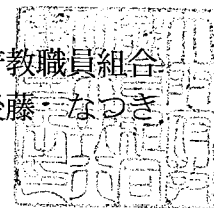


2016年12月5日

大阪府教育委員会  
教育長 向井 正博 様

大阪府教職員組合  
中央執行委員長代行 後藤 三 なつき



## 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や「職務給の原則」ならびに長沢運輸事件に関する東京地裁判決（2016年5月13日）・東京高裁判決（2016年11月2日）、さらに「フルタイム勤務の継続雇用者の60歳直前の賃金水準を100とした場合の61歳時点の賃金水準の比較で、回答した4,488社の平均値は73.5であった」との調査結果（2016年6月30日公表 独立行政法人労働政策研究・研修機構）等をふまえ、再任用教職員の給料・手当の改善を図ること。
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」（2014年7月4日）通知ならびに「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」が年内にもとりまとめる報告書等をふまえ、臨時・非常勤教職員の勤務労働条件を改善すること。
  - （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、小学校・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）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。
  - （4）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。非常勤職員の報酬単価については、人材確保の観点ならびに大阪府の地域別最低賃金が2016年10月1日から25円引き上げられたことなどをふまえ、少なくとも現状を維持すること。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。加えて、外国語（英語）指導員（NET）などについて、育児休業制度を導入すること。
3. 民間の育児・介護休業法等が改正されたこと、また国家公務員においても両立支援制度の改正が予定されていることをふまえ、以下の改善を行うこと。
  - （1）介護休暇の取得期間上限（1回につき90日）を撤廃すること。また、介護休暇とは別に、連続する3年間の期間中、公務の運営に支障がないと認める場合は、1日につき最

- 大2時間勤務しないことができる介護時間を導入すること。
- (2) 育児休業等の対象となる子の範囲を、特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親に委託されている子などにも拡大すること。
  - (3) 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(厚生労働省告示第312号 2016年8月2日 2017年1月1日から適用)、「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正」(厚生労働省告示第313号 2016年8月2日)、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部改正」(厚生労働省告示第314号 2016年8月2日)をふまえ、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の制度利用などに関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。
  - (4) 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部改正」(厚生労働省告示第314号 2016年8月2日)において、「被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、指針の対象となる」ことが加わったことをふまえ、府のガイドラインにおいても同様に明記すること。
4. 修学旅行等の泊を伴う学校行事の実施にあたっては、食費相当分を支給すること。
  5. 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。
  6. 1人配置が多数を占める事務職員や養護教諭、栄養教諭など少数職種の教職員が安心して育児短時間勤務や高齢者部分休業を活用できるよう、とくに代替者について年度初めの繁忙期にも措置するなど、配慮すること。
  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。さらに、今後実施を予定している教職員アンケートの結果をふまえ制度を見直すなど、教職員の十分な理解と納得を得られるようにすること。
  8. 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(給特法)は、「二つの特殊性(職務の特殊性と勤務態様の特殊性)」を立法趣旨に制定された。今日段階において、この立法趣旨が現場において生かされているとは言いがたい状況にある。また、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指導教室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. 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。現在、府教委が設置した「学校における食物アレルギー対策ガイドライン」作成委員会で審議され、年度内に策定予定の「ガイドライン」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。
15. 学校保健安全法施行規則の一部改正により、今年度から子どもたちの健康診断に「四肢の状態（四肢の形態及び発育並びに運動器の機能に注意すること）」が追加された。実施にあたり保護者等への周知については、各学校でも文書等で行っているが、保護者の理解については十分に得られているとはいいがたく、保護者対応で養護教諭をはじめ教職員の業務負担が増加している。府教委として広報活動を強化するなど、教職員の多忙化・負担増を防止するよう配慮を行うこと。
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. 教職員の多忙化解消ならびに過重労働防止に向け、以下を実現すること。
  - (1) 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、

名古屋市など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。

- (2) 「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」の結果が公表（2016年7月27日）された。「運動部活動指導の工夫・改善」について「対策を講じている」の内、「休養日等の基準を設定している」は、大阪府内で2市町にとどまっている。府教委を含め府内各市町村において、ノ一部活動デーの導入等、教職員の多忙化解消に向けた支援策を講じること。
18. 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。
19. 府教委が実施する10年経験者研修の一部を免許状更新講習としても開設するなど、教員免許更新と10年経験者研修が重なった際の負担軽減策をさらに充実すること。
20. ストレスチェックと面接指導の実施にあたっては、改正労働安全衛生法の目的と趣旨（＝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。
21. 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。
22. 「当面の財政運営の取組み（素案）」（2016年9月8日公表）で示された「通勤手当の事後の確認の簡素化」ならびに「管内旅費における割引サービスの活用」については、事務担当者の負担増につながることのないよう、努めること。

以上