

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。大阪の人口当たりコロナウィルス感染症による死者数は全国最悪の状況です。今、大阪の1日の感染者数は6000人を超え、過去最多となっています。10代以下への感染が拡大し、大阪市立の学校園においても学校閉鎖となっているところが多く出てきています。保護者、市民、教職員は、大きな不安を抱えています。児童・生徒・市民の命と健康を守る立場に立ち、改めて検査、医療、保健所の体制充実を求めるものです。

コロナウィルス感染症に対して、PCR検査・ワクチン・治療薬は人類の大きな力です。元々低い検査・検査体制は、オミクロン株の感染拡大により逼迫してきています。オミクロン株に対して、2回目のワクチン接種から6カ月を経過した人のオミクロン株感染予防効果は7.9%程との報告も行われています。OECDの中で最下位の3回目ワクチンの接種率0.7%は、35位のコロンビアの接種率7%の10分の1です。1病床当たりの医師・看護師数は欧米の数分の1程度。この30年近く新自由主義路線を突っ走ってきた国・大阪府市政は医療公衆衛生資源の後退を図ってきました。今、政治路線の転換が大きく求められています。

このような状況の下、今行すべきことは、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。新型コロナウィ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。

さいたま地裁判決（21年10月1日）は「1日8時間を超えて労働させてはならない」という労働基準法の規制（第32条）に関連して、地裁は公立学校教員にも労基法の適用は認め、その上で、校長の職務命令に基づく業務時間が「日常的に長時間にわたり、時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化しているなど教員の労働が無定量になることを防止しようとした給特法の趣旨を没却させるような事情が認められる場合について、校長は『違反状態を解消するために、業務量の調整や業務の割り振り、勤務時間の調整等などの措置を執るべき注意義務がある』としました。そのうえで、こうした措置を取らずに法定労働時間を超えて教員を労働させ続けた場合には、国家賠償法上違法になる」としました。判決は、「給特法はもはや教育現場の実情に適していない」と指摘し「勤務時間の管理や給与体系の見直しを『切に望む』」と述べています。まさに、司法が教育行政に警告を發したのです。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。

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。生徒の教育環境の後退、教職員の労働環境の後退（各種非正規教職員の雇止めを含む）をもたらす移管は、凍結・撤回すること。
2. 「日本の教員たちは授業をうまく行うことにはかなり長けており、それによって日本の生徒の国際学力調査で高い成績を示すことができている」「しかし、日本の教員は、個々の児童の生徒の学習状況を個別的にフィードバックしたり、学ぶことの価値や物事を根底から考えさせたりすることについては、うまく行っていない」「日本の教員の教え方の特徴の重要な背景の一つは、教室内の児童生徒数が多い事にある」と、本田由紀東大教授は、近著「『日本』ってどんな国？国際比較データで社会が見えてくる」で国際データにもとづいて指摘しています。子どもたちの教育条件を改善するため、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。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。
4. 新型コロナウイルス感染症による後遺症に罹患している教職員・職員に対して、勤務上の配慮を行うこと。また、特別休暇を認めること。
5. 学校園で陽性者や濃厚接触者が出た場合、当該学校園の幼児児童生徒・教職員にPCR検査を実施すること。エッセンシャルワーカーとして奮闘している教職員に「業務継続」を行うためにも、行政の責任において必要なPCR検査を実施すること。また、新型コロナウイルスワクチン接種を受ける際に、保護者同伴が必要とされる場合に、同伴する当該の教職員・職員に対して特別休暇等を認めること。
6. 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。
7. 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）。
 - (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) 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。当面、緊急に次の改善を図ること。

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。

主務教諭制度の導入により、教諭の上限号給（小中 73 号給、高等学校 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採用試験に合格し教諭として採用された場合、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った。これにより、14 年以上講師として勤務をして大阪府や他府県に合格した者と月額給与の差額が数千円～数万円発生することになる。この採用者に不利益になる現状を改善すること。

