

全日教連 要望結果報告

(発行 平成29年10月16日)

第8次中央要請行動

文教関係施策及び関連予算等に関する要望

総務省

要望日時 平成29年10月16日(月) 14:00~14:30

回答者 【自治行政局】

公務員部公務員課 係長	酒井 修 氏
	安達 久雄 氏
公務員部女性活躍・人材活用推進室 係長	濱口 宜久 氏
公務員部給与能率推進室 係長	野上 伊織 氏

【自治財政局】

調整課 係長	西崎 吏 氏
--------	--------

【情報流通行政局】

情報流通振興課情報活用支援室 課長補佐	坂本 公生 氏
---------------------	---------

【総合通信基盤局】

電気通信事業部消費者行政第一課 係長	岡本かおり 氏
--------------------	---------

要望者 【全日本教職員連盟】

委員長 郡司 隆文		
副委員長 小林 昭宏	高橋 篤	
	島村 暢之	東條 光洋
	安本 薫	古川 俊裕
単位団体専従 矢ヶ部 大輔	中村 高志	
事務局長 井上 真登		
事務局次長 中道 敬	太田 貴也	

要望(全日教連)

- 深刻な地域間格差を解消し、教育の機会均等と教育水準の維持向上につながるよう、地方交付税交付金として一般財源化している教材費・図書費を特定財源化とし、義務教育に係る費用を全額国庫負担とすること
- ネットによる有害情報や犯罪・いじめ等の諸問題から子供たちを守るために、事業者や保護者に対する啓発活動の徹底を図るとともに、特に未成年者が使用する情報端末(スマートフォン等)に対するフィルタリング完全義務化等を含めた更なる規制の強化を図ること

- 3 文部科学省と連携し、教員の業務改善に向けたICTを活用した統合型校務支援システムの早期導入を図ること
- 4 地方公務員制度改革においては、文部科学省と連携し、学校現場に勤務する教職員の勤務の特殊性を考慮した制度改革とすること
 - (1) 教職員の再任用については、勤務の特殊性や効果的な配置を鑑み、定数外での任用とするとともに、勤務形態の多様化促進等の新たな制度設計について、文部科学省と連携して各自治体に対し指導すること
 - (2) 人材確保の観点からも「介護離職ゼロ」に向け、介護を理由とした退職者の復職支援等、教職員の勤務の特殊性を考慮した働きやすい職場環境づくりに向けた制度の整備を、文部科学省と連携して行うこと。
 - (3) 教職員評価は、教職員の勤務の特殊性を踏まえ、昇級等の給与面に反映させるのではなく、人事異動や任用に生かすようにすること
- 5 地方公務員の労働基本権に引き続き制限を設け、代償措置としての人事委員会による勧告制度を堅持すること



総務省

要望1について

義務教育に係る教材費・図書費については一般財源化しており、所要の経費を地方財政計画に計上して、地方交付税の基準財政需要額で算入している。平成29年度は1,000億円程度計上して交付税で適切に算定を行っている。引き続き適切に地方交付税財政措置を行っていきたいと考えている。一般財源化したものを再び国庫負担の対象とすることは難しいということを御理解をいただきたい。

要望2について

保護者に対する啓発活動は現在も行っており、主に総務省ではe-ネットキャラバンといって、文部科学省と連携し電気通信事業者とも協力して、全国の保護者、教職員、児童生徒を対象とした、インターネットの安全、安心利用に向けた啓発講座を出前講座として学校に出向いて行っている。年間2,000件程度の学校から申込をいただいて、昨年は受講者も32万人という実績を上げている。学校からのニーズも高いので、引き続き啓発の充実に向けて取り組んでいきたい。新学期の時期に合わせて、総務省だけでなく内閣府、文部科学省、警察庁、通産省、法務省、関係事業者等とも協力し、「春の安全ネット・新学期一斉行動」を行っている。新入学、新学期に携帯電話の購入が多いこともあり、保護者や青少年のリテラシー高揚のための周知、啓発活動を行っており今後も行う予定である。また、フィルタリングに関しては、今年の6月に「青少年インターネット環境整備法」が改正され、1年以

