

群馬県教育委員会
教育長 平田 郁美 様

群馬県高等学校教職員組合
執行委員長 澁谷 正晴

2021年度 群馬高教組・夏季要求書

貴職におかれましては職務ご多用の中、日々ご精励のことと拝察申しあげます。また日頃から生徒の学習条件や環境の整備、教職員の待遇改善などのために多大なご配慮をいただいておりますことに感謝申し上げます。

さて、本年度の確定交渉に向けた群馬高教組「要求書」を提出いたしますので、要求の実現に向けて最大限のご努力をいただけますようお願い申し上げます。

〔A〕賃金・諸手当の改善について

1 教職員全体の給与水準を引き上げること。

- (1) 教職員の生活要求に根ざした賃金と期末勤勉手当の引き上げを行うこと。
- (2) 教育職給料表1級や現業職員の賃金水準を抜本的に改善すること。

2 諸手当の改善を行うこと。

- (1) 給特条例を改正し労働基準法37条にもとづく学校現場にふさわしい時間外勤務手当制度をつくること。
- (2) 定通手当・産業教育手当は、現行水準を維持すること。
- (3) 適正化の枠内に収める事が困難な部活動の指導手当は、活動実態に見合った手当となるよう、弾力的に扱うこと。
- (4) 事務職員に対し実態に合った時間外手当を支給すること。

〔B〕昇任・昇格制度、身分確立について

3 実習教員の待遇・採用について改善を行うこと。

- (1) 職業科実習教員の待遇を改善すること。
 - ① 任用替え試験の趣旨に見合うよう合格率を向上させること。
 - ② 理科実習教員「2級昇格制度」の対象年齢は、子育て年齢に合わせ40歳とすること。
 - ③ 免許法付則11項に基づく必要単位が取得し易くなるよう、農業高校などの職場環境を整備すること。
- (2) 職業科実習教員の採用について改善を行うこと。
 - ① 専門職として長年勤務している地公臨職員は、速やかに正規採用すること。
 - ② 退職補充は専門性のある職員を正規採用すること。
 - ③ 再任用実習教員は定数外とし、本人の希望により実習経験の少ない職員の研修指導などに充てること。

4 事務職員・学校司書の待遇を改善すること。

- (1) 事務職員の副主幹発令は38歳以上の対象者への発令を促進し、県職との職階分布格差を是正すること。
- (2) 事務長職以外での6級昇格制度を導入し、級別職員構成比較による県職との格差を是正し、滞留状況を改善すること。
- (3) 学校司書は、学校図書館法に基づき有資格者を公募し、正規職員として採用すること。またその際に「司書・司書補」等の資格要件を明確にすること。
- (4) 「司書専門員」に6級昇格制度を導入すること。

5 現業職員を「専門職員」として位置づけ、民間委託を行わないこと。

〔C〕 勤務改善・働きやすい職場づくりについて

- 6 従来の労働慣行を尊重し、職場での組合活動を保障するよう学校長を指導すること。
- 7 新採用教職員に対し、初任者研修などで労働組合活動の意義や役割を知らせる機会を増やすこと。
- 8 教育公務員特例法第22条第2項に基づく校内・校外・自宅研修を積極的に認めること。
- 9 「県立学校教職員の勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針」や「教職員の多忙化解消に向けた協議会の提言」、「適正な部活動の運営に関する方針」を踏まえ、際限のない長時間勤務やサービス勤務を解消できるシステムを構築すること。代休や勤務割振り、疲労回復措置の実態把握に努め、労働基準法違反の状態を改善できる方策を県教委から早急に提言すること。
 - (1) 管理職に教職員の労働時間を適正に把握させ、超勤の実態に対して適切な指導を行わせること。
 - (2) 36協定・時間外確認書の締結に際しては、職場の実態に合わせ、組合員（職場代表者）と十分な協議を行うよう所属長を指導すること。
 - (3) 勤務時間外補習や学習室当番、資格取得補講、土曜スクールなど、勤務強制の実態を改善し、サービス残業を根絶させること。
 - (4) 「勤務振替等の措置」を改善すること。
 - ① 公式試合引率業務の勤務振替等の措置について管理職への指導を徹底すること。
 - ② 修学旅行引率業務の振替実態を把握し、不適切な事例を改善すること。
 - ③ 勤務振替等の措置を、部活動指導やPTA関連業務などにも拡大すること。
 - (5) 1年単位の変形労働時間制を導入しないこと。
- 10 年次有給休暇や特別休暇の取得を促進する具体的な手立てを講じること。また、各種休暇の申請・取得について改善を行うこと。
 - (1) 病気休暇の申請や取得は、従来の確認を現場に周知徹底するとともに、管理職からの申請抑制は厳正に処分すること。
 - ① 体調不良等の休養、通院など1週間未満の病気休暇は、従来の確認通り、県職と同等に扱うこと。
 - ② 病気休暇・休職相談については、休職を強要せず、取得方法や取得に伴う諸条件変更の周知を徹底すること。
 - (2) 産前、産後休暇を18週とし、異常出産・多胎出産の産後休暇は更に延長すること。
 - (3) 妊娠した教職員への労働軽減や時間短縮を行うこと。体育教諭の代替期間は妊娠の全期間とし、養護教諭にも新設すること。
 - (4) 産休・育休からの復職に際して、全職種に最長1週間の引継ぎ期間を保障すること。また復職後の業務に支障がないよう、本人の求めに応じ研修等ができるよう配慮すること。
 - (5) 育児時間の取得期間を3年とすること。更年期障害に伴う検診・通院保障、勤務軽減、休暇など、必要な措置を講ずること。
 - (6) 中学生までの子や父母の看護休暇日数を、一人につき5日まで拡大すること。

