

2019年7月23日

大阪市教育局
教育長 山本 晋次 様

大阪市立高等学校教職員組合
執行委員長 辻本 幸純

教育諸条件の抜本的改善に関する 市高教年間統一要求書

松井市長は就任早々のぶら下がり会見で、市立高校の府への移管について「事務作業的には詰まっている」「(当時) 議会の反対があっただけ」と発言し府移管への意欲を剥き出しにしました。また、6月10日の大阪市PTA協議会の要望書回答交渉の場で、市教委は市長から「都構想とは関係なく府移管の指示を受けている」とあたかも決定事項のように話をしています。こうした中、「4年後に府へ移管されます」と全教職員に話をするという「勇み足」ぶりの校長が出てきています。

大阪市立高等学校教職員組合(以下、市高教)は、住民投票で否決された「都構想」への再挑戦への布石として「市立高校の府移管」を恣意的に、しかも既成事実のように利用することに断固として反対します。

市教委には節度を持った対応を求めるとともに、市高教は「市立高校の府への移管」には反対であることを冒頭に表明するものです。

私たち市高教は、毎年教育委員会に対し、教育諸条件の抜本的改善についての要求書を提出し、その実現を求めてきました。

2017年度からの権限移譲に伴い、私たち高等学校の教員の賃金や勤務労働条件が、大幅に切り下げられるものになりました。とくに「主務教諭」制度の導入は、教諭の上限号俸を一方的に決めてしまうだけでなく、実習教員の賃金改善のための施策であった「実習担当教諭」や「総括実習助手」という2級適用職種にまで昇級停止という極めて不当な影響を及ぼしました。他府県よりも魅力のない大阪府でしたが、大阪市はさらに「魅力」のない、「人が逃げる」状況になっています。

また、2018年4月から実施された新人事評価制度(教育職員)は達成すべき水準を数値で表現する定量目標と「どのような状態になったときに、目標が達成されたのかで表現する」定性目標を用いて具体的に設定するというものです。現場の教員はあらゆるものに数値目標が入って来ることに違和感を持ち、目標管理シートを書くこと自体に時間を割かなければならなくなっています。こうした声はこれまでの「評価育成システム」では聞かれなかったものです。

教育という仕事の中で数値化可能なものはごく一部にすぎません。数値化された目標に対する評価の指標とされる部分へ、教育の仕事が一挙に一面化されていきます。そして、数値目標が達成されなければ、貧困など社会の問題、教育政策責任は後景へと追いやら

れ、全責任が教職員に押し付けられます。その結果、教師の専門性に依拠した教育的価値の探求、子どもの内面世界の豊かな発達に切り捨てられていきます。数値化できないものは数値化してはならないのです。

吉村前市長は「初任給を日本一にする」として新たなパフォーマンスを示しました。しかし、その中身は4年後には本来（政令市最下位の初任給）の制度線に乗っていく、まやかしのものです。初任給だけを日本一にしても、退職するときは同じ大阪府に勤める教員と比べると130万円近く低くなるという現実には触れようとしません。教育のことを全く真剣に考えることなく、一時の「受け」だけをねらう維新市政の本質はやがて多くの市民が見抜くことになると思います。

「教員の長時間勤務の解消」のためには、教職員を増やすこと以外に解決策はありません。教育委員会は教諭の専任率78.4%、実習助手の専任率51.4%という市立高校の実態を直視し、真剣な対策に一步を踏み出す時です。

さて、お金の心配なく学べることは憲法に掲げられた「教育の機会均等」の保障であり、人間らしく生きる上で欠かせない基本的人権です。すべての生徒がお金の心配なく豊かな高校生活を送れるよう、私たちは大阪市ならびに大阪市教育局に対し、教育予算を増額し、安心安全な校舎、父母負担の軽減、教育の機会均等が保障されることを求め、また、ゆきとどいた高校教育を保障するために、私たち教職員を信頼するとともに、以下の要求を早急に実現されるよう強く求めるものです。

1. 労使関係の改善について

- (1) 教育長交渉を設定し、教職員の要求に耳を傾けること。

2. 教育諸条件の整備・充実、教育予算の大幅増額と父母負担の軽減について

- (1) 高校30人学級（定時制20人以下）を大阪市独自でもただちに実現すること。

- (2) 既設校の教育諸条件を抜本的に改善すること。

- ① 残されたすべての教室・管理諸室へのエアコン設置を行うこと。

既設のエアコンの点検・修理および取り替えなど必要な調査を行い改善すること。

- ② 教職員と生徒の安全確保はもとより、災害時に市民の避難所ともなる学校施設の機能確保するため、すべての校舎の非構造部材の耐震性の確保を早急に実施すること。当面、文科省の点検チェックリストに従い一斉点検を実施すること。

