

2020年7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. 再任用職員の給料月額、一時金、生活関連手当の改善をはかること。特に再任用職員の給与格付け、「職務給の原則」及び「均衡の原則」をふまえて対応すること。
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. 非常勤職員の勤務労働条件は、常勤職員と共通・密接に関連するものである。特に非常勤職員の報酬単価は、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上げること。
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。また、宿泊料金等の値上げの実態に合わせ、宿泊料を引上げること。
5. 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。
6. 通勤手当を改善すること。特に、消費増税に伴う料金改定等をふまえ、支給限度額を上げるとともに交通用具使用者の支給額を引上げること。

II. 人事制度、人事評価制度等に関すること

7. 雇用と年金の確実な接続をはかること。また、関連法案の成立に注視するとともに、定年の段階的引上げにかかる勤務労働条件を変更する場合は、早期に協議を行うこと。
8. 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はかるため、「総合的な人事制度」を構築すること。
9. 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）結果をふまえ、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。

Ⅲ. 在校等時間・健康管理等、教職員の働き方改革に関すること

10. 学校園における新型コロナウイルス感染症対策マニュアルを参考に、各市町村、学校園において感染症対策に努めるよう求めている。学校現場での感染防止対策を支援するなど、教職員の感染防止対策に万全を期すこと。
11. 「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則・要綱（20年4月）」を府民、教職員へ周知する等、又要綱等に則した在校等時間の適正な管理、業務削減、業務の適正化などの労働安全衛生の措置等を講じることで在校等時間の縮減をはかること。
12. 学校における働き方改革を進めるためにも、在校等時間の長時間化を防ぐ手立てとして、授業期間・長期休業期間を区別することなく代替教職員を配置するなどの措置を講じることで、教職員の在校等時間を縮減し、働きやすい学校となるよう環境整備を行うこと。
13. 「一年単位の変形労働時間制の適用（休日の『まとめ取り』）」の導入は、現状、閑散期のない学校現場に導入は不可能であり、拙速な導入は行わないこと。また、導入にあたっては十分な協議を行うこと。
14. 文科省は、「権限と責任をもった事務長をはじめとした事務職員の配置の充実をはかるとともに、勤務の実情をふまえつつ、事務職員に過度に業務が集中することにならないよう、庶務事務システムや共同学校事務室の設置・活用などを推進し、事務職員の質の向上や学校事務の適正化と効率的な処理、事務機能の強化をすすめること」を求めており、共同学校事務室など、事務職員に過度に業務が集中することのないよう、業務負担軽減をはかること。
15. 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が、今日段階において、この立法趣旨が現場において活かされているとはいえない状況にある。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。
16. 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はかるため、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、負担軽減をはかること。

17. 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はかること。
18. 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。
19. 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。
20. 新型コロナウイルス感染防止対策を講じるにあたって、子どもたちへの対応はもちろん、学校施設の消毒など新たな業務負担となり長時間労働に拍車をかけている。感染防止対策を講じた学校生活は必須であることをふまえ、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すること。
21. 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、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、ガイドラインにもと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。
22. 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。
23. ハラスメント対策強化のための関連法(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、

育児・介護休業法)が6月1日施行された。関連法の改正を受け、セクハラ、マタハラ、パワハラ防止指針の改定整備を行うとともに、周知ならびに改定指針の趣旨をふまえ、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はかること。

24. 「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（府立学校編）」は、15年4月～20年3月までとなっている。前期行動計画の検証とさらなる取り組みの強化のため、後期行動計画を早急に策定するなど、子育て中の教職員を支援するとともに、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりを行うこと。

IV. 休暇・休業制度、出産・育児・介護制度等に関すること。

25. 新型コロナウイルス感染症の罹患による重症化の懸念がある教職員について、妊娠中の教職員と同様の措置となるよう適用拡大をするなどさらなる感染防止対策について検討すること。
26. 教職員の母体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。また、安心して出産、育児ができるよう、代替者の確保を行うことや特に、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、大きな負担を伴うものであり、母体保障の観点から職務軽減など改善策について検討すること。
27. 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。
28. 「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。
29. 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。
30. 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。特に、育児参加休暇制度の対象要件等の拡充をはかること。
31. 「がん対策基本法（16年12月）」の趣旨をふまえ、病気の治療と仕事の両立がはかれるよう休暇・休職制度の改善を行うこと。
32. 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。

33. 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。
34. 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。また、災害発生時における教職員の勤務労働条件の確保につとめること。

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

35. 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(20年4月1日)」に速やかな対応を行うことや「障害者差別解消法」の「合理的配慮提供義務」に係る指針や要綱を策定するなど、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) 中途障がいを発症した場合や障がいが重度・重症化した職員に対し、継続して職務を遂行することができるよう合理的配慮を提供すること。
 - (2) 障害者雇用促進法の改正を受け、障害者活躍推進計画を策定するなど、しょうがいのある教職員が安心して働き続けられるための措置を講じること。