【労働条件にかかわる要求】

番号	1 (2)
項目	<p>時間外勤務を縮減するためにも「学校園における働き方改革推進プラン」及び「大阪市立学校の教職員の業務量の適切な管理等に関する規則」に則り、業務時間の適正化を図るとともに具体的な施策を明らかにすること。</p>
<p>(回答)</p> <p>本市においては、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」において在校等時間の上限を定め、時間外勤務の適切な把握に向けた取組みを進めております。</p> <p>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するとともに、長時間勤務の解消に向けた意識醸成が図れるよう、管理職に対し、時間外勤務状況等をまとめた、「時間外勤務実績確認の資料」を毎月送付するとともに、学校園での配布・回覧等、活用方法についても周知しているところです。</p> <p>本市では「教員の長時間勤務の解消」が喫緊の課題であることから、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、取組みを進めてきた結果、教員の時間外勤務については減少傾向にはありますが、更なる解消に向けて、令和5年5月に「第2期学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、各種専門スタッフの配置、欠席連絡等アプリ・採点支援システムの導入などによる教員の業務負担の軽減、小学校における少人数学級の計画的な整備など、取組みを進めているところです。</p> <p>今後も引き続き教員の長時間勤務の解消に取り組んでまいります。</p>	
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 (3) ①
項目	時間外労働及び休憩時間取得状況の実態調査を毎年行うこと。
<p>(回答)</p> <p>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にしております。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>今後とも研修や校長会の場を通じて、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。</p>	
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 (3) ③
項目	長時間労働を助長する変形労働時間制を導入しないこと。
<p>(回答)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
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 (3) ④
項目	<p><u>雇用責任者として休憩時間を確保すること。万が一、休憩時間が確保できなかった場合は振り替え措置を講じるとともに、会議等の業務を行わないよう管理職を指導すること。</u></p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>今後とも研修や校長会の場を通じて、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。</p>	
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 (3) ⑤
項目	当面、時間外労働に見合う回復措置をおこなうこと。
<p>(回答)</p> <p>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。</p>	
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 (3) ⑥
項目	教員にも労働基準法通り、時間外勤務手当を支給すること。
<p>(回答)</p> <p>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。</p> <p>なお、教職調整額の見直しにあたっては、指定都市教育委員会協議会において、教員の給与改善として「実態に即した制度設計と確実な財政措置を講じられたい」との要望を挙げているところです。</p> <p>今後とも引続き、国や他都市、大阪府の動向を注視してまいりたいと考えております。</p>	
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 (3) ⑦
項目	土・日・祝日等の休日勤務の実態を調査すること。
<p>(回答)</p> <p>土・日・祝日等の休日勤務につきましては、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にしております。</p> <p>今後とも研修や校長会の場を通じて、適切な勤務時間に係る制度の運用について、周知に努めてまいりたいと存じます。</p>	
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 (3) ⑧
項目	部活動の指導が教職員の長時間労働につながらないように、地域への移行を推進すること。
<p>(回答)</p> <p>平成 30 年度より、教員の長時間勤務の解消を図るとともに部活動指導体制の充実のため、部活動指導員活用事業に取り組んでおります。この部活動指導員は会計年度任用職員で、校長の監督のもと部活動の技術指導に従事し、顧問を担い生徒の引率等も可能となっております。今後も本事業に取り組むことにより、大阪市の部活動のあり方を研究し、事業展開を検討することとしております。</p> <p>令和 2 年 12 月には、「大阪市部活動指針～プレーヤーズファースト～」を改定し、「生徒の教育上の意義や、生徒や部活動顧問の負担が過度とならないことも十分考慮し、そのうえで、各部活動が参加する大会等や地域の行事、催し等を精査する。」としております。</p> <p>また、国からの令和 2 年 9 月「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」において、令和 5 年度以降、休日の部活動を段階的に地域に移行し、生徒にとって望ましい部活動の環境の構築と学校の働き方改革も考慮した更なる部活動改革の推進を目指すとし、令和 4 年 12 月「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」において、令和 5 年度から令和 7 年度までの 3 年間で改革推進期間として地域連携・地域移行に取り組むつつ、地域の実情に応じて可能な限り早期の実現を目指すことと示されております。</p> <p>本市においても、今年度より部活動の地域移行モデル事業を 4 拠点において実施し、課題解決に向け努めているところです。</p> <p>今後も引き続き、生徒にとって望ましい活動の環境の構築と学校の働き方改革の推進に丁寧かつ慎重に取り組んでまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 指導部 保健体育担当

