

2019年12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. 文科省の教職員定数管理の厳格化に伴い、次年度から育児休業者、配偶者同行休業者の代替が、臨時的任用職員から任期付採用職員へ移行される。制度移行にあたっては、臨時的任用職員をはじめとする職員が、安心して働くことができるよう勤務労働条件の確保に努めること。
2. 20年4月の地方公務員法及び地方自治法の一部改正の施行に伴い、会計年度任用職員へ移行する職員に対して勤務労働条件変更などの周知をはかること。また、管理職等に臨時的任用職員、任期付採用職員、会計年度任用職員などの勤務労働条件について周知等を図ることなどにより勤務労働条件を適正に確保すること。
3. 再任用職員の給料月額の改善を図ること。特に再任用職員の給与格付け、一時金、生活関連手当は「職務給の原則」及び「均衡の原則」を踏まえて対応すること。
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. 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。
6. 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、宿泊料を引き上げること。
7. 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

8. 雇用と年金の確実な接続を図ること。また定年の段階的引上げは、国段階での議論をふまえ制度確立し、これに関連する労働条件に係る協議を行うこと。
9. 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。

10. 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。

### 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

11. 中教審、文科省の「学校における働き方改革関連」の通知をふまえ、勤務時間の適正な管理、業務削減、業務の明確化、労働安全衛生体制などを図り、教職員の長時間勤務の是正にむけた以下の負担軽減策などを講じること。

(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教員の勤務時間は、「一日7時間45分、週38時間45分」と条例等で定められている。また給特法は、「原則、時間外勤務を命じないことや時間外勤務は、超勤4項目に限定」としている。府教委は3月、「上限ガイドライン」を前提に「大阪府立学校における時間外勤務に関する要綱」を策定した。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）を含めた指針を示すことなど、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、教育職員が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文科省は、中教審答申を受け、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年単位の変形労働時間制」の導入等にむけた給特法の一部改正法案を国会に提出した。今後、改正法案を受け、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。しかし長時間労働が恒常化し、閑散期のない学校現場では、「1年単位の変形労働時間制」ではなく、「勤務時間の適正な把握」や文科省審議官通知の「学校における働き方改革推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校業務の適正化について」に基づく研修・業務等の削減を図るべきであり、勤

務時間の適正な管理、業務の明確化、業務削減、労安体制などの改善や調査・検証するなど、長時間労働の是正策を講じること。

(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「在校等時間」により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、職場の労働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。

(3) 業務の削減等を図ること。

- ①教員の勤務時間は、条例等で定められた一日7時間45分、週38時間45分で勤務が終了できるようスクラップ・アンド・ビルドを原則とする業務改善を行うなど、学校・教員に課されている過度な負担を軽減すること。
- ②文科省が6月に発出した「学校における働き方改革推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校業務の適正化について（通知）」の周知をはかるなど、教職員の長時間労働の是正を図ること。
- ③文科省は3月、「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ことから、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。

12. 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言いがたい状況にある。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。
13. 20 年 4 月の地方公務員法及び地方自治法の一部改正の施行に伴い、学校現場では、臨時的任用職員などの福利厚生事務（保険証）や給与事務（児童手当）に係る手続きが増大することが予想される。特に、市町村立学校では、手続き事務を迅速かつ適正に執行するため、手続きの簡便な方法などを講じるなど、学校事務職員等の業務負担の軽減を図る方策を講じること。
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。
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図ること。
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行うこと。

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. 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。
19. 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。
20. 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て、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。

21. 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、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。
22. 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。
23. 「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。
24. 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。

25. 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。
26. 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。
27. 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早急に図ること。
28. 「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。
29. 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。
30. 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。
31. 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。
32. 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。
33. 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

34. 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、「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。また、国に準じて、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) 文科省は19年4月、「障害者活躍推進プラン」を策定し、政策の一つに、「教育委員会における障害者雇用推進プラン」を示している。また、障がいを有する人たちが社会で活躍できるよう、国では障害者の法定雇用率を改定する等、社会全体で取組みをすすめている。今後、学校現場においても、障がいを有する教職員が増える中で、採用、入職後にわたる総合的な取組みにより、障がいのある教職員が安心して働ける環境整備を行うこと。

- (3) 人事院は 18 年 12 月、「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が『講ずべき措置（合理的配慮）』に関する指針」を各省各庁に通知した。この指針等をふまえ、府教育庁として「しょうがいのある職員に対して講ずべき措置（合理的配慮）に関する指針」を整備することなどにより、しょうがいのある教職員が安心して働ける環境整備の確保に努めること。