

沖縄県教育委員会  
教育長 金城 弘昌 様

沖縄県教職員組合  
中央執行委員長 佐賀 裕敏

沖縄県高等学校障害児学校教職員組合  
執行委員長 仲宗根 司

## 2020年春闘要求書

 重点要求  新重点項目

日頃より沖縄県の教育ならびに教職員の賃金・労働条件の改善のため、ご尽力されている貴職に対し敬意を表します。

公立学校教職員の働き方改革に関して中教審は、「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」を答申し、改正給特法第7条にて上限に関するガイドラインを法的根拠のある指針としました。また、同第5条にて一年単位の変形労働時間制の選択的導入が2021年度より可能となりますが、本来の在り方として長時間労働の根本的な解消にならない制度の導入に頼ることなく、業務の削減、職員の増員等の抜本的な対策が必要です。

本県では12年連続で病気休職者における精神疾患者の割合が高い状況から、早急且つ着実な改善が必要です。

その一方、「人事評価制度」では賃金への反映4年目を迎えます。「職員のモチベーションアップ」「資質能力の向上」「学校の活性化」という制度本来の趣旨が生かされつつ、現場の協力・協働体制を壊すことがないように、制度の検証に必要な情報の開示や、評価と賃金反映に関わることを継続的に労使間で協議・交渉していくことが必要です。


新型コロナウイルスの影響で、サービスや教育課程に関する混乱が生じており、速やかな行政からの指示及び健康安全に配慮した対応を求めます。

教職員の生活は「給与制度の総合的見直し」の影響で、実質的な賃金減少など教職員の生活は厳しさを増すばかりです。消費税増税、医療費や住宅ローン、教育費の負担、年金の支給年齢引き上げ等が重くのしかかり、将来の生活への不安が増大する中、教育への情熱や労働意欲が高まりにくい状況にあることは間違いありません。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、教職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保が不可欠です。

貴職におかれましては、このような状況を認識し、教職員の職場環境の改善や生活維持・向上のために下記事項の実現に向けて最大限の努力を払われますよう強く要求します。

### 記

#### 1. 基本賃金及び諸手当の改善について

- (1) 小中学校における出張旅費については、予算不足の状況にあるため、実情に見合った適切な予算を確保し、配当すること。
-  (2) 事務職員（図書館司書を含む）・栄養職員の超過勤務については、実態把握を行い勤務実態に応じ

た完全支給を図ること。

- ③ 宿直の仮眠時間（午後 10 時～午前 6 時）について、緊急な対応等が必要になることもあるため、勤務しているとみなし、時間外もしくは深夜勤務手当を支給すること。

## 2. 人事評価制度について

- ① 人事評価制度について、公正・公平な制度設計、評価基準の透明性・客観性の確保に向けて実態調査を行い、労使間で十分に検証・協議を行うこと。
- ② 少数職種等の昇任・格付けを円滑にする人事評価制度の運用を図ること。
- ③ 制度の良好な運営に向け、評価者研修・被評価者研修を充実させること。
- ④ 給食センター勤務の栄養教職員の評価について、明確な評価基準を設けること。

## 3. 職種別の給与改善等について

- ① 栄養職員すべてを早期に栄養教諭に移行し、配置の拡大を図ること。
- ② 事務職員・司書の昇格基準を改善すること。また、医療職、海事職の標準職務表及び昇格基準を改善すること。