番号	1 (3) ⑨
項目	長時間労働軽減の観点からも、土・日の公式戦等の部活動については勤務の振り替え措置を認めること。週2 日以上の部活動休養日「ノー・クラブデー」を完全に実施すること。
<p>(回答)</p> <p>土・日の公式戦等の部活動については、生徒引率（指導）を行う場合、管内で開催される公式戦等に参加する場合には、教員特殊業務手当の支給対象とし、管外で開催される公式戦等に参加する場合には、出張として取扱い、出張旅費を支給することとして、勤務日の振替等を可能としております。</p> <p>また、「大阪市部活動指針～プレーヤーズファースト～」において、適切な休養日等の設定として、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行うよう定め、成長期にある生徒が、学校生活と食事、休養及び睡眠のバランスのとれた生活を送ることができるよう、学期中は、週当たり2日以上の休養日を設けることとしております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 指導部 保健体育担当

番号	1 (3) ⑩
項目	勤務時間（8時30分～17時）外の電話に関しては留守番対応にすること。
<p>(回答)</p> <p>勤務時間外の電話対応につきましては、小中学校にて時間外の電話対応にかかる音声ガイダンスを実施できるよう、平成30年5月までに、音声応答装置を導入しました。</p> <p>なお、音声応答装置の設定時間は、各学校で変更できる仕様となっています。</p>	
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 (4)、(6)、(7)、(8)、(10)
項目	<p>(4) 時間休・年休・生理休暇の完全行使を保障すること。生理休暇については取得できる日数を従前どおり3日間に戻すこと。</p> <p>(6) 1日の勤務時間内において、年次休暇を3分割まで合算できるように認めること。</p> <p>(7) 全ての負傷又は病気に対して、病気休暇を時間単位で取得できるようにすること。</p> <p>(8) 妊娠障害休暇を14日に戻すこと。</p> <p>(10) 医師の診断書がなくても短期介護休暇が取得できるようにすること。</p>
<p>(回答)</p> <p>教職員の給与・勤務労働条件については、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。</p> <p>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。</p>	
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 (5)
項目	時間外勤務の上限時間を超勤4項目に限定することなく、在校時間を対象とすること。
<p>(回答)</p> <p>教員の時間外勤務については、平成31年1月文部科学省から示された「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」の在校等時間の基準を踏まえ、「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」において時間外勤務にかかる上限時間を定めております。</p> <p>引き続き、教職員の時間外勤務の縮減に向け、取組んでまいります。</p>	
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 (9)
項目	年度をこえた休日の振替を認めること。
<p>(回答)</p> <p>休日の振替につきまして、振替日の指定を年度内に限るという規定はございませんが、年度を超えて休日の振替日の指定を行いますと、人事異動により、校務運営上に支障等をきたすことから、原則認めておりません。</p>	
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(12)、2(11)
項目	<p>労働基準法89条及び90条に則って就業規則を作成すること。</p> <p>採用に際し、契約内容・就業規則を文書で明示すること。また、校園長にも契約内容を文書で周知し、学校都合で契約内容を変更しないよう指導すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>講師の勤務条件につきましては、採用の際「大阪市の講師概要」に基づいて、勤務条件等の説明をさせていただいており、学校園へ行っていただく際も、具体的な条件を説明させていただいております。</p> <p>また、職務内容につきましては、校園長に対し引き続き、周知を図ってまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	1(13)
項目	病気休暇・介護休暇・産休育休に代替者を直ちに配置すること
<p>(回答)</p> <p>産休育休及び1月以上の病気休暇及び介護休暇の代替者の配置につきましては、できる限り、速やかに行ってまいりたいと考えております。</p> <p>なお、ここ数年は、講師登録者数が必要数に対して不足していることから、配置の遅れがでておりますが、今後も速やかに配置できるよう、講師の確保に努めてまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	1 (17)
項目	<p>泊をともなう行事に対して、勤務の割り振りを完全に実施するよう管理職への指導を徹底すること。15時間30分を超える勤務についても完全な割り振りができるようにすること。</p>
<p>(回答)</p> <p>泊を伴う行事の勤務時間の割り振りの制度につきましては、適切な運用が行われるように、制度の解説を記載した「勤務条件制度の手引き」や、制度に関連する通知文をSKIPポータルに掲載して、周知を図っているところであります。</p> <p>今後も引き続き、さまざまな機会を通じて周知に努めてまいりたいと存じます。</p>	
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 (18)
項目	<p>給与の支給に関しては、現金か振込かは本人の希望によるものであること。また、現金支給に際しては、すみやかに支給するよう管理職に指導すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>給与の支給に関しては、事務の効率化及び安全性の向上の観点より、口座振込のご協力をお願いしているところですが、現金払いか、振込かは、従前より本人の希望により選択していただいております。</p> <p>また、現金支給に際しましては、今後ともすみやかに支給するよう、校園長への指導を行ってまいりたいと存じます。</p>	
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

