

2013年4月17日

香川県知事
香川県教育委員会 殿

香川県教職員組合
中央執行委員長 大野 孝之

2012年度末人事、賃金引き上げ等に関する要求書

2012年度末人事、賃金引き上げ、勤務条件改善のため、次の通り要求します。なお、今年度の交渉事項や文書回答を求める要求については、別紙に記入しておりますのでそちらをご覧ください。

記

1 2012年度末人事について

- (1) 一人ひとりの教職員の意思を尊重し、希望と納得にもとづく人事を行うこと。また、人事についての面接での聞きとり内容には十分配慮すること。
- (2) 「人事異動の基本的考え方」を改め、本人の意思にもとづかない広域交流人事、他県との交流人事、校種間交流人事を行わないこと。
- (3) 異動発表日1ヶ月前に本人に必ず内示を行うこと。転居をともなう転任人事の1週間前の本人通知については、新採用者にも適用すること。
- (4) 免許状による適正配置を行うとともに、教科や経験年数、年齢構成・男女のバランスを考えた人事を行うこと。
- (5) 定数内講師採用をやめ、新規採用者数を大幅に増やすこと。
- (6) 「校長評価」について教職員調査票とは別紙、無記名とし、直接教育委員会に提出するシステムに改めること。
- (7) 所属組織による昇任差別はしないこと。
- (8) 教職員の間亀裂を生む「管理職候補登録制度」をやめ、真に管理職にふさわしい適格者を教頭に昇任させること。
- (9) 再任用を希望するすべての退職者に雇用に場を確保すること。再任用は、定数に含まず新規採用教員の抑制しないようにすること。
- (10) 公益法人等への異動者の身分・賃金・勤務条件が引き下げられないようにすること。
- (11) 効率化や競争原理の「企業の論理」を学校に持ち込む「民間人の校長登用」をこれ以上拡大せず、現場から見識や情熱のある適格者を校長にすること。

2 賃金改善について

- (1) 基本賃金を20,000円以上引き上げること。
- (2) 給料表の改定により生じた賃金水準の低下については、現給保障以上の措置を行うこと。
- (3) 地域手当については全県一律に支給すること。
- (4) 教職調整額・教員特別手当の改悪を行わないこと。
- (5) 05年度以降の県独自カットによる実損部分を早急に回復すること。
- (6) 一時金については期末手当一本とし、当面、「勤勉手当」に扶養手当を含ませること。また、支給額は6月として役職加配を廃止すること。当面、役職加配の行政職との不均衡を是正すること。「基準日条項」については育休以外の病気休職等の場合も勤務期間を正當に評価すること。
- (7) 成績主義賃金は実施しないこと。
勤勉手当の差別支給を撤回すること。勤勉手当の成績率反映については、ILO・ユネスコの

「教員の地位勧告」、CEART 第 4 次勧告を尊重し、制度について、教職員団体との早急かつ誠実な交渉を行うこと。

「優秀な教員の表彰制度」については、昇給にはね返るような形の表彰はやめること。

- (8) 1、2 級の号俸増設を県独自に行うこと。あわせて、55 歳昇給抑制措置をやめること。
- (9) 退職手当の大幅改善を行うこと。
- (10) 初任給を 4 号引き上げること。
- (11) 全員を対象に、かつ客観的基準にもとづく 2 級から 3 級への格付けを行うこと。
- (12) 中途採用者の初任給決定方式を抜本的に改善すること。また、経験年数換算表および休職期間換算表を改善すること。
- (13) 学校事務職員の 4 級、5 級への任用基準の改善と 6 級格付けおよび学校栄養職員の 6 級格付けを行うこと。
- (14) 定数内講師に対しても教諭と同じ 2 級給料表を適用すること。当面、講師等の経験年数による号給の「頭打ち」制度をなくすこと。あわせて、非常勤講師の待遇改善を図ること。
- (15) 寄宿舍教職員・実習職員の賃金について、1 級から 2 級への任用基準を改善すること。
- (16) 行政職の昇格制度の実施にともない職種間で生じる新たな賃金格差を解消するため、基本賃金の改善、昇格基準の改善、昇格期間の短縮などの措置を講ずること。また、昇格時の上位号格付けの効果が、行政職俸給表に比べて昇給回数の少ない特別俸給表はもとより、すべての職員におよぶような必要な措置を講ずること。

