

2025年神奈川私学教職員組合連合 統一要求書

2025年3月13日
神奈川私学教職員組合連合

貴殿の私学教育への御尽力に敬意を表します。

2024年から東京都が公私立、年収を問わず高等学校実質授業料無償化を制度化したことを受けて、2024年度、私たちは神奈川県に対して910万未満世帯までの授業料実質無償化を求めてきました。結果は年収800万円未満世帯までの拡充に留まりましたが、新聞報道を通じて知事が910万未満世帯までの案を検討したことがわかり、私学振興課を通じた運動の成果だと受け止めています。また県の来年度（2025年度）予算で、各校種の経常費助成が大幅に増額され、生徒・児童一人当たり単価でみると全校種で国の基準額を上回る経常費助成の増額が実現し、高校は念願の国基準達成となり、神奈川私学をあげての要求が実現しました。

そして、昨秋の衆議院選挙で各政党が「教育の無償化」を公約に掲げ、与党の過半数割れという事態を受け、予算審議の過程で2025年度から就学支援金の所得制限が撤廃され、2026年度から私立高校生の就学支援金額が拡充される方向となりました。これは、私たちがこの間5億筆を超える署名と国会内での年3回の院内集会を積み重ねて、国会内外に「私学も無償に」の世論を形成してきた成果です。私立学校振興助成法の「附帯決議」は実現していませんが、これにより、経常費助成と就学支援金とを合わせると神奈川県では約80万円となり、「私立高校の無償化時代」が始まることとなりました。まだ実現していない、国際人権A規約（13条2項b, c）の留保を撤回し国際的に約束した「学費の漸進的無償化」については、引き続き取り組みを進めていきます。

さて、神奈川私学は、一昨年を起点に中学校卒業生が10年間で約1万人、さらに15年間で約1.6万人減少する生徒急減期に直面しています。また、公立学校の教員不足が影響し若年層の教員の離職が増え教員確保が大変だとの報告が増えています。神奈川私教連が行った春闘アンケートでは、物価高に対応する賃金要求が高まり、特に若年層での賃金要求が大きくなっています。最低賃金1500円時代を展望した時に初任給で24万円（1500円×40時間×4週）は最低条件だとする考え方も出てきています。「私立高校の無償化時代」を迎える一方で、「いつ行ってもお世話になった先生がいる」と卒業生が言う「母港」としての私学づくりが脅かされています。持続可能という私学の公共性が危うくなっているのです。こうしたことから、私たちは今年「私学の可能性を生かし、私学で働く魅力を真に高める25春闘」というスローガンを掲げ、25春闘に臨むことにしました。

以上のことを踏まえて、今年度の統一要求書は賃金要求を第一に掲げました。さらに学校の将来展望・中期計画を示す要求、若年層の雇用確保を始めとする各学園で持続可能な教育労働条件を実現する諸要求を、以下のようにまとめました。

健全な労使関係を構築し、学園の発展、教育の発展をめざすため、文書での回答をお願いいたします。

記

1. 物価高に直面する教職員が安心して働き続けられる賃金についての要求

- ①賃金については、定期昇給を実施するとともに、2025年1月の消費者物価指数が、前年同月比4.0%（昨年2.0%）上昇していること、2024年度の神奈川県人事委員会勧告が2.78%（平均10,818円）であることを踏まえ、積極的にベースアップを行うこと。
- ②一時金の改善を行うこと。
- ③公立賃金準拠校は、人事委員会勧告の内容に関わらず、独自賃金体系への移行を含め現体系を改善すること。

2. 神奈川私学を取りまく情勢に鑑み、建学の精神に基づき、学校存続の中期展望についての要求

- ①コロナ禍を経て加速する少子化、GIGAスクール構想、高校の普通科改革、さらには向こう10年で中学校卒業生が約1万人減少する生徒急減期など、神奈川私学をとりまく情勢が厳しくなることから、教職員の中で学園の将来展望に対する不安が高まっていることを踏まえ、学園存続の中期展望を示すこと。
- ②中期的展望を示す際には、建学の精神に基づき、日本の教育においてどのような役割を学園が果たすのかなど、学園のあり方を教職員との合意をもって示すこと。

3. 神奈川県の経常費助成の国基準実現、私立高校生の学費無償化をいっそうすすめることを県に求め、私学を発展させていくための要求

（1）経常費助成国基準の実現、学費無償化のいっそうの前進で私学助成の拡充を求めていく要求

- ①国に対して、私立学校振興助成法制定50年となる2025年に、私立学校振興助成法制定時の附帯決議「国の補助は」「できるだけ速やかに2分の1とするように努めること」を実現するよう強く働きかけること。
- ②国・県に対して、私学助成が公教育私学の教育費であり、子どもたちの学ぶ権利を守るためにあることを主張して、「経常費助成の大幅増額、授業料直接助成の拡充、施設整備助成の増額新設」などにより学費の無償化、私学教育の振興を強く求めること。
- ③国民・県民から求められている少人数学級を私学で実現するための特別助成の創設や高校における公私立収容人数配分の変更などを求めること。
- ④神奈川県に対して、私学助成拡充の方向で予算編成させること。その際に、生徒一人あたり経常費補助額が、少なくとも国基準を達成することを求めること。更に公立学校経常費の二分の一になるように、標準的運営費方式の改善を求めること。
- ⑤2026年度からの国の就学支援金制度の拡充に合わせ、これまで支出されていた県単の学費補助額を就学支援金制度に上乘せさせて、「授業料実質無償化」をさらに前進させることを求めること。
- ⑥公立中学校の1学級当たりの上限人数が2026年度以降、現在の40人から35人へ順次引き下げることが決められたことを、経常費助成の算定に反映させるように神奈川県に対して求めること。

