

2025年10月8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

## 2025年度 生活・教育要求書

群馬県の教育の充実・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。

改定給特法が成立しました。私たちが一貫して反対し、危惧し続けてきた通り、最重要課題だったはずの教職員の長時間労働解消の施策はなく、主務教諭の設置や担任手当の新設など、教職員間の同僚性を壊す内容です。21もの附帯決議がつけられたことから、問題の多い法律であることが明らかです。群馬県では主幹教諭も導入しておらず、現状で教職員間の良好な関係が保たれています。校長からの評価を同僚と競うのではなく、協力しながら教育に当たれる環境を保持していただきたいと思います。

中教審答申にあるように「教育の本質は、教師と子どもたちとの人格的な触れ合いにあり、単なる知識、技術の伝達にとどまるのではなく、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営み」です。しかしながら教員未配置、長時間労働が常態化し、教員に本務以外の仕事を押し付けている状況では、それがかないません。「予算がないから仕方ない」と現場に負担を転嫁するのではなく、子どもの権利条約の理念に則り、子どもたちにとって最善の利益を保障するために必要な予算を確保し、教職員が安心して働ける労働環境を作っていただきたいと思います。

私たちは、憲法及び子どもの権利条約の精神に則り、子どもたちが人間として大切にされる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、教育現場の切実な問題についてご検討の上、下記要求書に対し、文書で回答されますようお願い申し上げます。

### 記

#### 教職員の賃金及び諸手当の改善及び60歳を超えた職員の処遇に関して

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 教職員の定年引き上げに関わり、以下のような待遇改善をはかること。
  - (1) 定年延長者及び再任用者の労働条件を抜本的に改善すること。当面、再任用者の労働条件を定年延長者と同一とすること。
  - (2) 再任用は定数外とすること。
  - (3) 60歳を超えて学校現場で働く教職員の待遇を大幅に改善すること。
  - (4) 60歳を超えた教職員には人事評価を行わない、計画訪問の対象としない、校務分掌から外す、などの負担軽減を行うこと。
5. 教育に関する諸問題の根源には予算不足があるという事実を組合と共有し、県や国に必要な予算を要求すること。当面、義務教育費国庫負担を1／2に戻すよう、国に強く働きかけること。

## 教職員の適切な配置及び定数改善に関して

6. 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。当面、次の事項について全群教に情報提供すること。
  - 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
7. 未配置が生じている間は指導主事を派遣するなど、緊急の対応を行うこと。
8. 産育休代替に正規職員を充てること。
9. 指導主事訪問の実施を義務づけないこと。特に、未配置が生じている学校から訪問の要請があった場合、実施しない選択肢があることを伝えること。
10. 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。
11. 小・中学校すべての学年で「３０人以下学級」を実施すること。
12. 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。
13. 特別支援学級の在籍が９人を超えた場合、年度途中であっても２学級に分けること。
14. 特別支援学級入級や通級指導などに関わる発達検査を教職員に行わせないように地教委を指導すること。また、検査をする有資格者を雇用するための予算措置を講ずること。
15. 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、どの地域でも国基準の配置となるようにすること。また、現状を公表すること。
16. 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。
17. 特別支援学校における定数内地公臨の解消について、具体的にどの程度進んでいるのか、定数内地公臨の割合の推移を全群教に示すこと。
18. 部分休業、子育て部分休暇、介護時間等を取得している教職員を定数外とすること。
19. 職種に関わらず、産育休の引継ぎ期間として取得前５日、取得後２日間を保障すること。
20. 育休取得者が３学期に復帰する場合、代替者を復帰後加配とし、年度末までその学校での勤務を継続させること。

## 非正規教職員及び教員採用試験に関して

21. 育休取得者の復帰時期が早まるなどして臨時教職員を任用替える場合、自己都合退職扱いとしないこと。
22. 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。
23. 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。
24. 採用時の僻地誓約をなくし、採用後に労使対等の立場に立って本人の希望を聞くこと。
25. 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。
26. 事務職員、公仕等、教員以外の職も、正規職員による配置を基本とし、必要な人員を配置できるよう採用すること。また生計費原則に則って、給与水準を引き上げること。
27. 他県で正規教員として働いていた人について、積極的に正規採用すること。

