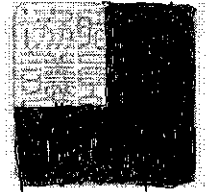


大阪市教育委員会
教育長 山本晋次 様

大阪市教職員組合協議会
議長 辻本 正純



労働条件改善要求書

多数の教職員が過労死ラインをこえる勤務を強いられている現状に、さらにコロナ禍の対応が加わり、教職員の疲弊はかつてなく高まっています。

このような状況の下、今行うべきことは、大阪市解体廃止（都構想）の住民投票の結果を無視して、教育的な、市民的な議論を行わずに、政令市に例を見ない地域に根ざし伝統ある大阪市立の高校を何の計画もなく府に丸投げすることではありません。住民不在で、時代に逆行し教育科学の成果に学ばない、小中学校の統廃合を押し進めることではありません。新型コロナウイルスの感染拡大の下、子どもたちの安全安心の観点からと、分散登校の経験で、1学級20人以下の良さが実感されました。教育行政の機関として教育の科学に基づいた施策を展開し、使用者として労働法制を遵守し教職員の健康と安全を守る取り組みを強力に推進すべきです。

多くの教職員が休憩時間も取れずに、健康を害し命を脅かされるほど働かされている現状をこれ以上放置することは許されません。子どもの教育のためにも、直ちにこのような状況を解消する責任があります。教職員の勤務労働条件を抜本的に改善するよう下記のとおり要求します。

記

1. 大阪市解体廃止（都構想）の住民投票の結果を無視して、大阪市立の高校を府に移管しないこと。生徒の教育環境、教職員の労働環境の後退をもたらす移管は、凍結・撤回すること。
2. 住民不在、子ども、教職員不在の小中学校の統廃合を止めること。教育効果の観点から、また、コロナの感染拡大抑制、新たなウイルスによる感染症の拡大阻止、子どもと教職員の安全確保の観点から、少人数学級（20人以下学級）を推進すること。また、定数の決定、学級編制基準の決定が大阪市の権限となったもとの、他の先進国に比べ学級規模が大きいことが、日本の教職員の長時間労働の原因となっている状況をふまえ、教員1人当たりの授業時数の上限設定を行い長時間労働の軽減を図ること。教員増を行い、教員の労働過重の状況を改善すること。
3. 感染症罹患により重篤化する可能性が高い、妊婦（妊婦のパートナーを含む）、基礎疾患のある教職員、高齢者や介護等を必要とする家族がいる教職員等への特別休暇を有給で新設すること。感染リスクを減らすため、在宅勤務や教育公務員特例法第22条に基づく自宅での研修承認を必要に応じて積極的に活用すること。⑧密を避けるための時差通勤、マイカー通勤等について必要に応じて承認すること等、労安（安全配慮義務）の観点も踏まえて対応すること。アルコール消毒の作業は、教職員に負担をかけるのではなく外部委託を行うこと。教職員に通勤、職務遂行上に感染症対策として不可欠なマスク等を必要数配布支給すること。変異種などによる新たなフェーズに備えて幼児児童生徒、教職員に対してPCR検査等を実施すること。
4. 使用者の「仕事上のミスで会社に損害を与えても、当然には賠償義務は発生しない」（日本労働弁護団）のであり、また、最高裁判決（昭和51年7月8日）は「右損害のうち4分の1を限度として被用者に対し賠償及び求償を請求しうるにすぎない」との判断を示している。「故意」または「重大な過失」が無いに

もかわらず、当該教員に1カ月分の給与ほどの高額な修理代の全額の負担を求めるなどは、法曹界の常識、最高裁判例に反するものである。「仕事上のミスを理由とする損害賠償」については、賠償を求めないこと。

