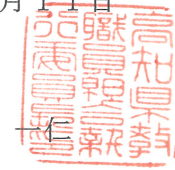


2022年10月11日

高知県教育長  
長岡 幹泰 様

高知県教職員組合  
執行委員長 矢田 十仁

高知県高等学校教職員組合  
執行委員長 井上 稔雄



## 2022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。

さて、昨年度はほとんどの都道府県が一時金の月数を0.15月引き下げ中、高知県の引き下げ幅は0.05月で格差は0.1月解消しました。しかし、多くのところと0.15月、東京とは0.3月の差がまだあります。また、月例給は全国と同様で引き上げはなく、月例給と一時金の月数による全国との2重の格差の抜本的解消には至っていません。

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）への不合理な勤務条件格差（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するとともに、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。

教職員の長時間過密労働の解消については、時短ハラスメントや改善への展望が見えない中、正確な勤務時間記録や報告が行われていない実態が広くあります。また、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、業務量の削減もほとんど進まない中、GIGAスクール構想、小学校教科担任制、高校での観点別評価などの新しい施策への対応が求められ、深刻な実態は解消していません。

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、若年層の給与を大幅に改善するとともに、中高年層の給与改善も行うこと。一時金は国や他県との格差をさらに縮小するためにも国人勸を上回る引き上げを行うこと。また、引き上げ分の一部を成績率強化のために使わないこと。
- 部活動手当、通勤手当等の諸手当を引き上げること。
- 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。
  - 時間講師、支援員等の会計年度任用職員の賃金を引き上げること。
  - 現在最大10日の病気休暇を任用期間に応じて最大90日までに拡大すること。
  - 1カ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。
  - 住居の移転を伴う着任の際は、正規の職員と同様に赴任旅費を支給すること。
  - 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。
- 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。
  - 期末手当の支給要件を週10時間以上勤務とすること。また、職員の一時金改善に見合う改善を行うこと。
- 超過勤務時間が上限（月45時間、年間360時間）以内となるように有効な対策を行うこと。さらなる改善に向けて、抜本的な業務負担の軽減を目指し、引き続き努力すること。
  - 教員の授業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。
  - 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。
  - 職員会や各種校内会議・開かれた学校づくり・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。

- 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。
- 本来の教育課程に乗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。
- 初任者研修の内容を精選し、初任者が日々の授業準備や学級経営並びに勤務校での研修にゆとりを持ってとりくめるようさらなる負担軽減を図ること。
- 年次研修や中堅教諭等資質向上研修の内容を精選し、負担の軽減を図ること。
- 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。
- 2020年9月1日に文科省が示した「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」で示された土日の中学校部活動地域移行は期限ありきですすめるのではなく、地域の実態と子ども、教職員、保護者、地域での論議を踏まえてすすめること。
- 病休及び産・育休代替の未配置を絶対に生じさせないため、これまでのとりくみに留まらず、特別の緊急対策をとること。
- 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、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。
- 2019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。
- 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と時間管理を徹底させ、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。
- 閉庁日の延長やノー残業デーの設定など実効ある改善を更にすすめること。
- 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。
- フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化によって、8時間労働の原則を破壊し、長時間労働や連続勤務を制度化しないこと。

- 学校事務職員などの時間外勤務手当について、校長会や初任者研修等で主旨説明を行うこと。
- 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。
  - 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。
  - 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。
  - 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。
  - 職場環境の改善のため、教室を含む全ての部屋にエアコンを設置し、「事務所衛生基準規則」（厚生労働省省令）で定められた室温で業務ができるようにすること。また、メンテナンスを含むエアコンの運用費について県教委として財政的措置を講じること。
  - 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。
- 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。
  - 「教職員子育てサポートプラン」と「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計画」を実効あるものとする。
  - 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。
  - 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。
  - 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。
  - 臨時教職員の妊娠者に対しても、可能な限り母性保護の制度を拡大すること。
  - 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。
  - 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。
- 各種休暇制度を安心して活用できるようにすること。また、それらの制度の周知徹底を図ること。
- ハラスメントの実態把握のためのアンケート実施を市町村立学校教職員へも拡大すること。また、「ハラスメントを許さない」ことを明記した防止「指針」を策定し、実効性のある対策を行うこと。
- 再任用教職員の賃金諸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。また、短時間勤務の再任用は定数外にすること。

以上