

長崎県教育委員会

教育長 前川 謙介 様

長崎県高等学校教職員組合

執行委員長 勝村 功

# 長崎高教組 2024年春闘要求書

貴委員会が本県教育の発展のために努力しておられることに敬意を表します。

私たち教職員は、それぞれの専門性を発揮して、子どもたちの人的成長に力を尽くしたいと考えています。そのためには、教職員が人間らしく生活でき、安心して働く労働条件、教職員の自主性と創造性が尊重される学校運営、子どもたちの成長を保障できる教育条件の整備などが必要です。

今年の春闘にあたって、私たち高教組は、組合員を中心とする組織的な議論の結果をふまえて、下記の要求の実現を求めます。

貴職におかれましては、私たちの要求に誠意を持って応えられますよう強く求めます。

## 要　求　事　項

### 一 労使関係について

1. 労使対等の原則に基づいて労使交渉をおこない、高教組の要求に誠実に応えること。
2. 交渉に際しては、合意をめざして最大限の努力をすること。

### 二 教育行政をすすめる基本姿勢について

1. 教育行政をすすめるにあたっては、憲法を遵守するとともに子どもの権利条約、ILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」及び CEART 勧告を、子どもたちの教育と教職員の勤務の両面に生かす立場を貫くこと。
2. 「第三期長崎県立高等学校改革基本方針」及び「第二期長崎県特別支援教育推進基本計画」の具体化にあたっては、県民の意見を十分に聞くとともに、学科の新設や改編については、検討段階で当該校の教職員の意見を聞くこと。また、数値目標を学校現場に押しつけないこと。
3. ジェンダー平等の視点から、子どもたちの教育と教職員の勤務がよりよいものになるように、努めること

### 三 教職員の権利及び労働時間、休日、休暇等について

#### 1. 民主的な公務員制度の確立について

- (1) 憲法と ILO 基準にそった公務員労働者の労働基本権の全面的回復を国に働きかけること。
- (2) 教職員組合の役割を尊重し、不当労働行為がおこることのないよう、管理職への指導を徹底すること。

#### 2. 長時間労働の是正について

- (1) 長時間労働を是正するために、教職員を増員すること。
  - ① 教育活動に必要な業務を勤務時間内に終了できる教職員配置をめざして、正規教職員を増員すること。
  - ② 教員の業務をサポートするスタッフを必要に応じ配置すること。
- (2) 管理や競争など労働強化を促す教育のあり方を見直すこと。