- (4) 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、改善を図ること。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。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。
- (5) 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。
- (6) 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。
8. 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。
9. 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。
10. 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。
11. さいたま地裁判決（21 年 10 月 1 日）は、「1 日 8 時間を超えて労働させてはならない」という労働基準法の規制(第 32 条)に関連して、地裁は公立学校教員にも労基法の適用は認め、その上で「日常的に長時間にわたり、時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化しているなど教員の労働が無定量になることを防止しようとした給特法の趣旨を没却させるような事情が認められる場合について、校長は『違反状態を解消するために、業務量の調整や業務の割振り、勤務時間の調整等などの措置を執るべき注意義務がある』としました。そのうえで、こうした措置を取らずに法定労働時間を超えて教員を労働させ続けた場合には、国家賠償法上違法になる」としました。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、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) さいたま地裁判決は、「給特法はもはや教育現場の実情に適していない」と指摘し「勤務時間の管理や給与体系の見直しを『切に望む』」と述べています。まさに、司法が教育行政に警告を発したのです。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うべき「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、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) 前記さいたま地裁判決「給特法の趣旨を没却させるような事情が認められる場合について、校長は『違反状態を解消するために、業務量の調整や業務の割り振り、勤務時間の調整等などの措置を執るべき注意義務がある』としました。そのうえで、こうした措置を取らずに法定労働時間を超えて教員を労働させ続けた場合には、国家賠償法上違法になる」を踏まえた対応を行うこと。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。

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) さいたま地裁判決「給特法の趣旨を没却させるような事情が認められる場合について」(例えば、上限を超える時間外勤務、過労死ラインを超える時間外勤務)の把握・対応を明らかにすること。
- b) 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。
- c) 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。

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。

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。

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。

- (6) 「(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。2019年4月1日に施行された「働き方改革関連法」に基づき改正され事業主の努力義務として導入された「勤務間インターバル制度」を教職員の命と健康を守るために、大阪市内の各学校においても、すみやかに実施すること。

12. 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。

13. 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。

14. 「教育委員会所管の学校における指導が不適切である教員の研修に関する規則」に基づく指導改善研修(以下「ステップアップ研修」)は、平成16年(2004年)から令和3年(2021年)で、被研修者総数(累積)99人中、現場復帰10人、分限免職6人、依願退職等39人、病気休職中21人(令和3年4月1日)となっており、休職、退職に追い込む制度となっている。

「ステップアップ研修」について被研修者からは、研修内容が人格を否定するものとなっている、「指導力向上支援・判定会議」の詳細が説明されないなど、不満、不信の声があがっている。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。

15. 次の改善を行うこと。

(1) 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。

16. 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。

17. 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。

18. 「定年引上げ」にあたり以下の事を実現すること。

(1) 教職員の長時間労働が、教職員からはもちろんの事、教育行政、メディア、司法などから指摘され、その改善・解消がもてめられている現在、「長時間勤務の解消」に直ちに取り組むこと。

「学校園における働き方改革推進プラン」(令和元年12月大阪市教育委員会)「第3 働き方改革における取組」を更にすすめること。

(2) 「新型コロナウイルスに関連した感染症対策」による業務増を直ちに解消する事。必要な教職員を配置すること。

(3) 「ICTを活用した教育の推進」による業務増を直ちに解消すること。必要な教職員を配置すること。

(4) 労働者の権利(憲法28条 すべて国民は、勤労の権利を有し)を保障し、定年まで働き続けられるようにすること。

(5) 総務省も「60才を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は、給与水準が維持されることが望ましい。」との考え方を当然としている(他方で、社会一般の情勢に適應する、「賃金構造統計調査」の結果を踏まえ7割水準となるよう設計)。60歳前後の賃金水準を引き下げないこと。

(6) 総務省も「一定の新規採用者を継続的に確保することが必要であると考えられる。」としている。新規採用を抑制しないこと。60歳前後の教職員は定数外とすること。

総務省は「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方研究会」を開催しており、定数増の要求を行うこと。

(7) 定年引き上げ後、定年前再任用短時間勤務の選択を保障すること。60歳前後の教職員は定数外とすること。

(8) 現行の再任用教職員の賃金を大幅に引き上げること。一時金支給月数や生活関連手当を同様に支給すること。

(9) 退職手当の支給水準について、不利益変更を行わず維持改善すること。(「ピーク時特例」は当然のこと。)

以上