

大阪市
市長 横山 英幸様
大阪市教育委員会
教育長 多田 勝哉様

2024年10月21日
大阪教育合同労働組合
執行委員長 増田 俊道
大阪教育合同労働組合大阪支部
支部長 澤村 幸雄

団体交渉申入書

大阪教育合同労働組合大阪支部は、下記要求書にもとづき、合同労組として団体交渉を申し入れます。昨年度の交渉結果をふまえ、誠実に対応されるように要請します。

なお、回答は交渉時間を短縮するためにも、要求項目全てに文書で回答されることを併せて要求します。

記

- 交渉日時 双方協議の上、早期に設定
- 交渉場所 大阪市庁内会議室
- 交渉事項 以下の要求事項およびその他の関連する事項

要 求 書

1. 労働条件にかかわる要求

(1) 「職員基本条例」「教育行政基本条例」「大阪市立学校活性化条例」「大阪市労使関係に関する条例」「職員の政治的行為の制限に関する条例」を撤回すること。

(2) 時間外勤務及び長時間勤務を縮減するため、「学校園における働き方改革推進プラン」と「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・内容の適正化を図るとともに具体的な施策を示すこと。

- ①. 時間外労働の実態調査を行い、その結果を明らかにすること。
- ②. 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。
- ③. 時間外勤務を軽減するために、児童・生徒の登校時刻を勤務開始時刻以降にすること。
- ④. 当面、時間外労働に見合う回復措置をおこなうこと。
- ⑤. いわゆる持ち帰り仕事など職場外で行っている業務の実態調査を教職員勤務情報システムの「時間外勤務記録簿」をもとに行い、その結果を明らかにすること。
- ⑥. 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。
- ⑦. 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。部活動に伴う休日勤務の実態を明らかにすること。
- ⑧. 週2日以上部活動休養日「ノー・クラブデー」を完全に実施すること。
- ⑨. 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。
- ⑩. 全ての職場で、毎週「ゆとりの日」を適切に設定するように指導すること。

(3) 休憩時間を労働基準法通り取得できるように具体的な施策を示すこと。

- ①. 休憩時間取得状況の実態調査を行い、その結果を明らかにすること。
- ②. 雇用責任者として休憩時間を確保すること。万が一、会議や学校行事で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ように管理職を指導すること。

- ③. 教職員勤務情報システム「休憩時間変更申請」が活用できるように職員に周知徹底すること。
- (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。
 - (5) 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。
 - (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。
 - (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。
 - (8) 妊娠障害休暇を14日に戻すこと。
 - (9) 年度をこえた休日の振替を認めること。
 - (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。
 - (11) 「学校園における働き方改革推進プラン」に則り、本務者のスクールソーシャルワーカーを各校に随時配置すること。
 - (12) 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。
 - (13) 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
 - (14) 長期休業中の病欠等についても代替を配置すること。
 - (15) 泊をとまなう行事等への養護教職員の参加を強要しないよう、管理職への指導を徹底すること。
 - (16) 泊をとまなう行事等では、実態に見合った旅費を支給すること。
 - (17) 泊をとまなう行事に対して、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。
 - (18) 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。
 - (19) 「指導力不足」等を理由とした、教職員の職場からの排除を行わないこと。また、組合員に関わる問題については、組合との協議を行うこと。
 - (20) 「障害者雇用促進法」で決められている「障がい者」の雇用達成率を大阪市立学校で実現すること。また、2024年5月1日現在の達成率を明らかにすること。
 - (21) 「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環境整備を行うこと。
 - (22) 成績主義導入と労働者分断政策である、「評価制度」の導入を中止すること。
 - (23) 「首席」「指導教諭」「主務教諭」「副校長」の職を廃止すること。
 - (24) 長時間労働につながる、土曜授業を完全に廃止すること。
 - (25) 職員に対するセクシャ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。
 - (26) 任意団体（教育研究会等）への参加を強制しないように管理職を指導すること。
 - (27) 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。
 - (28) 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。
 - (29) 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。
 - (30) 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。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。
 - (31) 公務傷病については時間単位の取得を認めること。
 - (32) 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。

- (33) 児童・生徒の健康面を配慮し、全ての学校園の特別教室及び災害時の避難場所にもなる体育館にエアコンを設置すること。
- (34) 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。
- (35) 渡日児童、生徒、保護者への対応業務を軽減するためにも、通訳を含めた専任の教員を学校現場の要望に応じ配置すること。
- (36) 学校現場における男性職員の産・育休取得数を明らかにすること。また、取得向上に向けた具体的な施策を示すこと。
- (37) 耐震基準を満たしていない学校施設については早急に対策を講じること。

