

自教労連発46号
自教労神発180号
2024年10月1日

神戸市教育委員会
教育長 福本 靖 様

兵庫県自立教育労働者組合連合会執行委員長 小山辰男
神戸市自立教育労働者組合執行委員長 高橋秀明

要 求 書 及 び 交 渉 申 し 入 れ 書

貴職の教育活動発展にむけたご尽力に敬意を表します。

今、幼児児童生徒をめぐる状況の厳しさゆえに、市民の学校に対する期待や要求が大きくかつ多様なものになってきています。そんななか、行政的に条件が未整備のまま、「保護者・市民のニーズに対応するための仕事」を学校で働く職員が請け負わざるを得ない場面が多々あります。また、「保護者・市民の要求」を口実に職員が多大な「仕事」を結果として命じられ、その結果職場管理が強化されることで権利が実質的に剥奪されている例が多く見られます。管理強化の結果、労働環境は悪化し、持病があったり高齢や障がいのある家族の介護を必要としていたりするなど困難な状況にある職員が休職や退職を余儀なくされるという現実が多くあります。また、労働関係法令を正しく理解しない管理職が思い込みだけで職員に法令上根拠のない「仕事」を命じたり、慢性的恒常的な超過勤務の存在を放置したりすることによって職員の疲弊化を招いています。

私たち兵庫県自立教育労働者組合連合会（略称「兵庫自教労連」）・神戸市自立教育労働者組合（略称「神戸自教労」）は、学校教育に対する市民の要求を実現させることの大切さを理解するからこそ、賃金の決定及びサービス制度、そして定数管理にも権限を有する貴職が文字通り私たちの雇用主として学校労働者の労働条件を整備・充実させる責任があると考えます。

また、一昨年6月28日、大阪地方裁判所は、大阪府立高校教員の西本武史氏（原告）が『原告が過重な業務負担により適応障害を発症して2度にわたり休職したが、これに対し学校側が適切な軽減措置を取るのを怠ったとして、大阪府（被告）に損害賠償を請求』した訴訟で、この訴えを認め、被告に損害賠償を命じました。裁判で被告側は、長時間労働は校長による指示ではなく、原告による自発的行為と主張しました。校長は原告に対して「体調は大丈夫か」「仕事を精査し効率的に業務を進めてください」などの声かけを行っており、校長としての注意義務を果たしていたというものでしたが、判決はこれを全面否定しまし

た。教員の労働問題に詳しい埼玉大学教育学部准教授の高橋哲氏は、この判決について「非常に画期的」と評価する一方、「これまでも教育職員の過労死や過労自死、精神疾患などで損害賠償を認めた裁判はいくつもありました。このような悲惨な被害がないと学校側の長時間労働の違法性が認められないという現状に問題がある」と指摘しました。

そして、教員の長時間勤務が社会的な問題となる中、文科省は給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）の「抜本的な見直しに向けた検討」を行っており、教員の長時間勤務の要因ともされる給特法の見直し作業の第一歩と位置付けられています。

給特法の抜本的な見直しが必要とされる背景には、給特法が「公立学校の教員はどこまでが職務であるのか切り分けがたいという教員の職務の特殊性」を理由に、月額給与の4%を「教職調整額」として支払う代わりに、超過勤務に対する残業代を支払わないことなどを定めていることから、学校現場の勤務時間管理があいまいになり、それが当たり前のように教員が長時間労働を続ける実態につながった、との見方が広がっていることがあります。これを是正するためには、文科省が予算要求を行って政府予算案に必要な措置を盛り込み、予算と合わせて審議する予算関連法案として、給特法の改正案あるいは廃止案の国会成立を図るのが常識的な見方です。もし仮に、長時間勤務が常態化している教員の残業代をちゃんと支払った場合、いくらくらいの負担になるのか。これについて、一昨年4月6日の衆議院文部科学委員会で、文科省の伯井美德初等中等教育局長は「現状の勤務実態をもって直ちに教員の時間外勤務の給与上の評価を行うことは困難」と前置きした上で、16年度の前回調査を基に過去の中教審で当時の担当課長が説明した推計について答弁しています。それによると、月額給与に対する残業代を「16年度の教員勤務実態調査の結果などを基に推計すると、小学校は30%、中学校は40%に相当する」として、「（義務教育費国庫負担金として3分の1を負担する）国庫ベースで3000億円、国と地方を合わせると9000億円を超える金額が必要」と答弁しました。

