

2021年12月10日

大阪府教育委員会
教育長 橋本 正司 様

大阪府教職員組合
中央執行委員長 百濟 喜之

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。
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、定年の段階的引上げにかかる勤務労働条件に係る協議をおこなうこと。
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、前回の教職員アンケート（17 年 8 月）から 3 年以上が経過していることをふまえ、新たにアンケートを実施し、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. 「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をおこない、業務削減、業務の適正化など具体的措置を講じることで在校等時間の縮減をはかること。
11. 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。
12. 学校における給与・旅費支給事務について、学校総務サービスシステムの改修をおこなうなどして、給与・旅費支給事務の簡素化をはかることなどにより、学校事務職員の業務負担の軽減をはかること。また、学校における教職員への手当支給事務における、支給状況の事後確認事務について、要件等を抜本的に見直すなどして、教職員の業務負担、とりわけ学校事務職員の業務負担の軽減をはかること。
13. 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。
14. 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、医療的ケア看護職員を確実に配置するとともに、「市町村医療的ケア実施体制サポート事業」のさらなる拡充をおこなうことなどにより教職員の負担軽減をはかること。

15. 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。
16. 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おこなうこと。
17. 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。
18. 新型コロナウイルス感染防止対策を講じるにあたっては、通常業務に加えて新たな業務として、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。また、感染防止対策を講じた学校生活は必須であることや新型コロナウイルス感染拡大に対する教職員の抱えている不安やストレスなどに対し、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。
19. アレルギー疾患を有する子どもたちや、食における合理的配慮が必要な子どもたちにとって、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。
20. 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。
21. 改正セクハラ、マタハラ、パワハラ防止指針の周知をおこなうとともに、実態把握につとめ、QA集の作成など、ハラスメントを許さない職場環境の実現をはかること。

22. 「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）」の後期行動計画（20年4月～25年3月）の周知をはかるとともに、子育て中の教職員の支援をはじめとする、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりをおこなうこと。
23. 「女性活躍推進法に基づく公立学校における特定事業主行動計画（2021）」を周知し、数値目標（継続就業及び仕事と家庭の両立、働き方改革、女性登用など）達成にむけて働きやすい職場環境づくりをおこなうこと。
24. 文科省の働き方改革推進本部は、学校の働き方改革をふまえた「部活動改革」の概要をしめた。そのなかで、休日の部活動の段階的な地域移行にむけた考えや、平日の学校部活動と休日の地域部活動に分けて、休日の地域部活動における兼職兼業の考え方や労働時間管理、割増賃金の支払い等について整理するとしている。今後、教職員の勤務労働条件にかかる事項であり、十分な協議をおこなうこと。

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。また、感染症等に係る各種予防接種に必要な経費負担をおこなうこと。
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、代替者の確保をおこなうこと。特に、教員の育児短時間勤務について代替者の確保をおこなうこと。また、学校事務職員の多くは単数配置で物品搬入などの業務、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. 育児休業等の男性職員の取得促進にむけて、制度を拡充すること。期間のすべてを退職手当の勤続年数に算入すること。
28. 妊娠、出産及び育児に関する目的で取得できる休暇・勤務制度を拡充すること。
29. 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。
30. 「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勤務制度の拡充をはかること。

31. 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。
32. 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。

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

33. 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、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画（20年6月）」をふまえ、相談体制の充実や執務環境の整備、働き方改革、しょうがい理解の促進にむけた環境整備をおこなうこと。
34. しょうがいのある教職員に対して、採用後のサポート体制を構築するとともに、職場定着の向上にむけた「しょうがいのある教職員の定着支援事業」のさらなる拡充をはかるなど、職場への定着にむけた支援をおこなうこと。