2025 年 9 月 18 日

大阪市教育委員会
教育長　多田勝哉　様

大阪市学校園教職員組合
執行委員長　宮城　登

労働条件改善要求書

「高度専門職」であるはずの教員が「〝定額働かせ放題〟といわれる枠組み」（メデイア報道）が続いた結果、「教員不足」、「教員の長時間労働」、「子どもの教育条件の低下」が国民の常識となりました。

給特法等改定法が2025年6月成立しました。政府・文部科学省、修正案に賛成した政党も含めて教職員の処遇改善や時間外勤務の縮減が必要との認識が一致したともいえますが、「定額働かせ放題」を温存するもので容認できません。

文科省の「在校等時間」はどの法律にも明記されていません。「これは法律にもとづく行政の範囲を超えた、行政府による労基法の書き換え、ないし、潜脱行為にあたる。」と高橋哲大阪大学準教授が指摘しています。「そもそも、教員の時間外労働を『労働時間』と認めずに、どうして労働時間の削減ができるのか？労基法に違反する時間外勤務を容認しながら、文科省の定める指針や、教育委員会の策定する業務量管理計画を遵守せよというのは虫のいい話でしかない。まずは、実際に発生している教員の時間外勤務を『労基法上の労働時間』として認めること、これが働き方改革の『一丁目一番地』なのである。」（『世界』2025年7月）

大阪市学校園教職員組合は昨年度の要求書においても第1項で、「授業準備時間、時間外に発生している校務、分掌している部活動は『労働時間』であり、教員にも残業代を支給すること。」を求めました。

日本国憲法、労働基準法の「潜脱」（禁止されている手段以外の手段を用いて結果を得て、法の規制を免れること）は許されません。「高度専門職」である教員の給与・待遇の大幅改善を求め、本部労働条件要求書・専門部要求書を提出します。

１．長時間勤務を直ちに解消すること。

(1) 授業準備時間、時間外に発生している校務、分掌している部活動は「労働時間」であり、教員にも残業代を支給すること。(厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日策定）「客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること」）

(2) 給特法等一部改正法（公立義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律　2025 年 6 月 18 公布、2026 年 4 月 1 日施行）附則 3 条（政府の措置）は、「1 公立の義務教育諸学校等の教職員 1 人当たりの担当する授業時数を削減すること。」とした。教員 1 人当たりの授業時数の上限設定を行い、持ち授業時間数を減らすこと。

(3) 給特法等一部改正法附則 3 条 2 は、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律に規定する教職員定数の標準を改定すること。」とした。国に基礎定数の改善を求めること。大阪市立学校園の教職員定数を改善すること。

(4) 定数内講師を採用し、正規教職員を増やすこと。

(5) 新たな教育内容を次々と学校に押しつけないこと。業務を増やさないこと。「教育課程は学校において編成する」原則を守ること。
(6) テレワーク制度の目的（「育児や介護その他特別な事情がある職員が仕事と生活の両立をはかる」）、「けが・妊娠等により通勤の負担が大きい状況である職員」、「業務の内容及び状況に応じ、在宅による対応となる職員」も対象者であること、「頻度」は「週 2 日程度を目安」とするが、「長期休業期間中における実施頻度については、校務運営に支障が生じない範囲であれば、目安に拘わらず柔軟に対応」）等について周知、徹底すること。
(7) 「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければない」、「教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる」（教育公務員特例法）にもとづき「自主研修」を保障すること。とりわけ長期休業中の「自主研修」を奨励すること。
(8) 教職員の自主的な教育活動や児童生徒の発達をゆがめている、「大阪市小学校学力経年調査」（小学校 3～6 年）、「大阪市版チャレンジテスト plus」（中学校 1 年）を直ちに中止すること。