2. 臨時的任用職員にかかわる要求

- (1) 臨時的任用職員制度を廃止すること。
- (2) 臨時的任用職員の生活の不安定をなくすため、登録している講師の雇用を完全に保障すること。
- (3) 臨時的任用職員の新規登録を中止し、現任講師（一時的に職を離れている場合を含めて）に対して雇用責任を負うこと。現任講師を必ず優先雇用すること。また、講師の登録人員および職種による雇用者数を明らかにすること。これに関わって、来年度の再任者数、新規採用者数、今年度の退職者数を明らかにすること。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 辞令は採用時に必ず管理職が手渡すこと。
- (8) 辞令更新にあたっては、必ず1日付けになるよう工夫すること。
- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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」については内容の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。
- (13) 共済組合への加入手続きを確実にすること。また、健康保険証は採用後5日以内に交付すること。
- (14) 履歴書の提出は、更新時に再提出をしなくてもよいようにすること。
- (15) 賃金を条例に基づいた日に支払うこと。
- (16) 病気休暇・介護休暇の場合にも引き継ぎ日を設けること。
- (17) 教職員勤務情報システムの個人情報流失しないようにセキュリティーを徹底すること。また、システム内の職員名簿の職名をなくすこと
- (18) 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。

- (19) 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。
- (20) 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。

3. 会計年度任用職員にかかわる要求

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 継続雇用ができず待機期間が生じた場合は、「待機手当」を支給すること
- (4) 出張命令を出す場合は、必ず本人の同意を得るよう校園長を指導すること。
- (5) 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
- (6) 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。
- (7) 職場での労働環境を正規職員と同等にすること。
- (8) 他の職員と同等に定期健康診断を実施すること。
- (9) 有給の特別休暇（災害・危険回避）を保障すること。
- (10) 雇用保険の諸給付について対象者に周知徹底すること。

4. 教育および教育諸条件にかかわる要求

- (1) 学校現場における「日の丸」の常時掲揚を即時にやめること。
- (2) 「日の丸・君が代」の義務化を強制する指示・通達を出さないこと。また、「処分による強制」を行わないこと。卒・入学式後の調査を行わないこと。
- (3) 元号の使用を強制しないこと。
- (4) 卒業証書の発行年月日および生年月日の記入にあたっては、児童・生徒・保護者に西暦か元号かの希望調査をするよう校園長に指導徹底すること。
- (5) 夜間中学の増設および学級増を積極的に行うこと。
- (6) 外国籍の教員の採用を積極的に行うとともに、「期限を付さない常勤講師」採用でなく教諭採用とすること。また、常勤講師としての採用を求める文部省通達の撤回を働きかけること。
- (7) 各校園での農薬散布を廃止し、樹木保護については、その他の方法を検討すること。
- (8) プール清掃を業者委託できるようにすること。
- (9) 特別支援学級、通級学級の施設・設備等を整備すること。特にICT環境を整えること。
- (10) 全国学力・生活実態調査・チャレンジテストを市立学校において実施しないこと。また、大阪市の全校データ公表方針を撤回すること。
- (11) 大阪市独自の経年テスト・統一テストを廃止すること。
- (12) 経年テスト・統一テストの実施にあたり、違法行為である著作権侵害を行わないように管理職を厳しく指導すること。
- (13) 公募校長制度を廃止すること。
- (14) 校長戦略予算制度を廃止し、児童数に応じた予算配当を各学校に行うこと。
- (15) 学級の児童・生徒定員数を削減するように努力すること。
- (16) 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、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。
- (17) 教職員による生徒、児童に対するセクシャルハラスメントを防止するため、現行のパンフレット等についてさらに改善すること。その際には、組合をはじめ、関係団体との協議を積極的に行う

こと。

- (18) 支援学級に在籍する児童・生徒数の基準を現状より下げるとともに、指導教員を増加すること。
- (19) インクルーシブ教育推進するためにも、実態に合わせてダブルカウント（原学級と支援学級の両方で在籍）を認めること。また、「特別支援学級及び通級による指導の適切な運用について（2022年4月27日文科省通知付）」は、地域および個々の実態を踏まえ、慎重に検討すること。
- (20) キャリアパスポートをやめること。
- (21) 住民の意向を無視した、強制的な学校の統廃合を見直すこと。
- (22) 上意下達の一方向的な教育行政を改め、広く職員の意見を聞くシステムを構築すること。
- (23) 小学校での専科教員（理科・家庭・図工・体育等）を増員すること。
- (24) 不登校対応教員を学校園に配置すること。