- (3) 前例にとらわれず、県教委として調査・文書・会議等の不断の見直しをすすめ、一層の業務軽減を行うこと。
- ① 学校評価をはじめ、保護者等からアンケートをとるとりくみについて整理・簡素化をすすめること。
  - ② 学校の業務削減と教職員の長時間労働是正の実効あるとりくみとなる「県立学校における業務改善アクションプラン（改訂版）」を県教委として徹底し、各校の管理職にも徹底させること
  - ③ 知事部局等の関連機関も含めて、学校現場に求める調査・報告の件数の総量を減らすように県教委が責任を持って調整すること。
  - ④ 高体連・高文連等とも協議をして、全県的なとりくみの大膽な削減・簡素化をすすめること。
- (4) 教職員の労働時間をより客観的に記録するために、持ち帰り業務も記録できる出退勤管理システムを改善すること。また管理職が職員に数値の書き換えを求めないよう、管理職を徹底指導すること。
- (5) 学校に「1年単位の変形労働時間制」の導入を可能とする条例案を提案しないこと。
- (6) 休暇の取りやすい職場環境づくりをすすめるよう管理職への指導を徹底すること。
- ① 長期休業中の授業日の日数の上限を下げた趣旨を徹底し、授業の代わりに補習等を実施することができないように指導すること。
  - ② 年休の理由を聞いたり、病休ではなく年休にするように言うなど、休暇取得の抑制につながるような行為がないように指導を徹底すること。
- (7) 各学校で、教育活動上の必要性から生活指導（早朝校門指導・校外巡視・家庭訪問など）や生徒募集、PTA業務など、計測可能な時間外勤務を実施する場合については、週あたりの変更時間数を制限した「勤務時間の割り振り変更」制度を設けて対応できるようにすること。
- (8) 寮の舎監は民間から雇い入れること。やむを得ず教職員を当てる場合には、7時間45分を越える連続勤務とならないよう、手立てを取ること。
- (9) 事務職員等の時間外勤務については、36協定に関する通知に明記している「時間外労働や休日労働は臨時的なものとして必要最小限に限られるべき」とする考え方を徹底し、業務量の削減と職員の増員をすすめること。時間外手当は全額支給すること。
- (10) 土・日・祝日の部活動や模試・補習授業・自学指導などを見直し、週に1日は、生徒も教職員も必ず休みをとれる体制を確保するよう管理職を指導すること。
- (11) 部活動の公式戦等のための週休日の振替について、形だけ振替えて、実際は学校に出て仕事をするような事態を根絶し、振替によって確実に休日を確保できるような条件整備を行うように管理職を指導すること。
- (12) 生徒及び教職員の健康を考慮し、また、生徒の自主活動や教職員の研修の機会を保障する観点から、長期休業中に授業日を設定する際には、職員の十分な審議を経て慎重に行うよう管理職を指導すること。
- (13) 校内外での説明会をはじめとする生徒募集のための業務の増加に歯止めをかけるために、県教委としての目安を示して、各学校を指導すること。
- (14) 年末年始休暇の期間中に、部活動等の公式戦への出場のため生徒引率を顧問に行わせる場合には、一定期間中に同等の期間の休暇を取得できるようにするか、特殊性に基づく手当を支払うこと。
- (15) 校務事務支援システムで健康診断関係が処理できるようにするなど、養護教諭の業務負担の軽減を進めること。

### 3. 各種休暇制度の拡充について

- (1) 幼稚園、保育園、学校の行事参加などのための休暇（子育て休暇）を新設すること。
- (2) 「子ども看護休暇」については、子ども以外の家族も対象とする「家族看護休暇」に拡充すること。
- (3) 妊娠した教職員の勤務軽減や「つわり休暇」を「妊娠障害休暇」とするなど、母性保護のための制度を拡充すること。また、産休・育休にかかる事務引き継ぎ日を各3日までとれるよう

- にするとともに、全ての職種に保障すること。
- (4) 代替職員が措置される長期の不妊治療休暇制度を新設すること。
  - (5) 「育児休暇(時間)」を小学校就学前まで延長すること。また、男性も取りやすい職場環境を整えること。
  - (6) リフレッシュ休暇を拡充するとともに、年休を使用せず全て特別休暇でとれるようにすること。  
また、リフレッシュ休暇を当該年度に取れない場合は、次年度以降も繰り越して取得することができるようすること。
  - (7) 更年期障害に対する措置(通院保障、休暇、労働軽減など)を設けること。
  - (8) 会計年度任用職員の休暇等について、子どもと家族にかかる休暇以外も常勤教職員に準じた制度とすること。
  - (9) 病気休暇のクーリング期間(通算をリセットするために必要な勤務日数)を 20 日に短縮すること。
  - (10) 短期介護休暇について介護対象者 1 人につき年間 5 日以内を 10 日に増やすこと。

#### 4. 安全・衛生をはじめとする職場環境の改善について

- (1) 1 ヶ月の時間外労働が 80 時間を超える状態が 2 ヶ月以上連続している教職員については、早急に勤務軽減をするよう、管理職を指導すること。
- (2) 各学校の安全衛生委員会活動の中で超勤の実態を明らかにし、超勤縮減の対策を協議すること、及び、ストレスチェックの集団分析の結果を基にして職場環境の改善について協議することを、管理職に徹底すること。
- (3) 総括安全衛生委員会は年間 2 回以上開催すること。
- (4) ハラスメント対応については、第 3 者の視点を入れた機関を設置し、人権侵害を許さない立場から、迅速な対応ができる体制を整備すること。
- (5) 人間ドックの補助及び職専免扱いを 50 歳代以降は毎年できるように整えること。海事職については健康が特に職務であることを踏まえ、人間ドックを全員が一泊二日で受診できる制度に戻すこと。