5. 教育職員の初任給の号給決定、講師の号給決定において、同一労働同一賃金の観点から、前歴にある非正規雇用の期間も正規雇用の期間と同様の換算率を適用し、不平等な取り扱いを是正すること。前歴にある会計年度任用職員の期間は、当然に会計年度任用職員は公務員であることを踏まえて、10割換算を適用すること。また、職務内容にほとんど差がない現状を踏まえ、また「職務給の原則」や「同一労働同一賃金」を踏まえ、講師（非正規教員）の給料表を正規教員の給料表と区別しないこと。
6. 給与制度決定権限の移譲による教職員の給与勤務条件の後退の回復を図ること。「他都市との均衡」を考慮し、大阪市から人が逃げる状況を改善すること。教職員の給与勤務条件については、経緯を踏まえ、特に府との均衡を十分に考慮すること（母性保護規定を含む）。教員間に格差と分断を持ち込み、給与水準を引き下げる「主務教諭」制度を廃止すること。
 - (1) 退職手当（府内公立学校に比べて120～130万円低い）は、最低限大阪府内公立学校並みに支給すること。講師等の退職手当についても、最低限大阪府内公立学校並みに支給すること。
 - (2) 権限移譲に際し、他の政令市に例を見ない「地域手当引き上げ分を相殺する」ための教育職給料表の「給料表水準の調整」＝減額（高等学校等4.56%、小学校・中学校4.46%、幼稚園4.53%、平成29年4月実施）を復元すること。
 - (3) 主務教諭選考に合格しても、小中73号給（高65号給）以上の号給の者は足ふみ（昇給しない）等の不利益な取り扱いを改めること。
 - (4) 主務教諭導入に際し教諭の上限号給（小中73号給、高校65号給）が設定されたことにより、14年以上の講師経験のある者が教諭採用される場合、初任給の前歴加算において大阪市では14年以上の期間は全く反映されなくなり、前歴加算が大幅に抑制され、22歳で大学を卒業し23年間の講師経験を経て45歳で教諭（新採）採用される場合の者の初任給は、大阪府と比べて月額で5万円以上低くなっている状況を改善すること。
 - (5) 高校教育職給料表1級職「実習助手」の処遇は、他都市との均衡・職種の状況・特殊性等を踏まえ、引き続き改善を図ること。税源移譲に伴い生じた高校教育職給料表1級の賃金・給与面の扱いにおける不利益の解消を早期に行うこと。総括実習助手、教諭（実習担当）の極めて不当な昇給停止を直ちに止め、損失を回復すること。
 - (6) 地方公務員の育児休業等に関する法律第9条「職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。」を遵守すること。育児休業者の復職時調整は、全ての者に対して100%換算を行うこと。
 - (7) 高校標準法が定める標準定数については、国庫による財源措置が行われていることを踏まえ、異常に高い実習助手の非正規率の改善を図り、勤務条件・労働環境の改善を図ること。そのために、新規採用を再開すること。
 - (8) 女性教職員が多数勤務・活躍しているという学校現場の特殊性を踏まえ、母性保護にかかわるものをはじめ長年取られてきた勤務労働条件等を戻すこと。妊娠障害休暇を14日に戻すこと。短期介護休暇について、「2週間以上にわたり」の要件をなくし、診断書等の提出を必要なしとすること。
7. 人事評価制度において絶対評価との矛盾を広げ、成績主義を強める相対評価を廃止すること。教育職員に対して、職員基本条例第3条の定め反する、また公正性・納得性・透明性に大きな問題を持つ人事評価制度（相対評価）を止めること。大阪市人事評価制度を人事・処遇に連動させないこと。
8. 幼稚園給料表を廃止し、幼稚園教員に小学校・中学校給料表を適用すること。
9. 矛盾に満ちた「2019年度からの教員の初任給引き上げ」について、初任給基準の変更を行わないことによるモチベーションに関わる問題・中堅ベテラン層のモチベーションに関わる問題等を踏まえ、初任給基

準の改善を行うこと。

10. 原則、時間外勤務を命じないとする「給特法」（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）制定の国会論議・立法趣旨を守り、「歯止め」を行い、小学校3割・中学校で6割の教員が過労死ラインにあるという無定量、無制限の超過勤務が行われている無法・あってはならないブラックな状況を直ちに改善すること。