## 労働条件の改善に関して

28. 労働基準法や限定4項目、勤務時間条例等、教職員を守るための法令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。
29. 職員数50人未満の学校であっても衛生委員会を設置するよう助言し、労働安全衛生について、形だけではない実質的な話し合いがなされるための環境整備をすること。
30. 休憩時間や手待ち時間の認識について管理職を指導すること。その上で、現実には「休憩時間」を取れない実態を考慮し、「適切な配慮」による柔軟な運用をするよう指導すること。
31. 「必ずしも教師が担う必要のない業務」である部活動について、校務分掌ではないことを明確に示すこと。
32. 部活動の顧問就任は任意であることを周知徹底すること。
33. 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、地教委及び管理職を指導すること。
34. 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。
35. 週休日をまたいで休暇を取得する際、週休日を休暇日数から除くこと。
36. 休暇等の労働者の権利について、法令解釈の誤りから正しく運用されず、働く人の権利を侵害している事例を調査し、指導すること。
37. 現業職員等、教員以外の職種についても、異動希望を丁寧に聞き、可能な限り配慮すること。

## 憲法・子どもの権利条約に基づく教育の確立と学習権の保障及び 教職員の研修に関して

38. 部活動は指導要領にある通り、「生徒の自主的、自発的な参加によるものとし、スポーツや文化、科学等に親しませる」ものとし、過熱しないようにすること。
39. 標準授業時数を大きく上回る時数設定がないよう、各学校、地教委を指導すること。また、教育課程編成権は学校にあることを周知徹底し、地教委による一律の管理をなくすこと。
40. ユネスコの警鐘を重く受け止め、「ICTありき」の教育は子どもの最善の利益に反するという観点から、ICT教育の政策を見直すこと。
41. 児童生徒の情報を民間教育産業等に提供しないことを徹底すること。
42. 新体力テストの悉皆実施をやめること。
43. 全国学力テストの悉皆実施をやめるよう、国に要求すること。
44. 少子化を機に学校統廃合を進めるのではなく、少人数学級を実現すること。
45. 給食費の半額を県費負担とするよう、県財政当局に働きかけること。
46. 「新たな研修履歴」を廃止するよう、国に要求すること。
47. 現場の創意工夫を期待すべき内容について、研修の強制をやめ、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。
48. 教職員組合の意義と法的権利について周知し、不当労働行為が起こらないようにすること。

## その他

49. 主幹教諭・主務教諭などの新たな職・級や担任手当等、教職員間の協力を壊し、競争を煽る制度を創設しないこと。
50. キャリアパスポートの実施をやめること。
51. 変形労働時間制を導入しないこと。
52. 高校入試に関して大きな変更がある場合、現場に混乱を来たさないようにすること。また拙速な導入はせず、現場の意見を丁寧に聞き取ること。
53. 6時間未満の勤務の人に休憩時間を設定するなど、不適切な運用が行われている実態を調査確認し、そのようなことが起こらないよう市町村教育委員会及び各学校を指導すること。またそのような運用をさせないためにも、必要な人員を配置すること。
54. 今後必要となるICT機器の買い替えについて、個人負担を生じさせないこと。
55. 教職員や学校に対する不当な要求に対応するため、県教委として具体的な対策を講じること。
56. 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。
57. 1年間の不妊治療休暇新設について「今後研究していく」という一昨年度の回答について、その後の研究の進捗について示すこと。
58. 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。
59. 組合から要求書が提出された場合、地公法55条の主旨に則り、労使対等での交渉を設定すること。
60. CEART勧告を尊重し、労働条件・教育政策をめぐる社会対話に教職員組合の参加を保障すること。

以上