内に施行されることになっている。こちらでは新たに事業者に対して携帯電話を契約する際に青少年が利用するかどうかの確認義務や、フィルタリングの説明義務、フィルタリングのアプリケーションを作用するための措置について事業者にきちんと実施すべきだということで法令上完全に義務化されることになった。こちらについてもきちんと事業者が遵守するように総務省も監督していきたい。

要望3について

統合型校務支援システムの拡充については、文部科学省でも各地方公共団体が効率的にこのシステムを調達しやすい環境を整備する取組を行っており、今年度中も予算が付いて事業を進めている。総務省としても文部科学省と連携をして、学習教育システムと統合型校務システムを連携させるスマートスクール・プラットフォームという事業をやっており、連携させることで教職員の業務負担の軽減や質の向上を図っていききたいと考えている。先月、5箇所ほど実証地域を採択したところなので、今年度から予算が付けば、3カ年やっていききたいと考えている。

要望4について

- (1) 再任用職員の定員管理については、再任用制度の導入によって行政需要が増加する訳ではないため、簡素で効率的な行政体制の推進を阻害しないよう常勤の再任用職員は定数条例の対象として、任用短時間勤務職員は、常勤の職員と区別して別途管理することとしている。総務省としては、引き続き各地方公共団体において、再任用職員の配置も含めて適正な定員管理の推進に取り組んでいただくことが重要と考えている。

雇用と年金の接続については、民間の高年齢者の雇用確保措置の大半が継続雇用制度であり、国家公務員が再任用により雇用と年金の接続を図ることを閣議決定したことを踏まえて、地方公務員にも同様の措置を講じるよう地方公共団体に求めている。総務省としては、平成25年3月に総務副大臣通知「地方公務員の雇用と年金の接続について」を发出し、その中で再任用制度については「意欲と能力のある人材を幅広い職域で最大限活用できるよう努めるとともに、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について公務内で積極的に活用できる環境を整備すること」等を地方公共団体に要求している。これまでも各種会議等の場を通じ、地方公共団体に対して閣議決定や総務副大臣通知の主旨等の説明や、雇用と年金の接続として再任用制度を活用する上での助言をしてきた。これに加えて今年度は専門家による講演の実施を行い、各団体における制度の適切な活用の取組を推進してきているところで、今後も継続していきたい。

- (2) 前提として勤務条件としては、地方公務員法において「地方公共団体は勤務時間等の勤務条件、社会一般の情勢に適應するように適当な措置を講じなければならない」という原則がある。また、勤務条件を定めるにあたり、国の職員と均衡を失しないように考慮しなければならないという均衡の原則が地方公務員法24条の第5項の中で定められている。民間企業等では、育児介護休業法の規定で介護休業制度が導入されており、また国家公務員では、勤務時間法の規定によって介護休暇また短期の介護休暇等の制度が導入されている。国家公務員の介護休暇は最大6ヶ月ということで民間の介護休暇より長い規定になっている。本年の1月1日からは介護休暇を更に取得しやすくするために、3回まで分割取得を認めており、更に介護休暇とは別に1日に2時間の範囲内で勤務しない事ができるという介護時間という制度を設けている。地方公共団体に対しては介護を理由とした離職を抑制して職員の継続的な勤務を促進することを目的として、条例で介護休暇や短期介護休暇等の制度を整備されていると認識している。今後とも、勤務条件制度の整備に向けて、地方公務員法の主旨を踏まえながら適切な対応がなされるように各地方公共団体に対して必要な助言を行っていききたい。
- (3) 地方公務員法においては、人事評価の具体的な基準や方法は、任命権者において定めることとされているが、評価の公正性、透明性、客観性、納得性を確保するため、各地方公共団体においてその枠組みを適切に構築することが重要であると考えている。国の人事評価制度においては、人事評価の公正性、透明性を高め信頼性向上を図る仕組みとして、評価規準等の明示、自己申の実施、評価結果の開示、面談の実施、苦情処理体制の整備、評価者訓練の実施等の取組が行われているところで、地方公共団体においてもこの様な取組を参考にしながら、地方公務員法の趣旨に則り、人事評価制度の適切な活用を図っていただけると考えている。総務省としても平成26年8月には人事評価制度の運用に関する留意事項について通知を发出するとともに、専門家に