- ③ 病気や障がいなどで車椅子や松葉づえで通学している生徒は多数います。電動車椅子を階段昇降機で移動している生徒、教職員が車椅子を持ち上げ階段を上り下りしているのが高等学校の現状です。事故が起こってからでは遅過ぎます。車椅子の生徒や定時制に通う高齢者等が安心して学べるようエレベーターの計画的な設置をすること。

- ④ 漏水やブロック塀など危険箇所の修理等各校調査の上、早急に対処すること。

- ⑤ 市立高プレハブ校舎（教室・準備室）を解消すること。当面、冷房設備を設置すること。

- ⑥ 学校図書館の施設・設備を改善し、学校間や市立図書館と相互にコンピュータネットワークで接続することにより図書資料等の相互利用を促進させ、図書館職員の業務負担軽減と利用者の利便性を向上させること。

- ⑦ 中学生やその保護者が学校見学に来た際、注目するのはトイレです。今日、見た目の清潔感は当たり前です。そのため、各学校のトイレ等衛生設備の改修の計画をす

すめること。その際、水洗をセンサー付きのものにするなど感染予防を講じること。
また、洗浄便座付き洋式トイレの設置をすすめること。

- ⑧ その他、分会要求書に盛り込まれた、各学校の施設・設備についての諸要求にすみやかに応えること。
- (3) 教育予算の大幅増額と父母負担の軽減をすること。
 - ① 学校維持運営費削減をおこなわず、大幅に増額すること。
 - ② 部活動に要する登録費等の公費化を行うこと。
 - ③ 検定料・入学金の徴収をやめること。高校の教育費負担の軽減のために、教科書・副教材などの学習・教育活動に必要なものは公費負担とすること。
 - ④ 大阪市奨学金の支給金額の引き上げと支給範囲の拡大を行うこと。また、入学準備金を予約奨学生だけでなく、高校入学後の生徒へも拡大すること。
 - ⑤ スクールソーシャルワーカーが実質的に配置されるよう引き続き努力すること。
- (4) 旅費の増額をはかり旅費配当基準を改善すること。教育活動に関わる旅費予算については、実費弁済を基本に全額支給すること。また、配当基準額全額を学校に配当すること。
 - ① 付添出張に関わる費用については、食事料を含め全額実費支給を行うこと。
 - ② 経年研修・人権研修などの市教委研修参加に必要な旅費は、すべて別途予算措置をすること。
 - ③ 「解放教育」や「部落解放運動」を教育に持ち込む組織と「連携・交流」する「大阪市人権教育研究協議会」などへの参加に旅費執行を認めないこと。
 - ④ 定時制の旅費配当基準を引き上げること。
 - ⑤ 郊外校（市立高校）加配を増額すること。
 - ⑥ 進路指導のために必要な旅費の予算を、別途措置すること。
 - ⑦ 施設が不十分なため、校外で学校行事（体育祭・文化祭など）を実施する場合、旅費を別途予算措置すること。
 - ⑧ クラブ合宿や公式試合の付添旅費を全額公費で支給すること。
 - ⑨ 技術職員の他府県の学校視察を認めるとともに、それに伴う旅費を支給すること。

3. 勤務労働条件の改善について

- (1) 先の地震や大雨の際に、振り替え輸送が行われないにもかかわらず、別ルートで通勤したことにより持ち出しとなった交通費を弁償すること。
- (2) 実習助手の賃金を抜本的に見直すこと。中でも、税源移譲に伴い生じた2表1級の賃金・給与面の扱いにおける不利益の解消を早期に行うこと。また、現在の総括実習助手任用制度についても、新たな制度論議を市高教と至急行うこと。
- (3) 期限付講師などの賃金については、正規教員との均等待遇の原則にたち、職名を教諭とし教育職給料表の2級を適用するとともに、賃金の上限を大幅に改善すること。
- (4) 「人事考課制度」等、成績主義による給与・手当の差別支給を廃止すること。
- (5) 授業の改善に何の役にも立たない「授業評価アンケート」の実施を中止すること。
- (6) 教育の充実のために、次のことを要求する。
 - ① 教職員の異常な長時間・過密労働を解消するため、教育現場の労働条件・環境を改善し、実態に即した教職員の配置をおこなうこと。また、退職者による欠員は専任で補充すること。標準法を下回る学校については、標準法通りに配置すること。
 - ② 勤務時間内に教材研究・授業準備の時間を確保するため、週あたりの持時間を見直し、教員の1週あたり「持時間」を最高、全日制12時間、定時制10時間とし、定時制のLHR等は「持時間」の中に含めること。また、ただちに、工業科の「持時間」を普通教科と同じにすること。

