

2019年7月22日

大阪市教育委員会
教育長 山本晋次 様

大阪市学校園教職員組合
執行委員長 宮城 登

労働条件改善要求書

長時間労働による過労死が社会的な問題となり、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が2018年7月6日公布されました。

「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現」として、「労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)」が行われました(厚生労働省「法律の概要」)。

「時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、」36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります(6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

労働基準法は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」(第一条)としていいます。

しかし、日本の教員の世界に例がない勤務時間の長さが、経済協力開発機構(OECD)の教員の働き方や学校環境に関する国際調査結果(6月19日発表)で示されました。文部科学省も「教師の長時間勤務、看過できない実態」(公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン)を認めています。

「人たるに値する生活を営むための必要に充たす」最低の基準が守られない事態がこれ以上続くことは、もはや許されるものではありません。

教職員が国民に直接責任を負って教育をすすめるためには、教職員が人間らしい生活をいとなみ、労働者としての権利、人間としての権利は完全に保障されなければならないとの立場に立って、大阪市学校園教職員組合は、教職員の勤務労働条件を抜本的に改善するよう下記のとおり要求します。

記

(長時間勤務解消、超過勤務の上限規制)

1. 労基法改正による超過勤務の上限規制の原則。月45時間以下、年360時間以下を遵守し、特別な場合を安易に適用させないこと。

上限規制の対象を「超勤4項目」限定せず、「在校等時間」を上限規制すること。

2. 「テレワーク」をしなければならない実態を改善すること。「テレワーク」をしなくても良いように業務を減らすこと。

3. 超過勤務を強いる土曜授業は実施しないこと。実施する場合は半日勤務に限定すること。割り振り変更については、原則通り1週間以内に行うこと。日曜日に勤務した場合は、その後6日以内に振り替えること。

4. 区独自テストの採点、通過表作成を教員の業務としていることなどにより、土・日の出勤が増えている。土・日の出勤を増やさないこと。

(業務の軽減、教員の増員)

5. 多忙化の原因となっている、チャレンジテスト、大阪市統一テスト、小学校学力経年調査、区独自テストをやめること。「教育改革」の押しつけを行わないこと。

6. 定数の決定、学級編成基準の決定が大阪市の権限となったもとの、他の先進国に比べ学級規模が大きいこと(幼児・児童・生徒数が多いことによる幼児・児童・生徒指導、成績処理、懇談、保護者対応の業務の増大)が、日本の教職員の長時間労働の原因となっている状況をふまえ、業務軽減の方策を講ずること。30人以下学級を実現すること。

7. 中央教育審議会の学校の働き方改革特別部会の部会長が「本当は教員の定数増を行い、丁寧に子どもに向き合える環境を整備すべきだと思うが、厳しい財政事情もあり、そうした正論を核にすえられなかった」と明かしていることが報じられました。教職員増を国に働きかけること。大阪市として教職員を増やすこと。

(校務支援ICT)

8. 校務支援ICT活用事業の業務を軽減すること。学期末の成績処理など、業務集中期においても対応できるよう学校園への支援を充実すること。

9. 校務支援パソコンの故障や破損について、修繕費を教職員の負担にしないこと。

(部活動)

10. 部活動にかかわる諸条件の改善について

(1) 現行の教員特殊業務手当を大幅に増額すること。また、交通費は全額支給し、顧問が自費を払わないで済むようにすること。

(2) 部活動は教育課程外の活動であり、強制できるものではないことを、学校内、保護者にも周知・徹底すること。

(3) 部活動は勤務時間内に行わなければならないことを周知・徹底すること。

(4) 長時間勤務の改善に向け協議を行うこと。教職員の疲労対策について、具体的施策を実施すること。

(新採用、青年教職員の労働条件)

11. 新採用のメンタルヘルス対策を強化し、青年教職員の実態に基づいて強化し、1年目終了までに退職する事例をなくすこと。

12. 青年教職員の賃金・労働条件について

(1) 初任給を大幅に引き上げること。初任給の増額に伴って、賃金を引き上げていき、昇給停止を無くすこと。

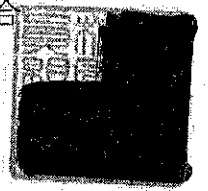
- (2) 人事評価制度の評価において、指標の数値化を強要するなどして、新採用・若年
を理由とする低い評価を行わないこと。青年教職員の心理的ストレスを高めている
「授業アンケート」「体罰・暴力暴言アンケート」を直ちに廃止すること。
- (3) パワーハラスメントを根絶すること。
- (4) 多忙化の原因となっている、さまざまなアンケートをなくすこと。
- (5) 青年教職員に対する人権侵害や権利侵害をなくすこと。

(研修)

