

| | |
|---|---|
| 番号 | 3 |
| 項目 | <p><u>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。3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。(新規項目)</u></p> |
| <p>(下線部のみ回答)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、令和2年3月に「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う特別休暇の付与」を実施し、各校園長宛に通知を行いました。</p> <p>取扱いが変更する場合は、その旨を各校園長あてに通知を行い、制度の周知を図っております。</p> <p>在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、感染症拡大防止を目的とした柔軟な勤務体制の確保の観点から、令和2年度4月に「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けたテレワーク制度」を実施し、各校園長あてに通知を行いました。</p> <p>マイカー通勤等についても、令和2年4月に「新型コロナウイルス感染症の拡大防止にかかるマイカー等通勤の緩和」を実施し、各校園長に通知を行いました。</p> <p>在宅勤務やマイカー通勤等の緩和についても同様に、取扱いが変更する場合は、その旨を各校園長あてに通知を行い、制度の周知を図っております。</p> <p>妊娠中の女性に職員についても、令和2年5月に「妊娠中および出産後の職員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の一部改正に伴い、医師等の指導に基づく校務分担の見直し等の措置又は通勤緩和による勤務時間の短縮や、新型コロナウイルス感染症への感染防止の観点による勤務時間の割振りの変更やテレワーク制度による在宅勤務等の活用により妊娠中の女性教職員の母性健康管理の措置を適切に行うよう通知を行っており、令和2年12月には、その指針の適応期限が延長され、令和3年1月に総務省から通知があったため、その趣旨を踏まえ、引き続き妊娠中の女性教職員の母性健康管理の措置を適切に行うよう各校園長に通知しております</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|----|--|
| 番号 | 5 |
| 項目 | <p>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。</p> |
| | <p>(回答)</p> <p>教育職員給料表適用者の前歴加算における経験年数の換算につきましては、教員免許が必要な講師等の職を10割換算とするなど、個別の職務内容等に応じて経歴を換算しております。今後も引き続き、他都市状況等も注視しながら検討してまいりたいと考えております。</p> <p>常勤講師に適用される給料表につきましては、1級としているところでございます。</p> <p>常勤講師の給与につきましては、本務教員との均衡を考慮し、本務教員が昇給可能な年齢までの前歴を加算できるよう、小中学校教育職給料表においては適用号給の上限を125号給から157号給へ、高等学校等教育職給料表においては140号給から157号給へ、令和2年度より引き上げたところでございます。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたいと考えております。</p> |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当</p> |

| | |
|--|--|
| 番号 | 6.(1)(2) |
| 項目 | <p>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。</p> <p>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</p> |
| <p>(回答)</p> <p>教職員の勤務条件については、本市人事委員会からの意見を踏まえ、原則、市制度適用としつつも、学校現場特有の事情の考慮や激変緩和のための措置が必要な内容については措置を講じてきたところです。今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|---|
| 番号 | 6. (3) |
| 項目 | 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。 |
| <p>(回答)</p> <p>主務教諭の職は、ミドルリーダーたる教員が、教職で培った豊かな経験をもって職務を担うことを想定しております。このことから、選考対象者といたしましては、現在、教諭の職にあり、一定の年限を経た者としております。</p> <p>また、教諭の上限号給を大卒新規採用教員が 37 歳になったときに適用される号給に設定しておりますが、これは、主務教諭に求める職務・職責を踏まえながら、十分な受験機会の確保という観点等について総合的に勘案した結果、学歴区分において最も高い年齢となる博士課程修了後の採用者が 10 年を迎える 37 歳を上限に設定したものでございます。</p> <p>37 歳以上で採用される教諭等につきましては、有為な人材の確保の観点から一定の配慮が必要と考え、採用者のほとんどを占める短大卒と大学卒について、主務教諭の選考に必要な経験年数を 6 年に短縮する措置を設けることとしております。</p> <p>なお、教育職給料表適用者の前歴加算につきましては、経験年数換算表の換算率により換算して得られる期間のうち、5 年までの部分に対しては 12 月で 4 号給、5 年を超える部分に対しては 15 月で 4 号給をそれぞれ初任給基準表に定める号給に加算しております。ただし、換算率 10 割の期間については、全期間について 12 月で 4 号給としております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|--|--|
| 番号 | 6.(4) |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>主務教諭制度導入に伴う教諭の上限号給につきましては、学歴区分において最も高い年齢となる博士課程修了後の採用者が10年を迎える37歳になった時に適用される号給を上限に設定しております。</p> <p>37歳以上で採用される教諭等につきましては、採用者のほとんどを占める短大卒と大学卒について、主務教諭の選考に必要な経験年数を6年に短縮する措置を設けております。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p> |

