

2021 年度要求項目 ※は重点要求項目	2021 回答（案） 下線等は 2020 からの変更	要求内容補足
I. 生活向上に関する要求 A. 賃金・手当について大幅な改善を行うこと。 ※(1) 初任給のさらなる引き上げなど、青年教職員の給与水準を改善すること。 ※(2) 常勤講師の上位制限を撤廃すること。 ※(3) 常勤講師が正規教員と同等の職務を担っている実態や総務省・人事院・文科省からの通知等を踏まえ、２級格付けにすること。 ※(4) 非常勤講師について次の点を改善すること。 ① 報酬が月額制から実費制となった際の単価算定基準を尊重して１時間あたりの報酬単価を設定すること。 ② 学びの改革支援課で任用されている非常勤講師について、履修の標準となる35週分の予算を措置すること。 ③ 授業日以外でも、少なくとも必要な出勤については、通勤手当を支給すること。 ④ 夜間定時制勤務の職員などには、定通手当等の性格を踏まえ、相応の報酬を支給すること。 ※(5) 再任用職員の賃金について、次の点を改善するよう関係機関に働きかけること。 ① 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げること。 ② 一時金については、支給月数を引き上げ、職務加算を行うこと。 ③ 扶養手当や寒冷地手当などをはじめとする、対象外とされている諸手当を支給すること。 (6) 文化祭指導などの実態に鑑み、勤務時間外の生徒会指導なども特殊勤務手当の支給対象とすること。 (7) 単身赴任手当の支給額を引き上げるとともに、支給対象範囲を拡大すること。 B. クラブ顧問の実態を詳しく調査しその結果に基づき、クラブ指導に関する条件整備を早急に行うこと。 ※(1) 大幅な超過勤務の原因ともなっているクラブ顧問について、超過勤務縮減に向けて具体的な措置を講ずること。 ※(2) クラブ指導にかかる週休日の振替及び代休を取得できるよう条件整備を行うこと。 ※(3) 特殊業務手当について、「長野県高等学校の運動部活動方針」「長野県高等学校の文化部活動方針」に基づき、教職員の適正な勤務時間の設定及び超過勤務縮減の観点から1時間単位の支給とするよう運用の改善を図ること。	I. 生活向上に関する要求 A (1) 人事委員会勧告を尊重したい。 (2) 地公労の課題である。 (3) 他県との均衡も踏まえて設定しており、困難である。 (4) ① 困難である。 ② 引き続き必要な予算の確保に努めたい。 ③ 困難である。 ④ 困難である。 (5) 地公労の課題である。 B (1) 努力している。 (2) <u>週休日の振替及び代休の取得ができるよう環境整備に努める。</u> (3) 困難である。	I A. (2) 段階定な撤廃が示されたが、総務省等の通知の通り法的根拠のない上位制限は速やかに撤廃を。 (3) ㊦（Ⅱ（1）「欠員補充の解消」についてもあわせて訴える） (4) ① ㊦（Ⅱ（2）①「労働条件の明示」、④「勤務時間の把握」についてもあわせて訴える） ② 学びの改革支援課は「カリキュラム編成支援事業」のための任用として1コマ33時間の予算措置。高校教育課分と合わせて任用されている方など、履修の標準に満たない場合があるのではないか？ ③ 授業準備、考査採点などで必要に迫られての出勤も交通費が支給されない例がある。現在は、各校で柔軟に対応されているようだが、それを周知徹底してほしい。㊦アンケート ④ 手当の性格を鑑みれば当然。「手当」ではなくても「単価」を変えるなどして支給すべき。 （夜間の定通手当 22,000 円 →1 時間あたり約 141 円 →45 分授業あたり 105 円 ⇒ 45 分授業の単価 2835 円 + 105 円 = 2,940 円 ） (5) ① 再任用 280,200 円 校長職再任用 422,100 円（常勤講師 1-112 号俸 321,500 円） 定年前と再任用の月額比率は、教諭が約 7 割に対し校長職は約 9 割。校長職に近づけるように。 ② 一時金 再任用 年間 2.3 月。