#### 5. 教職員の採用について

- (1) 臨時の任用・会計年度任用職員を減らして、正規教職員を増やすこと。
- (2) 教員採用試験について以下の改善を行うこと。
  - ① 臨時採用教職員経験者の 1 次試験の一部免除については、3 年以上の経験をもつ全員を免除する制度に変更すること。
  - ② 前年度の 1 次試験合格者に対して 1 次試験を免除する制度については、「成績優秀者」だけでなく合格者全員を免除するように制度を拡充すること。
- (3) 正規採用及び臨時の任用の際の雇い入れ時の健康診断の費用は、労働安全衛生規則の趣旨に従って、雇用主である県教委が負担すること。

### 四 教職員の賃金改善について

#### 1. 教員の給与制度の見直しについて

- (1) 教職調整額の現行 4 %を維持しつつ、教員の時間外労働に対しては、労基法第 37 条を適用し手当の支払いが可能となるよう、給特法の改正を国に要請すること。
- (2) 教育職給料表(二)の特 2 級を廃止すること。

#### 2. 基本賃金及び手当などの改善について

- (1) 基本賃金の引き上げを以下のとおり行うこと
  - ① 教職員の賃金を月額 33,000 円、臨時・非常勤職員の時給を 250 円以上引き上げること。

- ② 学校職場に働くすべての教職員の最低賃金を、月額相当時間給 1500 円以上とすること。また、会計年度任用職員である非常勤講師の時間単価を 3000 円以上に引き上げるとともに、期末手当を支給すること。
- ③ 夜間（昼間）兼務手当の授業単価及び面接指導手当（通信制のスクーリング手当）を￥2800 に改めること。
- (2) 民間と比べて落ち込んでいる初任給を改善すること。
- (3) 各年齢段階に応じた生計費の増額、教職員としての蓄積や専門能力の向上を十分に考慮し、中堅・高年齢者の賃金体系の維持・改善をはかること。とりわけ、次の改善をおこなうこと。
- ① 55 歳昇給停止制度を廃止し、定年まで普通昇給をおこなう制度をつくること。
- ② 最高号給の足のばしをすること。
- (4) 教職員の給料表の適用および「格付け」制度を次のように改善すること。
- ① 「実習助手」・寄宿舎指導員については、教員免許所有者等の有資格者は直ちに、無資格者は、高卒経年 10 年、短大・高専卒経年 8 年、大卒経年 6 年で 2 級への昇級を行うこと。当面、2 級昇任試験の受験年齢を、有資格者は 40 歳から、それ以外の者は 44 歳からとすること。
- ② 行政職については、客観的基準にもとづいて、すべての職員を 6 級まで昇級させること。とりわけ、知事部局と比べて 4 級への昇級が遅れている事態を早急に改善すること。
- ③ 栄養職、海事職については行政職員に準じて昇級を行うこと。
- (5) 特別支援学校に勤務する教育職員の給与の調整額の調整数を 1.25 に戻すこと。
- (6) 一時金の改善について\*
- ① 支給月数を引き上げ、期末手当に一本化すること。
- ② 「役職別傾斜支給」を強化しないこと。また、「管理職加算」は廃止すること。
- ③ 一時金のいわゆる「基準日条項」については、病気や組合専従などによる休職の場合も勤務期間を正当に評価すること。
- (7) 諸手当の改善について
- ① 扶養手当の支給額、支給範囲を改善すること。
- ② 地域手当の支給範囲を拡大し、支給率を引き上げること。
- ③ 通勤手当の支給額を改善すること。バイパス、高速道路料金支給については、実態を踏まえ、距離の要件をはずすこと。
- ④ 通勤のために利用する駐車場料金についての手当を新設すること。
- ⑤ 住居手当の支給額を引き上げること。
- ⑥ 単身赴任手当の支給額を引き上げること。また、異動によりやむを得ず別居となる場合はすべて支給対象とすること。
- ⑦ 教育業務連絡指導手当(主任手当)の適用拡大を行わず、制度を廃止すること。
- ⑧ 部活動指導手当の日額を 3600 円に戻すとともに、2 時間以上 3 時間未満の場合の支給を新設すること。また、週休日や祝日に指導した場合の通勤手当相当分や資格取得のための費用等の教職員の負担を補償するための措置を講じること。
- ⑨ 修学旅行や対外運動競技等での指導業務についての教員特殊業務手当をさらに改善すること。
- ⑩ 特地勤務手当については、「へき地教育振興法」によって文部科学省が定める基準の改善を要求するとともに、本県の離島の実態を考慮した改善を行うこと。また、特地勤務手当に準ずる手当について 4% を支給する期間の延長、帰省手当の新設など、離島勤務者の賃金改善をおこなうこと。
- ⑪ 時間外・休日勤務手当を次のとおり改善すること。
- ア) 事務・栄養職員の時間外勤務手当の支給割合を 150% に引き上げ、深夜勤務及び休日勤務の支給割合も 200% に引き上げること。
- イ) 予算枠などを理由に支給を制限することなく、実績に応じて全額支給すること。予算が不足する場合は、財政当局に要求して十分な予算を確保すること。