番号	1 (21)
項目	<p>「障がい」や重度の疾病を抱えている教職員にとって働きやすい職場となるよう、サポート体制を含めた<u>環境整備</u>を行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>(下線部のみ回答)</p> <p>「大阪市ひとにやさしいまちづくり整備要綱」に基づき、良好な教育環境を確保する観点から、学校のバリアフリー化を推進してきたところです。</p> <p>「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（バリアフリー法）」の一部改正が令和3年4月に施行されたことから、公立小・中学校を新築、増築、改築する際には、建築物移動等円滑化基準への適合義務が課せられたことを踏まえ、今後も学校のバリアフリー化の推進に努めてまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	1 (25) ①
項目	定年を年金支給年齢に合わせて引き上げること、給与について、7割水準としないこと。
<p>(回答)</p> <p>給与の7割水準について、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。</p> <p>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割水準と設定するよう給与制度が設計されています。</p> <p>今後も引き続き、国の動向を注視し、適切に対処してまいります。</p>	
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 (25) ②
項目	同一労働同一賃金の原則に則り、定年延長者と暫定再任用者の仕事と給与の矛盾を是正すること。
<p>(回答)</p> <p>定年延長による給与の 7 割水準について、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。</p> <p>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 割水準と設定するよう給与制度が設計されています。</p> <p>一方、暫定再任用制度については、定年の段階的な引上げ期間中、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を存置するものです。</p> <p>このように、定年延長者及び暫定再任用者とも、国をはじめ全国一律に現時点における高齢期雇用の実情を考慮し設計されているものであり、地方公務員法における平等取り扱い原則に反するものではないと考えられています。</p> <p>今後も引き続き、国の動向を注視し、適切に対処してまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教職員給与・厚生担当

番号	1 (26)
項目	長時間労働につながる、土曜授業を完全に廃止すること。
<p>(回答)</p> <p>教育委員会といたしましては、平成 25 年度より、開かれた教育活動の充実を図るため、全ての小中学校にて土曜授業を実施しておりましたが、令和 4 年 4 月 1 日より代休日を設定しない土曜授業の回数は、校長の裁量で設定できることと通知しております。</p> <p>また、土曜日、日曜日、祝日に、校長の判断のもと代休日のある「土曜参観」等として実施することも可能としております。</p>	
担当	教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当 初等・中学校教育グループ

