



## 2024年度賃金労働条件の改善に関する要求書

日頃より高知県の教育の向上・発展にご尽力されていることに敬意を表します。

昨年度、高知県の教職員においては一時金の全国との格差はわずかに縮まりましたが、ほとんどの道府県とはまだ0.15月、東京とは0.30月の格差があります。また、地域手当の抜本的な是正がない中で、月例給と一時金の月数による全国との二重の格差は解消せず、大きなものがあります。

学校現場を支える再任用教職員、臨時教職員、会計年度任用職員（時間講師など）への不合理な格差（賃金、諸手当、休暇など）の抜本的解消は、そうした教職員が安心して働く権利を保障し、教員不足の解消と人間らしく働ける学校の実現、ひいては子どもたちへの教育の質の向上につながるものです。

教職員定数や学級定数の抜本的な改善が行われず、代替教員未配置などに加え、思い切った業務量の削減もされず、人員配置もないままに新しい施策への対応が求められ、教職員の長時間過密労働はより深刻な状況になっています。

本年4月12日には県教育委員会は、教育実習生や臨時教員に対する深刻なハラスメントへの自らの対応の問題点を認めるまとめと新たな対策を公表しました。しかし、県立学校でのアンケート結果に表れているようなハラスメントの深刻な実態や、相談に行きつかない現状を解決する実効性のあるものとはなっていません。

つきましては、教育の専門職にふさわしい給与・待遇の改善が図られるよう、また、学校現場の多忙な状況を抜本的に改善し、教職員が安心して本来の仕事にゆとりを持ってとりくめることで、子どもたちに豊かな教育が保障できるよう、下記の項目の実現を私たちは強く要求します。

### 記

- すべての教職員の月例給・一時金を引き上げ、初任給、若年層の給与を改善するとともに中高年層の給与改善を行うこと。一時金は国や他県との格差を縮小するためにも国人勲を上回る引き上げを行い、特に期末手当の引き上げを行うこと。また、勤勉手当の引き上げ分を成績率強化のために使わないこと。
- 配偶者に係る扶養手当を削減・廃止しないこと。
- 部活動手当、通勤手当等の諸手当を引き上げること。通勤手当の高速道路料金の支給要件を再徹底するとともに往復全額の料金を支給すること。新採者や臨時教職員の転居をともなう対象校への着任に対してへき地手当に準ずる手当を支給すること。また、宿泊費高騰により引率者の自己負担を招かぬように修学旅行引率旅費の宿泊費単価を引き上げること。
- 臨時教職員の雇用の安定と均等待遇実現、賃金諸手当のさらなる改善を行うこと。
  - 教育職の職名を「臨時的任用教諭」とし、給与は2級適用とすること。
  - 会計年度任用職員の賃金を引き上げること。
  - 任期付教員の任期中は、定数内の欠員補充も含めその身分を保障する着任を実現すること。
  - 1か月程度の任用切れがあっても、未消化の年休を次回着任時へ繰り越しができるようにすること。
  - 臨時教職員の任用手続きを早め、4月着任当初より公立学校共済組合員証が交付されるようにすること。
  - 年度替わりに所属が代わっても、辞令が引き継ぐ場合は住居届、扶養親族届の添付書類を省略できるようにすること。
  - 臨時教職員の人間ドック受診について、正規職員と同様に、特別休暇の対象とすること。
- 時間講師の賃金労働条件を会計年度任用職員制度の趣旨に沿って、改善すること。
  - 長期休業中も授業準備、教材研究等の職務は必要であり、勤務を割り振ること。
  - 「研修等のための時間」を割り振ること。
  - 時間講師の実際の勤務時間の特殊性に配慮し、会計年度任用職員の期末手当支給の条件としている「週当たり2日（15.5時間）以上の勤務時間が認定されている職」を見直すこと。
  - 「高知県公立学校臨時教員募集要項」および「勤務条件説明書」に、職業安定法および労働基準法に従い、非常勤講師（時間講師）の「職務内容」を明示すること。
- 超過勤務時間が大幅に削減されるように有効な対策を行うこと。そして、所定の勤務時間内に授業準備などを含めた業務が終われるように、以下のことを実現すること。
  - 教員の授業の週当たりの持ち時間数の上限を定め、それに見合った人員配置をすること。
  - さらなる少人数学級制度の拡大を進めること。
  - 加配を含め、必要な教職員は年度当初から必ず配置できるよう、新年度前倒し採用を行うなど、採用や臨時教職員の配置について、これまで以上の工夫、努力をすること。

