

# 全日教連 要望結果報告

(発行 平成30年6月6日)

## 第3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30年5月21日(月) 10:00~10:30

### 回答者

#### 【自治行政局】

公務員部公務員課 係長 安藤 陽 様

公務員部公務員課 係長 包 博史 様

公務員部女性活躍人材活用推進室 係長 濱口 宜久 様

公務員部給与能率推進室 係長 山野 高寛 様

公務員部給与能率推進室 係長 植木 壯 様

調整課 係長 西崎 吏 様

#### 【総合通信基盤局】

電気通信事業部消費者行政第一課 係長 本村 優希 様

#### 【情報流通行政局】

情報流通振興課情報活用支援室 主査 桐山 真美 様

### 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

単位団体専従 町田 賢一 萩原 学 田中 元晴

前田 晴雄 北村 顕吾

事務局次長 太田 貴也 島村 暢之

## 要望(全日教連)

- 1 深刻な地域間格差を解消し、教育の機会均等と教育水準を維持向上させるため、地方交付税交付金して一般財源化している教材費・図書費等、義務教育に係る費用を全額国庫負担とすること

- 2 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・保護者に対して特に未成年者が使用する情報端末（スマートフォン等）のフィルタリングを完全義務化すること
- 3 文部科学省と連携し、教員の業務の効率化に向けた統合型校務支援システムの導入を推進すること
- 4 教職員の再任用については、追加的増加への対応として再任用の定数を新たに設けるとともに、勤務の特殊性を踏まえ、文部科学省と連携し、より良い制度となるよう国の指針を示すこと
- 5 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
- 6 非正規教職員の処遇の改善を図ること
- 7 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

義務教育における教材費は、地方公共団体の義務として、昭和62年8月7日に発表された「教育改革に関する第4次答申（最終答申）」では、「国と地方の役割分担と費用負担の見直し、業務の運営の合理化、受益者負担の適正化…の観点から義務教育費国庫負担の在り方について見直しを行う必要がある」とのことから財源移譲されたものである。これ以降は、文部科学省の「教材整備指針（平成23年4月策定）」や「義務教育諸学校における新たな教材整備計画（平成24年度からの10ヶ年）」「学校図書館図書整備等5ヶ年計画」等を踏まえて、基準財政需要額に算入し地方財政措置してきたところである。今後とも、文部科学省と連携しながら適切に地方財政措置していきたい。



### 要望2について

「青少年インターネット環境整備法」を平成30年2月に改正した。これは、青少年が扱うスマートフォンやタブレット等もきめ細かくフィルタリングを義務化していこうというものである。携帯のショップで購入する方が青少年かどうかを確認し、相手が青少年であればフィルタリングの必要性を十分説明し、その後フィルタリング有効化の措置をとるというものである。制度面でも、より確実なフィルタリング措置を進めるものとなった。

制度面だけではなく、フィルタリングの必要性を保護者や青少年に周知・啓発していくことで、より有効な対策としていきたい。この意味で、「e-ネットキャラバン」を文部科学省と連携して展開しているところである。ICTに関する知見がある方を講師に迎え、各学校現場においてフィルタリング

に限らず、ICT利用において青少年が陥りやすい事例を紹介しながら、インターネットの危険性やフィルタリングの必要性を伝えている。

### 要望3について

統合型校務支援システムについて、教員の働き方改革に資するという意味において、文部科学省でも積極的な導入を働きかけているところである。総務省としては、文部科学省と連携して授業学習系システムと校務系システムを連携した教育的な支援システムを目指し、「スマート・スクール・プラットフォーム」実践事業を平成29年度からの3ヶ年の計画で進めているところである。授業学習系システムと校務系システムを連携させることで、授業の質を向上させたり、負担を軽減させたりできると期待している。

### 要望4について

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という訳ではないため、簡素で効率的な行政体制の推進を阻害することがないように常勤の再任用職員は定数条例の対象としている。再任用短時間勤務職員は、常勤の職員と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を決め、自主的で適正な定数管理に取り組むことが重要であると考えている。

再任用は、雇用と年金の接続の問題と捉えている。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」を発出し、その中で再任用制度の下、「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請している。地方公務員の雇用と年金の接続を確実に図るため、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趣旨等の説明や専門家による講演の実施等を通じて、各団体における再任用制度の適切な運用や取組を推進してきたところである。

### 要望5（3）について

地方公務員においては、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。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の向上を図る仕組として、評価規準等の明示、自己申告の実施、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ものと考えている。総務省としても平26年8月に人事評価制度の運用に関する留意事項について通知を発出するとともに、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を推進している。また、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、任用、給与、分限等に反映できるようすることやそれらに反映するもとなる評価の公正性の確保について、これまでも各団体に助言してきている。人事評価制度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6について

非正規教職員の処遇改善について、地方公務員法等を改正し、その趣旨としては臨時的非正規職員の適正な運用を図るもので、給与についても法改正の趣旨を踏まえて発信した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の運用について（平成29年6月）」及び、「会計年度任用職員制度の

導入等に向けた事務処理マニュアル（平成29年8月）」において職務給の原則に基づいて、適正に支給されるように助言しているところである。

### 要望7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附則第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。国家公務員の労働基本権の在り方については、安部内閣総理大臣から、「多岐に亘る課題があり、これまでの経緯を踏まえて引き続き慎重に検討していく必要がある（平成28年1月）」との答弁があり、総務省としても地方公務員の労働基本権の在り方についても、国家公務委員の動向を踏まえて、関係者の意見に耳を傾け対応する必要があると考えている。