番号	1(27)
項目	職員に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをなくすため、管理職への研修を徹底し、防止と解決に向けて実効性のある策を講じること。
<p>(回答)</p> <p>セクシュアルハラスメントについては、教職員へのセクシュアルハラスメント防止周知用プリント、及び「セクシュアルハラスメントの防止に関する指針」を各校園に配付し周知を図っており、管理監督者に対して、日頃から教職員へ注意を喚起し、各職場において研修を実施するなど、その認識を深めるように通知しております。</p> <p>また、きめ細かい対応ができるように、校園長等管理監督者、教育委員会窓口に加えまして、外部相談窓口を設置しております。</p> <p>パワーハラスメントについては、職員の尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるばかりでなく、職場秩序や業務の遂行を阻害し、学校園にとっても大きな損失をもたらすものであると認識しており、平成 29 年1月に、「学校園におけるパワーハラスメントの防止等に関する指針」及び「同運用の手引き」を策定し、校園長に対して、教職員へ周知徹底並びに、パワーハラスメントのない、より良い職場環境の形成の取組を一層推進するよう通知し、併せて教職員向けにハラスメントの相談を受ける窓口を設置しております。</p> <p>また、複合的に生じる相談に対応するため、令和 5 年度から各ハラスメントにワンストップで対応できる相談窓口として、ハラスメント・メンタルヘルス外部相談窓口を設置し、早期発見のための措置・相談体制を設けております。</p> <p>令和4年4月、セクシュアルハラスメントをはじめとする各ハラスメント防止に関する指針およびガイドラインにつきまして、項目を統一するとともに、記載内容を現在の状況に適した表現とする指針に改正し、すべての職場で周知徹底を図っています。</p> <p>また、職員に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント防止のため、全教職員及び校園長に対して「コンプライアンス・人権教育研修」を実施しております。</p> <p>今後とも、お互いの人権が守られ、相互に理解し合える職場環境づくりに努めて参ります。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 指導部 教育活動支援担当

番号	1 (29)
項目	勤務時間内の任意団体（教育研究会等）への出張に対し、出張旅費を認めないこと。
<p>(回答)</p> <p>本市の教育行政、学校教育に密接に関連した諸問題の解決や教育実践、調査研究などについて有益な活動を行っている任意団体については、個々に精査し、本市の学校教育に密接に関連する場合については公務として取り扱い、出張を可能としております。</p> <p>今後とも、ご理解、ご協力をお願いします。</p>	
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 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	1 (30)
項目	<p>特別休暇の適用を実態に合わせて拡充すること。特に帰宅困難が見込まれる状況では、危険回避による特別休暇が取得できるよう、早急に制度を変更すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>教職員の給与・勤務労働条件については、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。</p> <p>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。</p>	
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 (31)
項目	<p>教職員の在宅勤務制度（テレワーク）を確立し、幅広く認めること。特に高齢職員や妊娠中の女性職員については勤務時間の割り振りの変更や在宅勤務等を活用できるように管理職を指導すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>柔軟な勤務体制の確保の観点から、テレワーク（在宅勤務）制度を導入し、各校園長あてに通知を行っております。</p> <p>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。</p> <p>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考えております。</p>	
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 (32)
項目	<p><u>学校閉庁日の特別休暇が認められない場合は、引き続き在宅勤務（テレワーク）を認めること。</u>また、学校閉庁日に年休及び夏期特別休暇の取得を強制しないように管理職を指導すること。</p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>柔軟な勤務体制の確保の観点から、テレワーク（在宅勤務）制度を導入し、各校園長あてに通知を行っております。</p> <p>学校閉庁日については、教職員の健康の保持、増進と心身の休養を図る観点からも年次休暇等の休暇を取得していただくことが望ましいですが、学校閉庁日にテレワークを行うことは差し使えありません。</p>	
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 (33)
項目	公務傷病については時間単位の取得を認めること。
<p>(回答)</p> <p>教職員の給与・勤務労働条件については、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。</p> <p>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。</p>	
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(34)
項目	全国学力テスト・経年テスト・チャレンジテストの結果を教職員の給与・学校予算に反映させないこと。
<p>(回答)</p> <p>平成31年1月29日に開催されました総合教育会議におきましては、教員の人事評価については、学力のみならず、体力・安心・安全にかかる学校評価の目標を踏まえて、測定的な指標により目標管理を位置づけ、人事評価に反映することとしており、詳細については検討中でございます。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	1 (36)
項目	免許更新制度の代わりに新たな官製研修を行わないこと。研修の強制、命令は行わず、研修の負担軽減に努めること。
<p>(回答)</p> <p>現状において、「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」の施行に伴う新たな研修の実施はありません。</p> <p>今後も「学び続ける教員」の育成のため、教員が主体的に研修を受講できるよう研修コンテンツの充実を図るとともに、オンライン研修、オンデマンド研修の充実を進め、教員の研修受講の負担軽減を図ってまいります。</p>	
担当	教育センター 教育振興担当