これに対して中教審・文科省・政府では給特法の10%以上への引き上げの検討を行っていますが、これには「時給にして500円程度、定額働かせ放題」など学校現場職員・研究者弁護士などの有識者・マスコミの各方面からの批判の声が挙がっています。

また学校事務職員においても、「チーム学校」のもと業務改善どころか実情は教職員も学校事務職員もどちらも休憩時間に業務があったりKIIF端末を持ち帰り家庭で業務をしたりすることも含め、無賃労働や違法な超過勤務が増え労働強化が進み学校全体が労働基準法無法地帯と化しているのが実情です。

かかる観点に立って、昨年度の要求書への回答をふまえ、以下の諸点について要求し、地方公務員法第55条第1項に基づく交渉を申し入れます。

記

1. 賃金の引き上げ・賃金制度の改善

- ①将来的には教育職給料表を一本化することを展望するなかで、幼小中高特別支援教育職賃金を大幅に引き上げること。
- ②高年齢層職員の昇給を抑制しないこと。
- ③教育業務連絡調整手当を廃止すること。
- ④60歳以上及び再任用職員の賃金を退職時の80%以上にすること。
- ⑤臨時採用職員賃金の上限を撤廃すること。
- ⑥交通用具使用者の通勤手当を実態に応じた額に改善すること。

2. 超過勤務、無賃労働および勤務時間の割り振り、休憩時間

- ①教員に「限定4項目」以外の超過勤務を命じたり、勤務時間内に終了しないことが明らかな業務を分掌させたり、慢性的恒常的な超過勤務、休憩時間やKIIF 端末を持ち帰っての無賃労働を放置することのないよう校園長を強くはたらきかけること。「限定4項目」であっても「臨時的かつ緊急やむを得ない場合に限る」ことを正しく理解させること。
- ②①にかかわって、各校園での超過勤務縮減と無賃労働撲滅のための業務改善プログラムを教育委員会としてより一層具体的に明らかにすると共に、各校園ごとにその具体化が推進されるよう、校園長に強くはたらきかけること。
- ③②をすすめるため、国レベルの教員勤務実態調査の結果「庶務事務システム」の記録を集計し、神戸市独自でも超過勤務実態調査を継続して実施すること。加えて休憩時間やKIIF 端末を持ち帰っての無賃労働の実態調査も進め情報を公開すること。
- ④③の調査や①②の超過勤務を論じる際、校園長が明示的に命じたもののほか、分掌させられた業務の処理に必要な労働時間はすべて超過勤務として認め、万が一にもそれらを「自発的創造的な活動」と称して慢性的恒常的な超過勤務の実態から目をそらすことのないようにすること。この点については①②のはたらきかけの際、校園長に強く徹底すること。
- ⑤教員の超過勤務の縮減がただちに難しい場合は、給特法による適用除外とはなっていない職員と同じく三六協定を締結し、超過勤務手当を支給すること。
- ⑥給特法の適用をうけない学校職員がやむを得ず超過勤務をおこなった場合、おこなわざるを得ない場合には、労働基準法にのっとって確実に超過勤務手当を支給すること。予算上の裏付けがない場合には、一切の超過勤務を命じない、ならびに放置しないこと。
- ⑦全ての校園長および教頭、事務長に労働基準法、労働安全衛生法等労働諸法規の理解・正確な運用についての研修会等を昨年度どのように実施したのか、研修資料・レジュメ

等を提供し具体的に明らかにすること。また今後もこのような研修会等を継続するとともに校園長等が労働諸法規を遵守するよう強くはたらきかけること。

- ⑧労働基準法第 37 条に定められた休憩時間は、苟も労基法上の最も神聖な強行法規であり「校園長は教職員が要らないと言っても業務を止めて取らせなければならないものであること。使用者たる校園長が怠った場合は 6 箇月以下の懲役、または 30 万円以下の罰金が科せられること」「そのような労働環境を放置している校園長も同様に罰則を受けること」を各校園長、教職員の両方に周知させ校園長にはたらきかけること。校園長には併せて、最高法規たる日本国憲法第 18 条「いかなる奴隷的拘束も、また、強制労働も、これを禁止する」に違反する無賃労働の強要に当たることも理解させること。
- ⑨学校職員休憩時間と勤務時間外の教育委員会の研修等は直ちに時間設定を変更するか取りやめること。
- ⑩「庶務事務システム」の簡素化に努めること。

