

2022年12月6日

大阪府教育委員会  
教育長 橋本 正司 様

大阪府教職員組合  
中央執行委員長 百濟 喜之

## 勤務労働条件の改善にむけた大阪府教職員組合要求書

### I. 給与等に関すること

1. 再任用職員の給料月額、一時金、生活関連手当の改善をはかること。特に再任用職員の給与格付け、「職務給の原則」及び「均衡の原則」をふまえて対応すること。
2. 相当の経験年数を有する臨時講師について、教育職給料表2級を適用すること。また、栄養教諭が産前・産後休暇や育児休業、病気休暇などを取得する際、代替者のうち「栄養教諭免許状」所持者には「教育職給料表」を適用するなど、臨時技師の待遇改善をはかること。
3. 会計年度任用職員の勤務労働条件は、常勤職員と共通・密接に関連するものである。会計年度任用職員の給与改善をはじめ勤務労働条件の改善や、特に技能労働職給料表を基礎として適用する会計年度任用職員（非常勤補助員）の更なる給与改善をはかること。
4. 修学旅行等の泊を伴う学校行事の実施にあたっては、食費相当分を支給すること。また、宿泊料金等の値上げの実態に合わせ、宿泊料を引上げること。
5. 病気、怪我及び妊娠等により通勤することが著しく困難な場合には、通勤手当の支給範囲の特例を認めること。

### II. 人事制度、人事評価制度等に関すること

6. 教職員の雇用と年金の確実な接続をはかること。また、定年引上げの制度完成までの間、現行制度からの変更等がある場合には協議をおこなうこと。
7. 10年の給与制度改革による「降格」により、昇給がないとされた学校事務職員の人材育成と士気高揚について速やかに解決をはかるため、「総合的な人事制度」を構築すること。

8. 制度本来の目的・趣旨をゆがめる「教職員の評価・育成システム」の評価結果の給与等への反映をやめること。また当面、勤勉手当の拠出分については、年間0.06月分を縮小すること。さらに、前回の教職員アンケート（17年8月）から5年以上が経過していることをふまえ、新たなアンケート実施など、制度の趣旨が評価者と被評価者に十分な理解と納得を得られるようにすること。

### Ⅲ. 在校等時間・健康管理等、教職員の働き方改革、福利厚生に関すること

9. 「府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・要綱（20年4月）」に則した在校等時間の適正な管理をおこない、業務削減、業務の適正化など具体的措置を講じることで在校等時間の縮減をはかること。
10. 「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」第42条にもとづき府費負担教職員の勤務労働条件については大阪府の条例で定められている。しかし、一部制度や勤務時間管理等について、市町村教委によってその運用に差異が生じていることから、特に人事異動・交流にあたって不利益をもたらすため、府費負担教職員の勤務労働条件の平準化にむけて適切な対策を講じること。
11. 教職員の心身の健康の保持・増進と疾病予防のために、総合的な健康管理システムを構築し、健康で働き続けられる条件整備をすすめること。特に、一般定期健康診断および特別健康診断等の検診項目を充実すること。また、公立学校共済組合が実施する人間ドックの検診項目・受診枠の拡大や個人負担分の軽減につながるよう必要な措置をおこなうこと。
12. 文科省は、「権限と責任をもった事務長をはじめとした事務職員の配置の充実をはかるとともに、勤務の実情をふまえつつ、事務職員に過度に業務が集中することにならないよう、庶務事務システムや共同学校事務室の設置・活用などを推進し、事務職員の質の向上や学校事務の適正化と効率的な処理、事務機能の強化をすすめること」を求めており、共同学校事務室など、事務職員に過度に業務が集中することのないよう、業務負担軽減をはかること。
13. 学校における給与・旅費・手当支給事務、共済制度に係る事務について、学校総務サービスシステムの改修をおこなうなど事務の簡素化や、制度改変の際の適切で速やかな情報提供など、教職員、とりわけ市町村立学校事務職員の業務負担の軽減をはかること。
14. 改正教育公務員特例法では、23年4月1日から研修記録の作成および資質の向上に関する指導助言等を開始するとしている。研修について、教育公務員特例法第21条、

