

番号	1. (1) (2) (3)
項目	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。(新規項目) 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。 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。
	(回答) 教職員の給与・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 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	2 (1)
項目	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。(新規項目)
(回答) 主務教諭、主務養護教諭及び主務栄養教諭の職の設置につきましては、新たな教育職員のキャリアステージ及び職責に応じた給与制度を構築するため、また教員の人材育成に資するため、平成30年4月より教諭と首席・指導教諭の間に設置しております。 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

番号	2. (2) (3)
項目	主務教諭選考に合格しても、<u>小中 73 号給以上の号給の者は足ふみ（昇給しない）</u>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）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。 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	3.
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	4.
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。
(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。 今後も給与・勤務条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意をもって交渉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	5.
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きまして、本市人事委員会報告を踏まえ、新たな給料表を平成27年4月に導入したところでございます。 今後も、給与・勤務条件につきましては、誠意をもって交渉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	6.
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、この間続く教員の大量退職及び大量採用により、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、さまざまな制度改革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 31 年度より、教育職員の初任給水準の引き上げを実施してきたところです。 今後も、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	7. (1)
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、<u>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。</u>
(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。	
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. (2)
項目	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) 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、適用号給の上限を令和2年度より引き上げたところでございます。 常勤講師に適用される給与等につきましては、職務の在り方を含め、他の自治体の状況を研究・注視しつつ、引き続き慎重に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. (3)
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。育児休業者の復職時調整は、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. (4)
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、臨時的任用職員につきましては、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	8.
項目	給与の訂正基準を明らかにし、適正な対応を行うこと。(新規項目)
(回答) 教職員の給与は、「職員の給与に関する条例（昭和 31 年条例第 29 号）」並びに各支給規則、運用方針、要綱等に従い、支給を決定しているところです。 なお、各種要綱等において、事後確認等により認定内容に誤りがある場合は、該当月について戻入等を行うこととしております。 学校運営支援センターでは、引き続き、適正な支給事務に努めてまいります。	
担当	教育委員会事務局 学校運営支援センター 給与・システム担当（給与）