〔D〕 臨時・非常勤教職員の待遇・勤務条件の改善について

- 11 地公臨職員の任用・待遇を改善すること。
 - (1) 正規教職員への採用をより一層推進すること。
 - (2) 地公臨教職員給与の最高号給を他県並みに引き上げること。
- 12 非常勤教職員の勤務条件を改善すること。
 - (1) 非常勤講師の雇用について
 - ① 新規の非常勤講師については、雇用前の健康診断費用を公費で負担すること。
 - ② 非常勤講師の年次有給休暇や特別休暇の日数を拡大すること。また同一校でなくとも年休の繰越を認めること。
 - ③ 非常勤講師が入試業務で授業が行えない日については、自宅研修扱いとすること。

(2) 非常勤講師の手当・時間単価について

- ① 授業の付随業務である作問・採点・報告業務、実習等の準備や片付け、成績処理、教科書選定、補講・個人指導などに対し、現行の上限時間を撤廃し実態にふさわしい手当を支給すること。
- ② 同一労働同一賃金の原則に反する現行の二重制度を、報酬単価を引き下げることなく一本化すること。
- ③ 週当たりの勤務時間によらず期末手当を支給すること。

〔E〕 **人事評価制度について**

1 3 人事評価制度では高教組との「覚書」を今後も遵守し、必要な話し合いを通じて、職場での混乱や不安を解消し、評価者（管理職）を指導するとともに、導入本来の趣旨に沿った制度へと改善を重ねること。

- (1) 評価者研修を公開するとともに一般教職員による管理職評価システムを導入すること。
- (2) 意見表明制度を周知徹底し、積極的に活用すること。また不服申し立てに関しては、第三者機関を設置して対応すること。
- (3) 女性・母性保護のための休暇取得が人事評価上不利にならないよう管理職を指導すること。

〔F〕 **教職員定数・採用・人事異動について**

1 4 ゆきとどいた教育を実現するため、現場の求めに応じた教職員数を満たすこと。

- (1) 人事異動、採用、昇格、昇任、校務分掌などにおける一切の男女差別をなくすこと。
- (2) 実習教員、事務職員、学校司書、現業職員を全ての学校・課程に正規職員で配置すること。
- (3) 定時制・通信制課程に常勤できる正規の養護教諭を配置すること。
- (4) 学校規模に関わらず、最低4名の事務職員を配置すること。就学支援金制度に対応するための人員増を図り、過密な勤務状況を解消すること。
- (5) 特別支援教育、キャリア教育や学校活性化事業等を推進するために必要な人員を増やすこと。また、特別支援学校では生徒の支援度に応じ、学級編成基準を弾力的に運用すること。
- (6) スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置をより一層充実させること。

