

2018年12月3日

大阪府教育委員会
教育長 酒井 隆行 様

大阪府教職員組合
中央執行委員長 石田 精三

勤務労働条件の改善に向けた大阪府教職員組合要求書

I. 給与等に関すること

1. 17年5月、地方公務員法及び地方自治法の一部改正（略：改正法）により、臨時・非常勤職員の「任用の厳格化」が求められている。新たな任用制度である「会計年度任用職員」、臨時・非常勤職員の勤務労働条件等について、以下のことを整備改善すること。
 - (1) 臨時的任用教職員の初任給の上限を撤廃すること。
 - ①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臨時主事等の初任給の最高限度を引き上げるなど改善を図ること。
 - (2) 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などをふまえ、経験年数等に応じて引き上げること。また、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) 「会計年度任用職員制度」の導入（20年4月）に向けた対象職員の範囲、給料その他給与、勤務労働条件、服務及び懲戒、制度の周知等を協議するとともに、以下のことを整備すること。
 - ①改正法の趣旨を踏まえ、臨時的任用職員、会計年度任用職員の初任給決定など適切に対処するとともに改善を図ること。特に、府人事委員会は「2018年職員の給与等に関する報告及び勧告」の中で、「臨時・非常勤職員の処遇」に関して、適切に対応することを求めている。臨時・非常勤職員の勤務労働条件の改善を図ること。
 - ②任期が相当長期にわたる会計年度任用職員に対し期末手当を支給すること。
2. 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。
3. 病気、怪我及び妊娠等により通勤することが著しく困難な場合には、通勤手当の支給範囲の特例を認めることや電動車いすを交通用具に含めて手当を支給すること。

II. 人事制度、人事評価制度等に関すること

4. 雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用職員の給与の改善を図ること。特に再任用職員の給与格付けは「職務給の原則」及び「均衡の原則」を踏まえて対応すること。また定年の段階的延長は、国段階での議論をふまえ制度確立を行うこと。
5. 10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. 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、教職員アンケート（17年8月）結果を踏まえ、制度の趣旨が評価者と被評価者に十分な理解と納得を得られるようにすること。
7. 文科省は、20年度までに概ね全ての特別支援学校教員の専門免許の所持と小中学校の特別支援学級担任の所持率も現状の2倍程度を目標としている。専門免許の取得にむけた認定講習の十分な機会が確保されるなど支援策を講じること。

III. 労働時間・健康管理等、教職員の働き方改革に関すること

8. 文部科学省は、「学校における働き方改革に関する緊急対策」（以下、「緊急対策」）並びに2月に「緊急対策のとりくみの徹底（文部科学事務次官通知）」を発出した。事務次官通知では、「管内の市町村教育委員会に周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めること。」を求めていることや、また6月に成立した働き方改革関連法（19年4月施行）の参院付帯決議では、「⑪教員の働き方改革については、教員の厳しい勤務実態や学校現場の特性を踏まえつつ、ICTやタイムカード等による勤務時間の客観的な把握等適正な勤務時間管理の徹底、労働安全衛生法に規定された衛生委員会の設置及び長時間勤務者に対する医師の面接指導など、長時間勤務の解消に向けた施策を推進すること。また、学校における36協定の締結・届出等及び時間外労働の上限規制等の法令遵守の徹底を図ること。」を求めている。教職員の長時間勤務の是正にむけ以下の負担軽減などを行うこと。

- (1) 勤務時間の適正な把握を自己申告方式ではなく、ICカードやタイムカードなど勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを構築するよう市町村教育委員会へ働きかけるなど、勤務時間を意識した働き方の推進に向けて長時間労働の是正、職場環境の改善を図ること。
- (2) 労働安全衛生法では、事業場の業種・規模等に応じて、安全衛生管理体制整備の観点から事業者（学校の設置者）が講ずべき措置が定められている。（例えば、常

時 50 人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生管理者や産業医の選任、衛生委員会の設置等が義務付けられている。また、常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場は、衛生推進者の選任等が義務付けられている。また、労働安全衛生規則第 23 条の 2 では、「委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない。」とある。常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場でも、衛生委員会の設置をはかるなど教職員の長時間労働の是正、職場環境の改善を図ること。