| | |
|--|--|
| 番号 | 6. (5) |
| 項目 | <p>高校給料表 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等教育職給料表 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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>実習助手につきましては、権限移譲時において円滑なキャリア形成に資する観点から、総括実習助手選考の対象者に関する年齢下限を大幅に引き下げてきたところです。</p> <p>今後も引き続き、他都市状況等も注視しながら検討してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p> |

| | |
|---|--|
| 番号 | 6. (6) |
| 項目 | <p>地方公務員法第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。育児休業の復職時調整は、すべての者に対し100%換算を行うこと。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>平成30年度以降の主務教諭選考において、育児休業のために前年度の人事評価の結果がない者につきましては、基準日の年度の前4年度の人事評価のうち直近の人事評価を選考における前年度分の評価とみなし、前々年度分の人事評価につきましては、勤務成績良好とみなすようにしております。</p> <p>育児休業者の復職時調整につきましては、本市の制度により3分の3換算をしているところです。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p> |

| | |
|--|--|
| 番号 | 6.(7) |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>実習助手の配置において、定数内の実習助手については、本来は本務職員により配置すべきところではありますが、新規採用の再開につきましては、令和4年度に高等学校が大阪府に移管されることから困難であると考えております。引き続き、本務の実習助手で定数に満たない部分につきましては、期限付実習助手を採用することとしており、人材確保にあたっては様々に工夫する必要があると考えています。</p> | |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p> |

| | |
|--|---|
| 番号 | 6. (8) |
| 項目 | <p>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り扱われてきた勤務労働条件を戻すこと。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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>教職員の勤務条件については、本市人事委員会からの意見を踏まえ、原則、市制度適用としつつも、学校現場特有の事情の考慮や激変緩和のための措置が必要な内容については措置を講じてきたところです。今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|--|--|
| 番号 | 7 |
| 項目 | <p>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条の定めに反する、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・<u>処遇に連動</u>させないこと。</p> |
| <p>(回答) (下線部のみ回答)</p> <p>評価の給与反映につきまして、これまでも「評価・育成システム」において給与等への反映を行ってまいりましたが、本市職員基本条例においても「人事評価の結果は任用及び給与に適正に反映しなければならない」「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない」と規定されております。</p> <p>今後とも教職員の勤務条件につきましては、本市全体の動向を注視しつつ検討してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|--|-------------------------------------|
| 番号 | 8. |
| 項目 | 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。 |
| <p>(回答)</p> <p>幼稚園教員の給与については、本市人事委員会報告を踏まえた新たな給料表を平成27年4月に導入したところです。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|--|
| 番号 | 9 |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>本市では、いわゆる「団塊の世代」教員の大量退職、新任教員の大量採用が続いており、管理職不足の解消、教員の資質向上はもとより、優秀な人材の確保といった喫緊の課題を抱えているところです。これらの課題解消を図るため、主務教諭制度の導入等、さまざまな制度改正を行ってきたところですが、「優秀な人材の確保」については、多くの優秀な教員を獲得し、本市の教育水準の更なる向上を図ることを目的として、平成30年12月13日に、「教育職員の初任給水準の引上げ」について、大阪市教職員組合協議会の皆様にご提案させていただいたところです。</p> <p>引き続き、他都市動向も注視しながら、教員がモチベーションをもって働き続けることができるよう、制度のあり方について研究してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p> |