２．給特法等一部改正法による差別支給等を行わないこと

(1) 教職調整額をすべての教育職員に支給すること。（指導改善研修被認定者を除外しないこと）
(2) 義務教育等教員特別手当を削減しないこと。「校務類型に係る業務の困難性その他の事情を考慮して」（教育公務員特例法の一部改正）の差別支給は行わないこと。（通常学級担任にのみの手当支給は行わないこと）
(3) 学校教育法 27 条で「置くことができる」とした主務教諭をおかないこと。
(4) 「昇級反映から 1 年後の昇給日（翌昇給日）において、前年度の昇級号給数と標準となる号給数（4 号給）との差の調整」を、教育職給料表適用者もおこなうこと。

３．「同一労働、同一賃金」を実現すること。

(1) 再任用教職員の賃金を大幅に引き上げること。一時金支給月数や生活関連手当を同様に支給すること。
(2) 給特法等一部改正法附帯決議（参議院文教科学委員会）は、「七、国は、常勤職員と同等の職務を遂行している臨時的任用教員の給与決定について、総務省通知から二級発令とすることが可能であることを任命権者である教育委員会に周知徹底すること。併せて、二級発令とした場合、義務教育費国庫負担金において財政措置がされることも周知すること。」とした。講師の給料表を速やかに「2 級」にすること。
(3) 会計年度任用職員の大幅賃上げを行うこと。
(4) 授業準備、採点、成績処理の業務を担う非常勤講師の給与は、業務量とその負担に対してあまりにも低額であり増額すること。

４．定年引上げ、高齢層職員の処遇改善

(1) 55 歳昇給停止を廃止すること。
(2) 61 歳超えの教職員・職員の賃金水準を引き上げること。当面「8 割水準」とすること。
(3) 「定年引上げ」となった教職員・職員を定数外とすること。
(4) 暫定再任用職員の一時金支給率を正規職員と同様にすること。
(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。

５．大阪市学校教育ＩＣＴについて

(1) 各学校園のＩＣＴ教育担当者・視聴覚担当者のＩＣＴ機器に関する業務の負担を軽減すること。

(2) 年度当初に行う教員用「デジタル教科書」（学習系で使用）のＩＤ・パスワードの設定について、新学期の授業に間に合わせるための作業が、繁忙期の業務をさらに増やし、管理職、教務主任、ＩＣＴ教育担当者および学年担当・学級担任の大きな負担増となっている。

年度当初の教員用「デジタル教科書」の設定など、「校務支援パソコン（学習系）（校務系）」の設定に関わる業務は教育委員会、学校運営支援センターの責任で行い、学校現場の教職員に、デジタル教科書の設定作業などの業務負担をあたえないこと。

(3) 大阪市健康局・教育委員会事務局は 2025 年 7 月、リーフレット「ゲーム・インターネット依存ってなあに？ゲーム・インターネットがやめられなくなることはありませんか？」を大阪市内の児童生徒および保護者に配布した。リーフレットは、「依存症とは？こころやからだに影響がでて、生活などに問題が起こっているのに、自分では『やめたくてもやめられない』状態を依存症といいます。性格や意思の問題ではなく、誰にでも起きる可能性があります。」「ルールを決めずに、毎日ゲーム・インターネットを続けていくと、『やめたくてもやめられない状態』になるかもしれません。」としている。からだへの影響・こころへの影響・生活への影響を具体的に記述し、児童生徒や保護者にゲーム・インターネット依存の危険性などを注意喚起している。

児童生徒の発達や健康を考慮し、「ゲーム・インターネット依存」の危険性を回避するのであれば、「1 人 1 台学習者用端末」（児童生徒用タブレット）を家庭に持ち帰ってのインターネットを活用した家庭学習の実施を直ちに取りやめること。また「1 人 1 台学習者用端末」を持ち帰っての学習を各学校に強制することをやめること。

(4) 心身ともに成長過程にある児童生徒は、長時間「1 人 1 台学習者用端末」を使用することで、「目がつかれる・十分に食事がとれない・体力が低下する・お風呂に入らない」「やる気がなくなる」「考える力が低下する・イライラする・感情が抑えられなくなる」「朝起きられない・学校に遅刻する・行けない・成績が下がる・家族との会話が減る」などのからだ・こころ・生活への影響（リーフレットより）や健康被害が起こる可能性があるため、使用時間や使用頻度、使用回数に制限をあたえること。