- ⑫ 管理職特別勤務手当は廃止すること。
- (8) 不均衡是正、不合理是正のため、次の改善をおこなうこと。
  - ① 初任給決定時の経験年数の調整にあたっては、前歴の職種にかかわらず、すべて 12 月につき 4 号給の割合で調整すること。
  - ② モデル賃金から落ち込んでいる中途採用者に対しては、同一年齢同一賃金の原則に基づき、賃金改善をおこなうこと。
  - ③ 病気休暇・休職などによる昇給の遅れを完全に回復させること。
  - ④ 現場に復帰する在籍組合専従役員の昇給の遅れについては、復職後、直ちに完全に復元すること。
- (9) 栄養教諭の賃金については、他の教育職と同様に、特別支援学校勤務の場合の調整額を支給すること。
- (10) 海事職の賃金については、その職務の特殊性をふまえて抜本的な改善をおこなうこと。とりわけ、海友丸派遣の職員については、勤務の特殊性を考慮して、調整額を設けること。
- (11) 非常勤講師の報酬の支給については「不払い労働」をさせることにならないよう管理職に徹底させること。また実態や必要に応じて支給すること。やむを得ず、部活動指導等報酬の支給が困難な業務をしている場合は、謝金等を支給できる措置を講じること。
- (12) 会計年度任用職員の労働条件については、時給制の職を月給制に切り替える等の改善をすすめること。
- (13) 離島特昇制度を廃止しないこと。

### 3. 「成績主義」賃金について

- (1) 教職員を分断し同僚性を破壊する「新人事評価」を撤回すること。とりわけ賃金へのリンクは教育を大きく歪めるものであり、即時中止すること。
- (2) 三者協議会の創設など、保護者共同、生徒参加の学校づくりを推し進め、その一環として教職員の自らの教育力量の向上への自発的な努力を促す制度をつくること。
- (3) 「新人事評価」は労働条件に関わるとの認識のもとに、今後も高教組との交渉・折衝を継続すること。

## 五 60 歳を超える職員の任用について

- 1. 定年延長については、60 歳以降の賃金を引き下げないこと。また、定年退職者がいない年度でも新規採用を減らさないこと。
- 2. 再任用については、希望者全員を任用し、フルタイムと短時間勤務の選択や赴任校についての該当者の希望を最大限尊重するとともに、以下の改善を行うこと。
  - (1) 再任用は教職員定数の別枠扱いとし、定年退職者の人数に見合う新規採用を行うこと。
  - (2) 教育職はすべて教育職給料表(二)の 2 級、事務はすべて行政職表における年齢相当の級に位置づけ、教職員の専門性、勤務の特殊性などを考慮し、給与水準を改善すること。また、栄養職員及び海事職は行政職に準じて改善すること。
  - (3) 諸手当については、扶養手当をはじめとして、通勤手当・単身赴任手当以外の手当も退職前と同様に支給すること。

