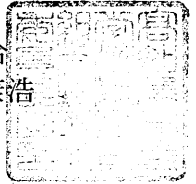


2024年12月9日

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 細木 久義

高知県高等学校教職員組合
執行委員長 谷内 康浩



2024年度賃金労働条件の改善に関する要望書

私たちは、賃金労働条件確定交渉にむけて、別途「2024年度賃金労働条件の改善に関する要求書」を10月7日に提出しました。しかし、学校現場の教職員の要望は、その要求書として掲げた項目だけには決して収まり切りません。そこで、その要望をまとめる形で、以下の通り、ここに要望書を提出いたします。

交渉事項とはしませんが、現場教職員の要望をぜひご理解・ご検討いただき、教育行政に反映していただければと思います。よろしくお願いします。

記

1. 賃金・諸手当に関して

- 1 退職手当を削減しないこと。
- 2 勤勉手当の「成績率」支給を廃止すること。また当面、勤勉手当の支給割合を強化せず、以前の60/100に戻し、その減らした分だけ期末手当の支給割合を増やすこと。
- 3 55歳原則昇給停止の撤回・号俸伸ばしなどにより、全員が定年まで昇給できる制度に改善すること。
- 4 査定昇給制度・人事評価制度について、制度の目的・妥当性・公正性について検討し、必要な見直し・改善を図ること。そのためにも被評価者へのアンケート調査や教職員組合との話し合いの場を持つこと。
- 5 部活動、非常災害時などの教員特殊業務手当をより一層改善すること。また、必要経費（交通費など）も含めた改善を行うこと。
- 6 義務関係のへき地手当・準ずる手当、県立関係の特地勤務手当・準ずる手当について、指定基準を改善するとともに、引き上げる方向で改善すること。
- 7 「在校等時間」のすべてに賃金が支払われるように、「給特法（条例）」の限定4項目による時間外勤務はもちろん、それ以外の違法残業をさせた場合でも時間外、休日手当が支払われるべきであり、そうすることができるように国に対して「給特法」の改正を要望すること。違法な宿直勤務は改善すること。
- 8 定時制に勤務する学校事務職員に夜間割増賃金を支払うこと。
- 9 特別支援学校に勤務する学校事務職員や学校栄養教諭・職員に、教員に支給されている手当に見合う手当を支給すること。
- 10 学校事務職員と、学校栄養職員、現業職員、会計年度任用職員の時間外手当について、実働時間に合わせて支給すること。
- 11 駐車料金支払いを余儀なくされている教職員に駐車料金を補助すること。
- 12 住居手当を改善すること。
- 13 介護休暇の有給保障（介護休暇手当金）を8割とすること。
- 14 育児休業の3年間は、育児休業手当金の支給で所得保障を行うこと。
- 16 育児休業を取得する教職員について、その期間中も勤務したと見なすこと。当面、育休期間の勤

続年数への加算期間の算入は、すべて認めること。

- 17 前歴換算率を、臨時教員の自宅待機期間も同種として「10割」を認めるとともに、号俸換算はすべて5/5とすること。
- 18 教職員組合の専従休職者の復職時調整における昇給延伸措置を撤廃すること。
- 19 現業職員5・6級、栄養職員5級、事務職員の3・4級の号俸のばしを行うこと。
- 20 教職員の「給料表」の適用を次のように改善すること。
 - i 臨時教員（常勤講師）……高等学校等教育職給与表・小学校・中学校等教育職給与表（二級）
 - ii 臨時職員……行政職一表（二級）
 - iii 栄養職員……医療職二表