- ③ 養護教諭の労働条件改善のために、全校に養護教諭を正規で複数配置すること。また、繁忙時の臨時職員を全校に配置し、期間を大幅に延長すること。
- ④ 生徒の「心の病」に的確に対応できる専門のカウンセラーの常勤配置とカウンセリングルームを完備し、さらに校医として精神科医、婦人科医を加えること。
- ⑤ 課題のある高校については、現場教職員の負担軽減のため、教職員を加配すること。
- ⑥ 理科・家庭科など実験・実習をとまなう教科については、班編成が出来るよう、十分な教員を確保すること。
- ⑦ 進路指導の事務補助を配置すること。
- ⑧ 実習助手の採用を行うこと。採用をしないのなら、教諭一元化の制度設計を市高教と至急行うこと。
- ⑨ 事務職員・技術職員の採用を継続するとともに、技術職員の採用を行うこと。
- ⑩ 人事異動は本人の希望と専門性を尊重し、納得と承諾にもとづいて行うこと。また、通勤時間・経路を十分に勘案すること。
- ⑪ 学校図書館司書制度を確立し、各校に専任・専門・正規の図書館職員を配置すること。当面学校図書館嘱託員を正規職員として採用すること。
- ⑫ 定数内講師、養護助教諭など臨時的任用の多用を改め、教諭の専任率を高めること。
- ⑬ 1ヶ月以上の病休者に対する代替は、小中学校、特別支援学校（高等部を含む）と同じように常勤講師の配置を行うこと。
- ⑭ 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。
- ⑮ 事務室や管理作業員、養護補助等のアルバイト職員の賃金を大幅に増額すること。また、交通費について実費全額支給とすること。
- ⑯ 年度途中の欠員については、ただちに正規職員を補充すること。
- ⑰ 育休代替制度を充実し、技術職員にも適用すること。
- ⑱ 再任用制度の実施にあたっては、希望者全員の雇用と希望時間数を保障し、教職員定数外の配置とすること。
- ⑲ 自立支援等、障害を持つ生徒が在籍する学校には、専門性のある教職員の増員をはかること。
- ⑳ 各種の申請手続きが個人でできるよう実習助手および技術職員にも校務支援パソコンを配置すること。
- ㉑ 校務支援パソコンの個人情報の管理を徹底すること。
- (7) 全教職員の健康といのちを守り、快適・安全な職場環境をつくり、学校から一切の過労死・疾病を予防するため、労働安全衛生対策を強化すること。
 - ① 労働安全衛生法にもとづいて、快適な職場環境の形成のために、すべての職場の労働安全衛生委員会を実効あるものとして機能させること。そのために引き続き衛生管理者の養成をすすめること。
 - ② 教職員の定期健康診断は、ガン検診を必須検査とし、眼底検査を追加するなど検査項目の充実を図ること。また、脳ドックを無料で実施するとともに、女性関連検診（子宮ガン、乳ガン、骨粗鬆症など）を充実させるための予算措置をすること。
 - ③ 教職員の定期健康診断の要再検査についても出張扱いとすること。また産業医が勤務軽減等必要と勧告した者については、それに従い必要な校内体制を取ることが出来るよう教職員を増員すること。
 - ④ 増加するメンタルヘルス不調の対策を強化し、職場復帰が円滑にすすむようリハビリ勤務制度を確立するとともに、復帰後の業務負担軽減のための人的措置を大きく拡充すること。