3. 休養室の設置

- ①労働安全衛生法にのっとり横になることができる男女別の休養室を設置すること。
同法の趣旨に反している実態のある学校園の校園長にその是正をはたらきかけるとともに、学校設置者として必要な措置を早急に講じること。
- ②①をすすめるために実態調査をし、設置にむけての具体策と年次ごとの数値目標を明らかにすること。
- ③新設校においては、設計段階で休養室の設置を明確にすること。
- ④直ちに適正な休養室の設置が難しい校園では、それに代わる「適正な休養室」に近い広さ・座席・空調・業務から離れている等の条件が調った場所を臨時の休養室として提供するよう各校園長にはたらきかけること。

4. 泊をともなう行事の勤務時間の割り振り

- ①修学旅行や野外活動など泊をともなう行事では、プログラムや指導終了後の時間および仮眠状態である教員の睡眠時間のすべてを割り振りによる他の日の勤務時間短縮の対象とし、また給特法の適用をうけない職員には確実に超過勤務手当を支給すること。
- ②泊をともなう行事において、実質的には休憩時間がとれていないことを認め、まずは運用例をみなおすなど、この解決策を速やかに検討すること。
- ③どうしても①②の解決策が見いだせない場合には、現行の宿泊行事をさらに縮小・廃止する方向で現場にはたらきかけること。

5. 人事異動に伴う労働条件の悪化防止

- ①健康上の問題や育児・介護など家庭事情などで配慮が必要な職員が人事異動の結果、労働条件が大幅に変化し、働き続けることが困難になるような事態にならないように異動先での労働条件に十分に配慮すること。
- ②人事異動の結果、通勤時間が大幅に長くなることによって働き続けることが困難になる事態にならないように異動先での労働条件に十分に配慮すること。
- ③人事異動の結果、慢性的恒常的な超過勤務、無賃労働が放置されている学校園に異動することによって働き続けることが困難な事態にならないように、すべての学校園での違法不当な超過勤務、無賃労働を解消していくこと。

6. 「人事評価システム」

- ①「人事評価システム」を廃止すること。
- ②①が直ちに実施できなくとも「人事評価」を賃金等の処遇に連動させないこと。

7. 再任用

- ①再任用希望者のうち、過年度の退職者に対しても、他の希望者と同じく、希望実現に努力するとともに採用にあたっての情報提供を懇切丁寧に行なうこと。

8. 部活動

- ①現状慢性的恒常的に違法な超過勤務の原因のひとつとなっている部活動を担当するかしないかは職員の自由であることを年度当初の職員会で職員全体に明示すると共に学校業務日・学校業務日以外に関わらず顧問教員に代わって部活動の技術指導を含む運営全般を単独で行うことができる外部顧問の配置を一層促進すること。
- ②顧問を命じるにあたっては、必ず本人の了解を得るようにし、けっして部活動担当を強制することのないよう学校長を指導すること。
- ③すべての所定勤務時間外にわたって活動せざるを得ないことが予想される部活動については勤務時間の割り振り、休日出勤の際の週休日の振り替え等を明示したうえで命じること。「公式試合」等を限定列挙してこれらを行なおうとするなら、該当しない活動は禁止すること。
- ④練習試合引率が職免扱いになったことへの納得できる説明と今後の展望を明らかにされたい。

9. 各種ハラスメントの防止

- ①学校での各種ハラスメントの防止に努めること。

- ②教育委員会のモラルハラスメントに対する具体的な施策を明らかにされたい。
- ③管理職は、職員間のいじめ・パワハラ・モラハラ・セクハラの断固防止で、風通しの良い学校風土を醸成、維持すること。管理職の中には、特定派閥に対する職務の丸投げで正しい学校風土を醸成できない者がいるが、教育委員会は管理職を厳格に指導すること。
- ④ハラスメントについて問題提起をする者をトラブルメーカーとして扱ったり、各種ハラスメントを個人的な問題としてかたづけたりすることなく、職員や幼児児童生徒等からの相談や問題提起には真摯な態度で応じること。
- ⑤教育委員会は、東須磨小学校の教員いじめ事件の被害者は勿論、その他のハラスメント被害者も適切にフォローし続けること。
- ⑥教育委員会は、東須磨小学校の教員いじめ事件の原因の検証とその再発防止に引き続き努めること。

