

## 校長用サンプルⅡ 年度末・年度当初の確認についての申し入れ

私たちは、どの子も人間として大切に育てる教育の実現と教職員が安心して働き生きと働ける職場をつくることを一体のものとして、日々の教育活動にあたっています。こうした見地から、左記の点について申し入れるものです。

- 一、勤務時間1日7時間45分の割振り、および時差勤務の設定については、労使交渉事項であり、組合（分会）との交渉の上、実施すること。
- 二、教職員各自の勤務時間の正確な把握に努め、上限時間の範囲内とすることが目的化し、必要な教育活動がおよそかになることや、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、あるいは残させるようなことは決してしないこと。土・日などに出勤した際にも打刻しなければならないことを周知すること。
- 三、「休憩時間」の扱いについて、すべての教職員が確保できるようにした上で、「在校等時間」から差し引くのは「実際に確保された分」の時間であることを徹底すること。また、疲労回復などのための小休止を保障する工夫。
- 四、教員については、いわゆる「超勤4項目」以外の時間外勤務は命じないこと。やむを得ず行った超過勤務については、回復措置を確実に行うこと。
- 五、週休日の変更は、できる限り直近の日への変更を行うこと。
- 六、教職員の健康が損なわれないように、やむを得ず勤務時間外に行った仕事、持ち帰り仕事、休日出勤などの勤務実態を管理職として把握し、その改善に努めること。また、管理職の責任で教職員の出勤時刻を把握する手立てを確立すること。
- 七、給特法に該当しない学校事務職員、栄養職員については、「改正労働基準法」の内容を反映した適正な36協定を結び、実態に合った超勤手当を支払う手続きをとること。
- 八、「二年単位の変形労働時間制」について、職場に導入しないこと。意向調査等があった場合は、必ず全教職員の意向を確かめること。
- 九、事務職員、栄養職員も含めて、学校職員の年次有給休暇の取得を妨げないこと。
- 十、生理休暇、妊娠中の勤務軽減、母子保健健診、育児時間の保障などの母性保護・子育ての権利、また、介護休暇、短期の介護休暇、子どもの看護休暇、育児参加休暇、育児短時間勤務、育児又は介護を理由とする時差勤務などの両立支援に関する制度を、本人の事情を十分に考慮し活用できるように職場環境の整備に努めること。
- 十一、教職員の人権を尊重し、人格を傷つけるような言動、パワー・ハラスメント、セクシユアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど、職場のハラスメント根絶にむけた具体的対策を行うこと。また、保護者や地域からの教職員への理不尽なクレームに対しては、教職員を守る立場で、管理職が率先して対応すること。
- 十二、② 会計年度任用職員の職務内容について、本人の経験が生かせる務内容となるよう合意にもとづく運用を行うとともに、制度化された両立支援制度が十分活用できるよう、配慮すること。
- 十三、長時間過密労働の解消に向け、分会（組合）との十分な話し合いをもち、具体的な解決策をすすめること。

### 職場の独自要求

--

二〇二二年 月

東京都教職員組合

支部

分会

学校長 様