1 5 教職員の人事異動では個人の意思を十分に尊重し、管理職による恣意的な異動は認めないこと。

- (1) 「丁寧な意向打診」を行うとともに、異動の有無を2月下旬には本人に伝えること。内示後は次年度の準備に向け、後任者の情報などを管理職から速やかに伝えさせること。
- (2) 遠距離通勤の解消、健康や介護・育児などへの配慮を適切に行い、家庭と仕事の両立可能な人事異動を保障すること。
- (3) 現業職員の退職不補充を止め、新規採用すること。

1 6 高齢期雇用は、「雇用」と「年金」の接続を前提に、安心して働ける制度を構築すること。希望者には65歳まで再任用を保障すること。

- (1) 再任用職員の給与水準を引き下げないこと。
- (2) 再任用職員を定数に含めず、新規採用者数を維持すること。
- (3) ハーフタイムなど多様な短時間勤務制度を導入し、職員が働きやすい条件整備を行うこと。

〔G〕 **健康保持・安全な職場環境づくりについて**

1 7 各種ハラスメントの根絶に向け管理職への指導を徹底すること。また、管理職を通さず、直接現場の声をくみ上げる有識者を含めた第三者機関を設置すること。

1 8 教職員の過労、健康破壊、ストレス蓄積など深刻な状況の改善に向け、メンタルヘルス事業を拡充し、教職員に周知徹底するとともに、この事業が効果的に機能する態勢を確立すること。

1 9 希望する女性教職員には骨密度検診と婦人科検診を保障すること。

2 0 生徒・教職員の健康や教育活動に支障をきたす過度の節電・省エネ強要を止めさせ、学校間の対応に大きな格差が生じないよう管理職を指導すること。

〔H〕教育予算確保、施設・設備等の改善について

- 2 1 所得制限による就学支援金制度をやめ、高校授業料無償化を国・文部科学省に求めること。PTA会費や各種検定料などの学校納付金を見直し保護者負担を軽減すること。給付制奨学金制度をさらに充実させ改善すること。
- 2 2 教育活動の充実、職員の勤務条件改善のために、次の予算措置・施策を行うこと。
- (1) 文科省の図書整備計画に則り、図書費の増額と図書館管理システムの導入・保守に関する予算措置を行うこと。
 - (2) 電気料金の予算を確保し、実験実習費や教材教具費、冬季暖房費などについて、各高校の実情に合わせ必要な予算を配分すること。とりわけ定時制では、夜間照明費の削減などで教育条件を低下させないこと。
 - (3) 生徒の机やいすを計画的に更新し、学習環境を改善すること。
 - (4) 校舎の建替え、修繕や工事に際しては、現場の要望を聞き、学習環境に支障がないよう、バリアフリー化を促進し、エレベーターを設置すること。
 - (5) すべての職場に必要な数の男女別休養室・更衣室・トイレを設置し、職場設備を改善すること。
 - (6) 各高校の実態や要望に応じ、特別教室、多目的教室などに県費でエアコン配置をすすめること。また、エアコンが設置された公仕室をすべての高校に整備すること。
 - (7) 県教委の指導があるにもかかわらず、職場での被服貸与が不十分な実態を改善すること。

〔I〕教育施策について

- 2 3 少人数学級を高校でも導入して教育の拡充を図り、公平・機会均等の教育施策を実現させること。
- (1) 全日制の学級定員を30人、定時制を20人とすること。地域の高校や実業高校専門科を維持するため、当面は32人定員の学校を増やすなど、弾力的に運用すること。
 - (2) 特別支援学校設置基準の明確化を国・文部科学省に求めること。高校の「通級指導」では、教育条件整備や教職員の増員を行うこと。
- 2 4 「教員免許更新制」については、制度の即時廃止を国・文部科学省に求めること。
- 2 5 ICT教育を推進するあまり、現場の教職員に過度な負担を加えないこと。とりわけ現場の担当教職員が疲弊する実態を県教委の立場できちんと把握し、早急に軽減策を提示すること。
- 2 6 高校入試制度改革では、茨城県の採点ミス・大量処分を踏まえ、入試問題の出題形式・内容については現場の声を聞きながら抜本的に改善すること。
- 2 7 県高校総体の総合開会式・入場行進等は、現場への過重な負担を考慮し県高体連に中止を求めること。
- 2 8 中学生・保護者対象の説明会や体験入学及び中学校訪問の実態を把握し、学校間の過度な競争を止めさせること。
- 2 9 評価基準があいまいで、チームワークにそぐわない「優秀教員」表彰制度は、即刻廃止すること。