## 六 臨時の任用教職員の待遇改善について

- 1. 講師・養護助教諭の給与を教育職 2 級にすること。また、昇給できる号給の上限をなくすこと。
- 2. 正規職員と同様に、帰住旅費を支給すること。また月の途中から任用する場合は、その月の住居手当・通勤手当などは日割り計算によって支給すること。
- 3. 産休・育休を取得できる条件を整備すること。

## 七 生徒の学ぶ権利、卒業生の働く権利の保障について

### 1. 高校・障害児学校生の修学について

- (1) 「高校無償化」制度を復活するよう国に働きかけること。当面、県立高校においては、在学期間が36月(定時制・通信制48月)を超える生徒や既卒者も、所得要件を満たす場合は不徴収すること。
- (2) 義務教育の就学援助制度に準じた「高校版就学援助制度」の創設、奨学給付金制度の拡充など、すべての子ども・生徒の教育を受ける権利を保障する制度の確立を国にはたらきかけること。
- (3) 県育英奨学金制度の充実を図り、給付制の奨学金制度を創設すること。
- (4) 奨学金返済アシスト制度を拡充し、より多くの高校生・学生が利用できるようにすること。
- (5) 遠距離通学費補助金の所得制限を撤廃し、控除基本額を大幅に引き下げる。
- (6) 定時制・通信制に学ぶ高校生の修学を保障するために、教科書給与、夜食費補助等について現行の制度を維持するとともに、すべての生徒に措置するよう拡充すること。
- (7) 定時制・通信制の生徒への「修学奨励費」の額の引き上げ、認定要件の緩和、支給事務の簡素化を行い、返還義務を廃止すること。

### 2. 高校生の就職保障について

- (1) 「キャリアサポートスタッフ」事業を拡充し、希望するすべての学校に配置できるよう配置枠を拡大すること。また、本人と学校の意向を尊重し、キャリアサポートスタッフが年度ごとに頻繁に替わるような事態を避けること。
- (2) 内定取消や求人取消が行われないよう、経営者団体等にはたらきかけること。また、自衛隊に対して、戸別訪問や地域事務所等に生徒を呼んで試験対策を行う等、求人活動のルール違反を行わないように申し入れること。

## 八 憲法に立脚した民主教育の確立について

1. 教科書選定については、各学校における選考に介入することなく、学校現場の意向を尊重する姿勢を堅持すること。
2. 全国一斉学力テストを中止するよう国に要請するとともに長崎県独自の学力テストも中止すること。
3. これまでの「高校教育改革」の施策を当該校の教職員・保護者・地域住民を交え検証し、その内容を明らかにするとともに、改善を図ること。
  - (1) 学校の統廃合を機械的に行わないこと。
  - (2) 全日制の学校の「適正な配置」に関わる「活性化協議会」については、学校関係者や地元住民の意向を尊重するとともに、直接の影響を受ける当該校及び関係する中学校の生徒と保護者の意見を考慮するとともに、地元住民と当該校職員、学校関係者に協議内容を公表すること。
4. いじめ・体罰の根絶、部活動や進学指導等での過度の競争主義の是正のため、具体的措置を講じること。
5. 学校運営については、ピラミッド型の管理体制による上意下達的なやり方を排除し、民主的な運営をおこなうよう管理職を指導するとともに管理職の体制を見直すこと。
  - (1) 職員会議のあり方について、「民主的な運営と協議を基本とし、校長を含めた全教職員の合意形成の場」という認識に立って校長を指導すること。
  - (2) 管理職任用については、管理職選考試験を、客観的かつ、公平・公正な制度とすること。また、民間人校長を新たに任用しないこと。
  - (3) 教頭の複数配置を見直し、1人教頭制に戻すこと。当面、定数法を上回る複数配置をただちに廃止すること。
6. 県立学校における主幹教諭・指導教諭は廃止すること。
7. 「実習助手」「主任実習助手」の呼称を「実習教諭」とすること。