(5) 国連「ユネスコ」は 2023 年 7 月に国際的にも進められているＩＣＴ教育に関して報告し、子どもたちに与える影響の危険性について指摘している。（※1）

〇教育におけるデジタル技術の付加価値に関する確かなエビデンスはほとんどない。

〇デジタル技術がどの程度教育の質を高めることができるかについてはさまざまな見解がある。

…新しいテクノロジーは、一定の制約を克服する一方、新たな問題も引き起こすことがある。スクリーン利用時間の増加は、身体的・精神的健康に悪影響を与えている。またテクノロジーに対する規制が不十分なため、個人データが商業目的で不正に使用されている。その上デジタル技術は誤った情報やヘイトスピーチの拡散にも寄与しているが、これが教育の場を通じて行われることもある。

また、デジタル導入の「教育先進国」であるフィンランドなどでは、成績低下や心身の不調が顕在化して、「紙の教科書」復活「歓迎」されているという報道もある。（※2）「1 人 1 台学習者用端末」を活用した授業については、全ての園児・児童・生徒への「身体的・精神的健康」な「悪影響」を考慮した上で、取り組みを進めていくこと。

(6) 「教職員が子どもたちに関わる時間」を確保するため、学校教育のＩＣＴ化に関わる業務の軽減を実施すること。

６．部活動にかかわる諸条件の改善について

(1) 中学校・小中一貫校・義務教育学校などの「部活動」に関わる勤務について、労働基準法・第一条「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でなければならない。」、労働安全衛生法・第一条「…職場における労働者の安全と健康を確保する…ことを目的とする。」などの「労働法の基本精神」に則り、教職員が勤務できるようにすること。また、教職員の「自身の生活に関わる時間」や「睡眠時間」など「生活と健康を守るための時間」を保障するため、平日の部活動は、勤務時間内に行わなければならないことを周知・徹底すること。

(2) 部活動の指導を勤務日ではない土日・休日に行う場合は、平日の労働時間と通算して把握・管理し、大阪市教育委員会の「学校園における働き方改革推進プラン」において「上限基準」とされている月 45 時間・年間 360 時間以内の勤務時間を遵守すること。

(3) 部活指導にともなう「特殊勤務手当」を大幅に増額すること。また「特殊勤務手当」は、部活動の指導を、勤務日ではない土日・休日に行った場合、労働基準法の残業手当の賃金に基づき「1 時間あたりの賃金（時給）×1.35（休日勤務の割増率）×学校休業日（休日）の勤務時間」の金額を支給すること。

(4) 部活動の大会の引率などでかかった交通費は全額支給し、自己負担が発生しないようにすること。

(5) 中学校で行われている部活動「全員顧問制」を廃止すること。また、部活動は教育課程外の活動であり、強制できるものではないことを、学校内、保護者にも周知・徹底すること。

(6) 「部活動指導員」（会計年度任用職員）の賃金などの待遇を大幅に改善し、採用者を増やすこと。

(7) 部活動において「適切な休養日等の設定」をするよう各学校に周知徹底すること。（大阪市部活動指針～プレイヤーズファースト～平成 25 年 9 月大阪市教育委員会（令和 2 年 12 月改定）「学期中は、週当たり 2 日以上」「土曜日及び日曜日は少なくとも 1 日以上」）

７．新規採用者の労働条件について

(1) 近年、学校現場の多忙化がすすむ中、新採用者が数カ月でメンタルヘルスにより病気休職・病気休暇を取得することになったり、1 年未満の勤務で退職したりする事例が増えている。全ての新規採用者が働き続けられるために、大阪市教育委員会や各学校園において、あらゆるハラスメントの防止、長時間労働の是正、新任研修の負担軽減など、新採用者が働きやすい職場環境づくりを行うこと。