【臨時的任用職員にかかわる要求】

番号	2(4)
項目	雇用責任者として、臨時的任用職員の勤務労働条件を改善すること。
<p>(回答)</p> <p>教職員の給与・勤務労働条件については、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。</p> <p>今後も引き続き、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考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教職員給与・厚生担当

番号	2(5)
項目	<p><u>2020年4月1日に施行された「パートタイム・有期雇用労働法」の精神に則り、給与の2級格付けをすみやかに実施すること。また、2級格付けを行っている自治体の状況を明らかにすること。</u></p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>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年度に引き上げたところでございます。</p> <p>常勤講師に適用される級につきましては、職務の在り方を含め、他の自治体の状況等も参考にしつつ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。</p>	
担当	<p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教職員給与・厚生担当</p>

番号	2(6)
項目	雇用責任者として待機期間をなくし、継続雇用を行うとともに、過員を理由に講師の解雇をおこなわないこと。また待機期間が生じた場合は、「待機手当」を支給すること。
<p>(回答)</p> <p>3(3)にて回答</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	2(7)
項目	辞令は採用時に必ず管理職が手渡すこと。
<p>(回答)</p> <p>年度当初につきましては、一度に大量の講師採用業務を行っており、また初任給決定に必要な職歴証明書など、取得に時間がかかる書類などもあることから、事務手続き上、採用時に辞令をお渡しすることが難しい場合がございます。</p> <p>今後も、できるだけ採用時に辞令がお渡しできるよう努めてまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	2(9)(10)
項目	<p>辞令期間中はいかなる理由があろうとも講師を解雇しないこと。</p> <p>産休・育休・公務災害等を理由とした途中解雇をしないこと。産休・公務災害による休職・病気療養中を理由とした採用差別・解雇(更新拒否)を行わないこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>講師の採用につきましては、授業に支障がでないよう、いわゆる「欠員」のある期間に措置しております。</p> <p>個々の状況に応じて、講師の採用が確保できるよう適切な対応に努めてまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	2(12)
項目	<p>講師の諸権利については、校園長に文書で周知徹底するとともに、本人に正しく伝えるように指導すること。尚、「大阪市の講師概要」については内容に変更があれば早急に改訂版を出すこと。また、改訂にあたっては組合と協議をすること。</p>
<p>(回答)</p> <p>講師の勤務条件及び社会保険や雇用保険の内容につきましては、これまで「大阪市の講師概要」にまとめ、全校園に配布して周知してまいりました。</p> <p>令和5年度におきましても、管理職の意識を喚起することを目的として、「大阪市の講師概要(令和5年3月改訂版)」を全校園に配布し、講師の方への配布と管理職での活用を指示したところであります。</p> <p>今後も引き続き、定期的に管理職及び講師に各内容が正しく伝わるよう周知を図ってまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会 事務局 教務部教職員人事担当

番号	2 (15)
項目	賃金を条例に基づいた日に支払うこと。
<p>(回答)</p> <p>ご要求の件につきましては、原則、条例に基づいた日に支払えるよう、引き続き、円滑な支給に努めてまいります。</p>	
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