1 0. 東須磨小学校の教員いじめ事件発覚の際、市全職員からとったアンケート

- ①事件発覚の際、神戸市全職員からとったアンケートへの対応を、最後の一件まで曖昧にすることなく回答し配慮（精神疾患等の被害によっては公務災害の認定など）を適切に行うと共に、加害者への措置を厳正に行うこと。

1 1. 職員の分限及び懲戒に関する条例第2条第3号の廃止

- ①「起訴される蓋然性が高い」などという極めて曖昧な要件に基づき分限休職を命じることができるとする本改正条例は、東須磨小学校事件後の情動的な世論におもねる形で制定されたものである。教育委員会職員分限懲戒審査会コメントでも明らかなように、要件に基づく条例適用そのものが現実には困難であり、実質的には懲戒処分の先取りになりかねない本条例改正部分（第3号）の廃止を市長にはたらきかけること。

1 2. 支援学校職員の教材研究、事務処理の時間の確保

- ①多くの支援学校職員は、授業のいわゆる「空き時間」が全くなく教材研究や事務処理を勤務時間内にしてしまうことが難しい。現在の職員配置では、わずかな授業の空き時間でさえも、全ての職員にもたせることは難しい。現状を是正すること。直ちに難しい場合は業務改善として教材研究、事務処理の簡素化を速やかに実施するように各校園長を指導すること。

1 3. 学校事務職員制度

- ①学校事務職員の職員室での執務を強制しないこと。
- ②職務が激務でメンタル崩壊等状況が悪化し、無念にも仕事を辞める選択をする者が増える一方である。現在進めている相互支援制度では到底解決不能である。抜本的な解決策を示すこと。
- ③再任用短時間勤務職員をさらに増やすなど、人員を増やさないと到底できない仕事量である。学校事務職員をすべての学校園に常時複数配置すること。
- ④本来、校園長等管理職が決裁または処理すべきものの多くを学校事務職員に肩代わりさせている悪しき学校文化がある。直ちにやめさせるように校園長にはたらきかけること。
- ⑤未納生徒の徴収金を児童手当で補うことができない家庭が多い学校園では、学校事務職員が中心となって保護者との対応を行っている。会計担当者や管理職も対応しているが、それすらしない管理職も増えている。学校事務職員の精神的、業務的負担が加重になることのないようにすること。
- ⑥徴収金事務センターは最終的には学校現場、特に事務職員まかせの実態を是正すること。
- ⑦学校事務職員の業務のうち、KIIF 端末を通して事務局との間で処理しているものを、二重にペーパーでも処理保管等を求めているものがある。仕事量は単純に倍化し何のために KIIF 端末を使っているのか分からない。ただちに、KIIF 端末でのやりとりで済んでいるものはペーパーレスを進めること。また KICS での通知通達が多すぎて確認作業に追われ、多忙化の原因のひとつとなっている。事務局全体での精査精選を求める。
- ⑧相互支援を依頼したのに拒否され感染症の事務職員が出務し管理職に咎められる事案があった。支援もできない相互支援制度の廃止を求める。
- ⑨教育委員会も 17 時以降の電話は緊急時以外控えること。

1 4. 学校徴収金不正会計問題

- ①児童生徒に未納生徒分の未納金を被せて決算し、完納した児童生徒が決算時に本来の返金額が少なくなるという、不正会計が長年公然と行われている。その結果、学校事務職員や会計担当職員は不正な仕事を事実上強要されている場合もある。説明を求める。

1 5. 「同和」教育・人権教育

- ①「同和」教育・人権教育を地域・学校園の実情に応じて推進し、学校園のとりくみへの積極的な支援をおこなうこと。
- ②学校での幼児・児童・生徒・職員へのあらゆる人権侵害の防止に努めること。
- ③「いじめ」が「自殺を含む重大事故」に繋がってしまったような案件については、決して隠蔽することなく適正な調査と情報公開を行うこと。

16. 職員による体罰、暴言の防止

- ①学校での職員による幼児・児童・生徒に対する体罰、暴言を防止すること。
- ②管理職は、体罰、暴言について問題提起することを職員に奨励すること。問題提起した職員をトラブルメーカーとして扱ったり、体罰、暴言を指導の一環だとかたづけたりするようなことは論外であり、幼児・児童・生徒等からの相談や問題提起には真摯な態度で応じること。