愛知県立　　　　　　　　　　学校 　　 2020年　　月　　日

　　学校長　　　　　　　　　　様

　　　　　　　　　　 　 　愛知県高等学校教職員組合

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　分会

 　　 　　　　　分会長

**長時間過密労働に関わる要求書**

　日頃は、本校の教育の充実のため、また、私たち教職員の働きやすい職場環境の整備に向け、ご尽力されていることに敬意を表します。

　さて、ご承知のように私たち教職員の勤務実態は、労働関係法令の観点からみて、極めて問題であるといわざるを得ません。給特法では「原則として時間外勤務は命じないものとする」とされており、その上で、命じることができる業務を４項目（生徒の実習・学校行事・職員会議・非常災害及び緊急の生徒指導）に限定しています。しかし、現実にはさまざまな業務によって時間外勤務が常態化しています。

　こうした中、政府・文科省は、2019年12月、地方公共団体の判断で、「１年単位の変形労働時間制」の導入を可能とする「改正」給特法を成立させました。しかし、「１年単位の変形労働時間制」は、教員の時間外勤務を覆い隠すもので、教員の多忙化解消にはつながりません。そもそも「１年単位の変形労働時間制」について、厚労省のガイドラインでは「恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度」となっており、深刻な長時間過密労働の実態がある学校現場に導入する余地はありません。

　一方、県教委の「教員の多忙化解消プラン」（以下、「プラン」）では、「平成31年度までに達成すべき目標」として「在校時間が月80時間を超過している教員の割合：全校種０％を目指す」との目標が盛り込まれていますが、2019年度上半期の「在校時間記録簿」の集約結果からも明らかなように、この目標と職場の実態とは大きくかけ離れています。少なくともこの目標を達成していくために、職場において、長時間過密労働解消に向けた実効性ある施策が求められています。

　風岡公務災害訴訟について、2018年１月に名古屋高等裁判所は、基金側の「控訴を棄却する」との判決を出しましたが、この中で、名古屋高等裁判所は、風岡先生の「公務が量的にも質的にも、他の教員よりも重いものであった」と結論づけています。こうした判決からは、長時間過密労働の実態を放置していた管理職の姿勢が問われていることは明らかです。

　よりよい教育を行うためには教職員の心身の健康が重要です。そのためには、時間外勤務の状況把握をした上で、個々の教職員の健康管理をはかるとともに、時間外勤務縮減・解消に向けた具体的なとりくみを行うことが必要不可欠です。また、現在、教員の若手志願者が減少していると言われていますが、その要因の１つとして、長時間過密労働があげられます。「教育の未来」という視点からも、長時間過密労働は早急に解消されなければなりません。

　貴職におかれましては、以上の趣旨を踏まえ、長時間過密労働解消に向けて適切な対応をされることを要望します。当面、下記の点について要求します。

記

　１　県教委に対し、「１年単位の変形労働時間制」を導入しないよう意見具申を行うこと。また、長　　時間過密労働の縮減・解消に向け、持ち時間数の縮減、定数増など必要な条件整備を求めること。

 ２　労働関係法令の趣旨を踏まえ、時間外勤務の縮減・解消及び休憩時間の確保・保障を行うこと。　　当面、「多忙化解消プラン」に掲げられた「在校時間が月80時間を超過している教員の割合」の「全　　校種０％」に向け、実効性ある施策を早急に行うこと。

　３　部活動について、「休養日」の拡充や「適切な練習時間」の設定など、教職員と生徒の健康管理　　に配慮したものとすること。また、部活動ガイドラインについて、実効性を確保する仕組みを設けること。

　４　「学校閉庁日」について、休日扱いになるよう県教委へ意見具申すること。また、「学校閉庁日　　の設定」及び「開錠時間・施錠時間の設定」が実効性あるものとなるよう、不要不急の業務の削減を積極的に進めること。

　５　学校経営案の重点目標に記載する「業務改善」目標について、職場の論議をふまえ、長時間過密　　労働の縮減・解消につながる実効性あるものとすること。

 ６　関係法令にもとづいた職場巡視を行うよう、衛生管理医に求めること。また、所属衛生委員会に　　ついては、毎月１回開催するとともに、衛生管理医に参加を求めること。

　７　メンタルヘルスの改善やハラスメント防止に向け、信頼関係に基づいた相談しやすい職場環境と　　なるよう努めること。また、ストレスチェックの結果をもとに「職場環境の改善」をすすめるとともに、ストレスチェックの結果について、職員への周知を行うこと。

　８　「在校時間等の状況記録」の集約結果については、「100時間超」「80時間超100時間以下」、「月45　　時間超80時間以下」の各人数及び「月45時間超」勤務者の業務別実態について、毎月、所属衛生　　委員会に報告するとともに、健康障害防止の観点から実効性ある対策について、協議を行うこと。

　９　面接指導の対象となる「80時間を超える」教職員に対しては、面接指導申出書提出の確認を行　　った上で、面接指導をうけるよう促すとともに、衛生管理医の意見をもとに適切な事後措置を行うこと。あわせて、時間外勤務が「月45時間」を超えている職員などについては、個別に状況を確認し、時間外勤務縮減に向けた適切な措置を講じること。

　10　「定時退校日」について、月１回以上設定するともに、部活動や補習なども含めたものであることを周知すること。あわせて、普段から定時退校しやすい職場環境づくりをすすめ、「定時退校日」を実効性あるものにすること。

　11　勤務時間の割振り変更及び週休日の振替については、当分会との交渉・協議を尊重すること。　　　教育職について、通常の勤務時間を超えた勤務については、割振り変更を行うこと。また、個人別の変更簿を作成し、取得時間帯や週休日の振替えについて、本人の意向を尊重すること。行政職・医療職については、時間外勤務を命じる場合は、健康や家庭への影響に配慮し、職員の意向を尊重すること。また、時間外勤務手当を完全支給し、サービス残業をなくすこと。

 12　総務事務システムの導入の趣旨を踏まえ、ペーパーレス化を早急にすすめること。「旅行伺い」（県費）、「休暇届」については廃止し、「復命」についても口頭復命とすること。