II. 労働条件に関して

1 長時間過密労働の解消と時間外勤務の縮減・解消に努めること。

- ①勤務時間集計における改ざんや改ざんを強要（誘発）している実態を調査し、改善させること。
- ②部活動を含めた出張・生徒引率等における目的地までの往復の移動時間を含む時間外勤務の取り扱いについては、疲労回復等を考慮し、代休措置などについて十分な配慮・措置を講じること。また、出張・研修の際の出発場所・時刻や帰着場所・時刻について、負担軽減の観点から弾力的な運用を行うこと。
- ③兼務発令による過重勤務を防ぐよう、軽減措置を講ずること。
- ④共同調理場における栄養職員・教諭の過重勤務の軽減措置を図ること。配置された栄養職員・教諭の業務内容を把握し、配置基準の見直しや報告文書の削減など過重負担にならない施策を実施すること。
- ⑤学校現場の実態や教職員の立場に立った対策となるよう、教職員組合などの代表も入った、「学校における働き方改革」「教職員の長時間勤務解消」について話し合う機会を設けること。
- ⑥県教育委員会などが実施する各校より参加を求める研修や連絡協議会の種類や回数を減らすこと。また、全校からの参加を一律に求めないこと。
- ⑦県教育委員会などが実施する研修や連絡協議会の事前提出書類、事後報告書などはその内容を簡略化するか廃止すること。
- ⑧オンデマンド研修の対象者が研修のための時間を勤務時間内に確保できるよう徹底すること。
- ⑨学校経営計画、教育計画、各領域の指導計画、授業改善プランなどの作成は、各学校の裁量に任せ、細部にわたる指導や提出の強制をしないこと。
- ⑩学校に対する調査に関しては、文部科学省や県教育委員会内の他の調査と重複を避け、調査の対象、調査頻度、調査方法を見直し、学校現場の負担軽減を図ること。
- ⑪指導主事などの学校訪問のあり方を見直し、訪問にあたっての学校側の準備や対応の軽減を図ること。
- ⑫特別支援教育コーディネーターの負担を軽減するため、持ち時間数や校務分掌の軽減を行うなどの措置を講じること。
- ⑬2019年6月28日の文科省通知を生かし、夏期休業中の研修を減らすなど教職員が休暇を十分にとることができるよう環境を整えること。そのことを市町村教育委員会や学校に指導・助言すること
- ⑭標準授業時数を大幅に超えるような授業時数の削減をすすめること。
- ⑮各種休暇制度を安心して活用できるようにすること。

2 1年単位の変形労働時間制を撤廃すること。運用に関し、必要に応じて労使協議を行うこと。

3 職場環境の改善、メンタルヘルスを含む健康管理対策を一層推進すること。

- ①男女別トイレや障害者用トイレ、ジェンダーレストイレ、トイレの洋式化、更衣室、休養室、空調設備などの設置状況と、バリアフリー化の現状などを明らかにし、改善に向けた必要な予算措置を講ずること。
- ②教職員の健康診断の内容（骨密度検査、胃検診、婦人科検診）を充実させること。また、人間ドックなどの対象者数を現行から引き上げ、対象年齢を当面30歳以上にまで引き下げる。再検査の職免扱いについては、再度周知徹底を図ること。
- ③障害を持つ者について、障害の程度や本人の能力を考慮し、勤務校について配慮すると共に、勤務条件整備を行ったり、定期的な管理職との面談を行ったりすること。また、職場管理職にその旨の十分な説明を行うこと。

- ④精神疾患等休職者の職場復帰に向けて必要な対策を講じること。また、休職者の復帰サポートシステムの利用については勤務として認め、通勤手当などを支給すること。

4 労働安全衛生法に基づく実効ある「労働安全衛生体制」をすべての職場に確立すること。

- ①県立学校における「産業医」を実効あるものとするため、産業医への趣旨徹底を行うとともに、その手当を大幅に引き上げること。
- ②校長が労安法に基づき、教職員の健康安全に責任を持つよう指導すること。
- ③各市町村教委に対し、実効ある「労働安全衛生規定」を作るよう助言・支援すること。その場合、労使対等の「検討委員会」を設置するよう助言・支援すること。また、市町村単位で「安全衛生委員会」を設置するよう、市町村教委に助言・支援すること。
- ④衛生委員の資格を、公費で取得するための予算措置を講じること。また、10人以上の職場には必ず「衛生推進者」を置くよう、該当する全ての職場を指導すること。
- ⑤全ての学校に校医とは役割の違う産業医を指定し、産業医の学校訪問を法規通り月一回定期的に実施するように指導すること。
- ⑥2018年4月からすべての職場で制度化されていなければならない医師の面接指導に関し、実効ある運用ができるよう各地教委に助言・支援をすること。
- ⑦代替配置が必要な「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。