| | |
|--|--|
| 番号 | 10（2） |
| 項目 | 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。 |
| <p>（回答）</p> <p>教育職員は、「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」により時間外勤務手当を支給することができないことから、原則として時間外勤務を命じないこととし、超勤4項目に該当する業務について、やむをえない場合のみ、時間外勤務を命ずることができるとされております。</p> <p>教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月25日に文部科学省より「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が示されました。本市におきましても、令和元年12月10日に教育委員会会議におきまして、「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、12月13日に各区及び各学校園に通知を行ってまいりました。</p> <p>また、令和2年3月31日に「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、4月1日に各学校園に通知を行いました。</p> <p>令和元年12月11日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布されたところであり、引き続き「学校園における働き方改革推進プラン」や規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向けて、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組みを図ってまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|---|
| 番号 | 10.(3) |
| 項目 | 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うべき「1年単位の変形労働時間制」は導入しない。 |
| <p>(回答)</p> <p>令和元年12月11日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布されたところであり、令和2年7月17日「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施行規則の制定」及び「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の改正等について、公布されました。</p> <p>変形労働時間制の導入につきましては、本市の学校現場の意見、国や他都市の動向等を踏まえ、適切に対処してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|---|
| 番号 | 10（4） |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>教育職員の勤務時間につきましては、大阪市立学校の職員の勤務時間、休日等に関する規則により、4週間を超えない期間につき、1週間当たり38時間45分と規定されております。</p> <p>教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月25日に文部科学省より「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が示されました。本市におきましても、令和元年12月10日に教育委員会会議におきまして、「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、12月13日に各区及び各学校園に通知を行ってまいりました。</p> <p>また、令和2年3月31日に「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、4月1日に各学校園に通知を行いました。</p> <p>令和元年12月11日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布されたところであり、引き続き「学校園における働き方改革推進プラン」や規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向けて、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組みを図ってまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|--|---|
| 番号 | 10（5） |
| 項目 | <p>「(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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>教育職員の勤務時間につきましては、大阪市立学校の職員の勤務時間、休日等に関する規則により、4週間を超えない期間につき、1週間当たり38時間45分と規定されております。</p> <p>教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月25日に文部科学省より「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が示されました。本市におきましても、令和元年12月10日に教育委員会会議におきまして、「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、12月13日に各区及び各学校園に通知を行ってまいりました。</p> <p>また、令和2年3月31日に「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、4月1日に各学校園に通知を行いました。</p> <p>令和元年12月11日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布されたところであり、引き続き「学校園における働き方改革推進プラン」や規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向けて、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組みを図ってまいります。</p> <p>休憩時間につきましては、「教職員勤務情報システム」において、必ず設定することとなっており、概ね、全ての教職員に対して、明示できているものと考えております。</p> <p>また、設定された休憩時間を変更する場合や、休憩時間が取得できなかった場合などについても、システムにおいて処理することとしており、万が一、休憩時間を取得できなかった場合は、管理職が把握できるようにしております。なお、教育委員会におきましても把握を行い、取得できなかった学校園へ、改善にむけ、聞き取りを行ってまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|--|---|
| 番号 | 10(6)① |