5. 福利・厚生および職員の健康にかかわる要求

- (1) 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。
- (2) 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、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。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。
- (3) 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。
- (4) 「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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 労働安全衛生について全職員に周知徹底すること。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 職員の健康維持のためにも休憩室（更衣室）にエアコンを設置すること。
- (11) 臨時的任用教職員も公立学校共済組合に加入できるよう国に働きかけること。

6. その他の要求

- (1) 昨年度導入された「時差通勤制度」の取得状況を明らかにすること。

【労働条件にかかわる要求】

番号	1 (2)
項目	<p>時間外勤務及び長時間勤務を縮減するため、「学校園における働き方改革推進プラン」と「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・内容の適正化を図るとともに具体的な施策を示すこと。</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 (2) ②
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</p> <p>す。</p> <p>なお、教職調整額の見直しにあたっては、「教師の処遇改善に関する指定都市教育委員会協議会の緊急要望」として、「中央教育審議会『審議のまとめ』」や「骨太の方針2024」において、教職調整額の率を現在の4%から少なくとも10%以上とすることや職務の重要性和負担等に応じた手当へ見直すことなどが示されたところであり、教師の勤務実態に即した処遇改善に関する事項を確実に実施すること、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 (2) ④
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 (2) ⑦
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。 <u>部活動に伴う休日勤務の実態を明らかにすること。</u>
<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>	
担当	教育委員会事務局 指導部 保健体育担当 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	1 (2) ⑧
項目	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>「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 指導部 保健体育担当

番号	1 (2) ⑨
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 (3) ②
項目	<p>雇用責任者として休憩時間を確保すること。万が一、会議や学校行事で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ように管理職を指導すること。</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等も活用し、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 (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>なお、妊娠障害休暇につきましては、安心して働き続けることができる職場環境づくりの一環として、あらためて他都市状況等も鑑み、取得期間を14日に拡充してまいります。また、取得日数の拡充に伴い、産前休暇の特例として運用しているつわり休暇については廃止したいと考えており、今後必要な改正手続きを行い、令和7年4月1日から実施してまいります。</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 (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	「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環境整備を行うこと。
<p>(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・中学校等を新築、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 (24)
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

番号	1(25)
項目	職員に対するセクシャ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>ハラスメントについては、職員の尊厳や人権を侵害するとともに、職場の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います。</p> <p>こうしたハラスメントをなくすためには、同じ職場に働く教職員全員がハラスメントの起こらない職場環境の形成に努めなければなりません。</p> <p>そのため、各ハラスメント防止に関する指針において、管理監督者・教職員の責務を記載しているほか、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、ハラスメント防止に努めています。</p> <p>ハラスメントに関する教職員からの相談に対応するため、学校園においては管理監督者を窓口とした相談体制を整備し、相談を受けた際は事実関係を調査し、被害者に対する適正な配慮の措置や行為者にも適正な措置を行ったうえで、職場全体への再発防止策措置を講じることとしています。</p> <p>また、早期発見のための措置・相談体制として、職場におけるあらゆるハラスメントについて専門的な知識を有する公認心理師や臨床心理士、産業カウンセラー等が相談員として対応する外部の相談窓口を設けています。</p> <p>こうした取り組みの周知にあたっては、SKIP ポータルに掲載し、随時閲覧が可能な環境を整備するとともに、年度当初に校長会においてあらためて全教職員へ周知徹底を図り、注意喚起や指導によりハラスメントの未然防止に努めることを指示しています。</p> <p>今後とも、各校園のより良い職場環境づくりに向け、引き続きハラスメント防止のための取り組みを進めていきたいと考えています。</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 (28)
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 (29)
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 (30)
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、年次休暇などを取得することを推奨しております。ただし、学校閉庁日に必要な業務がある場合は、テレワークを行うことも可能です。</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 (31)
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(32)
項目	<p>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>
<p>(回答)</p> <p>人事評価制度本来の目的が達成されるよう、信頼性と納得性の向上に努めるとともに、引き続き、人材育成や組織の活性化に向けて、より公平・公正な人事評価制度となるよう取り組んでまいりたい。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	1 (34)
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予定はありません。</p> <p>引き続き「学び続ける教員」の育成のため、教員が主体的に受講できる研修を充実させるとともに、研修形態についてもオンライン研修、オンデマンド研修を取り入れるなど、負担軽減を図ってまいります。</p>	
担当	総合教育センター 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>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。</p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>常勤講師に適用される級につきましては、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	<p>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>
<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(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6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6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>非常勤講師に関しては、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7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2,920円から3,010円に増額改定しており、他の会計年度任用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>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、他の自治体及び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、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、他の自治体及び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、感染症法に基づき実施しております。採血項目含む健診内容実施については、労働安全衛生法にて「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、会計年度職員についても同様に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 (16)
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年度以降、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>現在健康診断の管理については、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