

2023年3月10日

高知県教育委員会

教育長 長岡 幹泰 様

高知県教職員組合

執行委員長 矢田



賃金労働条件に関する春季要望書

新しい年度を迎えるにあたり、下記の事項について教育委員会として検討し、実現するよう申し入れます。

記

1. 年度始めの未配置、年度途中の病休・産育休などの代替未着任が生じないように、教職員確保に最大限努力すること。それに関連して、次の点に特に努力すること。
 - ①高知県で臨時教職員をしている人の待遇改善や支援（給与の2級適用、病休日数の拡大、採用審査の免除制度の拡充等）を行うこと。
 - ②正規・非正規を問わずフルタイムの者への代替教職員は、フルタイムで着任させること。
 - ③一ヶ月以上の代替未配置数を毎月公表し、教職員確保に向けた県民の協力を仰ぐこと。
 - ④緊急措置として県単の充て指導主事を未配置校へ配置すること。
2. 定年前と同じ勤務内容となる再任用は、給与を引き下げないこと。少なくとも定年延長者と同等の待遇（月例給、一時金の月数、諸手当とも）とすること。また、短時間勤務の再任用を定数外とすること。
3. 「1年単位の変形労働時間制」導入・適用を、市町村教委又は学校に強要しないこと。
4. 学校事務職員などの時間外勤務に関する36協定を労働基準法の趣旨に沿って結ぶこと。また、時間外勤務手当請求及び支給を適正に保障すること。
5. 長時間過密労働解消に向けて、最大限の努力を行うこと。
 - ①長時間勤務解消のためのとりくみを講じることなく「上限時間の順守」のみを求めたり、虚偽の勤務時間を記録させたりすることのないよう、徹底すること。
 - ②教員の時間外労働については、臨時・緊急の限定4項目以外の時間外労働は違法であり、許されないとの給特法（給特条例）の趣旨をすべての学校に徹底すること。現に存在している時間外勤務については、勤務の割り振りなどで適切に調整するよう校長を指導すること。
 - ③持ち時間数の削減につながる教員配置に向けて最大限努力すること。そのためにも必要な教職員は、正規で配置すること。
 - ④長時間勤務解消につながる業務削減や職場環境改善の具体的対策がすすむようよう学校長及び市町村教育委員会や教育事務所への指導・助言を行うこと。
 - ⑤県独自学力調査とそれに係わる事業や研修、県教育員会事業に関わる報告文書・調査の削減、各分掌担当者連絡会・悉皆研修会の廃止・軽減など、聖域を設けず対策を講じ、県教育委員会が学校に下ろしている業務を思い切って削減し、勤務時間内に教職員が「子どもと向き合う時間」「授業準備をする時間」を確保できる条件整備に努めること。
 - ⑥長時間勤務の解消に向けたとりくみの進捗状況を教職員の立場から確認し、実効あるものとするために、教職員組合・団体の代表も入った検討委員会を設置すること。
6. 2022年7月1日に施行された教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部改正による研修記録・管理制度のその具体的運用について組合と誠意を持った話し合いを行うとともに、学校現場の教職員を管理することにつながらない運用に努めること。
7. 労働安全衛生法に基づく実効ある「労働安全衛生体制」を全ての職場に確立するよう県教委としても可能な手立てを講じること。特に下記の事項を実現すること。
 - ①「1ヶ月以上の病気休暇取得者並びに病気休職取得者」の数を毎月把握するとともに、労働安全衛生の立場からその理由の分析などを行い公表すること。
 - ②全県を対象とする「総括安全衛生委員会」を設置すること。

- ③義務化されている「長時間勤務者に対する医師の面接指導」制度が全市町村・全職場に確立できるよう、県教委として、医師の日当補助など可能な支援や施策を行うこと。
- ④体制確立のための具体的な方策を組合と話し合う機会を作ること。
- ⑤ストレスチェックをすべての職場で、希望する人が希望する時に随時行えるよう条件整備を行うこと。そのために、県教委として、市町村教委に財政的な支援を行うこと。また、結果を一定規模の集団ごとに分析し、職場環境の改善に役立てること。
- ⑥学校の休養室の設置、運用状況を把握し、必要な改善を行うこと。
8. 新採および若年層に対する研修などの負担軽減とメンタルヘルス対策の強化で、心身とも健康で安心して働き続けられる環境整備に努めること。
9. 新型コロナウイルス感染症の学校での取扱が変更され、感染法上の分類が変更されても、子どもの心身の健康といのちを守る対策、教職員が安心して働ける十分な労働・職場環境の整備に努めること。
 - ①教室における子どもや教職員が密を避けられるよう少人数学級をさらにすすめること。
 - ②マスクの着脱や教育活動の制限事項について、一律に押しつけるのではなく、各学校での子ども、保護者、教職員の納得、合意を大切にすすめること。
 - ③職員室をはじめ、校内の感染症対策を進めること。そのための予算措置を十分に行うこと。
 - ④すべての教職員へのPCR検査体制を整え、随時必要な検査が受けられるようにすること。
 - ⑤妊娠中の教職員や基礎疾患のある教職員の在宅勤務が可能となるような体制・法的整備を確立するとともに、そのことを周知徹底すること。
 - ⑥感染リスクが高い養護教諭に、ワクチンの優先接種やフェイスシールドの配備等、特別な感染防護対策をとること。
 - ⑦公務上及び通勤途上で発生した新型コロナウイルス感染症が「公務上の災害」となることを周知し、感染した場合、公務災害認定申請を行うよう徹底すること。
 - ⑧休校措置をとった場合においても、臨時・非常勤教職員の身分・賃金の保障と継続雇用をおこなうよう指導すること。
 - ⑨勤務する学校が休校措置をとった場合、感染防止のための出勤回避措置（自宅勤務）が希望に応じて柔軟に出来るように体制整備をすること。また、そのことを周知徹底すること。
10. パワハラ・セクハラ・時短ハラスメントなどハラスメント防止のために、次のことを行うこと。
 - ①年度当初の時期に、臨時教職員も含めたすべての教職員に、相談窓口、外部相談員制度、相談後の対応の手順、ハラスメントの認定の手順などの周知徹底を図ること。
 - ②管理職研修（特に新任管理職対象）に防止のための内容を具体的に加えること
 - ③防止指針を作り、全教職員の共通理解を図ること。
 - ④市町村立学校でもハラスメントに関する教職員アンケート実施されるよう支援を強めること。
11. 母性保護・子育て支援を最大限実行すること。
 - ①「本人または配偶者が出産を控えているすべての教職員に対し、管理職による面談」を徹底するなど、教職員の制度活用の推進を図ること。
 - ②妊娠・出産に関わる休暇など女性教職員の待遇改善を進めること。
 - ③特に、産前休暇に入る者への代替教職員の配置は必ず行うこと。
 - ④産・育休代替の前倒し加配については、県単独で4月に産休に入る人にも加配をつけること。また、2学期、3学期についても学期中に産休に入る人にも加配をつけること。
12. 男性教職員が育児休暇（休業）取得を推進するための具体的施策を進めること。
13. 「日の丸・君が代」について、憲法で保障された表現の自由（第21条）や思想・良心の自由（第19条）を守り、起立や斉唱の強制は行わないこと。また、卒業式、入学式の形式、会場設営などについて特定の在り方を押しつけないこと。
14. 専門部との話し合いも含めて、組合との話し合いには適宜応じること。

以上