3 諸手当の改善について

- (1) 特殊勤務手当については、引き続き支給額や支給要件の改善を行うこと。
- (2) 扶養手当については、引き続き支給額、支給要件、支給対象を改善すること。
- (3) 住居手当については、持ち家が多いなどの実態を考慮し、支給額、支給要件、支給対象を改善すること。
- (4) 交通用具使用者の通勤手当を実費支給とし、有料道路の代金も支給すること。
- (5) 部活動手当については、引き続き支給額、支給要件を改善するとともに、週休日・休日の部活動指導業務に対する交通費を実費支給すること。
- (6) 研修手当（当面月額 1 万円）を新設すること。
- (7) 義務教育等教員特別手当を 6 %相当額に引き上げること。
- (8) 障害児学校・学級教職員の「調整額」の適用範囲拡大、調整数の引き上げを行うこと。
- (9) 舎監・寄宿舍教諭（指導員）手当を新設するとともに、宿日直手当を引き上げること。

4 旅費の改善について

- (1) 自家用車の公務使用における車賃を 1km 当たり 20 円から 37 円以上に引き上げること。
- (2) 公務使用のための自家用車使用登録申請における任意保険条件をなくすこと。当面、任意保険の基準を県職員と同様にするとともに、保険料の補助を行うこと。
- (3) 公務使用のための自家用車登録に別居親族の保有する自家用車も認めること。
- (4) 取り扱い要綱第 6 条については、現場の実態に合わせて手続きを簡略化すること。
- (5) 県外出張旅費や「新採宿泊研修」の経費は事前支給すること。
- (6) 県外からの新規教職員に赴任旅費を支給すること。

5 勤務条件の改善について

- (1) ILO・ユネスコの「教員の地位勧告」を遵守し、「新勤務評定」制度、「指導が不適切な教員」認定制度について、教職員団体との早急にかつ誠実な交渉を行うこと。
- (2) 「新勤務評定」について、管理職で実施している目標管理制度にともない、教育にそぐわない

数値目標を学校に押しつけないこと。

- (3) 「指導が不適切な教員」を出さないよう予防策を最優先に位置づけ、教職員定数増、自主研修の保障、メンタルヘルス対策、病気休暇・休職制度の拡充、労安体制の確立など、教育・勤務条件の改善を図ること。
- (4) 長時間過密労働・多忙化解消のために
長時間労働を解消するため、職務の見直しと教職員増を図ること。
総実勤務時間の短縮に向けて、教職員団体も入った協議機関を設け、具体化の推進を図ること。
教員の時間外勤務については、臨時・緊急の限定4項目以外の時間外勤務は違法であり、許されないという給特法の趣旨をすべての学校に徹底すること。「特殊勤務手当」支給対象の時間外部分に見合う「回復措置」完全履行を強力に推進すること。
教職員の勤務実態調査を県教委の責任で実施するとともに、各学校で勤務時間の適正化が図れるよう市町教委を指導すること。
年次休暇等の計画的取得推進のため「年間計画」(自主的時季変更権)を各学校で策定・実施することを奨励すること。
「カギ当番」など本務にそぐわない勤務を排除する措置をとること。
- (5) 病気休暇の日数を180日にもどすこと。
- (6) 育児休業の無給規定を撤廃すること。また、育児のための短時間勤務制度、部分休業制度について周知するとともに、取得しやすい環境整備を進めること。
- (7) 介護休暇の拡充について
期間を1年間に延長し、断続取得、同一疾病での再取得を可能にすること。また、所得保障を拡充すること。
1ヶ月未満の取得でも代替を配置すること。
2週間未満でも休業手当を支給すること。また、半日または時間単位の休業にも支給すること。
休業途中で介護の必要がなくなった場合、すぐに代替教員を引き上げることをせず、1ヶ月前の事前解雇通告を厳守すること。
- (8) 看護休暇の日数を5日から7日に拡大すること。また、家族休暇(仮称)を新設し、18歳までの子の学校行事等に参加できるようにすること。
- (9) 夏季休暇の日数を1週間以上延長すること。また、結婚休暇、忌引休暇などの日数を増やすこと。
- (10) 事務職員の労働強化と定数削減につながる学校事務の共同実施を見直すこと。
- (11) 育児休業制度を臨時教職員にも適用すること。
- (12) 勤務条件改善のため次の内容で学校長を指導すること。
法令にもとづき不当労働行為に相当する行為をしないこと。
教職員に保障された諸権利を尊重すること。
勤務時間を把握し、勤務時間外の勤務を強要しないこと。
職員の健康管理に留意するとともに、メンタルヘルス対策を十分に行うこと。
職員の人格、意見を尊重した民主的な学校運営を行うこと。
ハラスメントのない快適な職場づくりを行うこと。
- (13) 小中学校教職員についても、県立学校教職員と同様の定期検診を受けられるよう、市町教委を指導すること。

