

2023年12月19日

大阪市教育委員会
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

大阪市・大阪市教育委員会は、大阪市解体廃止（都構想）の住民投票の結果を無視して、政令市に例を見ない地域に根ざし伝統ある大阪市立の障害児学校や高校を何の計画もなく府に丸投げしました。また、中学校の統廃合を押し進めています。教育的な、市民的な論議を行わずに、時代に逆行し教育科学の成果に学ばないこれらの施策を、今こそ大転換すべきです。

ところで、新型コロナウイ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すべきです。

司法は、公立学校教員にも「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）は適用され、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」との判断を示しています。「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）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』」とも司法は述べています。「定額、働かせ放題」と揶揄される賃金問題、長時間過密労働、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。子どもと教育のためにも、直ちにこのような状況を解消する責任が当局にあります。使用者として労働法制を遵守し教職員の生活と健康と安全を守る取り組みを強力に推進すべきです。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。

記

【賃金等関係要求】

1. 労使慣行、労使間の確認事項を遵守すること。賃金労働条件等の協議にあたっては、合意を前提に十分な協議を行うこと。
2. 教職員の生活実態をふまえ、次のとおり賃金・諸手当を改善すること。
 - (1) 非常勤職員を含む全ての職員・教職員に対し、物価高騰を上回る大幅な賃金引上げを行うこと。
 - (2) 非常勤職員の賃金については、常勤職員と同じ給料表を適用し、初任給を基礎とし、勤続年数や職務経験に応じて最高号給に至るまで経験加算すること。退職手当、地域手当、扶養手当、住居手当、特殊勤務手当等についても常勤職員と同様に支給

すること。

また、大幅に改善すること。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。

- (3) 職務内容にほとんど差がない現状、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）の給料表は正規教員と同じ教育職給料表 2 級を適用すること。
- (4) 部活動指導業務等の困難性や特殊性を考慮し、教員特殊業務手当を引上げること。
- (5) 再任用職員の賃金については、定年退職時の 7 割以上の水準を確保維持すること。また、扶養手当や住居手当をはじめ、定年前職員と同じ手当を支給するとともに、全ての再任用職員を 2 級以上に任用するなど待遇改善をはかること。
- (6) 管外出張等に伴う宿泊費について、実態に合わせて増額すること
- (7) 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
- (8) 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。
- (9) 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。

3. 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。

4. 「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。当面、緊急に次の改善を図ること。
- (2) 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。
- (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、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。

5. 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。

6. 号給決定、復職時調整について

- (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) 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。

【労働条件等改善要求】

7. 長時間過密労働等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）年度に改訂された「学校園における働き方改革推進プラン」について、学校現場の状況にあわせてさら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。

2023年8月7日の人事院勧告において、「勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。」「本院は、今後、勤務間のインターバル確保に資するこれらの取組を推進するとともに、確保状況の実態や課題を把握するための各府省へのヒアリングや必要な調査等を実施する。その後、それらの結果も踏まえて課題の分析等を行い、当該課題の解消に向けた取組を試行するなどして、各職場で勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行っていく。」と報告があった。人事院勧告の報告に基づき、「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。
 - (7) 産前産後休暇、育児休暇はもとより、長期の病気 休暇（休職）や部分休業・休暇に対する常勤の代替職員の配置を速やかに行うこと。年度当初に「余裕人員」を配置し、欠員が生じないようにするなどの措置を講じること。

- (8) 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。
- (9) 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。
8. 「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、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。
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. 出産サポート休暇を改善すること、また、不育治療についても同様の制度を可能にすること。
11. 大阪市教員復職支援事業が「休職者が円滑に職場に復職することができるような仕組み」となっているか検証すること。休職者の人権を守ること。

【労働安全衛生体制等】

12. 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。
13. 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。
14. 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。
15. 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。
16. 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。
17. 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。
18. 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。
19. 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。

【高齢層職員等の処遇】

20. 高齢層職員の処遇改善を図ること。
 - (1) 55 歳昇給停止を廃止すること。
 - (2) 60 歳以後、最初の 4 月 1 日の賃金水準について、7 割に引き下げられていることを改め、60 歳時の水準を維持すること。
 - (3) 定年年齢が引き上げられた教職員は定数外とすること。
 - (4) 暫定再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。
 - (5) 高齢期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。

【感染症対策等】

21. 子どもの健康を守るため、感染防止の観点から、感染症（新型を含む）り患の教職員について、特別休暇等を認めること。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。
22. 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。
23. 新型感染症の蔓延や甚大な災害時であっても、子どもの安全・教育を守るために、十分対応できる教職員体制を構築すること。

以上