- ④全国的に見て突出している指導主事数を減らし、教員の学校現場への配置を優先すること。
  - ⑤定数内に配置している臨時教職員に代え正規採用を増やすこと。産育休取得者の増加を見越した余裕を持った採用数を確保すること。また、状況によっては1か月未満の病休にも代替を配置すること。
  - ⑥病休及び産・育休代替の未配置を生まないため、教育委員会等に所属する教員免許保有者の活用も含め、県教育委員会が責任を持って対処すること。
  - ⑦職員会や各種校内会議・開かれた学校づくり・学校運営協議会・PTA行事・家庭訪問・朝の交通安全指導・校門指導・児童生徒引率などの勤務が勤務時間外・休日におよんでいる実態を考慮し、回復措置を保障すること。そのためにも他県で実施例がある「割り振り変更簿」を制度化すること。
  - ⑧修学旅行引率や寄宿舎指導など宿泊を伴う超過勤務を振り替えるための規則を策定すること。
  - ⑨休日の部活動の大会引率等の業務が半日以上に及ぶ場合は、勤務と認め、振替休日を取得できることを周知すること。
  - ⑩部活動担当者の負担軽減を図ること。また、中学校部活動の地域移行は、地域の実態と子ども、教職員、保護者、地域での論議を保障し、学校、市町村の希望に基づきすすめるとともに、教職員のさらなる業務負担をまねかないようにすること。
  - ⑪高校の入試業務が勤務時間内に終わるよう対策を講じること。
  - ⑫本来の教育課程に上乘せして実施している県独自の学力調査などのとりくみを中止すること。
  - ⑬「新たな教員研修」制度が、教職員の負担増や管理強化につながらないようにすること。
  - ⑭初任者研修及び中堅教諭等資質向上研修は縮小し、法定ではない他の年次研修は廃止すること。
  - ⑮初任者研修における授業研究指導案の細案作成は年間3回以内となるように徹底すること。
  - ⑯初任者には学級担任をさせないなどの負担軽減を図ること。
  - ⑰中学校の授業改善プラン、ブラッシュアップ研修、授業づくり研修などは縮小、廃止すること。
  - ⑱服務監督権者や管理職による勤務時間の自主改ざんを誘発するような指導をなくし、勤務実態の正確な把握を徹底させ、把握したデータを公表するとともに、活用して改善に役立てること。また、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を労使間で協議を行う場を設けること。
  - ⑲夏期休暇の拡大をとまなう閉庁日の延長をすること。閉庁日設定可能期間に部活動の大会を開催しないよう主催者に要請すること。閉庁日の設定期間前後の研修などを削減すること。
  - ⑳時間外労働時間やストレスチェックの学校ごとの調査結果を月ごとに公表すること。
  - ㉑フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化により8時間労働の原則を崩して、長時間労働や連続勤務を制度化しないこと。
- 7 メンタルヘルス対策の抜本的な強化など労働安全衛生体制を確立すること。
- ①全県教職員を対象とした総括安全衛生委員会を設置すること。
  - ②実施したストレスチェックを職場環境の改善に活かすこと。未実施の学校でも、自治体の職員と合わせて実施している例を紹介するなど、実施を促すこと。
  - ③学校産業医の報酬予算を大幅に増やし、産業医としての実質的な役割が果たせる環境を整えること。
  - ④労働安全衛生規則に基づく「休養室又は休養所」について、設置の有無および状況を点検するとともに、改善が必要な場合は改善すること。
- 8 母性保護・少子化対策・仕事と育児の両立のための施策を充実させること。
- ①出産予定者には年度当初や学期当初から先読み代替を配置すること。
  - ②妊娠者に関する制度について、全教職員に周知徹底をはかること。特に管理職には研修を行うこと。
  - ③妊娠者が一人の場合でも、体育補助を配置すること。補助が配置できない場合でも、労働軽減が確実に行われるよう指導を徹底すること。
  - ④臨時教職員の母性保護の制度を拡大し、育児や看護・介護などの休暇を有給で保障すること。
  - ⑤不妊治療休暇が実効性あるものとなるようにするとともに、制度の趣旨を十分に周知すること。
- 9 ハラスメントのない学校を目指し、次のことを実現すること。
- ①苦情・相談窓口として、管理職以外の教職員代表を加え、外部相談員の拡充を図るとともに相談者に寄り添った相談ができる体制を整えること。
  - ②市町村立学校でもハラスメントに関するアンケートが実施できるよう具体的な支援を行うこと。
- 10 養護教諭、栄養教諭の代替未配置により、産休前に過重な業務が集中したり、産休中も業務をしたりする事態を二度と起こさないため、次の対策を行うこと。
- ①定数内の配置席には、正規の養護教諭、栄養教諭等を配置すること。
  - ②産育休などの代替のための兼務発令をしないこと。
  - ③養護教諭、栄養教諭の育休代替任期付教員は余裕を持った採用数を確保すること。
  - ④栄養教諭の産休代替などが見つからず調理場やセンターに1人も栄養教諭（職員）が配置できない場合は、県全体の加配状況などを見て、兼務ではなく他から揺り動かしてでも配置すること。
- 11 定年延長により給与を7割に減じる措置を廃止あるいは改善すること。
- 12 暫定再任用教職員の賃金と諸手当（へき地手当、住居手当、扶養手当）を同一労働同一賃金、均等待遇の原則に立ち、改善すること。少なくとも定年延長者との均衡を図ること。また、短時間勤務の再任用は定数外にすること。

以上