6 教育条件整備について

- (1) 貧困と格差による子どもの就学権を守るため、給食費・教材費などの滞納家庭に対する緊急の公的援助措置を講じるよう関係機関に働きかけること。特に、就学援助制度について十分周知するよう市町教委を指導すること。

(2) 香川型教育について

2011年度から実施された35人学級がさらに拡充されるように、加配教員の増員など条件整備をすすめること。

少人数授業については事前の打ち合わせ等の時間を十分保障するための教員の授業時数を軽減すること。また、習熟度別学級編成を押しつけないこと。

複数担任制についても、30人学級、複式学級解消のために活用できるようにすること。

教育内容への介入となる、香川型教材をやめること。

(3) 必要以上の授業増を行わないよう、市町教委を指導すること。

(4) 「ステップアップスクール推進事業」の実施校への優先的な定数配置をやめ、教育的に困難を抱える学校への配置をすすめること。

(5) 週受持時間数を小学校14時間、中学校12時間以内とするため教員を増配置すること。当面、すべての教員に1日2時間以上の空き時間を確保すること。

(6) 複数教頭制、「新たな職」を撤回し、教壇に立つ教員をさらに増やすこと。また、「主任」制度、「主任」手当を撤回し、教育条件の整備に当てること。

(7) 大規模校を解消し、適正規模にすること。当面、19学級以上の大規模校を解消する措置をとること。

(8) 住民や学校の意向を無視する学校の統廃合を行わせないこと。

(9) 養護教諭の複数配置基準を子どもと学校の実態に見合うよう、児童生徒数300人に1人の配置に改善すること。当面、盲・聾学校には2名以上、養護学校には学部ごとに1名以上配置すること。また、教育困難校には児童・生徒の実態に応じて、2名以上の配置を早急に実現すること。

(10) すべての学校に事務職員を配置し、19学級以上の大規模校には複数配置とすること。

(11) すべての学校図書館に、正規・専門・専任の司書を配置すること。また、2002年度から発令された司書教諭が実質的に機能できるよう授業時数の軽減等を行うこと。

(12) 障害種別の学校を存続させ、専門性を確保すること。また、従来の障害児学級を守り、存続させること。

(13) 通常の学級に在籍する発達障害の児童・生徒の「通級指導教室」に専任の正規の教員を配置すること。

(14) 特別支援教育支援員を地方交付税の算定基準通りに配置するように市町教委を指導すること。

(15) 学級編成基準日を4月1日とし、学級編成基準の弾力的な運用を図ること。

(16) 2週間以上の年休、病休、介護休暇、海外研修、内地留学などの代替講師を確保すること。また、すべての職種に引継ぎ期間を適用し、前後各3日間に拡大すること。

(17) 病休、産・育休等が遅滞なく完全にとれるよう、長期休業中も含めて代替教職員を確保すること。また、すべての職種に引継ぎ期間を適用し、前後各3日間に拡大すること。

