

2019年7月2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. 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、臨時的任用職員・非常勤職員の「任用の厳格化」等が求められている。臨時的任用職員・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給与等の改善を図ること。
    - ①初任給の上限を撤廃すること。
    - ②引き続き新たに任用された場合には、その都度、経験年数を換算すること。
    - ③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。
    - ④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。
    - ⑤空白期間の是正を図ることにより生じる給与等の不利益を是正すること。
  - (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。
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. 中央教育審議会の「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」の答申を受けた文科省は、教職員の働き方改革を推進するため、「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（1月25日通知）」、「学校における働き方改革に関するとりくみの徹底について（3月18日通知）」、「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の運用に係るQ&A（3月29日通知）」を発出した。また文科省は、答申を踏まえた「とりくみの徹底」、「上限ガイドライン」において、服務監督権者である教育委員会に対し、在校等時間の上限のめやすの策定、36協定の締結・届出、労働安全衛生体制の整備等のとりくみの徹底を求めている。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図ること。

#### （1）勤務時間管理等の徹底を図ること。

- 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、集計するシステムの構築及び正確な勤務時間を把握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「大阪府立学校における時間外勤務に関する要綱」の徹底を図ることや「上限ガイドライン」に示された勤務時間（在校等時間）を含めた方針を示すことなどにより、教職員の勤務時間の適正な把握、長時間労働の是正を図ること。
- ③上限ガイドラインでは、「在校等時間」を「勤務時間」としている（休憩時間を除く）。上限ガイドラインには、「持ち帰り業務」を「在校等時間」と含めないとしているが、持ち帰り業務の内容と時間についても把握、記録をすること。
- ④教育職員には、上限ガイドラインに示された勤務時間（在校等時間）をふまえ、正規の勤務時間以外に業務を命じられた場合には、正規の勤務時間に割り振り変更するなど長時間労働の改善を図ること。
- ⑤国では、教育職員に課業中と休業中の勤務時間に長短をつける「1年単位での変形労働時間制」の導入にむけた法改正の準備が進められている。今後、法改正をうけ、自治体による判断で制度導入の有無も含め、検討されることになるが、業務の明確化、業務削減、労安体制などの改善や調査・検証することにより、長時間労働の是正策を図ること。

#### （2）労働安全衛生体制の整備を図ること。

- ①50人未満の学校も含めた労働安全衛生管理体制の構築及び必要な措置をはかるな

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。

- ②教職員の健康確保、過労死防止の観点から「在校等時間」による労働安全衛生法に基づき実施する健康診断等の健康を確保する措置を行うことや時間外勤務が月80時間超の教職員に対し医師による面接指導を徹底すること

(3) 業務の削減等を図ること。

- ①教職員の業務についてはスクラップ・アンド・ビルドを原則とすることで、学校・教員に課されている過度な負担を軽減すること。
- ②上限ガイドラインの「校長や服務監督権者である教育委員会は、自らの権限と責任において、業務（例として、伝統行事、夏休みなどの高温時のプール指導、早朝や放課後の練習指導、研究校指定、運動会等の過剰な準備、地域行事への参加、など）を大胆に削減すること」をふまえ、教職員の長時間労働の是正を図ること。
- ③教職員の業務量等については、労働安全衛生委員会での勤務時間の把握や、ストレスチェックの結果及び分析結果、医師との面談なども考慮し、年度途中であっても改善をはかること。
- ④文科省は3月29日、「平成30年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査の結果及び平成31年度以降の教育課程の編成・実施について」を発出し、教育課程の編成・実施に当たっても「学校における働き方改革」に十分配慮することを求めている。また、留意点に示された適切な対応をとるよう求めているなど、教職員の長時間労働の是正を図ること。

(4) 業務の明確化・適正化を図ること。

- ①文科省は、「答申、上限ガイドライン、とりくみの徹底や上限ガイドラインQ&Aをふまえて、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こと。」を求めている。業務の役割分担・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。
- ②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、勤務の実情を踏まえつつ、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、事務の共同実施など、事務職員に過度に業務が集中することのないよう、業務負担軽減を図ること。

- (5) 府教育長は2月、「大阪府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月から施行した。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。

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、人的措置の充実など早急な対応を講じること。また、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. 国は、パワーハラスメント防止対策の強化のため、労働施策総合推進法の一部を改正し、事業主に対し雇用管理上の措置義務を規定した。また、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化のため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の一部改正を行った。法改正を受け、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定の整備、指針の規定整備、周知ならびに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. 長期休業期間中において妊娠障害休暇に引き続き産前休暇を取得する場合は、妊娠障害休暇の取得時から代替措置を図るなど、職場環境や負担軽減の改善を行うこと。
19. 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、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. 育児部分休業に引き続き取得期間が延長できるよう、新たな休暇の制度化を図ること。
24. 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。
25. 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。

26. 不妊治療と仕事の両立がはかれるよう、新たな休暇の制度化を図ること。
27. 「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。
28. 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。
29. 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や育児短時間勤務を活用できるよう、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。
30. 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。
31. 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労働条件の確保に努めること。
32. L G B T等性的少数者の教職員に対して、特別休暇などを取得可能とすること。

#### 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、今国会で審議されている「障害者雇用促進法の一部改正(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。また、国に準じて、早出遅出勤務や休憩時間の弾力的な設定ができるように制度改善を行うこと。
  - (2) 「20年度大阪府公立学校教員採用選考テスト」から障がい者特別選考において、身体障がい者に加え、知的障がい者、精神障がい者を対象とした。また、これまでの「身体障がい者を対象とした大阪府公立義務教育諸学校事務職員採用選考」も同様に拡大された。採用前、採用後、昇任考査などで、しょうがいのある教職員が安心して働ける職場環境を含めた配慮を行うこと。