

2015年12月9日

大阪府教育委員会  
教育長 向井 正博 様

大阪府教職員組合  
中央執行委員長



## 勤務労働条件の改善に向けた大阪府教職員組合要求書

教職員の賃金ならびに勤務労働条件の改善のために、大阪府教育委員会に対し以下の実現を求めます。

### 記

1. 雇用と年金の確実な接続の趣旨をふまえ、再任用職員の給料・手当の改善を図ること。とくに、給料については「職務給の原則」を踏まえた水準を確保すること。
2. 総務省「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」（平成26年7月4日）通知は、地公法22条にもとづく臨時的任用職員について「業務の内容や業務に伴う責任の程度は、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とされるべきものであることに留意すべきである」と示している。しかし、府内の学校現場で勤務する臨時的任用教職員は、任期の定めのない常勤の教職員と比して、業務の内容や業務に伴う責任の程度はまったく同じではないか。この点をふまえて、以下2点を要求する。
  - (1) 臨時的任用教職員の初任給の上限を撤廃すること。とくに府立学校臨時講師と小中学校臨時講師の格差を是正するため、小中学校教育職給料表1級の最高号給を引き上げるなど改善を図ること。
  - (2) 相当の経験年数を有する臨時講師について、教育職給料表2級を適用すること。
3. 総務省「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」（平成26年7月4日）通知は、「労働基準法が適用される非常勤職員に対して当該所定労働時間を超える勤務を命じた場合においては、当該勤務に対し、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すべきものであることに留意が必要である」と示している。また、労働時間の定義については、三菱重工業長崎造船所事件最高裁判決（最一小判平12.3.9）以降、「労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであり、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない。」との判例が定着している。よって、非常勤講師や非常勤特別嘱託員などの非常勤職員に、所定労働時間を超えて児童・生徒対応などの勤務が生じた場合は、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すること。
4. 月途中に採用される教育職給料表適用以外の臨時的任用職員にも、通勤手当を日割り等で支給すること。

5. 非常勤職員の待遇などの労働条件問題は常勤職員と共通・密接に関連するものであることから、常勤職員の給与改定にあわせて報酬単価を引き上げること。また、非常勤講師の報酬単価を経験年数等に応じて引き上げること。
6. 2010年の給与制度改革による「降格」により、昇給がないとされた学校事務職員の人材育成と士気高揚及び技能労務職員に係る懸案課題等について速やかに解決を図るため、「総合的な人事制度」を構築すること。
7. 制度本来の目的・趣旨をゆがめる「教職員の評価・育成システム」の評価結果の給与等への反映をやめること。また当面、勤勉手当の拠出分については、年間0.06月分を縮小すること。また、人事評価制度が法定化された改正地方公務員法が、2016年4月に施行される。現行の「教職員の評価・育成システム」の目的・趣旨を堅持するとともに、システムを賃金反映等に活用していない臨時的任用教職員について、従前と異なる取り扱いをする場合には、事前の交渉・協議を行うこと。
8. 地方公務員法第39条ならびに教育公務員特例法第22条第2項の趣旨と重要性について、管理職ならびに教職員に周知し、教職員の創造的な研修を保障すること。
9. 介護を理由とする離職再任用制度を教員以外にも拡大するなど、介護要件を有する教職員に対する支援策を講じること。
10. しょうがい種別が異なる子どもたちの教育保障には、しょうがい種別ごとの学級設置は重要である。「混在学級」で、しょうがい種別の異なる子どもたちを指導する教職員の負担軽減を図るため、しょうがい種別ごとの学級設置を促進するとともに、適正規模となるよう通級学級の設置を促進すること。さらに、「医療的ケア体制整備推進事業」については、看護師配置を学校単位ではなく、医療的ケアが必要な子どもごとに配置することにより、負担軽減を図ること。
11. 中学校給食の実施については、「対象が生徒全員であること」「完全給食」「単独校方式」など、教育的意義をふまえたものであることが重要である。複数校を担当するなどの過重な負担を強いられている栄養教職員について、各校に栄養教諭を配置することや中学校デリバリー給食に対する加配措置を継続するなど、栄養教職員の業務負担の軽減方策を講じること。
12. 子どもたちにとって継続した「食教育」を保障することは、きわめて重要である。栄養教諭が産前・産後休暇や育児休業、病気休暇などを取得する際、代替者のうち「栄養教諭免許状」所持者には「教育職給料表」を適用すること。
13. 妊娠した栄養教職員にとって、寒暖や運搬、兼務校への移動等は、母性保障の観点から改善すべき点が多い。職務軽減など改善策について検討すること。