(2) 新任研修（1 年目）における「研究授業・研究保育」について学習指導案を「略案」にする等、新規採用者の負担軽減すること。

(3) 初任給を大幅に引き上げること。また、2 年目以降の昇給は他の教職員と同様に「4 号給」ずつの昇給にすること。

(4)「特別専科教諭」の制度に該当する新規採用者（大学卒業 1 年目の教員）に対して、採用時に事前に制度の趣旨や内容について丁寧に説明すること。また採用後も年度途中からの他校での勤務・「兼務発令」への不安や要望に応える体制をつくること。

(5) 文部科学省から「初任者研修の弾力的実施について」（平成 30 年 6 月 5 日文部科学省初等中等教育局）が各都道府県教育委員会に通知されている。文科省の通知に基づき、初任者研修を 2 年を超える期間での実施や、研修の削減を実施するなど、新規採用者の負担軽減すること。

８．青年教職員の賃金・労働条件について

(1) 全ての教職員に食事や睡眠時間などの時間の他、家族と過ごす時間、趣味や旅行など「自分のため使う時間」を保障するため、大阪市の予算で、「教職員定数」を超える大幅な教職員の増員、抜本的に仕事量の削減を行い、勤務時間外の勤務を大幅に削減すること。

(2) 人事評価制度の評価において、指標の数値化を強要しないこと。また、新規採用者・経験年数の短さを理由とする低い評価を行わないこと。青年教職員の心理的ストレスを高めている「授業アンケート」「体罰・暴力暴言アンケート」を直ちに廃止すること。

(3) 青年教職員に対するあらゆるハラスメントを根絶し、人権侵害や権利侵害をなくすこと。

(4) 「運営に関する計画」の作成のための、各種アンケートや「大阪市小学校学力経年調査」「チャレンジテスト」、スポーツテストなどの数値調査は、全ての学校園の教職員にとって多忙化の原因の一つになっている。「運営に関する計画」作成における業務負担を大幅に削減すること。

(5) 青年教職員が、「ＩＣＴ教育担当教員」として「1 人 1 台学習者用端末」の整備や「オンライン授業」の準備など、負担の大きい業務を任されている現状がある。ＩＣＴ機器取扱いに関する業務負担の軽減を行うこと。

(6) 長年続く教職員不足、若年退職者の増加により、「経験年数の短い教職員」【採用 1～５年目、講師（非正規教職員）等】が校内で生徒（生活）指導部長・学年主任・体育主任・児童会担当・各教科主任など、学校全体に関わる重要な分掌を担当することが増えている。慣れない仕事から精神的に負担を感じ、超過勤務が増えるなどの問題が生じている。大阪市の学校現場の未来を担う「経験年数の短い教職員」に対する業務負担軽減（教職員の増員など）を速やかに行うこと。

(7) 労働基準法第 34 条の法規定に基づき、45 分間の休憩時間を取らせること。

９．研修について

(1) 長時間勤務の原因の一つとなっている校内研究や公開授業の回数を大幅に削減すること。特に、全ての教員が年間 1 回は公開授業を行う「全員授業」と、若手教員に大きな負担を強いる「学力向上支援チーム事業」を直ちにやめること。

(2) 多くの青年教員が「学力向上支援チーム事業」の「効果検証」を担当させられ、年間 3 回以上の研究授業・公開授業を強制されている。また「年間 20 回」の「スクールアドバイザー」の訪問により、多くの青年教員の研究授業や研修が増加している。「スクールアドバイザー」の指導・研修に該当する教員の人数が少ない小規模校において学校の実情にあわせて訪問回数を削減するなど、「学力向上支援チーム事業」の内容を再検討し、各学校への業務負担を軽減すること。

(3) 「効果検証」における年間 3 回の授業参観や若手教員への直接指導は、学習指導案を 3 回の授業全て「略案」を基本とすること。また、各校で実施している学習指導案の作成を伴った研究授業や校内研修に兼ねて行えるようにすること。