5 特別休暇等を改善・拡充すること。

- ①一県民として地域社会に貢献するとともに、開かれた学校づくりの観点からも、学童保育の手伝いや地域行事・地域の学校行事への参加など、「特別休暇」の報酬を得ないで社会に貢献する活動内容を拡大すること。全国各地で自然災害による被害が発生していることに鑑み、自然災害についてはボランティア休暇を7日間に拡大すること。
- ②短期介護休暇について、「要介護対象者一人につき5日」となるよう改善を行い、取得しやすい条件を整備すること。
- ③介護休暇に引き続き看護欠勤は実質2年を保障すること。
- ④感染症の大流行時には、次の措置を講じること。
- i 教職員が濃厚接触者となった場合、勤務校における感染拡大を防ぐため、「職務専念義務免除」扱いとし、出勤させないようにすること。
 - ii 学級閉鎖や学校閉鎖など学校内で流行した場合、妊娠中の者などが出勤することで感染することがないように、授業に支障のない範囲で自宅待機とすること。
- ⑤年度内に業務引継、組織職員会や招集して学校説明を行う場合、4月1日付で異動して来る教職員の勤務について「出張扱い」とすること。
- ⑥夏期休暇の日数を拡大し、取得期間を6月から10月までに拡大すること。また、現行でも7～9月の間に活用できるように環境を整えること。

6 母性保護・少子化対策のための施策を充実させること。

- ①妊娠が判明した時点から、産前休に入るまで必要な労働軽減を行うこと。当面、そのために特別支援学校・学級の教員の加配を行うこと。
- ②改定された「活力ある学校づくり」パンフ（平成29年改定）の内容を全教職員に徹底すること。特に管理職には、年度当初に研修を行うなど、継続したとりくみとなるようにすること。
- ③産前・産後休暇の拡充を行うこと。とりわけ多胎妊娠の場合、産後も14週とすること。
- ④妊娠4か月未満で流産した場合、流産のための特別休暇を2週間設けること。
- ⑤妊娠障害休暇を2週間に延長すること。また産前休暇につながる妊娠障害休暇にも代替者を配置すること。
- ⑥産休につながる病休は実質30日に満たなくても、代替者を配置すること。
- ⑦年度末・年度始めの休業期間中も産休・育休の代替者を配置すること。
- ⑧部分休業の対象となる子どもの年齢を小学校入学前までとし有給とすること、育児時間の120分への延長・3歳未満への拡大など、少子化対策を充実させること。代替は正規教職員をあてること。

- ⑩「教職員子育てサポートプラン」（令和2年3月改訂）及び「高知県教育委員会における女性教職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（令和3年3月改定）の実施状況を検証するとともに、必要な支援を確実に実施すること。
- ⑪育児のための短時間勤務制度を実効あるものとするために、代替者を確保するなど制度の活用ができるよう職場環境のより一層の整備に努めること。また制度について周知徹底をはかること。
- ⑫看護休暇（原則5日、条件によって加算あり）を、子育て支援・福祉向上の観点から原則10日に拡大すること。
- ⑬県立学校だけでなく、すべての学校で本人又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行い、各種両立支援制度の活用促進やキャリアプランに関する助言を行うこと。
- ⑭県立学校長宛の「『教職員子育てサポートプラン』に基づく取組について（通知）」の内容を、小中学校を含むすべての学校長に通知し、徹底させること。
- ⑮臨時教職員にも育児や看護・介護などの休暇を有給で保障すること。

7 研修の在り方について、改善を行うこと。

- ①教職員の研修は、給特条例に基づいて行うこと。とりわけ、勤務時間外に研修日程が位置づけられている研修は、給特条例に違反するため、県教委としても実態を把握し、事実であれば早急に指導・改善すること。
- ②教特法22条2項の「勤務場所を離れて研修を行う」権利を積極的に行使できるよう、条件整備を行うこと。そして、県教委と教職員組合の研修に関する確認事項について、管理職にその趣旨を徹底するとともに、学校長に積極的に認めるよう指導すること。また、研修など教職員の服務に関する決定権は校長にあることを徹底するとともに、校長が研修と認めたことに対して他（県教委や事務支援室など）から干渉が行われないようにすること。また、事務支援室に関しては、校長の権限を侵すことがないよう徹底すること。
- ③悉皆研修を週休日に実施しないこと。

8 臨時教職員の着任に関する連絡時に、着任期間、勤務条件、赴任旅費などについて十分な説明を行うこと。また、変更等がある場合には、臨時教職員に不利益が生じないように配慮すること。

9 短時間勤務の再任用にあたっては、その勤務時間に見合った業務となるようにすること。

10 公立学校共済組合の被扶養者認定にかかわる収入から個人年金は除外すること。

以上