番号	2(18)
項目	<p>厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格継続について、前任用期間の終期後9日以内の任用に限らず、実態を踏まえて柔軟に対応すること。また、適用事業所が変わる場合においても、実態に応じて被保険者資格が継続するよう具体的な方策を打ち出すこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>教育委員会所管の学校の常勤講師につきましては、令和2年4月1日以降に任用する者より、前任用期間の終期後9日以内に任用があった者について、公立学校共済組合の組合員資格が継続するものとして適用しております。</p> <p>なお、令和2年12月以降、課業期間・長期休業期間の区別を考慮することなく、必要な期間において常勤講師の任用を行うこととしております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	2 (19)
項目	講師の年休付与計算において、小数点以下は切り上げること。
<p>(回答)</p> <p>臨時的任用職員の年次休暇につきましては、「教育委員会所管の学校の臨時的任用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」に基づき、任用期間1年につき20日の割合で付与し、任用期間が1年に満たない場合は、その期間により按分比例することとしており、1日未満の端数につきましては切り捨てることとしております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	2(20)
項目	<p>育児休業等任期付職員を任期期間中雇用すること。会計年度で雇用を打ち切らないこと。また、辞令期間中に本務者が現場復帰しても、辞令期間中は同じ職場で雇用を継続すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>令和2年4月1日以降、育児休業取得者及び配偶者同行休業取得者の代替として、育児休業等任期付講師を任用しております。</p> <p>育児休業任期付講師につきましても、講師登録制度により、臨時的任用による講師と一体的に採用手続を行っており、現に学校園に勤務する講師の方につきましては、毎年度、次年度の継続採用の意向について調査を行っております。</p> <p>今後も引き続き、講師の方々の継続採用の意向について丁寧に把握し、学校園の状況に応じて、適切に配置を行ってまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

【会計年度任用職員にかかわる要求】

番号	3(1)
項目	採用に際し、契約内容・就業規則を文書で明示すること。「明示書」の内容について校園長に文書で周知徹底するとともに、学校都合によって契約外労働をさせないように校園長を指導すること。
<p>(回答)</p> <p>非常勤職員に関しては、採用の際に労働条件明示書を作成し、本人あて交付するよう全校園長に周知しているところでございます。</p> <p>あわせて、勤務条件についても、適切に取り扱われるよう、引き続き校園長に対して周知徹底してまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3(2)
項目	非常勤講師にも勤務開始時刻と終了時刻が記録される勤務実績簿を作成すること。
<p>(回答)</p> <p>非常勤講師の勤務実績管理に関しては、専用の書式を定めていませんが、「パートタイム会計年度任用職員(日額・時間額の職)出退勤簿」を、各学校において作成いただき適切に管理をしていただいております。</p> <p>今後も引き続き、各学校への周知に努めてまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3(3)
項目	<p>継続雇用ができず、<u>待機期間が生じた場合は、「待機手当」を支給すること。</u></p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>ご要求の件につきましては、本市全体の動向を注視してまいりたいと考えておりますが、現状では「待機手当」の導入は困難でございます。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3(5)
項目	雇用保険法の諸給付について、対象者に周知徹底すること
<p>(回答)</p> <p>雇用保険制度の概要につきましては、講師採用時に「大阪市の講師概要」に基づいて説明させていただくとともに、校園長には概要について周知していただくよう依頼しております。</p> <p>今後も引き続き、本人への概要の周知について徹底するよう努めてまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3(6)
項目	時給を正規職員と同等に引き上げること。また、交通費を実費支給すること。
<p>(回答)</p> <p>非常勤講師の報酬につきましては、令和6年2月より、授業1時間(付随する準備及び評価の時間を含む)あたり、それまでの2,890円から2,920円に増額改定しており、他の非常勤職員につきましては、原則として給料表に準じて報酬を決定する仕組みとしております。</p> <p>また、報酬に加えて、当該年度の任用期間が6月以上で、週あたり勤務時間が15時間30分以上の会計年度任用職員については、期末手当を支給することとしております。</p> <p>なお、現行の期末手当の支給要件を満たす会計年度任用職員については、令和6年6月期より勤勉手当も支給対象となる予定です。</p> <p>交通費につきましては、月額報酬の職については、正規職員に準じて費用弁償として支給し、日額・時間額の職については、1月を支給単位期間とする普通券の額により支給しております。</p> <p>今後も引き続き、本市全体の会計年度任用職員制度の動向を注視してまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3(7)
項目	職場での労働環境を正規職員と同等にすること。
<p>(回答)</p> <p>非常勤職員につきましては、令和2年4月からの会計年度任用職員制度への移行に伴い、報酬及び休暇等の勤務条件につきましては、会計年度任用職員として一定の整備を行ったところでございます。</p> <p>今後も引き続き、本市全体の会計年度任用職員制度の動向を注視してまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3 (8)
項目	他の職員と同等に定期健康診断を実施すること。
<p>(回答)</p> <p>教職員の定期健康診断につきましては、労働安全衛生法並びに学校保健安全法に基づき実施しております。「常時使用する労働者に対し行う」と定められ、「常時」とは、使用される期間と1週間の労働時間数の両方の条件を満たすとされます。</p> <p>本市教職員におきましては、週20時間勤務以上かつ通年勤務の教職員までを対象者として拡大し、実施させていただいております。</p>	
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(9)
項目	有給の特別休暇(災害・危険回避)を保障すること。
<p>(回答)</p> <p>令和2年度から導入されました会計年度任用職員制度におきましては、「風水害、震災、火災その他の非常災害による交通の遮断により出勤できない場合」等の有給の特別休暇を設けております。</p> <p>今後も引き続き、本市全体の会計年度任用職員制度のなかで、適切に制度運用をしてまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

