２０１８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

１．17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こと。

（４）総務省は、「会計年度任用職員制度の導入等に係る地方公務員共済、公務災害補償

及び退職手当の取り扱いについて（18年3月）」の検討内容を各都道府県等に周

知し、規定整備を求めている。臨時的任用職員（常時勤務を要する職）、会計年度

任用職員（要件を満たすフルタイム）の地方公務員共済、公務災害補償及び退職

手当について以下の整備改善を行うこと。

　　　　①臨時的任用職員、会計年度任用職員は、地方公務員共済制度、地方公務員災害補償基金、退職手当制度が任用の日から適用される規定整備を行うこと。

②臨時的任用職員、会計年度任用職員は、任用が１日ないし数日の間を空けても

新たな任用が予定されている場合、共済組合員資格を継続させること。

③改正法は、再度の任用の際、新たな任期と前の任期の間に不適切な「空白期間」

の是正を求めている。「空白期間」の適正化を進める等により、臨時的任用職員、会計年度任用職員の地方公務員共済、公務災害補償及び退職手当制度の改善を図ること。

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。

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）結果では、特に、自己申告票等について、評価者と被評価者のシステムの制度理解が大きく乖離している状況である。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、「府立学校における働き方改革に係る取組み」

の推進、周知することなどにより、教職員の長時間勤務の是正にむけ負担軽減を図

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）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。

　（３）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。改めて36協定の趣旨を市町村教委

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。

（４）「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。

　９．スポーツ庁は３月、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」、「総合的

なガイドラインの策定及び運動部活動の適切な運営等に係る取組の徹底について」

を各都道府県知事、教育委員会教育長等に発出した。通知では、都道府県、学校設

置者、校長による「運動部活動方針の策定」などを求めている。運動部活動方針の

策定することや、部活動指導員等を中学校・高校にさらに拡充すること、ノークラ

ブデーを拡充するなど、顧問教員の負担軽減に努めること。

10．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。

11．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。

12. 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。

13. 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。

14. 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。

15. 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な課題である。アレルギー対応に関わっては、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。

16. 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。

17. 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、個人情報の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。

18.「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、周知させ

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。

19. 教職員の母性保障や子育て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。

20. 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。

21. 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。

22. 「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。

23. 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。

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. 不妊治療に係る特別休暇を新設すること。

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。

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、昇任考査などで、しょうがいのある教職員に対する配慮を行うこと。