(18) 臨時の事務職員、栄養職員を全員正式採用とすること。

(19) 教職員採用試験受験資格の年齢制限を撤廃すること。

(20) 成人病検査によって「要軽業」の判定が出た者には、授業時間数減などの措置を行うこと。

(21) 中学校の集団宿泊学習は、各校の希望による自主参加・自主編成とすること。

(22) 教員の教育実践に必要なパソコン、セキュリティ機能付きのUSBメモリ、体操服、実験着などを支給すること。

(23) 学校栄養職員に職務上必要な白衣、ゴム長などを支給すること。

(24) 「寄宿舎指導員」の名称を寄宿舎教諭とすること。

(25) 2006年4月文科省通知「労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行について」、ならびに2007年12月の文科省通知「公立学校等における労働安全衛生体制の整備について」にしたがい、労働安全衛生法にもとづき、労働安全衛生体制を整備し、医師による面接指導、労働時間の適正な把握を実施し、校長が労働安全義務違反をおこすことがないように、市町教委を指導すること。

- (26) 男女別の更衣室・トイレ・休憩室・シャワー室を早急に全学校で設置するよう市町教委を指導すること。
- (27) 小学校にも妊娠者 1 名につき 1 名の体育実技代替を配置すること。
- (28) 妊娠中の教職員、病気加療中の教職員の労働軽減を行うこと。
- (29) 教育予算削減に反対し、切実な教育問題を解決するための教育条件整備をするよう教育予算を抜本的に改善すること。

7 民主教育の確立について

- (1) 憲法と ILO・ユネスコ「教員の地位勧告」にもとづく教育行政をすすめ、どの子にも発達を保障し、確かな学力といのちと人権が大切にされる教育と学校づくりをすすめること。
- (2) 教員免許更新制については、情報提供や負担軽減に努めるとともに、1 人の失職者も出さないよう具体的対策を実行すること。
- (3) 新学習指導要領の実施において、教育課程をつくる主体は各学校であることを確認し、学校や子どもの実態に応じた、創意工夫ある編成を保障すること。また、学校現場に管理と統制を強いる教育を推進しないこと。
- (4) 「学テ日本一」時代の教訓を生かし、「全国学力・学習状況調査」「学習状況調査」の実施をやめること。また、「学習状況調査」のデータ入力や答案の類型ならびに結果の分析など各校の現場の教職員に負担をかけることのないようにすること。
- (5) 官制研修の押しつけや指定研修の強制をやめ、自主的研修活動を保障すること。とくに、2003 年より法定研修として実施された「10 年次経験者研修」については次のようにすること。
 - 実施にあたっては、ランク付け、ふるい分けなどをせず、本人の希望を尊重すること。
 - 研修にあたって実施する「能力・適正等の評価」については、客観性、公平性、透明性を確保し、評価結果を本人に開示すること。
 - 研修の日数を短縮し学校運営に支障のない計画を立てること。
 - 研修後の評価を勤務評定に結びつけないこと。
- (6) 教特法 22 条で保障された教員の「研修権」を侵害するようなことがないように、管理職を指導すること。
- (7) 他県でも例を見ない、辞令のおりていない新規採用者を集めて実施する「スタート研修」を中止すること。
- (8) 子どもたちに「最善の利益を保障する」ことを根本原則とした「子どもの権利条約」の理念にもとづく広報活動・教育条件の整備など、必要な整備・予算措置を講じること。
- (9) 副教材の注文方式について校長会を指導すること。

8 「開かれた教育行政」をめざし、常に資料の提示を迅速に行うこと。

9 その他