【教育および教育諸条件にかかわる要求】

番号	4 (15)
項目	<p>学校における子どもへの性暴力を追放し、性差別をなくすとともに、<u>セクシャル・マイノリティの権利を保障する具体的施策を講じること。</u></p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>教職員のLGBT等のセクシャル・マイノリティの権利については、平成31年4月より、事実婚の場合にできる休暇制度等について、LGBT等などいわゆる性的少数者の職員においても利用可能とするよう休暇制度整備を行ったところです。</p> <p>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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

【福利・厚生および職員の健康にかかわる要求】

番号	5 (1)
項目	大阪市は全職員を対象とする新たな福利・厚生事業を行うこと。
<p>(回答)</p> <p>福利厚生事業につきましては、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。</p> <p>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。</p> <p>また、教職員の勤労意欲向上のため、福祉事業やレクレーション事業が、円滑に実施されるよう共済組合や互助会と連携して取り組んで参りたいと存じます。</p> <p>なお、福利厚生事業に関する制度変更があった際は、共済組合や互助会と連携し変更内容を分かりやすく周知してまいります。</p>	
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 (2)
項目	<p>公務災害が発生するような労働環境を改善するとともに、請求があった場合は被災労働者の立場にたって公務災害が適用されるように基金に強く働きかけること。また、<u>申請受付にあたっては市教委としての判断を加えることなく、受理すること。</u>認定後については治療に専念できる環境を整え、被災者に対してはその都度、十分な説明を行うこと。</p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>公務に起因すると考えられる災害が発生した場合については、校園長を通じて認定請求書を提出いただければ、地方公務員災害補償基金に対して速やかに手続きを行ってまいります。</p> <p>公務災害の認定並びに補償につきましては、被災職員等の請求に基づき、所定の手続きを経て、地方公務員災害補償基金大阪市支部によって行われることになっております。</p>	
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 (3)
項目	公務傷病期間中の給与を大阪府と同等にすること。できない場合は公務災害基金の計算方法に合わせること。
<p>(回答)</p> <p>政令市への給与負担等の移譲に伴う教職員の給与・勤務労働条件については、これまで、大阪教育合同労働組合の皆様方と協議を進めてまいりましたが、平成 29 年 4 月より府費負担教職員の給与負担等の権限が移譲されたことに伴い、当該教職員に対しても本市規定を適用することとなりました。これにより教育委員会所管の学校園の職員は、本市の制度の適用を受けることとなりました。</p>	
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 (4)
項目	「教職員健康診断」の実施方法を改善すること。また受診者のプライバシー保護にも十分留意すること。診断結果は受診者本人のみに知らせること。
<p>(回答)</p> <p>教職員の定期健康診断につきましては、夏季休業期間中の7月・8月に実施日を設け、都合により受診できなかった教職員の方々のために、冬季休業期間中にも追加として健診の受診機会を設け実施しております。</p> <p>令和4年度に引き続き、すべての健康診断会場において、混雑緩和を図り、感染症対策を実施すると同時に、長時間の待機による熱中症等のリスクを低減するため、受付方法を行政オンラインシステムによる予約制を実施しております。</p> <p>今後も引き続き、円滑な健康診断が実施できるように努めてまいります。</p> <p>健康診断にかかる受診者のプライバシーの保護につきましては、健診機関と事前調整の上、実施期間中も都度やりとりをし、厳しく指導しております。</p> <p>また、診断結果につきましては、労働安全衛生法、学校保健安全法施行規則などの趣旨を受け、校園長が教職員健康診断票の作成や保管を行い、結果に基づき教職員の健康を保持するために必要な措置を行う（事後措置）場合に必要なものとなっております。そのため、校園長に研修会や通知等で、取り扱いや保管について厳正を期するよう指導しております。</p>	
