



「2026年度春闘期の要求書」提出！②

「春闘期の要求書」のつづきです。

4. 教育予算について

① ゆとりある教育の展望が持てる予算を編成すること。

- ・学校配当予算の増額を行うこと。
- ・「学校事務補助員」を全校配置すること。
- ・学校の要望を充足するために、学校配置講師を増員すること。

② 保護者負担軽減に向けた具体的な措置を講じること。

③ 特別支援学級の定数について定数の基準を緩和し、より細かな充実した教育ができるようにすること。

④ 7月までに産休・育休を取得する職員が在籍する学校には、4月当初より産休育休代替講師を配置すること。

⑤ ICT サポーターを再配置すること。

⑥ 専科教員を全校配置すること。

⑦ 小学校 30 人以下学級の実施および中学校 35 人以下学級の完全実施を行うこと。

⑧ 年度当初から円滑な授業が行えるように、教師用教科書および指導書の購入予算を十分に確保すること。



今年度最初の委員会との交渉

(赤字は、新たな要求項目や重要課題)

5. 人事評価制度については、評価者と被評価者が適切に信頼関係を保たれるように、評価基準を可視化するとともに、公平公正な評価が行えるように管理職に指導すること。

また、管理職の評価基準についても同様に可視化すること。そして、**勤勉手当の人事評価の全職員への反映については、さらなる賃金格差が職員の分断を生むおそれもあるので再検討すること。**

大問題の人事評価制度です。管理職の言動について問題があればすぐに組合に連絡を！！

6. その他

① 新しい職「主務教諭」の業務内容と選考基準を明確にすること。

②「学級担任加算(義務教育等教員特別手当)」については、教職員に対し管理職からしっかりと説明して内容を周知させること。また今後について、**特支学校学級の担任や中学校の副担任、他に関わりのある教員も含めて支給対象を幅広く検討すること。**

③「変形労働時間制の活用」は、指針の告示後労使協議すること。

④「主幹教諭」「指導教諭」「主務教諭」は、地公法の規定に基づく「管理職等」にあたらぬことを全職員に周知すること。

⑤ 小学校でのフッ化物洗口については、安全性や教職員の負担について調査し、今後の実施について考慮すること。また、実施校においては、年度当初実施マニュアルについて再確認すること。

⑥ 短時間勤務職員の複数担任制については、本人の合意のもと、教員の負担増にならないようにすること。また充分な検証を行い、教員が多様な働き方を選択できるという側面からの考慮を行うこと。

⑦ 養護教諭の新採指導教員については、学校現場の養護教諭に負担がかからないように、指導主事が担当すること。

2026 年度最初の教育委員会交渉が行われ、市教組執行部は現場の切実な声を届けました。交渉では、賃金・手当の改善、長時間労働の是正、定数欠解消、部活動の地域移行、教育予算の拡充などについて要望しました。特に、「業務改善ではなく業務削減が必要」との若手教職員の声や、休憩時間も取れない厳しい現状が共有されました。また、事務職員からは物価高騰による予算不足や事務補助員未配置の課題も訴えられました。教育委員会側は、教職員が健康に働ける環境づくりの重要性を認め、働き方改革を進める姿勢を示しました。北九州市教組は、これからも現場の声を届け、教職員と子どもたち双方のウェルビーイング実現に向け、粘り強く交渉を続けていきます。

わからないこと・困ったことがあったら… 何でも気軽にお問い合わせください！

///JTU 北九州市教職員組合 〒802-0072 小倉北区東篠崎3丁目4-1

E-mail:jtuhokyu@lime.ocn.ne.jp

北九州教育会館 TEL (093) 953-0381