14. 妊娠中の支援学級担任教員には母性保障の観点から、担当時間軽減が措置されている。時間軽減は「原則として午前中に1日2時間を妊娠判明時から産休を取得する前日まで」となっているが、時間帯については、支援の内容が多様化していることをふまえ、通級指導教室担当者も含め、原則に拘らず弾力的に対応すること。
15. アレルギー疾患を有する子どもたちが、安全・安心に学校生活を送ることができる環境を整備することは重要な課題である。文科省「今後の学校給食における食物アレルギー対応について」通知（2014年3月26日）ならびにアレルギー疾患対策基本法（2014年6月27日公布）の趣旨にもとづき、中学校給食の実施拡大という大阪府における独自課題への対応も含め、一部の教職員に業務負担が偏ることのないよう、すべての教職員を対象とした研修の実施、人的配置の充実など適切な措置を講じること。
16. 入試制度の改変によって中学校現場で教職員の多忙化・負担増が生じている。真に子どもたちのためとなる進路保障・進路指導に懸命に日々尽力している教職員について、多忙化・負担増を防止するための支援策を講じること。
17. 改正障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率（2.2%）の達成に向けて、府教委は障がい者雇用を計画的に拡大している。「障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務」の改正（2016年4月1日施行）ならびに「障害を理由とする差別の解消に関する基本方針」の閣議決定（2015年2月24日）をふまえ、府教委として、しょうがいのある教職員の勤務条件改善に向け、具体的な「合理的配慮」を示すこと。
18. しょうがいのある子どもたちに対する「合理的配慮」については、「文部科学省事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」（2015年11月9日告示）をふまえた府教委としての対応要領の策定、教職員への周知、必要に応じた人的措置を講じるなど、教職員の多忙化・負担増につながることをないよう配慮を行うこと。
19. 教員の時間外勤務が増大する最大の要因が部活動指導であることは、府教委調査等からも明らかである。これまでの「指導の補助としての部活動支援員の配置」とは別に、名古屋市の例を参考に単独指導・単独引率ができる特別職の公務員身分を有する「外部顧問」制度を中学校・高校に導入するなど、顧問教員の負担軽減に努めること。
20. 教育改革を推進し、教員が子どもと向き合う時間の確保のため、教育委員会による指示・通達等の精選、調査統計の対象と方法、教職員の研修や研究指定校等の在り方の見直しなど、教職員の業務負担軽減に向けた方策をすすめること。さらに、大学など外部機関が各学校を対象に依頼する調査等については、学校現場への負担増を招かないよう、府教委が調整を行うこと。
21. 労働安全衛生法が改正され、ストレスチェックと面接指導の実施が2015年12月1日に施行された。実施にあたって以下を求める。
  - (1) 50人未満職場を実施対象に含めるとともに、厚労省指針（2015年4月15日）や文科省通知（2015年5月25日）等をふまえ、改正法の目的と趣旨（＝メンタルヘルス不調の

一次予防と集団分析による職場環境の改善)を教職員に周知し、個人情報の管理と保護を徹底すること。また、教職員にストレスチェックの受診義務そのものは課せられていないことを前提としつつ、職場の安全衛生委員会の活性化に資する制度とするなど、職場環境の改善に努めること。

(2) ストレスチェックに関する「調査票」については、日本語を母語としないSETやNET等にも配慮し、必要に応じて日本語以外の言語のものも使用者責任として用意すること。

22. マイナンバー・ネットワークシステムと高等学校等就学支援金事務の本格始動が予定されている。今後、高等学校等就学支援金の申請や奨学金の申請などで、教職員が保護者や子どもたちの個人番号を取り扱うことが想定される。個人情報の外部への漏洩や不正使用はあってはならないことであり、法においても規定された以外のマイナンバーを含む個人情報を収集・保管することは禁止されている。現場教職員が、不安なく職務を遂行するために、「マイナンバー制度」にかかわる留意点等を理解するための研修や周知策を講じるなど、本人確認事務等で新たな負担が生じないように配慮すること。

23. 2015年9月3日に成立した「改正マイナンバー法」では、マイナンバーの利用範囲を特定健康診査にも拡大することが定められた。現場教職員が、不安なく職務を遂行するために、特定健康診査の結果の取り扱いについては、個人情報の管理ならびに保護を徹底すること。

24. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」にもとづく「特定事業主行動計画」の策定にあたっては、勤務条件について大阪教組と十分協議すること。

25. 精神疾患による休職者の復職直後における職務軽減など、復帰にともなう支援策を教員以外職種においても実施すること。

以上