よる講演等の実施において各地方公共団体の制度の適切な活用の取組の推進を行っている。また、都道府県や政令指定都市には人事評価結果の活用について、職員のモチベーション向上や職員から信頼される制度運用となるよう、また任用、給与、分限等に反映できるようにすることやそれらに反映するもととなる公正性の確保について7月、9月に助言を実施した。人事評価制度自体はそれぞれの地方公共団体が、その運用の内容を定めるべきものであるが、地方公務員法において「人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用するものとする」との根本基準が規定され、その上で「人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない」と規定された趣旨を踏まえ、適切な活用がなされるよう関係省庁と連携しつつ、引き続き、必要な助言や情報提供等を行っていききたい。

要望5について

地方公務員の労働基本権については、国家公務員制度改革基本法の第2条において「国家公務員の労使関係制度に関わる措置に合わせ、これと整合性を持って検討する」とある。国の動向としては、平成28年の1月に「多岐に亘る課題があり慎重に検討する必要がある」という総理からの発言があった。地方公務員の労働基本権の在り方については、今後とも、国家公務員の制度の動向を踏まえて対応していききたい。

意見及び回答

● フィルタリングの義務化について

【全日教連】

高校で担任をしていると、生徒のほぼ100%が携帯を所持している状態である。新しさから使い方を誤り、いろいろな事件に巻き込まれることがある。今回の法改正によってフィルタリングの完全義務化についてはどのように変わったのか。

【総務省】

法改正では、基本的にはフィルタリングを使っていたいただきたいのだが、保護者から特別に申し出があった場合には、フィルタリング設定をかけないというところは残っている。ただ、曖昧にならないようにきちんと保護者の意思を確認するように事業者を監督したい。

● 統合型校務支援システムについて

【全日教連】

ICTを活用した校務支援システムの導入については、なかなか進められないのが現状である。県で統一したものが入れれば異動しても同じものが使える。今は実証実験ということであるが、全ての学校に導入できるように計画的に進めていただきたい。

【総務省】

実証実験で終わらないように、同じ5箇所でも3ヵ年やっていくのは、事業所向けの標準仕様にしたからである。事業所が今後、同じようなシステムを作る際には、効率的に安くできるように、こういった設計図に従って導入してくださいというように国から示そうと考えている。それによって、例えばベンダーロックというものがあり、ある自治体が5年経ち別のシステムに替えようとして、別のベンダーに乗り換えようとしたら、非常にお金がかかり乗り換えられなくなる。だから特定の事業者だけしか契約できなくなり弊害が出てくる。そういったことを避けるために標準仕様にまとめて、なるべく比較して競争入札が図られ、値段も安くできるように、全国でシステムを導入しやすい環境を作っていきたいと考えている。

【全日教連】

市町村によってシステムが違っており、異動するときにシステムに慣れず負担感を感じることもある。システムを統一したものが導入されることで業務改善に繋がると考える。

【総務省】

総務省としては、標準仕様として校務系をクラウドベースで導入していきたいと考えている。インターネットで接続するには個人情報もあり、個人情報保護の法制度の問題やセキュリティ性をどう担保できるのかを実証していきたい。県で導入して市町村に使っていただけるような形で、クラウド前提で考えていきたい。

● 人事評価について

【全日教連】

人事評価について、教職員に評価結果を給与に反映させることは相容れないものがある。それは、子供の人格形成という大きな教育の目的を達成させるためには、先生方の協働性のもと、多くの先生が関わることが大事で、先生一人の努力によって為し得るものでない。一人一人の人事評価が入っていくと協働性が崩れていくことがある。教職員の評価は給与に反映させるのではなく、人事異動の方へ生かすべきではないか。

【総務省】

職務の特殊性は理解できるが、他の業務も同じで、我々もチームで行政を進めた上で結果として人事評価をやっており、法律で規定されてしまっている以上やっていたくしかない。その上で納得性、透明性、公正性という部分は先進的に取り組んでいるところもトライアンドエラーで少しずつ改善していっているのが実状である。人事評価制度は人が評価するので100%というのは難しい部分だが、最終的には人事当局が介入してうまく幅を小さくしている。評価が慣れてくると幅も小さくなり介入も減ってくる。まずやってみて課題を一つずつ潰してより良いものにしていかなければならない。