番号	9
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。 今後も、給与・勤務条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意をもって交渉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	10
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、本市全体の動向を注視しながら、誠意をもって交渉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 (1)
項目	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。 (新規項目)
(回答) 教職員の勤務時間については、「大阪市立学校の職員の勤務時間、休日等に関する規則」及び「大阪市立学校職員就業規則」により、休憩時間を除き、1週間について38時間45分と規定しております。 また、教職員の時間外勤務の状況につきましては、各学校園が教職員勤務情報システムにおいて把握できるよう整備し、職員については、「時間外労働及び休日労働に関する協定」いわゆる36協定を締結し、上限時間を定め、その上限時間を超えて命じることがないように各校園長に周知しているところです。 また、教員については、「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」において、上限時間を定め、時間外勤務の適切な把握を行うよう各校園長に周知しているところです。 今後とも研修や校長会の場を通じて、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	1 1 (2)
項目	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。 (新規項目)
(回答) 職員が超過勤務を行った場合は、労働基準法に基づき、超過勤務手当を支給しております。 なお、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されないことから、教職調整額として4%を支給しているところです。 今後も、国の動向を注視しながら、適切に対処してまいります。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	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」は導入しないこと。
(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	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。(新規項目)
(回答) 現行プランの取組期間が今年度末までとなっており、更なる負担軽減に向けた取組が必要なことから、これまでの取組状況に対するご意見も踏まえながら、現在、プランの改訂作業を進めているところです。 具体的な取組については、「スクールサポートスタッフ」や「部活動指導員」等の専門スタッフ等の強化・充実、「学校園への調査・照会文書等の削減」等の事務負担の軽減、「学校閉庁日」や「ゆとりの日」の設定等の学校園における取組などの、これまでの取組を引き続き進めるほか、新たに「ワークライフバランス支援員」や「課題解決支援員(スクールソーシャルワーカー)」の配置、「欠席連絡等アプリ」や「採点支援システム」を導入する予定です。 今後、教育委員会といたしましては、改訂版のプランに基づく取組を進め、教職員のさらなる長時間勤務の解消に取り組んでいきます。	
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)
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」を策定し、学校園現場の負担軽減に向けて様々な取組を進めるとともに、令和2年3月に「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、各学校園において時間外勤務の適切な把握に向けた取組も進めているところです。 現行プランの取組期間が今年度末までとなっており、更なる負担軽減に向けた取組が必要なことから、これまでの取組状況に対するご意見も踏まえながら、現在、プランの改訂作業を進めているところです。 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。 休憩時間につきましては、労働基準法において、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	11 (7)
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。
(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	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) 休憩時間につきましては、労働基準法において、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.
項目	「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。
	（回答） 本市では、知識、技術、指導方法、その他教員として求められる資質能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教員のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者を「指導が不適切である教員」と定義し、教育公務員特例法および大阪市学校活性化条例に基づき「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」を定め対応することとしています。 今後も、関係法令等の趣旨にのっとり、適切な運用に努めてまいります。
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	14 15 16
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	17
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に周知し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	18
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	19
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出来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	21.
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。 その認識のもと、教育委員会では健康診断やカウンセリング等の健康管理に関する事業を実施し教職員の健康維持向上を図っております。 また、教職員の勤務意欲向上のため、福祉事業やレクリエーション事業が、円滑に実施されるよう共済組合や互助会と連携し福利厚生事業の充実に努めて参りたいと存じます。 なお、年金制度の機能強化のための法律改正に伴い、令和4年10月1日より、週の所定労働時間が20時間以上で、賃金が月額88,000円以上かつ2ヶ月超の雇用見込みの会計年度任用職員については、公立学校共済組合の短期給付及び福祉事業の適用を受けることとなりました。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	22.(1)
項目	60歳前後の賃金水準を下げないこと。
(回答) 人事院の「意見の申出」(平成30年8月)では、60歳を超えても引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、他方で、公務員の給与は、社会一般の情勢に適応するように変更することとされています。 60歳を超える職員の給与水準については、多くの民間企業は再雇用制度により対応していること等、現時点の民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、国の調査の結果を踏まえ、当分の間、全国一律に60歳超の公務員の給料月額を、60歳前の7割水準となるよう設定しております。 今後も、国の動向を注視しながら、誠意をもって交渉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	22.(3)
項目	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。(新規項目)
(回答) 暫定再任用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、他都市の状況等を考慮し、適切に対応してきたところです。 今後も、給与・勤務条件につきましては、誠意をもって交渉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	22.(4)
項目	55歳昇給停止を廃止すること。(新規項目)
(回答) 55歳以上の職員の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点で踏まえ実施しているものであり、国等の制度に鑑みると、廃止は困難です。 今後も、国の動向を注視しながら、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 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	22.(5)
項目	高年齢教職員の労働安全衛生体制を抜本的に見直し、強化すること。(新規項目)
(回答) 労働安全衛生管理体制につきましては、平成17年4月1日に関係諸規程の整備を行い、各学校園での体制整備に際して必要となる産業医及び衛生推進者あるいは衛生管理者を選任し、すべての学校園で労働安全衛生委員会が設置されている状況となっております。 各学校園において教職員の危険又は防止及び健康の保持増進に関する重要事項のうち統一的な措置を必要とする事項について協議する場として、大阪市教職員労働安全衛生協議会を定期的に開催するなど、全市的な体制の構築にも努めているところです。 なお、高年齢教職員の労働安全衛生体制の見直しについては、国や本市の動向を注視しつつ研究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	23
項目	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。(新規項目)
(回答) 今後も、給与・勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉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	24
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。</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）制度を実施し、各校園長あてに通知を行っております。 また、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、感染状況に鑑みて、適宜マイカー等通勤を緩和することとし、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。 今後も、給与・勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意をもって交渉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	25
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。
(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ながら、誠意を持って交渉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	26
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。
(下線部のみ回答) PCR検査については、医師の判断により、発熱等の症状がある人や濃厚接触者に対して実施されています。また、厚生労働省は、季節性インフルエンザとの同時流行に備え、一般用抗原定性検査キット（OTC）を各自でそなえることを推奨しています。 なお、感染症拡大防止につきましては、基本的な感染予防対策の徹底が重要であると認識しており、「学校園における新型コロナウイルス感染症対策マニュアル」を策定し、感染症拡大防止対策を推進しているところでございます。 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