

2018年(平成30年)11月29日

大阪府教育委員会
教育長 酒井隆行 様

【2019年度(H31年度)予算に係る】

教 育 要 求

大阪府公立学校管理職員協
会 長 富 嶋



大阪府教育委員会におかれましては、何かと厳しい大阪の教育状況にも関わらず、本府教育の発展のために平素よりご尽力されていることに敬意を表します。つきましては、教育現場で日夜、奮闘しております大阪府公立小中学校の教育管理職員のさらなる処遇改善に向け、給与・勤務労働条件等の改善について、以下の要求を行いますので、誠意ある回答をお願いします。

1. 給与、勤務・労働条件、雇用等の改善に向けて

- (1) 小・中学校の管理職について、以下の点につき実現を図るなど、給与改善を図られたい。
 - ・ 給料表において、小・中学校長(4級)の最高号俸が高校教頭(3級)の最高号俸を下回っている現状において、小中学校長の給料表の上位号俸の増設を図るなど、給料の逆転が生じないようにすること及び、小中学校給料表の高等学校給料表への一本化
 - ・ 職務と職責に応じたメリハリのある処遇を実現するための首席・指導教諭を4級、教頭を5級、校長を6級に位置付ける6級制の給料表の新たな作成
 - ・ 給料表が新たに作成されない場合における、給料表3級の号俸の増設(頭伸ばし)及び4級についての号俸の増設
- (2) 給与改定は、大阪府人事委員会勧告を尊重し、勧告に基づき改定を実施するとともに、これまでの府人事委員会の意見に基づき長期にわたる管理職手当のカットを廃止、或いは、縮減されたい
また、管理職員特別勤務手当の制度について周知徹底を図るなど、請求・支給を適切かつ円滑に進めていただきたい。
- (3) 期末勤勉手当について、管理職に対するメリハリのある処遇として、府課長級以上の職員に準じて管理職加算制度(部長 25/100、～課長 15/100)を設け、期末・勤勉手当の算定額に繰入れられたい。また、職務段階別加算措置では全校長20%、全教頭15%適用とされたい。
- (4) 修学旅行・林間学校等の宿泊を伴う行事については、その業務の特殊性・重要性を考慮し、俸給の特別調整額(管理職手当)ではカバーされているとは言い難いものがあることから、教員の「特殊業務手当」或いは、平日深夜勤務の「管理職員特別勤務手当」の対象とするか、大阪府旅費条例第六条に基づき、海外旅行における日当・食卓費・旅行雑費等の支出が、管理職手当が支給されているにも関わらず管理職員に支給されることから、児童・生徒の生命を預かる宿泊行事を、海外旅行に準じる対象業務として日当・食卓費・旅行雑費等を支給するなどにより、教育管理職員の負担の解消・軽減を図られたい。

- (5) 校外学習や宿泊学習において、支出を拒否できない通信費の負担や、下見時に必要となる高速道路通行料金負担などが見られることから、実費負担相当額の旅費を支給されるなど、管理職の自己負担がなくなるよう実態に即した運用をなされたい。
- (6) ここ数年、大量退職・大量採用で、新任教員や講師が増加し、経験不足等に起因する学校運営上の問題解決の業務負担が、管理職に重くのしかかっている。こうした問題解決の業務負担軽減には、優秀な新任教員の採用、講師の確保が不可欠である。優秀な教員志望者を増やすためにも、初任給をはじめ給与改善について、特段の方策を講じられたい。
- (7) 年金支給年齢の引上げに伴い雇用と年金の接続が非常に重要課題であり、国が定年引上げの具体的な検討に着手し、法制化をすすめる以上、その動向に応じ、府においても定年引上げの検討を鋭意すすめられたい。
その際、人事院の意見の申出にもあるように、教育現場の特殊性に鑑み「引き続き役職定年対象官職に留まることを可能とする制度の設定」を図り、現行の再任用管理職制度を活用、整備されたい。
そして、教育現場の厳しい状況を踏まえ、これまで培ってきた管理職員の教員指導力、対人能力等の専門的知識や学校運営における経験を公務内で有効に活用できるように、管理職任用以外にも、教員任用、スタッフ職等、長・短時間勤務や職種の選択ができるような、無年金期間が生じない雇用制度を構築されたい。
- (8) 過渡期としての現行の再任用については、管理職としての再任用の継続・拡充や管理職としての知見を活かした長・短時間勤務の職種を創設されたい。とりわけ、教育環境の複雑化、生徒・保護者への対応の多様化に伴い管理職の業務負担が増大している現状を改善するために、管理職をサポートするために退職校長などの再任用活用によるマネジメント・スタッフ職等を派遣するなどの制度を創設するとともに、学校を支援する現行の「小中学校生徒指導体制推進事業」における「チーム小学校アドバイザー」等の施策の拡充及びメンタルサポートのさらなる充実等、管理職へのサポートを充実し、身体的・精神的負担軽減に向けた取組みを推進されたい。
さらに、再任用管理職については職務の重要性及び責任は全く変わらない現状であることから、給与の改善、とりわけ、賞与の支給率を月例給の割合となるよう改善されたい。