- (3) 今後、中教審の「教員の働き方改革特別部会」の答申を受け、文科省が示す「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン（仮称）」などに対し、条例等に規定することなどにより実効性のある長時間労働の是正、職場環境の改善を図ること。
- (4) 緊急対策の「業務の役割分担・適正化を進めるための取組」は、教員と事務職員等の標準職務を明確にするモデル案の作成・提示し、各教育委員会の学校管理規則に適切に位置づけるよう求めている。業務の適正化を図ることなどにより教員と事務職員等の負担軽減を図ること。
- (5) 府教委は 15 年 7 月、府立学校各校における「三六協定締結の手引き（府立学校版）」を策定し各市町村教委へ参考通知した。また、6 月に成立した働き方改革関連法（19 年 4 月施行）の趣旨や参院付帯決議をふまえ、36 協定締結を市町村教委へ周知することなどにより学校事務職員、栄養職員の勤務時間の適正な把握、負担軽減を図ること。
- (6) 「府立学校における働き方改革に係る取組み」を推進することなどにより、会議や研修等を実施しない期間の設定、留守番電話の設置、一定期間の学校閉庁日の設定等を市町村教委に周知するなど、長時間勤務解消を図ること。
- (7) 府教育庁は 9 月、スポーツ庁が 3 月に公表した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を受けて、部活動の活動時間や休養日の設定などについての「大阪府運動部活動の在り方に関する方針」を策定するとともに市町村教委へ参考通知し、19 年 4 月から施行される。長時間労働の最大の要因である部活動は、学習指導要領上「学校教育の一環として教育課程との関連が図られるよう留意すること」と明記されているが、教育課程内の活動ではない。部活動指導員等を中学校・高校にさらに拡充することなど、顧問教員の負担軽減に努めること。
- (8) 学習指導要領では、「部活動は、学校教育の一環として教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社

会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること。」を求めている。今後、緊急対策にも示された長時間労働の最大の要因である部活動の改善を図ること。

9. 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）」を立法趣旨に制定した。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。
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。また、新しく給食が開始されるまでには、献立作成や食材の選定、衛生管理等様々な業務がある。新しく始まる給食が教育的意義をふまえ、スムーズに開始されるよう、年度途中の給食開始であっても、年度始めから栄養教職員を適切に措置するなど負担軽減を図ること。
12. 学校保健安全法施行規則の一部改正により、16 年度から子どもたちの健康診断「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。新たな健診の導入により、保護者対応など養護教諭をはじめ教職員の業務負担が増加し長時間労働に拍車をかけている。具体的な軽減策を講じ教職員の多忙化・負担増を防止するよう配慮を行うこと。
13. 03 年より定期健康診断の必須項目から削除された色覚検査は、学校現場の長時間労働に拍車をかけ、教職員の負担増につながっている。医療機関で検査できる体制を整えるなど教職員の多忙化や負担軽減につとめること。
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かつ喫緊の課題である。とりわけ子どもの命に関わることであるため、養護教諭、栄養教諭、学級担任等に業務負担が偏ることのないよう、

人的措置の充実など早急な対応を講じること。また、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、ガイドラインに基づいた適切な対応を講じること。特に、養護教諭、栄養教諭の業務負担軽減に向けた適切な措置を講じること。

15. 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。
16. 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。
17. 「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関する防止及び対応に関する指針」、「職場におけるパワー・ハラスメントに防止及び対応に関する指針」の趣旨をふまえ、周知するとともに、実態把握につとめ、ハラスメントを許さない職場環境の実現を図ること。

IV. 休暇・休業制度、出産・育児・介護制度等に関すること。

18. 教職員の母性保障や子育てに関する休暇制度等について適切に措置を講じること。特に、教職員の妊娠時の母性保障の観点から、妊娠中の養護教諭等に対する職務の軽減を行うこと。
19. 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。
20. 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。
21. 「配偶者同行休業制度」については、配偶者の離職防止とする制度の趣旨に鑑み、休業理由及び対象者の拡大など改善を行うこと。
22. 育児時間の子の対象年齢の引き上げ、時間及び期間の延長を図ること。
23. 育児休業等の男性職員の取得促進に向けた対策を講じること。期間の全てを退職手当の勤続年数に算入すること。

24. 出産及び育児に関する目的で取得できる休暇制度を拡充すること。
25. 不妊治療と仕事の両立がはかれるよう休暇・休業制度を拡充すること。
26. 「がん対策基本法」の趣旨を踏まえ、がん患者に対する雇用の継続、就労の支援など病気の治療と仕事の両立が図られるよう休暇・休職制度の改善を行うこと。
27. 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。
28. 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。
29. 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。
30. 非常災害時に学校の被災状況を勘案した休暇制度等を拡充すること。

V. しょうがいのある教職員への合理的配慮に関すること

31. しょうがいのある教職員が安心して働き続けられるよう、改正「障害者雇用促進法」並びに「障害者差別解消法」の合理的配慮提供義務を行うことなどにより職場配置及び職場環境・労働条件等の整備に係る合理的配慮を行うこと。
 - (1) 中途しょうがい、しょうがいの症状が進行した教職員に対し、継続して職務を遂行できるよう合理的配慮を提供すること。
 - (2) 採用、昇任審査などで、しょうがいのある教職員に対する配慮を行うこと。