| 項目 | <p>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（休憩時間を含む）を行い、時間外勤務の実態を明らかにすること。</p> <p>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・実態について市教委との協議を行うこと。</p> <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>教育職員の勤務時間につきましては、大阪市立学校の職員の勤務時間、休日等に関する規則により、4週間を超えない期間につき、1週間当たり38時間45分と規定されております。</p> <p>教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月25日に文部科学省より「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が示されました。本市におきましても、令和元年12月10日に教育委員会会議におきまして、「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、12月13日に各区及び各学校園に通知を行ってまいりました。</p> <p>また、令和2年3月31日に「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、4月1日に各学校園に通知を行いました。</p> <p>令和元年12月11日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布されたところであり、引き続き「学校園における働き方改革推進プラン」や規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向けて、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組みを図ってまいります。</p> <p>休憩時間につきましては、「教職員勤務情報システム」において、必ず設定することとなっており、概ね、全ての教職員に対して、明示できているものと考えております。</p> <p>また、設定された休憩時間を変更する場合や、休憩時間が取得できなかった場合などについても、システムにおいて処理することとしており、万が一、休憩時間を取得できなかった場合は、管理職が把握できるようにしております。なお、教育委員会におきましても把握を行い、取得できなかった学校園へ、改善にむけ、聞き取りを行ってまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|--|
| 番号 | 10(6)④ |
| 項目 | 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い、実態を踏まえて深夜割増手当を支給すること。 |
| <p>(回答)</p> <p>泊を伴う学校行事の勤務時間につきましては、平成24年5月9日付け「宿泊を伴う学校行事の引率業務を行う職員の勤務時間の割振りに係る事務手続き等について(府費教職員及び市費教員)」により各学校園に周知を行っており、勤務時間の割振りを行っている時間については教職員勤務情報システムにおいて把握することが可能となっております。今後とも勤務の労働時間にかかる適切な運用が行われるように周知に努めてまいります。</p> <p>夜間勤務手当につきましては、22時以降に正規の勤務時間が割り振られており、その時間帯に勤務を行った場合に支給できるものとなっております。今後とも適切に対処してまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|--|--|
| 番号 | 11 |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>休憩時間につきましては、「教職員勤務情報システム」において、必ず設定することとなっており、概ね、全ての教職員に対して、明示できているものと考えております。</p> <p>また、設定された休憩時間を変更する場合や、休憩時間が取得できなかった場合などについても、システムにおいて処理することとしており、万が一、休憩時間を取得できなかった場合は、管理職が把握できるようにしております。なお、教育委員会におきましても把握を行い、取得できなかった学校園へ、改善にむけ、聞き取りを行ってまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|----|--|
| 番号 | 12. (1)、(2)、(3) |
| 項目 | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
| | <p>(回答)</p> <p>「長時間勤務職員に対する面接指導の実施」につきましては、労働安全衛生法の一部を改正する法律が平成 18 年 4 月に施行され、平成 20 年 4 月からは、50 人未満の事業場においても長時間勤務者に対する産業医等の面接指導が義務付けられることになりました。</p> <p>本市教育委員会といたしましても、平成 20 年 3 月に各校園長に対し、面接指導の実施について通知し、また、教職員の健康管理体制の整備を図る中で、平成 20 年 4 月に学校産業医に対し、あらためて長時間勤務職員に対する面接指導の実施をお願いしてまいりました。</p> <p>平成 24 年 9 月には、「長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策実施要領」を定め、「時間外勤務時間が月 100 時間以上の者」、「2～6 ヶ月間の平均時間外勤務時間が月 80 時間以上の者」、「各校園等の安全衛生委員会で設定した時間外勤務時間以上の者」を長時間勤務教職員とし、面接指導等の健康障害防止対策を講じることとしました。</p> <p>また、平成 31 年 4 月には、労働安全衛生法の一部改正に基づき、長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策実施要領の改正を行い、長時間勤務教職員として把握すべき基準を、1 か月の時間外勤務時間 100 時間を 80 時間に減らし、長時間勤務教職員として把握する範囲を広げ、産業医が教職員に対して面接指導を行うこととし、各校園長へ通知いたしました。</p> <p>引き続き労働安全衛生体制の充実を図り、長時間勤務教職員に対する産業医による面接指導の実施について各校園長へ周知してまいります。</p> |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|---|
| 番号 | 12. (4) |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>(教職員給与・厚生担当)</p> <p>労働安全衛生法第 66 条に基づく「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に沿い、学校産業医の意見聴取を行い就業上の適切な措置を講ずることを校園向け周知、実施しているところでございます。実施にあたり対象者把握と事務処理の簡易性を考慮し事務連絡を行い今後も確実な実施を図ってまいりたいと存じます。</p> <p>(教職員人事担当)</p> <p>ご要望の件につきましては、医師の診断書に基づき病気休暇を取得することとなり、講師の配置要件を満たす場合については、学校園からの報告に基づき、講師の配置を行っているところであります。その他の場合についても、校務分掌の変更等による「作業の転換」など、必要に応じて適切な措置を行っていただいているものと考えております。</p> | |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p> <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当</p> |