- ⑦神奈川県に対して、「経常費一部不交付」が私立学校振興助成法の趣旨に反する不当なことであること、教育現場に悪影響を与えることを踏まえ、「教育活動に関わる事件・事故や、教職員個人が起こした事件・事故」を「一部不交付取扱い要領」の対象から外すよう働きかけること。
- ⑧物価高騰対策、とりわけ光熱費の高騰に対して、国・県に対して、緊急補助の大幅な増額を要求すること。
- ⑨施設設備の更新時期を迎えている学校が増えていることから、とりわけ児童生徒の生命に関わる空調施設に対する特別助成を創設するように求めること。

(2) 公費助成運動に対する協力・共同をすすめる要求

「神奈川私学助成をすすめる会」が行う公費助成運動に対して、以下の点での協力・共同を前進させること。

- ①署名簿や宣伝物の学内配布
- ②署名配布に際しての理事会、学校長からの添え書き
- ③私学助成をすすめる会に対する施設貸与
- ④私学のつどいへの参加と協力

4. 私学の教育づくり・学校づくりをすすめるための条件を整備する要求

(1) 若い教職員の退職・離職を防ぐための要求

- ①若い教職員が安心して長く学校づくりに取り組めるよう職場環境を整備すること。
- ②若い教職員を積極的に正規の専任教職員として採用して、長く勤め続けられる学校づくりの担い手を増やしていくこと。

(2) ハラスメントのない職場をつくる要求

- ①パワハラ、セクハラ、マタハラなど様々なハラスメントがない、教職員・生徒が安心して働き学べる環境を整備すること。
- ②職場や管理職対象のハラスメント研修会を毎年行い防止に努めること。
- ③法律に則って相談窓口を設置し教職員に周知すること。
- ④調査委員会等の機関に組合の代表を加えて、より実効あるハラスメント対策をすすめること。

(3) 授業料と施設設備費等の金額、入学時納付金を見直す要求

- ①国の就学支援金が全生徒に支給されるように、授業料が就学支援金より少ない場合は、学納金を授業料に一本化したり、施設整備費等を授業料に組み込んだりするなど改善を図ること。
- ②対象家庭が県の入学金補助（非課税世帯21万1000円）を満額受給できるように入学納付金を改めること。

(4) 専任教職員以外の雇用形態にある教職員についての要求

- ①労働契約法を遵守し、無期雇用への転換を法令通り行えるようにすること。
- ②とりわけ同一労働同一賃金など2020年4月改正の「パートタイム・有期雇用労働法」に則った対応をすること。
- ③専任教職員以外の雇用形態にある教職員の賃金並びに待遇の改善を図ること。

(5) よりよい教育をすすめるための教育労働条件改善の要求

- ①専任教職員の採用をすすめること。
- ②より良い教育をすすめるため、授業準備に充てる時間を確保し、多忙な状態にある職場環境を整備・改善すること。
- ③法令に定められている通り、週40時間を超える労働を改善し、少なくとも週一回の休日が取れるようにすること。
- ④有給休暇を取得しやすい労働環境を作ること。
- ⑤長期休業期間を利用した自主的な研修への参加を積極的に保障すること。

(6) 安心して働けるための職場環境についての要求

- ①教職員の身分を守り、教育を安定的に発展させるために、いかなる理由があっても、一方的な解雇・身分変更・労働条件の変更を行わないこと。
- ②考課査定は導入しないこと。評価制度に公立学校で導入している処遇連動をしないこと。
- ③学校評価の実施に当たっては、学校評価と教員評価を連動させないこと。また勤務評定に利用しないこと。
- ④教職員の将来不安を解消し、安心して教育活動に専念できる終身雇用を守ること。
- ⑤高齢者雇用安定法に従い、法令の定める雇用条件に達していない学園では、定年を65歳まで引き上げる等の労使協議を早急に行うこと。
- ⑥ストレスチェックの実施においては、法令で定められているように個人のプライバシーを守ること。また、その結果を職場改善に役立てること。
- ⑦健康不安が高まっていることを踏まえ、健康診断や人間ドックの受診に対する補助額を増やすとともに、受診しやすい職場環境を作ること。
- ⑧インフルエンザなど各種予防接種に対して学園として補助を行うこと。

(7) 全教職員が気持ちよく力を発揮できるようにするための要求

- ①学校運営に関しては、職員会議、学年会議、教科会議並びに分掌会議などの意見を尊重し、一方的な押しつけを行わないこと。
- ②教職員の採用人事・人事配置に関しては、明瞭かつ公正に行うこと。
- ③私立学校法改正に伴い評議員会のあり方が変わることを踏まえ、私立学校独自の教育を発展させる立場から、民主的に選出された現場の教職員を評議員に加えること。また評議員の選出に現場教職員の意向を反映させること。

(8) 18歳選挙権に関わる要求

- ①18歳選挙権の行使に関わり、生徒の政治活動に関しては、子どもの権利条約にそって権利として認めること。
- ②主権者教育をすすめる教育実践の自由を認めること。

(9) 学園財政に関わる要求

- ①私立学校振興助成法で定める父母負担の軽減の趣旨を踏まえ、就学支援金制度や学費補助制度の拡充に便乗した安易な授業料値上げを行わないこと。
- ②財務諸表、事業報告書の小項目にわたるまで全面的に公開すること。

以上

