

私たちは、日本国憲法を生かし、どの子も人間として大切にすることを教育を実現するために日々尽力しています。しかし、教職員が健康でなければそれ十分に進められません。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、勤務時間について

- ① 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。テレワークについて、公務に支障のない範囲で柔軟に認めること。特に介護、妊娠中、病气やケガ等の職員に対して優先して取得を認めること。
- ② 教職員各目の勤務時間の正確な把握に努め、虚偽の打刻をさせないこと。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。

- ③ 「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こと。

- ④ 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。

- ⑤ 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。

- ⑥ 勤務時間の割振りに関して、体育的・文化的行事の朝練など、学校行事等に関わる時間外勤務があった場合、「学校行事の都合等」で、臨機応変な勤務時間の割振りが変更とされる場合」とみなし、当該職員に対する割振り変更を行うこと。

- ⑦ 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。

- ⑧ 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をとること。

- ⑨ 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、職場における具体的な解決策をすすめること。また、地教委にもその観点から意見具申すること。

- ⑩ 「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。

二、休暇・権利について

- ① 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。

- ② 夏季休暇や長期勤務休暇（リフレッシュ休暇）などが、必ず確保できるよう配慮すること。

- ③ 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、母性保護・子育ての権利を保障すること。

- ④ 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職場環境の整備に努めること。

- ⑤ 長期休業中の自主研修については、主催者によって差別せずに認め、職免扱いとすること。

三、学校運営について

- ① 校務分掌の決定や職員会議の運営など、学校運営にあたっては全教職員の意見を聞き、意向が生かされるよう行うこと。部活動顧問については、異動者や、若年層に強制的に顧問をさせることがないようにすること。

- ② 教職員の人権を尊重し、職場での全職員に対するあらゆるハラスメント根絶にむけた具体的対策を行うとともに、ハラスメントが起きない職場づくりと再発防止に努めること。外部からのクレームに対しては、管理職が先頭に立ち組織的な対応を図ること。地教委に対して、ハラスメントの窓口設置と、ハラスメント研修を確実に、ハラスメント対策の強化を求めること。

- ③ 産育休、病休による欠員を生まないために、産育休代替の前倒し任用など、都や区の制度を最大限活用すること。

四、新規採用及び会計年度任用職員について

- ① 新規採用者については、管理職の責任として、正式採用に結びつくよう丁寧な支援・育成を行い、部活動顧問の強制、単独で保護者からの苦情対応などをさせないこと。期限付任用教員については、不安定な身分のまま、一般教員と同様の業務遂行が求められる事情を配慮し、正式採用に結びつくよう特別の援助を行うこと。

- ② 新規採用者を支える体制を十分に整えるとともに、教職員間の交流を図ること。

- ③ 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内容となるよう、また、過重負担とならないよう、本人との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。会計年度任用職員の雇用の安定に責任を持ち、1年ごとの雇用の不安を無くすとともに、5年後ごとの公募の選考の際、継続雇用となるように十分配慮すること。時間講師に対して、前歴加算の計算間違いが無い、地教委に確認作業をさせること。

五、職場環境・労働安全衛生体制について

- ① 労働安全衛生法にもとづき、50人以下の職場であっても、衛生委員会等を設置し、快適な職場環境の実現と労働条件の改善に努めること。

- ② 管理職の責任で労働時間を把握し、月80時間の時間外労働が生じた場合、指定医の面接指導を受けられるようにすること。

- ③ 正規・非正規問わず、さまざまな職員の勤務時間と職務内容について、十分把握するとともに、職員全体にも知らせて共通理解を図り、すべての職員が働きやすい職場をつくること。

六、勤勉手当の成績率、勤務成績に基づく昇給について

- ① 勤勉手当の成績率、勤務成績に基づく昇給については、だれもが意欲をもって、安心して教育に打ち込める制度運用となるよう、公正かつ客観的に推薦を行うこと。

七、組合活動について

- ① 組合への加入妨害、脱退の勧め、組員員であることによる不利益な扱いや差別など、不当労働行為は厳に戒めること。
- ② 具体的な職場の要求に対しては誠実な話し合いの場を持ち、要求の実現にむけ、とりくむこと。

職場の独自要求

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 案②

私たちは、日本国憲法を生かし、どの子も人間として大切にすることを教育を実現するために日々尽力しています。しかし、教職員が健康でなければそれも十分に進められません。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。テレワークについて、公務に支障のない範囲で柔軟に認めること。
- 二、教職員各自の勤務時間の正確な把握に努め、虚偽の打刻をさせないこと。土・日などに出勤した際にも打刻しななければならないことを周知すること。
- 三、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。
- 四、長期休業中の自主研修については、主催者により分け隔てなく認め、職免扱いとすること。
- 五、「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こと。
- 六、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。
- 七、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。
- 八、勤務時間の割振りに関して、体育的・文化的行事の朝練など、学校行事等に関わる時間外勤務があった場合、「学校行事の都合等で、臨機応変な勤務時間の割振りが変更とされる場合」とみなし、当該職員に対する割振り変更を行うこと。
- 九、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。
- 十、「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。
- 十一、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。
- 十二、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職場環境の整備に努めること。
- 十三、教職員の人権を尊重し、職場での全職員に対するあらゆるハラスメント根絶にむけた具体的対策を行うとともに、ハラスメントが起きない職場づくりと再発防止に努めること。外部からのクレームに対しては、管理職が先頭に立ち組織的な対応を図ること。地教委に対して、ハラスメントの窓口設置と、ハラスメント研修を確実に行之、ハラスメント対策の強化を求めること。新採者を支える体制をととのえ、職員間の交流を図ること。
- 十四、職員の異動によつて顧問が不在となった部活動について、新採や残留する教職員に顧問を強制しないこと。また、外部指導員を活用し、できる範囲の活動とすること。
- 十五、産育休、病休による欠員を生まないために、産育休代替の前倒し任用など、都や区の制度を最大限活用すること。
- 十六、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、また、過重負担とならない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。
- 十七、会計年度任用職員の雇用の安定に責任を持ち、1年ごとの雇用の不安を無くすとともに、5年後ごとの公募の選考の際、継続雇用となるように十分配慮すること。時間講師に対して、前歴加算の計算間違いによるが無いか、地教委に確認作業をさせること。
- 十八、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とともに、労働安全衛生法にもとづき、50人以下の職場であっても、衛生委員会等を設置し、快適な職場環境の実現と労働条件の改善に努めること。

職場の独自要求

二〇二五年 月

〇〇〇 学校長

様

東京都教職員組合

支部

分会