※職務加算 例)「教(二)」2 級…（大卒）10 年:5%、25.5 年:10% ③ 不支給の手当 「扶養・寒冷地・住居・退職」定年後も扶養する例など報告されている。 （国家公務員手当の『地域給的手当』である「寒冷地手当」は山形県では支給あり） B (1) ㊦ 2021 年青年部勤務実態調査によれば、平日の残業の主な理由を「部活動」と回答した青年教員は 97 名。また、休日の出勤理由を部活動と回答した青年教員は 101 名（調査の回答者数 122 名）。 (2) 2021 年青年部勤務実態調査によれば、平日の残業時間が 2 時間以上の青年教員は 86 名。休日に出勤している青年教員は 106 名。 (3) 部活動指導関係は 2019 年度に 4 時間程度 3,600 円から 3 時間程度 2,700 円へ実質的に減額された。「長野県高等学校の運動部活動方針」、「長野県高等学校の文化部活動方針」では「1 日の活動時間は、平日及び学校の休業日（学期中の週末を含む。）ともに、<u>長くとも 3 時間程度</u>とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。」こととしている。コロナ禍で活動時間を短縮する学校もあり、現状の活動実態に見合う 1 時間単位での支給を強く求める。

2021年度要求項目 ※は重点要求項目	2021 回答（案） 下線等は2020からの変更	要求内容補足
(4) 特殊業務手当は、平日も支給対象とすること。 ※(5) クラブ顧問の大幅な自己負担になっている用具代等を全額県費負担とすること。当面、次の点について改善すること。 ① 消耗品的備品の補助費を増額すること。 ② 審判・顧問登録、顧問研修などに伴い発生する諸経費について、調査を行い実態の把握に努めること。また、調査結果をもとに「義務」として挙げられた経費については、県費負担とすること。 ③ 土日の部活指導のための出勤にかかる有料道路代を含む交通費を実費支給すること。 (6) 生徒引率にともなう自家用車使用について、現場職員の意見を引き続きとりいれ、要綱の周知徹底を図ること。 (7) クラブ活動中または引率移動中の事故・災害・傷害等の保障を十分にすること。 ※(8) クラブ顧問の負担を軽減するため、スポーツ活動派遣事業などを拡充するとともに、現場への周知徹底をはかること。 C. 教職員の住環境に関する整備を早急に行うこと。 (1) 教職員住宅に入居しやすい環境を整えること。 (2) 住宅・独身寮については、入居者の要求に沿った修理、改善をすみやかに行うこと。 (3) 教職員住宅・独身寮の一人当たりの負担を減らすように対策を講じること。 (4) 住宅手当の支給限度額を拡大し、支給率を引き上げること。 Ⅱ. 人事・労働条件・権利確立に関する要求 ※(1) 教職員定数増に努めるとともに、総務省や文科省通知等にある通り教職員定数は正規職員で確保し、欠員補充による臨時的任用を解消すること。 (2) 以下にあげる講師の労働条件等について、早急に改善をすすめること。 ① 講師任用時に、文書による労働条件等の明示を管理職に徹底すること。 ② 常勤講師の任用形態が切り替わる際に、規則に則り該当月の給与の合計額を支給すると同時に、内部事務システム等の登録を解除することのないように配慮すること。 ③ 交渉の経過等を踏まえ、「テスト監督」や「単位認定にかかる教科会」、「補充的授業」などの非常勤講師の報酬対象業務について学校長を通じてすべての教職員に周知し、全職員が共通理解を持ち対応できるようにすること。	(4) 困難である。 (5) ① 困難である。 ② 困難である。 ③ 地公労の課題である。 (6) 引き続き周知したい。 (7) 引き続き努力したい。 (8) <u>努力している。現状を勘案しながら研究したい。</u> C (1) 努力している。 (2) 必要な修繕は行っている。 (3) 職員宿舍貸付料の額は職員宿舍管理規則による。 (4) 地公労の課題である。 Ⅱ. 人事・労働条件・権利確立に関する要求 (1) 努力したい。 (2) ① 努力している。 ② <u>努力したい。</u> ③ 校長会等を通じ周知している。	(5) ① 消耗品的備品については単年度措置として 30,000 円が計上されている。過去には+30,000 円（合計 60,000 円）が計上されていたが、現在は「需用費に含まれている」ということでなし。しかし、そのことによる需要費の増額もない。 ② ● 2015 年度の実態調査の結果、自己負担があった教員は 2014、2015 共に 500 人以上で 1 人あたりの平均負担額は 2014 年度 10,025 円、2015 年度 8,437 円となっているが、その後調査は行われていない。県は 2016 年度に全国の都道府県を対象に調査を行った結果、東京都以外で県費負担している都道府県はないとして、県費負担が困難であるという見解を出している。 (6) 生徒引率は運転免許を取得してから 2 年以上経過、過去 1 年間無事故無違反であることが条件。 (7) 2020 年の地公労交渉で「失職の例外」が通勤まで拡大された。部活動引率についても一定の保障や身分保障のための手立てを求める。 (8) 2018 年度スポーツ課の調査では、前年度に外部指導者を利用した学校は全体の 89%に上る一方、各校への予算措置が十分でないことから、利用したくてもできない部があるという実態がある。 Ⅱ (1) 改めて「欠員補充」任用の人数を聞く。 ⇒4月1日 <u>現在</u> 名。(2020は148名) (前述の通り) (2) ① (<u>前述の通り</u>) 周知が徹底されていない。常勤講師も含め、労基法上の明示の義務を果たすこと。 ② 賃金の遅配、システムへの接続の不具合が発生したケースが散見されるので配慮を求める。(条例や規則に則り支給できるよう、システムの問題であれば改善要求をすること) ③ <u>これまで交渉等で確認してきた通り</u>、学校長が認める範囲内で「学期末の成績判定にかかる教科会なども対象となる」という理解でよいか。 (前述も踏まえ) 全職員が共通理解していないため、上記のことや「報酬対象外の業務を依頼される」「テスト監督に入れてもらえない」などの事例あり。少なくとも具体的に認められている業務については漏れがないようにすべての教職員が理解をするように周知すること。

2021年度要求項目 ※は重点要求項目	2021 回答（案） 下線等は2020からの変更	要求内容補足
④ 非常勤講師について、生徒への指導や提出物のチェック等、授業時間前後の労働実態を、雇用主として把握すること。 ※(3) ハラスメントに関する調査を行い、実態把握に努めるとともに、「長野県パワーハラスメント防止マニュアル」に基づき、ハラスメントの防止及び排除に向けて管理職に指導すること。 (4) 「勤務の割り振り」について、次の点について改善すること。 ① 各校の実情に合わせ、学校長が認める業務を主体的に判断できるようにすること。 ② 以下の業務も対象業務に含めること。 1. 平日の部活動指導 2. 生活指導 ※(5) 青年部および講師再任用職員部が抱える課題について、意見交換が必要となる場合には個別に懇談の機会を設けるなど、真摯に対応すること。 ※(6) ICT環境整備に伴い、青年教職員にICT関連業務による過度な負担が生じている実態を踏まえ、負担軽減のための具体的な手立てを講じること。 ※(7) 教職員の年齢構成の学校間格差と、特定の学校に若い教諭や講師が集中している現状を改善すること。 (8) 定時制・通信制の事務職員や養護教諭などを含め、適切な人員確保をすること。 ※(9) 本人の意思や専門性、学校の教育計画を無視した一方的人事を行わないこと。また、通勤に困難をきたしたり、授業時間数などで過重な負担が生じたりするような兼務を命じないこと。 ※(10) 新採者に採用決定後の「回答書」の趣旨を十分に周知し、赴任先については家庭状況等に十分配慮して決定すること。また、赴任校の内示について、可能な限り早く行うこと。 ※(11) 「部活動運営の適正化について」は、丁寧な説明と運用を行うこと。