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 (5)
項目	教職員健康診断票の記入については本人が確認できるように校園長を指導すること。
<p>(回答)</p> <p>現在は主に健康管理システムにて教職員の健康診断に関するデータを活用いただいております。</p> <p>健康診断結果につきましても、労働安全衛生法 66 条の 6 及び労働安全衛生規則第 51 条の 4 の規定に基づき、受診者全員に対し通知しており、確認いただけるようにしております。</p>	
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 (6)
項目	教職員のX線間接撮影をやめ、X線撮影以外の方法をとること。
<p>(回答)</p> <p>教職員の健康診断のX線撮影につきましては、学校保健安全法第15条及び感染症法に基づき、主に結核の発見を目的に実施しているところです。</p> <p>大阪では結核の新規患者の発生率が他都市と比較し、非常に高い現状もあり、抵抗力の弱い幼児・児童・生徒や他の教職員の影響を考えると、非常に大切な検診であると認識しております。これらのことを鑑み、本市のような多人数を対象に、確実に検診を実施するには、法制面や財政面から考えましても、X線撮影以外の方法による検診は、現時点では困難であると考えております。</p>	
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 (7)
項目	労働安全衛生について全職員に周知徹底すること。
<p>(回答)</p> <p>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。</p> <p>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で開催するなど、全市的な体制の構築にも努めているところです。</p> <p>労働安全衛生体制の更なる充実を図るために、「大阪市教職員安全衛生管理計画」を毎年度策定し、各校園に周知するとともに、各校園の衛生管理者、衛生推進者に対しても「学校園における労働安全衛生管理体制の手引き」を策定し、周知いたしました。</p> <p>また、今年度も全国労働衛生週間の取り組みに呼応して、全校園に「全国労働衛生週間の実施について」通知を行ってまいりました。</p> <p>今後とも、機会があるごとに周知の徹底を図ってまいりたいと考えております。</p>	
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 (8)
項目	学校現場の安全衛生委員会が具体的に機能するように対策を講じること。
<p>(回答)</p> <p>労働安全衛生法等に基づき、学校園に勤務する教職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進する観点から、大阪市立の全ての学校園において平成 17 年度より安全衛生委員会の立ち上げを図ってまいりました。</p> <p>安全衛生委員会の活動状況の調査等を行いながら、安全衛生委員会の活性化に向けた周知も行ってまいりました。</p> <p>また、衛生管理者・衛生推進者や管理監督者向けに教職員の労働安全衛生に関する各種研修等を実施し学校園における労働安全衛生管理体制の構築・推進を支援しております。</p> <p>今後とも、学校園の安全衛生委員会の活発な活動に向け、機会あるごとに周知を図ってまいりたいと考えております。</p>	
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 (9)
項目	大阪市教職員労働安全衛生協議会の討議結果を職員に周知徹底すること。
<p>(回答)</p> <p>大阪市教職員労働安全衛生協議会は、教職員の安全及び健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するための統一的な措置を図ることを目的に設置しています。</p> <p>大阪市教職員労働安全衛生協議会の討議結果について、SKIP ポータルにおいて都度掲載を行っており、今後も学校園における安全衛生委員会活動に活用いただけるよう周知を行います。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当