

2023 年 1 月 13 日

大阪市教育局
教育長 多田勝哉 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

教職員が健康でいきいきと、子どもと教育を守る取り組みに邁進することができるために、賃金・労働条件の改善を求める要求書を提出する。

記

【賃金関係要求】

1. 権限移譲に関わる要求

- (1) 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。
- (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) 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. 「主務教諭」制度について

- (1) 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。
- (2) 主務教諭選考に合格しても、小中 73 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。
- (3) 主務教諭制度の導入により、教諭の上限号給（小中 73 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。

3. 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。

4. 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。

5. 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。
6. 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。
7. 号給決定、講師の給料表、復職時調整等について
 - (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 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、不利益な取り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。
 - (4) 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。
8. 給与の訂正基準を明らかにし、適正な対応を行うこと。

【労働条件改善要求】

9. 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。
10. 不育治療のための通院休暇制度を設けること。
11. 長時間勤務を直ちに解消すること。
 - (1) 労働基準法は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」とし、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて」「一日について八時間を超えて、労働させてはならない。」と規定している。教職員の勤務時間は「人たるに値する生活」が営めないものとなっており、労働時間の「最低基準」を守ること。
 - (2) 労働基準法 32 条、37 条を守り、勤務時間外の勤務に対して、割増賃金を支払うこと。
 - (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」を導入しないこと。
 - (4) 2023（令和 5）年度に改訂するとしている「学校園における働き方改革推進プラン」に具体的な業務削減を示すこと。
 - (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。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。

- (6) 「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」(本田由紀東大教授)ことから少人数学級(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で、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。
- (7) 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。
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. 「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。

【労働安全衛生体制等】

14. 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。
15. 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。
16. 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。
17. 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。
18. 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。
19. 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。
20. 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。

21. 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。

【定年引上げ、高齢期教職員の処遇】

22. 定年引上げ、高齢期教職員の処遇改善を図ること。
- (1) 60 歳前後の賃金水準を下げないこと。
 - (2) 暫定再任用の教職員を定数外とすること。
 - (3) 暫定再任用教職員の処遇について一時金支給率を正規教職員と同様にするとともに、フルタイム教職員の賃金を改善すること。
 - (4) 55 歳昇給停止を廃止すること。
 - (5) 高齢期教職員の労働安全体制を抜本的に見直し、強化すること。
 - (6) 「定年引上げ」による採用抑制を行わないこと。

【感染症対策】

23. 流行性角結膜炎など医師から出勤制限が出された場合、特別休暇とすること。
24. 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。
25. 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。
26. 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 P C R 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 P C R 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。

以上