

2022年 9月 29日

群馬県教育委員会

教育長 平田 郁美 様

全群馬教職員組合

執行委員長 田中 光則

2022年度 生活・教育要求書

群馬の教育の充実・発展、教職員の待遇・労働条件改善のために、日頃からご尽力いただいておりますことに心から敬意を表します。

さて、学校現場では教職員の「未配置」が深刻で、多忙化に拍車をかけています。長時間過密労働がなくならない中、長期病休取得者が増え、代替もつきません。事前に把握できる産育休代替すらみつからず、教職員の「未配置」は社会問題ともなっています。新型コロナウイルスへの対応やICT機器の導入など、日常業務が増え続ける中、「未配置」の解消に向けた抜本的な対策とともに、業務量に見合った教職員の大幅な増員が強く求められます。このような中、長時間過密労働を強いられる困難な現場の実態を十分考慮し、労働意欲の向上につながる賃金・待遇の改善が強く求められます。

私たちは、憲法・子どもの権利条約に則り、子どもたちが人間として大切にされる学校と教育・社会の実現を求めるとともに、その基盤となるゆきとどいた教育の実現と教職員の生活向上をはかるため要求書を提出するものです。つきましては、教育現場の切実な下記要求事項についてご検討の上、文書で回答されますようお願い申し上げます。

記

1. 教職員の未配置解消に向けて、実効性のある具体的な対策を講じること。
 - (1) 教職員の未配置の状況を把握し、毎週公表すること。
 - (2) 未配置がおこる原因について、次の事項を含めて調査・分析・公表し、その解消に向けた抜本的な対策を講じること。
 - ① 新採用および新採3年目までの退職者数の推移と要因
 - ② 早期退職者数の推移と要因
 - ③ 長期の病休取得者数の推移と要因
 - ④ 退職者の中で再任用を希望する人の割合
 - (3) 未配置問題の背景にある教職員の長時間過密労働を改善するため、指導主事訪問や各種研修、校務分掌などの中から、緊急性のないものを削減すること。
 - (4) 教職員の欠員補充はすべて臨時・非常勤で対応する今の制度を見直し、置籍の研修員を配置するなどの工夫で、未配置に正規職員が対応できる制度をつくること。
 - (5) 未配置が解消しない間は指導主事を派遣するなど、県教委や教育事務所、市町村教委が連携して緊急に対応すること。
2. 長時間過密労働を強いられている教職員を励ます大幅な賃金・一時金の引き上げを行うこと。

3. 教職員の長時間過密労働を解消するための具体的な施策を示すこと。
4. 労働基準法を守ること。超勤4項目以外の業務は必ず勤務時間の中に収めるよう、管理職を指導すること。
5. 教職員に本務以外の業務を押しつけている異常な状況を解消すること。
6. 教職員の「勤務実態調査」については「持ち帰り業務」の把握を含めた長時間勤務の実態を正確に把握し、業務量に応じた教職員の増員を行うこと。
7. 長時間過密労働を覆い隠す「1年単位の変形労働時間制」は導入しないこと。
8. 「休憩時間」の取り扱いについて、県教委として責任ある状況把握を行い、不法不当なものを具体的に指導すること。また、短時間勤務や非常勤職員の「休憩時間」の恣意的な取り扱いをしないよう市町村教育委員会及び各学校を指導すること。
9. 小・中学校すべての学年で「30人以下学級」を実施すること。
10. 特別支援学級の学級編成では、「1学級6人以下」、「複式編成では2学年まで」とすること。当面、県費による支援員等の配置を行うこと。
11. 通級指導教室の全校配置をすすめるとともに、通級指導にあたる教職員数を抜本的に改善すること。
12. 通常学級に在籍する特別な支援を必要とする子どもたちに対して、職員の配置を含め県教委の責任で具体的措置を講ずること。
13. 新たな設置基準にもとづき、特別支援学校の教室不足等を改善すること。
14. 特別支援学校における定数内地公臨の解消に向けて計画的な採用を行うこと。
15. ICT環境の導入にあたっては、通信環境やセキュリティー対策をはじめ、その設置・点検・整備・維持等、保守管理も含めて父母負担や教職員の過重労働が生じないように、行政の責任で人的物的措置を十分に講ずること。
16. オンライン学習やICT教材の活用については、使用の強要や過度な推奨が行われている実態を調査し、教職員が専門性を発揮して自主的に行う教育活動の一手段であることを改めて指導すること。また、学習履歴（スタディ・ログ）や個人情報の行き過ぎた収集・蓄積は行わず、情報漏洩が起こらないよう民間教育産業等へのデータ提供は行わないことを徹底させること。
17. 免許更新制の廃止にともなう新たな研修や「指導主事訪問」「研究会研修」等での教職員の負担を軽減するため、県教委の責任で廃止を含めた抜本的な改善を行うこと。
18. 初任者研修における過度に負担を強いている実態を把握し、改善策を示すこと。
19. 「メンター研修」などではなく、教職員がゆとりをもって教育活動にあたれる環境を整備すること。
20. 「全国一斉学力テスト」に参加しないこと。
21. 「人事評価」に対する苦情処理・異議申し立て等のための第三者機関を設置すること。
22. 教職員の勤務にかかわる「部活動」の位置づけについて、校務分掌ではないことなどを含め明確に示すとともに、部活動の顧問を強要しないよう管理職を指導すること。
23. 部活動顧問への就任を望まない教職員が断れる環境を整備し、本来の仕事に注力できるようにすること。
24. 部活動等の週休日における大会等の引率にかかわる手当・振替等の対象者の制限をなくすこと。
25. 部活動の今後のあり方について、教職員の労働条件の改善につながる具体的な提言を行うこと。
26. 小学校の教職員が各種大会等に関わる実態を調査し、その負担軽減をはかること。