- ⑤ 部活による休日出勤や持ち帰り残業を含めた日常的な教職員の異常な長時間・過密労働、取れない休憩時間問題等の改善に向けて、抜本的対策を講ずること。また、時間外勤務については給特法を厳密に適用するよう校長を指導するとともに、給特法によらない時間外勤務については、割振変更を行うこと。
- ⑥ 1日の振替休暇を半日単位（4時間もしくは3時間45分）に分割して取得できるようにすること。
- ⑦ 教職員の過労防止のためにも、週休日の部活動等を減らすこと。そのために、週休日のどちらか1日は休むよう学校長を指導すること。
- ⑧ 有給休暇の取得を促進し、行使できるよう体制を確立すること。
- ⑨ 健康で働き続けるために、すべての学校に、休憩室を設置し、冷暖房設備の改善など、職場環境の改善に努めること。
- ⑩ 人間ドックの希望者は全員受けられるよう予算措置を行うこと。
- ⑪ VDT労働作業基準に沿った業務を推進するとともに、視力低下・頸肩腕・腰痛などVDT作業に伴う健康障害の状況を調査し、防止対策を講じること。
- (8) 母性保護の拡充をはかるために
 - ① 妊娠障害休暇を産休と別枠で2週間に延長すること。
 - ② 改正均等法による管理職の母性健康管理についての義務を明確にし、周知徹底をはかること。また、講師に対しても権利についての説明の徹底をはかること。
 - ③ 妊娠中の教職員の労働軽減のための措置を講ずること。
 - ④ 産前産後休暇を通算18週にのばすよう検討すること。また、通算制、本人申請を厳守し、不当な干渉を行わないこと。
 - ⑤ 府において2010年度廃止された、流産特別休暇を市として新設すること。
 - ⑥ 更年期障害のための休暇、通院の保障、勤務時間や職務の軽減などの措置を行うこと。当面、生理休暇を「母性保護休暇」と位置づけ、更年期障害などでも運用できるようにすること。
- (9) 改正男女雇用機会均等法のセクハラ条項に基づき、市教委、管理職の配慮義務を明確にし、施設面での改善、職員への啓発研修などを行い点検すること。また、セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合、罰則を伴う規定を定めるなど雇用管理上の措置を迅速に講じること。
- (10) パワー・ハラスメントに関する教職員への啓発、研修及び相談体制の整備など総合的・組織的な対策を講じるとともに、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、パワー・ハラスメントについて基本的な認識をもって、すべての職場でパワー・ハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりをすすめるため、職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針を作成すること。
- (11) 育児・介護支援充実のために
 - ① 育児休業の対象となる子の年齢の引き上げに伴い、延長された期間も含めて所得保障を、国及び自治体の責任で行うこと。また、常勤の代替・現職復帰・選択制を守ること。
 - ② 産休、育休、介護休暇の代替については市教委が責任を持って人を確保すること。また、事務職員、技術職員の育休代替に伴う臨時的任用職員の待遇を産休代替と同じにすること。
 - ③ 育児時間を1日2時間、3歳までに延長すること。また、育児時間取得者の負担軽減として、持ち時間削減のための時間講師を配置すること。
 - ④ 保育特別休暇を市として新設すること。
 - ⑤ 子どもの看護休暇についての改善
イ、「1子につき単年度5日以内」とすること。

ロ、対象となる子の年齢を中学校就学前まで引き上げること。

- ⑥ 介護休暇制度の改善を図ること。当面現行の介護休暇の期間延長、場合によっては復職可能な休職などの新設を含め検討し、時間単位の運用を可能とすること。また、対象範囲の拡大、有給保障の充実・常勤講師を代替とするなど、権利行使のしやすい柔軟な制度運用とすること。事務職員、技術職員についても教員と同様、代替者を配置すること。
- ⑦ 育児短時間勤務取得者の代替者を定数内講師で確保すること。また、給料の減額については復帰時に補填すること。
- ⑧ 保育所、学童保育所の増設と、保育内容の充実を関係各部局に積極的に働きかけること。特に大阪市の学童保育を児童福祉法に基づく放課後児童健全育成事業として認め、空き教室の開放、指導員の身分保障、留守宅児童育成事業の補助金の増額をはかること。
- (12) 「勤務場所を離れた研修」について、教員の研修の自由を侵害しないこと。
- (13) 「教員免許更新制」は、大学における教員養成と開放免許制度という教員免許法の根本を崩す制度であり、教員の身分尊重原則を根底から突き崩すものである。
 - ① 文部科学省に対して、教員免許更新制の中止・廃止を強く求めること。
 - ② 更新講習受講の勤態は、「出張」扱いとすること。
 - ③ 講習にかかる費用は公費負担とすること。

4. 定時制高校の充実について

- (1) 都二工、二工芸の縮小・統廃合を行わないこと。
- (2) 中央高の夜間定時制高校としての機能を充実させること。
- (3) 定時制教育の充実のために特別の予算措置をおこなうこと。
 - ① 定時制独自の施設・設備を拡大・充実させること。
 - ② 市独自でも一学級定員を20名以下にすること。
 - ③ 就学援助など定時制教育充実のための対策費を大幅に増額すること。
 - ④ 教科書・給食の無償給与制度の完全復活を国に対し要請すること。
 - ⑤ 補食給食を大阪市独自で再開すること。
 - ⑥ 定時制勤務者に対する学校業務手当を支給すること。
 - ⑦ 図書購入費の学校割、生徒割の基準単価を全日制と同じにすること。