## 4. 労働条件の改善について

- ① 小中学校においては、使用者がその責務としてタイムカード・ICT 等を活用した適切な在校等時間管理を直ちに行うよう措置すること。
- ② 教職員の働き方改革について、超過勤務実態を把握し、その原因の分析と業務削減にとりくむこと。また、給特法の改正に伴う、1 年単位の変形労働時間制及び時間外労働の上限規制について、労使交渉を行うこと。
- ③ 業務時間の調査、管理については、
  - ① 持ち帰り業務
  - ② 早朝講座、放課後講座
  - ③ 土日祝祭日等の部活動も反映した正確な実態を把握すること。また勤務管理システム導入について、正確な実態把握を活用・分析し、超勤・多忙化改善につなげること。
- ④ 勤務時間外の電話対応について、留守番電話等を活用した業務負担軽減を行うための予算措置を講じること。
- ⑤ 夏季休業中の「学校閉庁日」設定については、学校の実態に応じて扱い、年休等の取得強制にならないように周知徹底を図ること。
- ⑥ 沖縄県働き方改革推進プランにおける 1 年目の実態把握及び検証を行い、ホームページ等で公表すること。
- ⑦ 教職員の働き方改革について、超過勤務実態を把握し、その原因の分析と業務削減にとりくむこと。
- ⑧ 小中学校における労働安全衛生委員会の設置と機能強化、運用に関して市町村教育委員会に対して指導を図ること。
- ⑨ 超過勤務縮減目標等を設定し、長時間労働是正のための人員増等の施策を講じること。
- ⑩ 夏季休業中に年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進すること。
- ⑪ 学校における精神性疾患等を含む病休の要因の検証や「ストレスチェック」の完全実施と調査・分析の結果を学校現場に公表し、具体的な対応策を策定すること。
- ⑫ 「復職支援プログラム」を行使しやすくなるよう条件を整備し、各地教委・各学校長へ周知すること。
- ⑬ 子の看護休暇について対象範囲と日数を拡大すること。
- ⑭ 介護休暇制度における対象範囲の拡大、期間を 1 年に延長し給与支給改善を図ること。
- ⑮ 介護休暇を事由とする臨時的任用職員の任期については、任用事由が切れた後の本務職員が取得する吊休まで、引き続き任用を保障すること。
- ⑯ 育児休業制度における給付額の改善及び男性取得の更なる促進を図ること。

- (17) 育児休暇を1日120分、生後3年まで取得を認めること。
- (18) 育児のための短時間勤務制度並びに早出遅出勤務制度を利用しやすいよう改善をすること。
- (19) 妊娠時の労働軽減を保障し、妊娠中の体育代替教員を配置すること。
- (20) 妊娠障害休暇の期間を10日に延長し、時間単位の取得とすること。
- (21) 自己啓発・自己実現のための総合的な休業制度（リカレント休暇）の拡大を図ること。
- (22) 「仕事と子育て両立支援プラン～働くパパママ子育て応援プラン～」に基づく計画が実効性をもつよう、推進委員会の定期的開催など計画の推進体制を確立するとともに、年度ごとにその実態を把握し教職員のニーズに沿った対策や計画の見直し等を行うこと。
- (23) 子どもの学習権を保障し、教職員の権利が守られるとともに、教職員不足が常態化し学校現場に支障をきたさないよう、病休・産休・育休等の代替職員を速やかに配置すること。また、代替職員が見つからない事由を分析し適切な措置を講ずること。
- (24) 舎監の職員配置について、各学校の実態に応じて増員を図ること。

## 5. 福利厚生について

- (1) 総括労働安全衛生委員会の開催数を増やし、より緊密な連携が図れるようにすること。
- (2) 労使協議会を定例化し、労働安全衛生事業を推進すること。
- (3) 労働安全衛生委員会を機能させるために、安全衛生責任者、衛生管理者、衛生推進者の研修を行い、意識の高揚と資質向上を図ること。
- (4) 離島において短期の補充として任用される職員について、借家にかかる負担を本人に負わせないよう方策を講ずること。

## 6. 制度政策の要求について

- (1) 「新・公立義務教育諸学校職員定数改善計画」の着実な実施と、「新・公立高校教職員定数改善計画」の実施に向けて国に要請すること。
- (2) 沖縄県独自の施策として小中学校全学年における「30人以下学級」を実施すること。
- (3) 「学校5日制に見合う」十分な授業準備の確保が出来るよう、授業持ち時数標準を引き下げることに。特に、総合学科及び福祉関係の学科については配慮を行うこと。
- (4) 総合的な探究の時間及びLHRは授業持ち時数に含めること。

## 7. 再任用制度について

- (1) 再任用制度について、様々なニーズに応えられる勤務形態を整備すること。
- (2) 希望者については全員採用し、定数外配置とすること。
- (3) 再任用者の勤務地について、同一校複数年配置など本人の希望に添うよう最大限配慮すること。  
(生活根拠地での配置を優先して欲しい)
- (4) 再任用制度を見直す場合は、労使間で十分に交渉・協議を行うこと。
- (5) 定年延長に関わる国の動向等を注視し、制度確立を速やかに行うこと。