27. 管理職をはじめ職場のハラスメントについて、通報や相談の窓口を第三者機関として設置すること。また、管理職への指導を強化するとともに、具体的な改善策を実施すること。
28. 夏季休暇等、特別休暇を抜本的に改善すること。また、教職員の社会的行事（子どもの学校行事等）への参加は当面「職専免」扱いとすること。
29. 1年間の不妊治療休暇を新設すること。
30. 産育休代替及び体育代替・長期研修代替には正規の教職員を配置できる制度を確立すること。当面、育休代替については、臨時的任用でなく正規教職員または任期付き採用教職員を配置すること。とりわけ養護教諭と事務職員の代替については、早急に任期付き採用とすること。
31. 高校入試及び体験入学等の事務の簡素化を図ること。また、出願書類から「志願理由書」をなくすこと。
32. 2024年度入試から導入予定の高校入試制度は、日程を含め現場の意見を十分に考慮すること。
33. 諸手当支給について「基準日方式」を改め、「日割り計算」とすること。
34. 行事の下見などを含め、校外の勤務はすべて出張とし、必要な旅費を支給すること。
35. 給食費の半額を県費負担とし、市町村と共同で無償化すること。
36. 感染症予防に関わる措置については公費負担とすること。
37. 教員採用試験において、臨時教職員経験者には一次試験を免除すること。
38. 人事異動の新聞発表の際に、再任用者の記載欄を新設すること。
39. 教員採用試験における、スポーツ特別選考を廃止すること。
40. 教員採用試験において、教員としての資質に関係のない質問をしないこと。
41. 採用時の僻地誓約をなくすこと。
42. 県有施設使用に関わる支払いについて、現金以外の方法を設定すること。
43. 学校現場における業務中の事故やミスについて、教職員個人に賠償責任を負わせることがないようにすること。
44. 教職員の定年引き上げに関わっては、以下のような制度設計を行うこと。
 - (1) 60歳までと同様の勤務を希望する職員については、賃金水準を引き下げないこと。
 - (2) 賃金水準を引き下げる任用については、引き下げに見合った大幅な業務量の削減を行うこと。
 - (3) 学校運営に支障をきたさないよう、業務の軽減をともなう任用はすべて定数外とすること。
 - (4) 暫定再任用制度の待遇を大幅に改善すること。
 - (5) 定年前再任用短時間勤務および暫定再任用短時間勤務の待遇改善と選択しやすい環境整備を行うこと。また、学校運営に支障をきたさないような制度設計を行うこと。
 - (6) 60歳超の退職が60歳退職に比べ、退職手当や年金額で不利益を生じないようにすること。
 - (7) 60歳を超えた職員への人事評価制度は行わないこと。
 - (8) いわゆる役職定年による職員のはたらき方も、実務的な学校業務を分担することを中心とし、職員の管理強化や研修など業務の増加を生まないようにすること。
 - (9) 定年引上げにともない、計画的な採用を行うことで教職員を増やし、未配置の解消や恒常的な長時間過密労働の改善につなげること。

以 上