2. 管理職の厚生・安全と多忙化解消に向けて

- (1) 「教職員評価・育成システム」における評価行為は、管理職の職務により職員の賃金に差をつける重要な業務です。制度の変更には所属教員への説明などの負担が生じ、個票作成に至るまで、精神的にも管理職の負担は多大なるものがあります。制度の簡明化を図りつつ、客観的評価を担保するための個票などの作成やきめ細かな評価者研修を行うとともに、評価育成システムの円滑な実施のために市町村教育委員会への丁寧な指導・助言も行うなどして、制度運用にあたっての誤りや漏れを防ぎ、関連業務の負担を軽減する方策を講じられたい。
- (2) 「働き方改革」の趣旨に則り、学校では基本的に2人しかいない管理職の一方が勤務できない状況では、もう一方の業務負担が極めて過重になりますので、管理職の病休や産休・育休等、長期休暇取得の際に速やかに代替管理職員等を配置できる制度を確立するなど、負担軽減に向けた取組みをすすめられたい。とりわけ、管理職の若年化の傾向があり、産休(女性の権利)・育休(子育ての権利)は、人権の保障にかかわることから教職員同様、速やかに代替者を配置できるように措置されたい。

- (3) いじめ・体罰等の課題対応は社会的にも厳しく求められ、管理職や教員の業務負担は多大であり、学校の内部人材だけでの対応には件数だけでなく、質にも限界があります。専任の生徒指導対応人材(教員)の全中学校配置やその任にあたる非常勤講師の時数増、子ども支援コーディネーターの増員、未配置校への時間講師配置、スクールソーシャルワーカー及び小学校へのスクールカウンセラー等の配置増など、優秀な専属者・専門人材の活用により管理職の負担軽減が図られるよう方策を講じられたい。
- とりわけ、今年度、文科省が「学校における働き方改革」の新規事業の要の一つとした「スクール・サポート・スタッフ」等の配置については、近隣府県が少数であっても「学校における働き方改革」を進めるために配置を行っていることから、大阪府においても次年度は配置するなど、喫緊の方策を講じられたい。
- (4) 「講師」の不足は非常に深刻である。病休、産・育休等による代替講師の配置遅れにより管理職が代替授業を行わざるを得ないなど、管理職にも業務負担が生じているのが実態である。特に中学校理科、数学、国語、技術等の教科では深刻である。こうした状況を改善するために、講師の給与増・教科手当等を実施するなど、講師の成り手確保のための抜本的な解決方策を講じ、管理職が講師を確保しやすい環境づくりを図られたい。
- (5) 出・退勤の管理や授業の観察等、管理職の業務量は増えこそすれ、減少していない現状にある。こうした状況を改善するために、副校長及び教頭の複数配置については、配置基準(小学校 27 学級以上、中学校 24 学級以上)を踏まえ、大規模校等から順次、配置を実施するなど、管理職一人あたりの業務量を減らし、管理職の負担軽減を図られたい。
- また、近年、「学校における働き方改革」の動きと乖離するように、土日の休日勤務や平日の長時間勤務に加え、台風接近時等における教育管理職員の宿直業務などが増加するなど、市町村によって業務負担が増加するとともに違いも生じている。「学校における働き方改革」の趣旨に則り、管理職の負担を極力なくすように指導性を発揮されたい。
- (6) 教頭の業務多忙の大きなウエイトを占める各種調査をはじめとする文書事務について、さらに、手続きの簡素化や業務量そのものの軽減をすすめるなど、多忙化解消に向けた方策を抜本的に講じられたい。また、給食費をはじめとする学校徴収金については公会計化を促進しつつ、徴収・管理業務については管理職の負担を極力軽減する何らかの方策を講じられたい。
- 特に、学校徴収金の徴収・管理については、市町村に対して積極的に公会計化を促し、学校・管理職の負担軽減を図られたい。
- (7) 部活動指導については、土曜・日曜を含め地域行事やPTA活動等に加え、管理職が指導・中体連の試合等の引率等を行わざるを得ない勤務状況、いわゆる「過労死ライン(月100時間、2～6か月平均80時間)」を超える管理職の超長時間勤務状況の実態がある。
- そのような状況を改善・解消し、管理職の負担軽減を図るため、教諭・講師等の加配、部活動指導員の配置の積極的な拡充等の人的措置、中体連への助言・調整(引率種目特例等の見直し)など、文科省の省令改正に応じ、早急に適切な措置を行われたい。
- また、余儀なく部活動指導を担当する管理職には、部活動指導に関し、手当の支給をするなどの方策も検討されたい。
- (8) 教育公務員の福利厚生については、公立学校共済組合や互助組合と連携し、その充実を図られたい。
- 特に、公立学校共済組合大阪支部の福利厚生事業については、人事異動等によって他の共済組合員となる場合もあることを考慮に入れた制度設計を行うよう、配慮されたい。