第 22 条および衆参両院での附帯決議の趣旨をふまえ、研修履歴の記録方法等について真に必要なものに厳選して簡素化をはかるなど、教員の負担軽減の方策を講じること。

15. しょうがい種別が異なる子どもたちの教育保障には、しょうがい種別ごとの学級設置は重要である。「混在学級」で、しょうがい種別の異なる子どもたちを指導する教職員の負担軽減をはかるため、しょうがい種別ごとの学級設置を促進するとともに、適正規模となるよう通級指導教室の設置を促進すること。さらに、医療的ケア児支援法等の趣旨をふまえ、医療的ケア看護職員を確実に配置するとともに、「市町村医療的ケア実施体制サポート事業」のさらなる拡充をおこなうことなどにより教職員の負担軽減をはかること。
16. 中学校給食の実施については、「対象が生徒全員であること」「完全給食」「単独校方式」など、教育的意義をふまえたものであることが重要である。複数校を担当するなどの過重な負担を強いられている栄養教職員について、各校に栄養教諭を配置することや中学校デリバリー給食に対する加配措置を継続することなど、栄養教職員の業務負担の軽減方策を講じること。
17. 新たな健診等の導入により、保護者対応など養護教諭をはじめ教職員の業務負担が増加し長時間労働に拍車をかけている。具体的な軽減策を講じ、教職員の多忙化・負担増を防止するよう配慮をおこなうこと。
18. 03 年より定期健康診断の必須項目から削除された色覚検査は、学校現場の長時間労働に拍車をかけ、教職員の負担増につながっている。医療機関で検査できる体制を整えるなど、教職員の多忙化や負担軽減につとめること。
19. 新型コロナウイルス感染防止対策として、通常業務に加えて学校施設の消毒や子どもたちへの対応などが依然として業務負担となり長時間労働に拍車をかけている。また、新型コロナウイルス感染拡大の長期化による心身に不安を抱える子どもへの細やかな対応等に対し、具体的な軽減策を講じ、教職員の多忙化・負担増を防止するよう配慮すること。
20. アレルギー疾患を有する子どもたちや、食における合理的配慮が必要な子どもたちにとって、安全・安心に学校生活を送ることができる環境を整備することは重要かつ喫緊の課題である。とりわけ子どもの命に関わることであるため、養護教諭、栄養教諭、学級担任等に業務負担が偏ることのないよう、すべての教職員を対象とした研修の実施、人的配置の充実、ガイドラインにもとづいた適切な対応を講じること。特に、養護教諭、栄養教諭の業務負担軽減に向けた適切な措置を講じること。

21. 入試制度の改変によって中学校現場で教職員の多忙化・負担増が生じている。真に子どもたちのためとなる進路保障・進路指導に懸命に日々尽力している教職員について、多忙化・負担増を防止するための支援策を講じること。
22. 改正セクハラ、マタハラ、パワハラ防止指針にもとづき、実態把握につとめ、QA集の作成など、ハラスメントを許さない職場環境の実現をはかること。
23. 「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（府立学校編）」の後期行動計画（20年4月～25年3月）の周知をはかるとともに、子育て中の教職員の支援をはじめとする、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりをおこなうこと。また、「次世代育成支援対策推進法」にもとづき、次期計画策定時にはアンケートを実施するなど、現場実態把握のために適切に対応すること。
24. 「女性活躍推進法に基づく公立学校における特定事業主行動計画(2021)」を周知し、数値目標（継続就業及び仕事と家庭の両立、働き方改革、女性登用など）達成にむけて働きやすい職場環境づくりをおこなうこと。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」にもとづき、次期計画策定時にはアンケートを実施するなど、現場実態把握のために適切に対応すること。
25. スポーツ庁・文化庁の有識者会議は、公立中学校の休日部活動指導の地域移行について、2023年度から25年度の3年間を改革集中期間と位置づける提言をおこなった。府立学校も含め、部活動指導が教職員の長時間労働の大きな要因となっていることをふまえ、教職員の業務削減のために適切な対策を講じること。

#### IV. 休暇・休業制度、出産・育児・介護制度等に関すること。

26. 教職員の母体保障や子育てに関する休暇制度等について適切に措置を講じること。また、安心して出産、育児ができるよう、代替者の確保をおこなうこと。特に、教員の育児短時間勤務について代替者の確保をおこなうこと。また、学校事務職員の多くは単数配置で物品搬入などの業務、兼務校への移動等は、大きな負担を伴うものであり、母体保障の観点から職務軽減など改善策について検討すること。
27. 育児休業等の周知義務を規定した改正育介法の趣旨をふまえ、男性教職員の育児休業等取得促進のため、すべての教職員へ制度の周知をはかること。また、期間のすべてを退職手当の勤続年数に算入すること。
28. 妊娠、出産及び育児に関する目的で取得できる休暇・勤務制度等を拡充すること。

29. 病気の治療と仕事の両立がはかれるよう勤務制度の拡充をはかること。
30. 介護を理由とする離職再任用制度を教員以外にも拡大するなど、介護要件を有する教職員に対する支援策を講じること。
31. 精神疾患による休職者の復職直後における職務軽減など、復帰にともなう支援策を教員以外の職種においても実施すること。

## V. しょうがいのある教職員への合理的配慮に関すること

32. しょうがいのある教職員が安心して働き続けられるよう、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画（20年6月）」をふまえ、相談体制の充実や執務環境の整備、働き方改革、しょうがい理解の促進にむけた環境整備をおこなうこと。
33. しょうがいのある教職員に対して、採用後のサポート体制を構築するとともに、職場定着の向上にむけた「しょうがいのある教職員の定着支援事業」のさらなる拡充をはかるなど、職場への定着にむけた支援をおこなうこと。