(4) 研究授業・授業参観後の「スクールアドバイザー」による若手教員への指導講評については、放課後もしくはその若手教員の「空き時間」に設定するようにし、担任をする学級を「自習体制」にしないように配慮すること。

(5) 大阪市教育委員会においても各学校園に対して「勤務間のインターバル確保」の取り組みを徹底すること。

総務省通知「人事院規則 15－14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について（令和 6 年 4 月 1 日施行の勤務間のインターバル確保関係）」（総行公第 18 号・総行安第 15 号令和 6 年 3 月 29 日）において、国家公務員の働き方として新たに「勤務間のインターバル確保」の

規則が制度化された。

同日に出された「人事院事務総局職員福祉局長　勤務間のインターバル確保について（通知）」（令和 6 年 3 月 29 日職職-78）では、「1 勤務間のインターバル確保の基本的考え方」において、「適切な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。」と示されている。

総務省通知では「各地方公共団体におかれては、下記の内容も参照の上、国家公務員の取組も参考にしながら、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただくようお願いいたします。」と示されている。

(6) 各学校園の「研究授業」で、「勤務時間外」に指導案作成や授業準備を行うことが「当たり前」のように行われ、「勤務間インターバル」がない実態となっている。人事院規則で制度化された「勤務間インターバル」の考え方、「第 2 期学校園における働き方改革推進プラン」で、勤務時間の上限規制が示されている。

大阪市総合教育センターを中心に進められている「研究授業」の進め方は、「11 時間を目安とする勤務間インターバル」が確保されない。「研究授業」の進め方を抜本的に見直すこと。研究授業の準備、指導案検討会、研究討議会は、勤務時間内に行うこと。

(7)「新任研修」や「中堅研修」などの「教育公務員特例法」上の定めのある研修については、その内容を精査し、1 回の研修が短時間で終わるようにすること。その他の研修については、研修内容を精査し、回数や研修時間の大幅な削減を行うこと。

(8) 各学校園で担当する教員に業務上の大きな負担を強いている「メンター制度」は直ちに廃止すること。

(9) 勤務時間外の研修を絶対に行わないこと。また、「オンデマンド研修」を含む研修の回数を減らし、教職員の負担軽減を行うこと。

10. 職場の労働環境について

教職員が就業するすべての場所（教室・更衣室などを含む）の気温を、28 度以下・18 度以上に維持するために空調設備を設置すること。特に次にあげる教室や校内の施設については早急に空調設備の設置を行うこと。

① 講堂・体育館
② 空調未設置の特別教室（理科室、家庭科室等）
③ 休養室・休憩室・更衣室。
④ スクールサポートスタッフ等が就業する印刷室

以上

※1 国連「ユネスコ」（2023 年 7 月）グローバルエデュケーションモニタリングレポート
※2 読売新聞（2025 年 3 月 18 日）デジタル導入の「教育先進国」で成績低下や心身の不調が顕在化…フィンランド、紙の教科書復活「歓迎」

資料請求

文部科学省「令和 5 年度公立学校教職員の人事行政状況調査」「1－1－9.」の大阪市の教職員数。

1－1－9. 精神疾患による休職者の状況（教育職員）＜全国＞

(1) 精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数（教育職員）

6 月未満	6 月以上 1 年未満	1 年以上 2 年未満	2 年以上 3 年未満	3 年以上 4 年未満	4 年以上 5 年未満	5 年以上 6 年未満	6 年以上	合計
503	1,123	1,602	1,232	887	603	411	758	7,119

(2) 精神疾患による休職者の休職発令後の状況（教育職員）

○令和 5 年度中新規に休職発令された者

令和 6 年 4 月 1 日現在の状況

復職	引き続き休職	退職	合計
1,655	2,012	855	4,522

○令和 4 年度中又はそれ以前に休職発令され、令和 5 年度も引き続き休職となっている者

令和 6 年 4 月 1 日現在の状況

復職	引き続き休職	退職	合計
1,131	891	575	2,597

○新規に休職発令された者の推移

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
人数	3,807	4,192	4,522