- (1) 教育長交渉を設定し、教職員の要求に耳を傾け、改善に向けての協議を行うこと。
- (2) 機能不全状態に陥り、時間外勤務を野放しにしている給特法の廃止を国、関係機関に働きかけ、教職員が置かれている状況の改善を図ること。
- (3) 教職員にさらなる長時間勤務を強いる過労死促進制度ともいえるべき「1年単位の変形労働時間制」は導入しないこと。
- (4) 一人ひとりの子どもの発達課題に応じて、自主的、創造的な教育的対応が求められる。職務の遂行にあたり、明確な職務命令によらない「黙示の指示」によって、法定労働時間を超えて勤務する場合には、それをすべて教員の職務に求められる自発性に還元することなく、適正待遇の原則に基づいて、時間外勤務とみなして対応すること。勤務実態を適正に把握し、超過勤務手当を支給すること。
- (5) 「（厚生労働省労働基準局長通達）労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」をすべての職場・管理職に徹底し、サービス残業・不払い労働の解消、休憩時間の実効確保を実現すること。
- (6) 使用者の労働時間の管理責任をはたし、長時間勤務解消に向けた次の対応・措置を行うこと。
 - ① 教職員の勤務時間管理が服務監督権者の責任であることを踏まえ、各学校における校長による適正な勤務時間管理を行い、時間外勤務の実態を明らかにすること。
 - a) 職員会議、泊を伴う学校行事など限定4項目に従事する教員に対して出されている時間外勤務命令（勤務）の状況・実態について市教協との協議を行うこと。
 - b) 教材研究、授業準備、成績処理、学年会議、打ち合わせなど限定4項目以外の勤務についても、実態を踏まえて時間外勤務命令を出すこと。
 - ② 週1回の「ゆとりの日」の「設定及び実施」の実態を明らかにし、実効あるものとする。
 - ③ 長時間労働解消のために、学校園にノー残業デーを実施すること。
 - ④ 泊を伴う学校行事に参加する教職員の勤務の労働時間管理を適正に行うこと。また、実態を踏まえて深夜割増手当を支給すること。

11. 休憩時間が取れていない。教職員の休憩時間取得状況についての調査を行い、労働基準法34条を遵守するための具体策を講じること。

12. 次の措置を行うこと。

- (1) 労災保険でのいわゆる過労死事案の認定基準における「過重負担の有無の判断」に関して、「おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できる」とされていることから、教育委員会は安全配慮義務として、月間の時間外勤務が45時間を超える教職員の健康状態を把握し、職務の負担を軽減するための特段の措置をとること。
- (2) 労働安全衛生法において、月間の時間外労働時間が80時間を超える場合には、医師の面接指導が義務付けられていることから、教育委員会は安全配慮義務として、面接指導の内容を把握し、職務の負担を軽減するための特段の措置をとること。
- (3) 労働安全衛生法に基づいて、長時間勤務者に対する産業医の面接指導を教育委員会・校園長の責任で実施すること。
- (4) 労働安全衛生法第66条の4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）を行い、第66条の5（健康診断実施後の措置）に規定されている適切な措置をとること。
- (5) 医師の診断、健康診断（定期、特殊）の結果を踏まえ、教職員の健康を守るために安全健康配慮義務を

果たすこと。

- (6) 病気休暇・休職復帰者など健康上配慮を要する教職員に対して、「労働時間の短縮の措置」や「勤務を軽減するなどの措置」を行うこと。
 - (7) 衛生管理者免許受験準備講習会、衛生推進者養成講習会について、希望者全員が受講できるようにすること。
13. 勤務条件に大きな影響を及ぼす、客観性を持たない、現場教職員、子どもの声に耳を傾けない、排除の論理に貫かれた「指導が不適切である教員」の対応を止めること。また、パワハラ的なステップアップ研修については、必ず改善を図ること。
 14. 次の改善を行うこと。
 - (1) 不妊、不育治療のための通院休暇制度を設けること。
 - (2) 非常勤講師の賃金制度を月額報酬制に戻し、賃金を大幅に改善すること。当面賃金単価を大幅に引き上げるとともに、勤務時間に応じた一時金を支給すること。また、支給日を大阪府と同様の翌月10日にすること。
 15. 地方公務員法第42条「地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない」に基づき、福利厚生制度を充実すること。また、臨時・非常勤教職員を含むすべての教職員を対象とすること。「労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずる」(労働安全衛生法70条)こと。
 16. 学校における食育の推進に中核的な役割を担う栄養教諭の欠員等に伴う臨時的任用は、学校栄養職員としてではなく栄養教諭の代替として講師の任用を行い、食育の充実を図るとともに、代替者の報酬の改善を図ること。

以上