5. 事務職員についての要求

- (1) 標準定数分の人員については正規職員で配置すること。
- (2) 定数内の臨時的任用職員については、一時金、休暇などの制度を本務並みに待遇改善すること。
- (3) 「多様化」校、「授業料未納対策」など事務煩忙校には人員を加配すること。「就学支援金」「給付金」の認定事務繁忙期に人員を配置すること。
- (4) 市費学校事務職員の再任用制度について、再任用制度の改善と希望による雇用と配置を行うこと。
- (5) 行政職給料表4級への昇格制度を改善すること。また、行政職3級への昇格枠の拡大をはかること。
- (6) 3級の最高号給滞留を早急に解消すること。2級についても最高号給の引き上げを行うこと。
- (7) 超過勤務の解消をはかること。やむをえず超過勤務を命ずる場合は「無用の拘束」を強制することなく実態にそって超過勤務手当を支払うこと。
- (8) 健康で働き続けられるよう、休憩時間取得の徹底、休暇制度の改善をおこなうこと。

当面、時間年休の分割取得、夏季休暇の半日運用、「病気休暇当初3日の無給」の撤廃と病気休暇の時間取得の制度化をおこなうこと。

- (9) 労働条件改善のため、事務改善を行うこと。システムの業務に必要な機器を市教委の責任において整備すること。
- (10) 学校徴収金・団体会費等について、保護者負担の実態を調査し、適正化を図ること。また、各種団体会計事務について、教職員に担わせないこと。
- (11) 生徒の就学保障を尊重し、事務職員に過剰な負担となっている「高等学校授業料未納対策要領」を撤回すること。督促事務については、学校経営管理センター未納対策グループで行うこと。授業料無償化、検定料、入学料の不徴収にむけ努力すること。

6. 管理作業員についての要求

- (1) 昇給・昇格のしくみを改善すること。
- (2) 定時制高校職場は複数配置とし、全日制職場は最低3名配置とすること。再任用配置の場合、全勤務時間帯において一人勤務にならないようにすること。
- (3) 学校現業職員を学校教育法・教職員定数法等に明記し、法制化するよう国に求めること。
- (4) 高校職場への再任用は、高校現場に精通した人をあてること。
- (5) 年休の時間単位での取得に40時間制限を撤廃すること。
- (6) 夏期研修は、教育現場の職員としての教養・技術等の向上を図るために実施すること。また、夏期休業中を超えて実施しないこと。
- (7) 蜂アレルギー事故等の対策についての周知の徹底をはかり、各職場に於ける対応等について使用者としての責任で不備がないかチェックすること。
- (8) 学校現場において、管理作業員が関わる施設設備を改善すること。特に、安全に作業するための作業室の設置、作業スペースの確保、薬剤散布後など衛生面に配慮したシャワー室の設置を要求する。
- (9) 休日に行われる上級救命講習については、出張とすること。
- (10) 芝生の維持管理や業務に関わるスキルを得るためなど。他校に実技を教えてもらう場合の勤態は、出張または自己啓発職免とすること。
- (11) パソコンによる年休、出張の入力、給与明細のプリントアウトなど、実際に使用できる環境を確保するために一人1台のパソコンを配置すること。
- (12) 時間外勤務については本人の合意を前提とし、実態に応じた時間外命令を出し不払い労働を根絶すること。

7. その他

- (1) 府市統合の有無によらずに実施するという、根拠のない市立高校の府への移管を行わないこと。また、計画があるのなら早急に市高教に説明すること。
- (2) 「大阪市立デザイン教育研究所を存続して下さい」として採択された陳情内容を見捨てずに民営化に方向転換しましたが、結果として断念せざるを得ませんでした。この間、デザイン教育研究所を希望した人たちや現場の教職員を「政治の介入により振り回した」一連の経過を真摯に反省するとともに、今後のあり方について、デザイン教育研究所の教員を含む関係者と直ちに検討を始めること。
- (3) 教科書選定は各学校の学問の自由と教育課程の編成権に基づいて選定されるべきものである。検定に合格した教科書を「一面的」とする不当な介入を行わないこと。
- (4) 大阪市において使用する呼称「実習助手」について、大阪府同様「実習教員」と変更すること。