

2023年10月12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

2023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もはや「特別なこと」ではなく、「日常」となっています。学校現場の疲弊はますます進み、「元気だった同僚がいつの間にかうつ病になっていた」という報告もあります。最大の要因が長時間過密労働であることは間違いありません。過酷な学校現場の実態が広く知られるようになり、教員を目指さない若者も増えています。

発達障害や不登校、アレルギー対応などの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) 国の標準定数を満たしていても、その学校に実際に必要な人数を満たしていなければ「教職員不足」であるため、「未配置」と区別して公表すること。
 - (3) 現場で実際に必要な数の担任外教員を配置できるよう、35人学級に見合った定数改善を行うこと。
 - (4) 未配置がおこる原因について、次の事項を含めて継続的に調査・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 定年延長を希望する人の割合
 - ⑤ 退職者の中で再任用を希望する人の割合

- (5) 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、校務分掌を削減すること。
- (6) 教職員の欠員補充を臨時・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。
- (7) 未配置が解消しない間は指導主事を派遣するなど、緊急の対応を行うこと。
2. 物価高騰に見合った、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. 労働基準法や限定4項目が順守されていない実態を把握し、業務を勤務時間内に収めるよう、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. 変形労働時間制を導入しないこと。
8. 短時間勤務や非常勤職員の休憩時間について、働く人が不利になる運用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. 現実には「休憩時間」を取れない学校の実態について、県教委としてはどう考え、どのように対応していくのか、認識を示すこと。
10. 小・中学校すべての学年で「30人以下学級」を実施すること。
11. 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。
12. 特別支援学級入級や通級指導に関わる発達検査を教職員に行わせないこと。
13. 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について、国基準の配置を実現すること。また、現状を公表すること。
14. 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への対応に、正規職員を配置すること。
15. 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。
16. 特別支援学校における定数内地公臨の解消に向けて採用数を増やすこと。
17. 特別支援学校高等部において、就職のためとして虐待に近い指導がなされていないか調査し、そのようなことが行われないう指導すること。
18. 教職員の無償労働に頼っている校内ICT環境整備の在り方を見直すこと。
19. タブレットの修理や交換に際し、保護者負担が生じないようにすること。
20. ICT活用については、使用の強要や過度な推奨を行わないこと。
21. 児童生徒の情報を民間教育産業等に提供しないよう徹底すること。
22. 「新たな研修履歴」は廃止すること。
23. 初任者研修における過剰な負担の実態を把握し、改善策を示すこと。
24. 「メンター研修」をやめ、教職員が自主的な研修を行うゆとりを保障し、自ら学び、教育活動にあたる環境を整備すること。
25. 新体力テストの悉皆実施をやめること。
26. 市町村教委に、全国一斉学力テストに参加しない選択肢を示すこと。
27. 「部活動」について、校務分掌ではないことを明確に示すこと。
28. 部活動の顧問は強要できないことを周知徹底し、事実上の強制をなくすこと。
29. 部活動顧問への就任を望まない教職員が、部活動に関わる必要のない環境を整備すること。そのために適正な数の部活動設置となるよう、管理職を指導すること。

30. 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。
31. 協会登録費や審判着等、部活動に関わる必要経費を、生徒・教職員に負担させないこと。
32. 学習指導要領にある、「生徒による自主的・自発的な活動」という部活動の本来の主旨を周知徹底し、管理主義的な在り方を改めるよう指導すること。
33. 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。
34. 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。
35. 理不尽な要求をしてくる保護者への対応を個々の教職員や学校任せにせず、組織的に対応するための具体策を示すこと。
36. 育児休暇や短時間勤務、部分休業等、正当な権利を行使しづらい現状及び管理職によるハラスメントの実態を把握し、指導改善すること。
37. 1年間の不妊治療休暇を新設すること。
38. 高校入試の要綱については、前年度中に示すこと。
39. 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。
40. 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。
41. 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。
42. 集金や業者への支払いなどについて、教員に金銭を扱わせないこと。
43. 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。
44. 臨時教職員を使用者都合で退職させるとき、自己都合退職にさせないこと。
45. 臨時教職員の教採受験は、「年休」ではなく「職専免」とすること。
46. 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。
47. 採用時の僻地誓約をなくすこと。
48. 学校現場における業務について、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。
49. 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) 賃金を含めた労働条件の引き下げは一切行わないこと。
 - (2) 再任用は定数外とすること。
 - (3) 暫定再任用制度の待遇を大幅に改善すること。
 - (4) 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。
 - (5) 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。
 - (6) 60歳を超えた職員への人事評価制度は行わないこと。
 - (7) 「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。
 - (8) 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。
50. 学校経営アドバイザー制度を廃止すること

以上