また、教員特殊業務手当ての「部活動指導関係」の予算を理由とした活動制限は行わないこと。 Ⅲ. 民主教育・教育条件整備に関する要求 (1) 30人規模学級を実現させること。とりわけ地域高校などでの先行実施を早急に行うこと。 (2) 青年教職員のニーズに沿う研修を充実させ、参加しやすい態勢を整備すること。 (3) 教職員の自主研修を積極的に支援すること。	④ 引き続き適切な労務管理に努めたい。 (3) 指導している。 (4) ① 運用通知の範囲内で勤務時間の割振り制度がより活用されるよう、周知していきたい。 ② 平日補習や文化祭等の安全管理業務は対象にしている。他はできない。 (5) 必要に応じ対応したい。 <u>(6) 努力している。</u> (7) 努力したい。 (8) 養護教諭の確保については、努力したい。 (9) 人事は、学校長の意見等を聞いて公正かつ慎重に行っている。後段については、過重な負担が生じないよう慎重に対応していきたい。 (10) 配慮している。後段については、人事異動のスケジュールを踏まえて進めたい。 (11) 適切な運用に努めたい。 Ⅲ. 民主教育・教育条件整備に関する要求 (1) 困難である。 (2) 引き続き努力したい。 (3) 教職員の研修については、その拡充に努力したい。	④ ㊟（前述） (3) 「長野県パワーハラスメント防止マニュアル」では「管理職に求められる責務」として、①教職員の意識啓発を図る、②パワハラが発生したら迅速かつ適切に対応する、③職場の人間関係の把握、適切な支援、の3点を挙げているが、教育委員会としての取り組みは相談窓口を設けることにとどまっている。任命権者として、ハラスメントの実態を把握するための調査を行うことを強く求める。 (4) ②「安全管理業務は対象としているとのこと。部活動もこの中に入ってしかるべき。前向きに検討してほしい。」 (5) 採用選考に関する協議など、適宜設定していきたい。 (6) 2021年青年部教員実態調査から、ICTに関する青年教員の負担の大きさを訴える声が多数寄せられていることから、人的措置や業務量軽減などの<u>具体的な手立て</u>について訴える。 (7) 「都市部校と地域校の教員の年齢構成がアンバランス。学校間の格差をなくすためにも教員配置の是正を。」 (9)（再任用については別項で扱う） (10) 新採者は（試験当日も含めて）意思表示しにくい。趣旨が十分に伝わるように案内してほしい。 (11) Ⅲ

2021年度要求項目 ※は重点要求項目	2021 回答（案） 下線等は2020からの変更	要求内容補足
※(4) 教員免許更新制の早期の廃止を求めること。当面は65歳に達する教員免許保有者に対し、更新講習と更新手続きを免除するよう国に求めること。 また、在職中の常勤講師、非常勤講師の教員免許更新対象者に対しても、対象者であることの周知を図ること。 (5) 経年研等、官制研修の実施にあたっては、今までの経緯を尊重するとともに職員団体と協議を行い、以下の点について配慮すること。 ① 現場の多忙な実態を踏まえ、該当者の負担をさらに軽減し、校務に支障のないようにすること。 ② 一定年数の講師経験者は、研修の時間を軽減する配慮すること。 (6) スクールカウンセラー・生徒指導専門教員の配置を拡充すること。 ※(7) 現場の意見を十分に反映しながら必要な箇所へ冷房設備の設置やトイレの洋式化を進めること。 ※(8) オンライン授業等にかかる環境整備に関わって、教職員用のタブレット端末を配置すること。 ※(9) 統合型校務支援システムの運用に対応するために、非常勤講師に対してノートパソコンやYubi キーを早期に配置すること。 IV. 教員採用選考制度の民主化・透明化に関する要求 (1) 思想・信条などを理由とした不正な採用選考は行わないこと。 (2) 教員採用制度は透明性を確保し、公平・公正に実施すること。 ※(3) 欠員補充の講師が非常に多い現状に鑑み、新規採用数を大幅に拡大すること。特に、採用人数は採用猶予者数とは別にし、予定数に近づけること。 ※(4) 少人数教科、職種を含むすべての教科や職種で採用選考を継続して実施すること。 ① 少人数教科の採用選考を継続して行うこと。また、複数人を採用すること。 ② 学校司書の採用選考を行うこと。また、受験年齢制限を撤廃し、経験者枠を創設すること。 ③ 実習教員の採用選考を継続して行うこと。 ④ 校用、農林業務担当職員を正規職員で採用し配置すること。	(4) 国の動向を注視したい。中段については、引き続き国に働きかけていく。後段については、周知している。 (5) 今までの経緯や学校現場の実情を踏まえて進めていきたい。 ① 法令等に基づいて実施する。 ② 引き続き努力したい。 (6) スクールカウンセラー、生徒指導専門教員の配置については、引き続き努力したい。 (7) <u>努力したい</u> ている。 (8) <u>努力する</u> 。 (9) <u>努力する</u> 。 IV. 教員採用選考制度の民主化・透明化に関する (1) 採用は公正に行っている。 (2) 採用は公正に行っている。 (3) 努力している。 (4) ① 課題として認識している。 ② 引き続き努力する。後段については、困難である。 ③ 状況を見ながら判断したい。 ④ 校用、農林業務については、新たな雇用形態への転換を進めている。	(4) 早期の廃止を求める。また、更新対象者とそれ以外の人との不利益がないように配慮すること。特に廃止の成立までの間の受講対象者。（当面は対象者への継続的な周知も求める） (7) 2018年4月、学校環境衛生基準が改正され、望ましい室温がこれまでの10℃～30℃から17℃～28℃に変更された。 文科省の「公立学校施設の空調（冷房）設備設置状況調査」（令和2年9月）によると、特別教室の設置率は全国平均55.5%に対し、長野県は41.9%（下から10番目）。 7月～9月まで行われているエアコン現況調査の結果を <u>尊重</u> し、早急なエアコン設置を求める。 (8) 2021年BYOD実施校は31校、2022年度以降は全公立高校でBYODに取り組む方針を打ち出していることから、生徒がタブレット端末を利用できる環境は今後一層整っていく一方、教職員用のタブレットは措置されておらず、早急な整備の必要性を訴える。 (9) ㊦アンケート 「出欠の入力や成績を代わりに入力する常勤職員への過重労働が心苦しい。」 （ICTを進めるならば環境が必要。生徒への不利益にもなる） IV (3) 前述の通り。採用猶予者とは別に予定者を確保すること。 (4) ① 福祉科の採用再開を求める。少人数科目の採用選考継続。 ②④ マニュアルでは、公務職場は正規を原則とし、必要な職については整理して任用することとされている。以前の行政嘱託とは全く別の職になっているという理解で改めて正規の採用を再開すること。

2021年度要求項目 ※は重点要求項目	2021 回答（案） 下線等は2020からの変更	要求内容補足
※(5) 受験の機会を制限することのないよう、「申し込み資格」に掲げる次の条件を削除すること。 「高等学校の「地理歴史」は公民の免許状を、「公民」は地理歴史の免許状を、「書道」は国語の免許状を、「情報」は他教科の免許状をそれぞれ有することが望ましいです。」	(5) できない。	(5) 「申し込み資格」として“望ましい”という表現は問題。「実際に合格している」のならば、条件を付すことのないよう求める。（今年は福祉の募集がないが、今後も同様に条件を付さないように）
※(6) 講師経験が適正に評価されるよう、一定年数の講師経験を持つ受験者の一次選考を免除するなど、具体策を検討すること。	(6) 講師経験者については配慮しているが、引き続き研究していきたい。	(6) 特に長年講師を務めている人は即戦力。任用を続けていることは現場にふさわしい人であることの証明。「講師経験」を評価の対象とすべき。（加点制度など、具体的に経験を評価するものを）
※(7) 二次選考H判定者だけでなく、一次選考合格者についても次年度の一次選考を免除するなど、選考制度全般を見直し、更に改善を進めること。その際、講師再任用職員部との交渉や協議などを尊重すること。	(7) 現段階での変更は考えていない。	(7) 講師は受験対策もままならない。競争試験ではないので、一次選考合格者の翌年度一次免除も可能はず。