## 意見及び回答

### ● 再任用制度について

#### 【全日教連】

再任用制度について、学校現場の実態を伝える。今年度より年金の支給年齢の上限が63歳となった。義務制に限ると、退職者については昨年度末500名弱であり、3年間と考えると1,500名余りが再任用の対象となる。しかし、再任用として勤務している教職員は251名となっている。また、「幅広い職域」との発言があったが、学校現場では「幅広い」ということが難しく、再任用の枠は限られてくる。結局再任用制度の利用を申請しても、担任としての任用では体力的に難しいという個人の判断から、辞退する者が多数存在する。この辺りの課題を解決する必要があると考える。

併せて、定年延長の関連で、今後65歳まで定年が延長されるわけだが、役職定年制等もあり、現状では60歳超の多くの方々が担任をすることになる。これでは、本人は勿論、学校、そして子供たちにとって良いとは言えない。だからこそ、今ある再任用制度を改善することで、定年延長を見据えた制度設計としてほしい。

例えば、学校現場で担任が兼務することが多い特別支援コーディネーターや教務主任や管理職等が兼務することが多い地域連携推進教員等が存在するので、「幅広い職域」ということで、定数外での任用となれば、これまでのキャリアを生かすことができ、再任用を希望する者も学校現場も、非常に助かると思う。是非、文部科学省と連携しながら制度設計を進めてほしい。

徳島県では、養護教諭の再任用の希望がない。これは勤務の特殊性（一人職）ということ、更には、給与が減額された中でも同じ職責を全うしなければならないこと等が理由として挙げられている。これが、定数外配置となれば、補完的な立場ということで、これまでのキャリアを生かして、新規採用者の指導等に当たることができると思う。

### ● 教員評価制度について

#### 【全日教連】

教職員評価制度について、法に基づくが故に業務の圧迫を招いている実態を報告する。教職員評価を給料に反映するといった通達が出されている中ではあるが、評価制度の中身について簡素化の必要性を感じる。運用については、任命権者に任されているということは十分承知している。そこで、地公法で定められている人事評価の中身について、業務の簡略化につながるよう各都道府県に働きかけてほしい。

教員は、地方公務員ではあるが、教育公務員としての職務の特殊性を鑑み、教育公務員特例法の枠組の中で仕事に従事している。大学の教員については、この教育公務員特例法の中で人事評価が行われている。勿論、退学の教員は地方公務員ではないので、教育公務員特例法に規定されているのであるが、私たち義務制・県立の教職員についても、大学の教員と同じように、教育公務員特例法の中に人事評価に関する規

定を盛り込むことができるのではないかと思うのだが、どうか。また、教育公務員特例法の中に人事評価に関する規定を盛り込むことができた場合、地公法の規定と特例法の規定のどちらに優位性があるのかについて聞かせてほしい。

**【総務省】**

教育公務員特例法については、文部科学省管轄となる。地公法と特例法のどちらに優位性があるのか等、詳しく把握していない。

**【全日教連】**

特例法の中に規定された場合は、その運用についての解釈は文部科学省に委ねられるということか。

**【総務省】**

そうである。

**● 情報端末（スマートフォン等）のフィルタリングについて**

**【全日教連】**

フィルタリングについて、「青少年インターネット環境整備法」を平成30年2月に改正された結果、フィルタリングの件数が増えたといった成果が出ているのか。

**【総務省】**

改正施行後から日数を経っていないために、まだ成果といったものを把握するに至ってはいない。定点観測的に、総務省以外の省庁が、インターネット利用全般について調査しているものがある。今後、調査の結果を見ながら、成果を把握していきたい。

**【全日教連】**

フィルタリングは、児童生徒を犯罪から守る最後の砦であると考え。親の同意に関わらず、フィルタリング機能を付帯することについて検討していただきたい。

**【全日教連】**

スマートフォン等のメディア関連の話では、最近自撮りによる被害が増えているという話がある。先程、「e-ネットキャラバン」等でフィルタリングの大切さやネットの危険性を周知・啓発しているということであるが、その他の取組を展開するという考えはあるのか。

**【総務省】**

自撮り被害の防止は、根本として児童生徒にスマートフォン等を利用する時のリスクを教えることが必要である。その意味で「e-ネットキャラバン」での周知・啓発は勿論のこと、「インターネットトラブル事例集（平成29年度版）」や教材を作成し、現場で活用してもらっているところである。

**● 校務支援システムについて**

**【全日教連】**

統合型校務支援システムの導入について、「スマート・スクール・プラットフォーム」実践事業として実証実験を行っていただいていることに感謝する。その中で、提案である。より効率化を図るために、学習指導系のみではなく、出席簿や指導要録の集中管理等、事務系のシステムの統合も是非盛り込んでほしいと考える。市町間で入力の手順や様式、管理の方法が異なれば、それだけで業務を圧迫することになる。また、統合型校務支援システム導入について市町の首長に要望すると、「導入は、校務の効率化を図る上で非常に良いということは分かっている。しかし、財政負担が大きく難しい」という声が返ってくる。費

用を掛けずに業務の簡略化を図るのであれば、各地域で差はあるが、先程挙げた出席簿や指導要領に加え、旅行命令簿等を手書きしているところもあるので、これら事務系の様式を揃えるだけでもかなりの負担軽減につながる。

### 【総務省】

出席の管理を集中して行うことで、保健室にしながら養護教諭が出席の状況を把握することができたという事例を聞いている。学習の情報だけではなく、事務的な情報も共有できる利便性の高いシステムを構築していきたい。

## ● 定年延長について

### 【全日教連】

最後に、定年延長について何か情報がないか。

### 【総務省】

定年の引上げについては、平成30年2月16日に「公務員の定年の引上げに関する検討会」において論点整理が行われ、内閣官房のWebページにて公開されたところである。その後、政府から人事院に検討要請をした状況である。その後のスケジュールは決まっていない。

