

番号	3
項目	<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。</u> (下線部のみ回答) 発熱等、新型コロナウイルス感染症の発生に起因する事由により勤務することが困難な場合については、特別休暇を付与することとしたほか、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、テレワーク（在宅勤務）制度を実施するとともに、公共交通機関への集中を避け、教職員間や子どもへの感染の拡大を防止するため、当面の間、マイカー等通勤を緩和することとし、労使協議の後、各校園長あてに通知を行っております。 特に妊娠中の教職員につきましては、母性保護の観点から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のほか、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。 今後とも引き続き、勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視し、適切に対処してまいりたいと存じます。
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	4
項目	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。(新規事項)
(回答) 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の勤務条件等については、本市全体の動向を注視し、適切に対処してまいりたいと存じます	
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	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。(新規事項)
(回答) 学校園において陽性者や濃厚接触者が発生した場合、保健所の指示のもと必要とされる幼児児童生徒・教職員にPCR検査を行っているところです。 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おける当該教職員の特別休暇については、本市全体の動向を注視し、適切に対処してまいりたいと存じます。	
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
項目	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。
	（回答） 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。 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。 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。 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。
担当	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

番号	7. (1) (2)
項目	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。 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
(回答) 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。	
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. (3) ①、②
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。 主務教諭制度導入により、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。
	（回答） 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。 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。 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。 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。 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。
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	7. (4)
項目	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。
(回答) 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。 なお、高等学校の大阪府への移管に伴い、令和 4 年 4 月以降は、大阪府で採用される実習助手の処遇につきましては、大阪府の規程が適用されることとなりますが、大阪市立高等学校におけるこれまでの実習助手の処置等につきましては、大阪府に伝えてまいりたいと考えております。	
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	7. (5)
項目	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。育児休業の復職時調整は、全ての者に対して 100%換算を行うこと。
(回答) 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。 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。 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。	
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	7. (6)
項目	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。
(回答) 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。	
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	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。
（下線部のみ回答） 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。 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。	
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	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。
(回答) 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。 今後も、幼稚園に勤務する教職員の給与につきましては、本市人事委員会勧告による意見、内容を踏まえ、他都市の状況等を考慮し、適切に対応してまいります。	
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
項目	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。
(回答) 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。 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。	
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	11（2）
項目	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。 <u>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。</u>
（回答） 教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月に文部科学省より「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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。 また、令和2年3月には「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、各学校園に通知を行いました。 引き続き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、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。	
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(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。
(回答) 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。 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。	
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（４）
項目	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。
（回答） 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。 教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年１月に文部科学省より「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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。 また、令和２年３月には「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、各学校園に通知を行いました。 引き続き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、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。	
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（５）①
項目	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。
（回答） 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。 教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年１月に文部科学省より「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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。 また、令和２年３月には「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、各学校園に通知を行いました。 引き続き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、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。	
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（５）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。
（回答） 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。 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たいと存じます。	
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（6）
項目	「（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。
（回答） 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。 教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月に文部科学省より「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月に「学校園における働き方改革推進プラン（以下「プラン」という）」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。 また、令和2年3月には「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、各学校園に通知を行いました。 引き続き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、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。 労働基準法において、休憩時間につきましては勤務時間が6時間を超える場合は45分を、8時間を超える場合は1時間を労働時間の途中に付与しなければならないと規定されております。 休憩時間の取扱いにつきましては、「勤務条件制度の手引き」に取扱いを明記し、管理職に対し、適切な運用を行うよう周知しているところです。 また、設定された休憩時間を変更する場合は、システムに反映させることになっており、管理職が把握できるようにしております。 今後とも研修や校長会を通じて、休憩時間の適正な取得や、勤務時間の運用について、周知に努めてまいりたいと考えております。 「勤務間インターバル制度」の導入につきましては、本市全体の動向を注視し、適切に対処してまいりたいと存じます。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	1 2
項目	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。
(回答) 労働基準法において、休憩時間につきましては勤務時間が 6 時間を超える場合は 45 分を、8 時間を超える場合は 1 時間を労働時間の途中に付与しなければならないと規定されております。 休憩時間の取扱いにつきましては、「勤務条件制度の手引き」に取扱いを明記し、管理職に対し、適切な運用を行うよう周知しているところです。 また、設定された休憩時間を変更する場合は、システムに反映させることになっており、管理職が把握できるようにしております。 今後とも研修や校長会場を通じて、休憩時間の適正な取得や、勤務時間の運用について、周知に努めてまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	13 (1)、(2)、(3)
項目	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。 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。 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。
(回答) 「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。 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。 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。 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。 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。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	13 (4)
項目	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。
(回答) 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。 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。	
担当	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

番号	13（5）
項目	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。
(回答) 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。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	13（6）
項目	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。
（回答） 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。 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。 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。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	15(1)
項目	不育治療のための通院休暇制度を設けること。
(回答) 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。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	15（2）
項目	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。
（回答） 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。 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。 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。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	16
項目	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。
(回答) 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。 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。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	17
項目	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。
(回答) 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。 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	
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	18(1)
項目	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・解消がもとめられている現在、「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。(新規項目)
(回答) 教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月に文部科学省より「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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。 また、令和2年3月には「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、各学校園に通知を行いました。 引き続き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、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。	
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	18.(5)
項目	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応する、「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。（新規項目）
（回答） 現在、国や他都市の状況等を踏まえ、定年引上げに伴う給与制度について検討しているところです。制度設計ができ次第、早急に提案するとともに、交渉・協議してまいりたいと考えております。	
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	18.(7)
項目	<u>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。(新規事項)</u>
(下線部のみ回答) 現在、国や他都市の状況等を踏まえ、定年引上げに伴う勤務条件制度について検討しているところです。制度設計ができ次第、早急に提案するとともに、交渉・協議してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	18.(8)
項目	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。(新規事項)
(回答) 学校園に勤務する教職員の給与につきましては、本市人事委員会勧告からの意見、内容を十分踏まえ、本市市長部局や他都市の状況等を考慮し、適切に対応してまいります。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	18.(9)
項目	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。）（新規事項）
（回答） 現在、国や他都市の状況等を踏まえ、定年引上げに伴う給与制度について検討しているところです。制度設計ができ次第、早急に提案するとともに、交渉・協議してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当