(8) 教員採用選考問題の解答用紙の開示請求の手続きについて周知徹底を図るとともに、手続きの方法を簡略化すること。	(8) 条例に基づき実施する。	(8) 解答用紙を開示してもらい自己採点できることは、スキルアップにもつながる。
(9) 選考の判定に関わる個人情報についても、申し出がある場合には開示を認めること。	(9) 長野県個人情報保護条例の規定に基づく開示請求が可能である。	(9) 自己情報開示請求で、面接の細かな評価なども開示できるように検討してほしい。
※(10) 採用選考期日については、文化祭等との学校行事と重ならないよう配慮するため、早い時期に明らかにすること。	(10) 努力したい。	(10) 選考期日が文化祭などと重なる。目の前の生徒を優先し受験をあきらめることのないように求める。県教委定例会での議論を受け、実施時期の変更や複数会場の設置などを検討する際は、講再部との議論も尊重してほしい。
(11) 新たな特別選考区分の設定にあたっては、その意義を明確にするとともに、他の区分との公平をはかること。	(11) 公正を期した選考をしている。	(11) 2019年度実施の選考から「スポーツの技能や実績のある者を対象とした選考」が新設。
V. 再任用制度に関する要求	V. 再任用制度に関する要求	V ※再任用制度は、「年金支給年齢の引き上げ」→「定年延長」それぞれができずに導入された。
※(1) 年金支給年齢の引き下げを国に働きかけること。	(1) 国の動向を注視したい。	(1)(2) 上記の通り、要求の原則として求める。
※(2) 現行制度下では、年金満額支給年齢まで定年を延長すること。	(2) 地公労の課題である。	㊦ アンケート
※(3) 今後予想される定年延長の制度設計については、講師再任用職員部との交渉や協議などを尊重し、再任用職員と定年が延長された職員との間に不要な軋轢が生じない措置を講ずること。	(3) 地公労の課題である。	(3) 定年延長に係る法改正を受け、速やかに制度導入を行うこと。その際、学校現場に混乱をきたすことのないよう十分な交渉を行い、組合との合意の上で進めること。（定年延長後は、扶養手当、寒冷地手当などは支給対象）
※(4) 現行の1年更新制ではなく、希望する年数の再任用を保障すること。また、再任用の配置や人事異動についても、「人事異動要綱」を準用するなど、教諭と同等に中長期的な教育計画の元で、一定のルール化をはかること。	(4) 地公労の課題である。後段については、現状では困難である。	(4) 生活の糧というよりも、教育への熱意にあふれる再任用希望者が多い。継続した教育のためにも希望年数の任用を求める。また、単年の任用なので調整弁になりかねない。人事異動として同等に扱ってほしい。
※(5) 希望者全員を再任用すること。また、希望者が勤務しやすいよう、勤務条件等に十分配慮すること。	(5) 努力したい。	(5)
(6) 再任用の勤務条件等については、希望・任用時ともに必ず文書で明示し、本人が理解できるよう努力すること。	(6) 行っている。	
(7) 勤務校については、最終在籍校における任用を原則とするよう求めるが、個々の事情についても丁寧なヒアリングを行い十分な配慮をすること。	(7) 最終在籍校における再任用とは限らない。ヒアリングは丁寧に行っている。	(7)(8) 2021アンケートでも「希望しなかった人事」の回答が見受けられる。
(8) 任用形態が変わる場合は、本人の希望や生活実態等をふまえ、十分なヒアリングを行った上で決定すること。とりわけ、再任用への移行の際のヒアリングを丁寧に行うこと。	(8) 行っている。	
(9) 再任用職員のうち、少なくとも短時間勤務職員は定数外とすること。	(9) できない。	(9) 再任用職員の経験を最大限に生かし、教育現場にゆとりと厚みを持たせるために最低でも短時間職員は定数外の配置とすること。