13. 研修について

- (1) 文部科学省科「初任者研修の弾力的実施について(通知)」(平成30年6月26日)
は、「初任者研修の校内研修の実施時間及び校外研修の実施日数を弾力的に設定す
ることが考えられること。」「採用前に臨時的に任用された講師等としての勤務経験
を有する者について、当該講師等としての勤務期間において受けた研修等の成果を
踏まえ、初任者研修の実施に当たり、一般の初任者が受ける内容の一部を実施しな
いなどの対応が考えられること。」としている。また、福岡県、福井県、東京都等で
「見直す動きが広がっている。大量退職による初任者の急増や、働き方改革が背景
にある」との報道(朝日新聞6月24日)もある。大きな負担となっている初任者研
修を減らすこと。
- (2) 免許更新制度の負担を軽減すること。また、制度の廃止を国に働きかけること。
- (3) 「メンター制度」は廃止すること。勤務時間外に設定されている研修は、直ちに
止めること。
- (4) 長時間勤務の原因となっている、校内研究授業を減らすこと。研究授業の準備、
研究協議は勤務時間内に行うこと。
- (5) 児童・生徒の「自習」が必要な校外等で行われる研修を大幅に減らすこと。

以上



要 求 書

私たち女性教職員は、命を生み出し、命を守り育てたいと願ってきました。そして、私たちは、男女平等、人間らしく生き続ける社会をめざし、保護者・地域の皆さんと力を合わせて、子どもたちの笑顔輝く学校園にしたいと日々様々な取り組みを進めています。今、学校園には若い女性教職員が増え、妊娠・出産を望む者も増えています。しかし、深刻な長時間労働が進行する中、病欠、若年退職者も増えています。また、何らかの疾病を抱え通院・投薬をしながら働いている者も少なくありません。

教職員の健康実態を把握し、安心して妊娠・出産ができるよう、また、定年まで元気で働き続けることができるよう女性教職員を励ます施策をすすめていただきたく下記の要求をします。貴委員会として十分検討され、各事項についてすみやかに解決をはかれるよう要求します。

記

1. 大阪市への事務権限移譲に伴い、後退した勤務労働条件を府並みに戻すこと
 - (1) 生理休暇は、年間の回数制限を設けないこと。
 - (2) 短期介護休暇は『2週間以上にわたり、生活に支障がある者』という取得条件を無くすこと。
 - (3) 介護休暇は、同居の条件を設けないこと
 - (4) 育児部分休業は、府に準じて15分単位にすること。
 - (5) 介護欠勤は、同居親族の条件を設けないこと。
2. 育児休業制度について
 - (1) 育児休業については、選択制・現場復帰を確実に保障すること。
 - (2) 育児休業制度の有給化を国に働きかけること。
3. 妊娠・出産にともなう労働条件について
 - (1) 産休期間は、本人申請を厳守して、運用を認めること。
 - (2) 産休代替教職員を期日までに必ず配置すること。
 - (3) 児童生徒一人ひとりをきめ細かく指導できるよう、産休前後の引き継ぎを完全に保障すること。
 - (4) 妊娠障害休暇を14日認めること。
 - (5) 妊娠・出産にかかわる権利をはじめ、女性が働き続けるための母性保護権利の全てを快く行使できるよう管理職への指導を徹底すること。
 - (6) 妊娠・出産にかかわる1か月未満の病欠休暇の場合にも、代替者を配置すること。
 - (7) 妊娠中の体育実技・負担軽減措置について
 - ・妊娠判明時（本人申請）から非常勤講師を必ず配置すること。

・制度があるのに講師が配置されないため、妊産婦は大きな危険にさらされている。早急に解決を図ること。

(8) 不妊治療・不育治療のための休暇を創設すること

その他

(1) セクハラ・マタハラなど、女性教職員への人権・労働権の侵害防止・救済について措置をすること。

(2) 育児部分休業の勤務情報システムを使った取り消し方法を簡素化すること

2019年7月22日
大阪市学校園教職員組合
女性部長 三上瑞穂

資料請求

以下の資料を求めます。

1. 2018年度末 女性退職者数
2. 2018年度 病気休職者数
3. 2018年度 産休・育休取得者数
4. 2018年度 水泳指導中の事故件数と内容
5. 2018年度 女性教職員定期健康診断受診者数、及び有所見者数
7. 2018年度 セクハラ・マタハラ相談件数
8. 2018年度 妊娠中の負担軽減措置を申請した人数
10. 2018年度 妊娠中の負担軽減のための非常勤講師が申請期日に配置されなかった件数
11. 2018年度 産休講師が申請期日に配置されなかった件数
12. 2018年度 現職死者数
13. 2018年度 7日以上妊娠障害による休暇を取得した人数