## 8. 職場の環境の改善について

- (1) 学校現場におけるあらゆるハラスメントの実態を毎年調査し、その結果と指導した内容を「総括安全衛生委員会」に示すとともに、改善に向けた実効ある具体的対応策を講ずること。
- (2) パワーハラスメント等、あらゆるハラスメントについて、早急に第三者機関を設置すること。
- (3) ハラスメント防止のため、防止マニュアルの改善や管理者研修を徹底すること。また、ハラスメントを行ったと認定された管理者に対しては、降格等を含む処分や強い指導を行うこと。
- (4) 管理職における学校運営マネジメント研修を徹底すること。とりわけ、新任管理者についてはハラスメントについて、個別研修等を行うこと。
- (5) 衛生管理上、県立学校の給食調理室に、クーラーを設置すること。

## 9. 少数職種について

- (1) 海事職等少数職種の人材確保の観点から、民間や市町村との賃金・労働条件の比較調査をし、格差

を解消すること。

- (2) 沖縄県教育委員会職員（船員等）採用選考試験においては、その業務の特殊性、専門性を勘案し、また、2021年からの新船就航を見据えて、実習船、沖縄水産高等学校と調整をおこなったうえで、必要とされている職種、人数を採用すること。また、欠員が出た場合は、実習船の運航に支障が出ることから、年度途中でも採用ができるよう柔軟に対応すること。特に指導教官の採用に関しては、早急に対応すること。
- (3) 海事職について、司厨長の発令をすること。左記の職に係る発令について、業務と職名が一致していない状況が続いている。
- (4) 栄養職員の新規採用については、栄養教諭の採用に切り替えること。
- (5) 児童生徒への安心・安全な学校給食提供のため、栄養教職員の適正配置、施設・設備の改善を図ること。また、アレルギーへの対応食、幼稚園給食の実施など、状況を考慮した定数改善を図ること。
- (6) 栄養教職員の病休・産休・育休等代替職員を迅速に配置すること。
- (7) 養護教諭の業務が複雑化している状況を鑑み、児童生徒の安全確保と職員の負担軽減のため、必要な学校へ養護教諭の増員を図ること。
- (8) 小中学校においては、共同学校事務室の事務長（室長）はすべて事務主幹（5級格付け）とすること。
- (9) 事務職員・図書館司書・寄宿舎指導員の選考試験を毎年実施すること。また、年齢制限撤廃を行うこと。
- (10) 図書館司書の選考試験が不実施期間中に受験年齢を超えた司書に対して、特別枠採用で対応すること。
- (11) 寄宿舎指導員の補職名（生活教諭）の使用を認めること。

## 10. 臨時的任用教職員・会計年度任用職員について

- (1) 地公法・地方自治法施行にともなう会計年度任用職員制度変更後における検証を行うこと。
- (2) 病休・産休・育休による補充教職員の任用にあたっては、引き継ぎ日を確実に設けて業務の交代が円滑に行われるようにすること。
- (3) 非常勤講師の「週案作成時間」について、複数校兼務の教職員で合計時数が5時間または10時間以上となる者についても設定すること。

## 11. その他

- (1) 教職員の候補者選考試験については、職種による格差をつけず、受験年齢制限の撤廃をめざすこと。また、選考試験に臨時的任用期間の実績を加味する場合は、産休・育休期間、非常勤・少数職種等の期間も考慮し、対象者間に格差が生じないようにすること。
- (2) 「主幹教諭」については、労使間の確認事項（6項目）を踏まえて検証すること。実施については、引き続き労使間で十分な交渉・協議を真摯に行うこと。
- (3) 「教員免許更新制度」における免許失効者を出さないよう周知徹底を図るとともに、経年研修を単位取得に読み替える等、具体的な負担軽減策を講ずること。
- (4) 初任研・経年研については、さらに短縮・負担軽減を図るとともに、研修制度全般について見直しを行うこと。
- (5) 就学支援金・奨学金制度の周知徹底と申請漏れを防ぐため、各中学校はもとより、市役所・町村役場にも、制度のパンフレット配付や説明を行う等の対策を講ずること。
- (6) 定数内臨任枠の本務教職員完全配置を最優先すること。
- (7) 学校現場における異動発令前の事務引継について、業務として認めること。また、臨時教職員・会計年度任用職員採用時面接の取り扱いを年休で対応させないこと。
- (8) 県立学校における臨時的任用教職員及び再任用教職員の採用時面接について、現在は、自費で沖縄本島へ行き、面接を受けている状況である。負担軽減のため、離島地区は地区内の管理者で行なうこと。
- (9) 離島地区の民間アパートの家賃高騰に対応すべく、時限的に離島地区の住居手当を増額すること。