## 九 教育条件の整備について

1. 国に対して、下記の内容を含む教職員定数改善を行うようはたらきかけること。
  - (1) 35・30人以下学級に向けた「新・教職員定数改善計画(案)」の具体的な進捗をはかること。また、高校については、全日制普通科など30人、職業科25人、定時制20人以下学級を基本とした定数改善をすすめるとともに、特別支援教育のための加配をおこなうこと。
  - (2) 障害児学校(学級)の学級編制基準を改善するとともに、既存校にも学校設置基準を適用すること。また、医療的ケアを必要とする子どもの就学にあたり看護師を配置するよう定数法に位置づけること。
  - (3) 通信制の養護教諭配置を教職員定数法に位置づけること。
2. 小・中学校及び高校の全学年を30人学級とする改善をおこなうこと。当面、高校について、生徒数の減少が著しい地域では1学級の人数を35人以下の定員で募集するなど県独自の弾力的運用を図ること。とりわけ、1学年2学級以下の学校については、教職員配置や予算措置を手厚く行うこと。
3. 高校における特別支援教育のための教職員の加配をおこなうこと。特に重度の障がいを持つ生徒が在籍する高校には、必ず特別支援学校の勤務経験のある教職員を配置すること。
4. 年度途中に産休がわかっている場合には、年度初めに代替者を確保する「先読み加配」を新設すること。
5. 知的障害の特別支援学校の児童生徒の増加に対して、校舎の増設や新たな学校・高等部の設置など、具体的な対策を講じること。
6. ゆきとどいた教育をすすめるため、次の項目を早急に行うこと。
  - (1) すべての学校図書館に「専任・専門・正規」の職員を配置すること。当面、学校司書の配置校を増やすこと。また正規で専任、専門の資格を持つ学校司書を増やすこと。
  - (2) 養護教諭については、
    - ① 生徒数が教職員定数法の複数配置基準に達している学校はすべて複数配置すること。
    - ② 障害児学校の分教室にも必ず養護教諭を配置し、隣接校との兼任がおこらないようにすること。
  - (3) 障害児学校における看護師配置校を拡大するとともに、複数配置すること。
  - (4) 全ての学校で常駐のスクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの配置を実現すること。
  - (5) 1人一台の端末や校内のネットワークなどに関する専門のシステムエンジニアを各学校に巡回させて、メンテナンス業務を委託すること。
  - (6) 個人所有のICT端末利用(BYOD)の推進ではなく、県で予算を確保して、保護者に負担を求めないこと。
7. 高総体、新人戦、高校総合文化祭の離島選手派遣費補助を増額すること。とりわけ、小規模校については手厚く増額すること。また、定時制・通信制・小規模校・障害児学校に選手派遣費補助をつけること。
8. 全ての県立学校の特別教室を含む全教室に公費でエアコンを設置すること。また、教職員の労働環境の改善の観点から、実習準備室など職員室に準じる執務室にもエアコンを設置すること。
9. 学校の教育活動を保障するために、備品や施設に関する予算を拡充すること。
10. 実習教育にかかる経費(材料代、燃料代、食卓料など)は物価高騰を考慮して、必要量を賄える充分な額を確保すること。
11. 少子化に伴い、グラウンドの雑草が生い茂りやすくなっている、教員も加わって農薬散布を行ったり、職員が自家用車を提供してレーキを引いたりしているケースが、少なくない学校でみられるが、管轄者としての責任を持って、この実態を調査し、把握して、職員の労働を軽減し、職員の自己負担分を早急に解消すること。

以上



## 交渉で焦点化する要求項目

- 一 1.労使対等
- 二 3.ジェンダー平等 ⇔ 三 2.働き方改革（未配置問題・長時間労働）
- 四 3.成果主義賃金（人事評価制度の検証問題）
- 九 3.高校における特別支援教育
- 九 5.(6)BYOD