| | |
|---|---|
| 番号 | 12. (5) |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>健康診断の結果を踏まえ、教職員が健康を確保しながら就業できるよう、管理職向け研修等で周知するとともに、直接学校園へ学校産業医の意見聴取、就業上の適切な措置を講ずるための手順を個別で支援しているところでございます。今後も確実な実施に向け、周知・徹底を図ってまいりたいと存じます。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|--|---|
| 番号 | 12. (6) |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>勤務の軽減措置につきましては、各校種の定数事情及び予算上の問題からみて非常に困難な状況でございます。</p> <p>なお、平成21年4月から、精神疾患により休職している教員が復職する際、復職後2週間を限度として代替教員の措置期間を延長することにより、復職した教員が行なう授業など児童生徒等への指導のサポートを行うことが出来ることとしているところです。</p> <p>また、病気休職から復職する教職員については、休職から職場復帰した日から1か月間、産業医等の意見を踏まえ、勤務時間を短縮する必要があると認められる場合、必要と認められる時間について職免を認めることができるとしているところでございます。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 |

| | |
|--|--------------------------|
| 番号 | 14. (1) |
| 項目 | 不妊、不育治療のための通院休暇制度を設けること。 |
| <p>(回答)</p> <p>不妊治療につきましては、令和2年4月より、不妊治療を受ける為勤務しないことがやむを得ないと認められる場合において、1年間で5日間取得できる、職免制度を導入したところでございます。</p> <p>不妊・不育治療のための通院休暇制度については、大阪市全体に関わる問題でございますので、市の動向を注視しながら対応してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|--|
| 番号 | 14. (2) |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>非常勤講師の報酬につきましては、令和 2 年 4 月からの会計年度任用職員への移行に伴い、授業 1 時間（付随する準備及び評価の時間を含む。）あたり 2,880 円としております。</p> <p>また、当年度 6 月以上の任用がある非常勤講師（週当たりの勤務時間が 15 時間 30 分未満の者を除く。）につきましては、会計年度任用職員への移行に伴い、期末手当の支給対象としております。</p> <p>今後とも国や大阪市全体の動向を注視してまいりたいと考えております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 |

| | |
|--|--|
| 番号 | 15 |
| 項目 | <p>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。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>福利厚生事業は、教職員の勤務意欲の向上を図るためにも、その果たす役割は重要であり、事業主の責務として地方公務員法第42条の規定に基づき必要な福利厚生事業を適切に実施していかなければならないと認識しております。</p> <p>本市教育委員会の福利厚生事業につきましては、平成25年10月から開始した「こころの健康づくりサポート業務」等のメンタルヘルス対策の充実を図ってきているところです。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|--|
| 番号 | 16 |
| 項目 | <p>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。(新規項目)</p> |
| <p>(回答)</p> <p>本市では、平成 29 年度の権限移譲後、栄養教諭の定数内や病気や出産等によって長期休業する栄養教諭の代替者については、栄養教諭免許所持者である講師を任用し、配置を行うこととしてきましたが、学校教育法等の関係法令の規定や他都市状況等に鑑み、新たに学校栄養職員の職を設置いたしました。</p> <p>なお、臨時的任用職員の制度につきましては、令和 2 年 4 月以降、市全体で日額が廃止となり月額となることに伴い、いわゆる日額臨任につきましては月額化するとともに、常勤職員との均衡を考慮し、基本的に常勤職員と同様の勤務条件制度とさせていただいたところで</p> | |
| 担当 | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p> |