



発行所 大阪市教職員組合 TEL (6942) 3561(代) FAX (6943) 8039 発行人：岡本 共右

2018.10.30

号外

岡本委員長：本日手交した要求書は現場の教職員にとって切実な要求である！
教務部長：勤務労働条件に関わっては誠意を持って交渉・協議を行ってまいりたい。

市教組は、10月30日、「2018年度末人事異動の基準等」に関する教育委員会との交渉を行った。冒頭、岡本委員長より、「この間、病休者をはじめ産育休者の代替が配置されていない学校があり、学校運営に大きく支障をきたしている状況にある。」と教育委員会を厳しく質した。これに対して、井上教務部長は、「病休及び産育休代替の配置につきましては、依然として登録数が必要数に対して不足していることから皆様方に大変ご迷惑をおかけしております。極めて厳しい状況ではございますが、様々な方法を講じて、講師の確保に懸命に取り組んでまいります。」と述べた。

なお、要求書ならびに交渉の詳細は以下のとおり

組…市教組 市…教育委員会

市： それでは、ただいまから、平成 30 年度末人事異動の基準等に関する大阪市教職員組合のみなさまと教育委員会との申し入れ交渉を、はじめさせていただきます。

＜要求書の手交＞

組： 冒頭、要求書の趣旨説明を行う前に、人事異動の基準の改正等については、労使合意が前提であり、一方的な実施を行わないよう申し述べておく。また、これまでの人事異動の基準等については、市教組と教育委員会とが、長年の良き労使慣行のもとに創り上げてきたものであるということも申し述べておく。

人事異動は、組合員の勤務労働条件に大きく関わることから、労使合意を前提として協議に応じることとし、今後の交渉の中で、質していくこととする。

それでは、要求書について、読み上げるとともに、趣旨を説明する。

＜要求書の趣旨説明＞

組： ただいま手交した「2018 年度末人事異動にかかわる要求書」の内容は、いずれも現場の教職員にとって切実な要求であり、教育委員会に対しては、この趣旨を踏まえた誠意ある回答を要請しておく。とりわけ、教職員については、病休代替をはじめ、産育休者の代替が、すぐに配置されない状況が続いており、学校現場においては、大いに支障をきたしている。また、子どもの教育を保障する観点からも、教育委員会の責任において、迅速に代替者を配置するよう強く求めておく。

市： ただいま、人事異動にかかわる要求書の申し入れを受けたところでございます。勤務労働条件にかかわる事項につきましては交渉事項であり、大阪市教職員組合の皆さまと誠意を持って交渉・協議を行ってまいります。委員長が特に触れられた病休及び産育休代替の

配置につきましては、産育休に伴う配置要件が年々増加する中で、私どもとしましては、講師の確保や計画的な配置に向け様々な取組を実施しております。しかしながら、依然として登録数が必要数に対して不足していることから、配置の遅れが出ている結果となり、皆様方に大変ご迷惑をおかけしております。私どもとしましては、全国的な講師不足の下、極めて厳しい状況ではございますが、関係機関と連携を図りながら、様々な方法を講じて、講師の確保に懸命に取り組んでまいります。また、今年度の人事異動につきましては、資料としてお示しいたしておりますとおり、昨年度と同様の方針で人事異動を行ってまいりたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

組： まず、今年度の人事異動については、昨年度と同様の方針で行うとのことであるが、この件について、現段階で確認しておくことがあれば・・・。

組： 今年度の人事異動方針については、昨年度と変更がないということである。また、市教組としては、人事異動方針は、これまで労使双方で協議してきた人事異動の基準や目的を踏まえたものであると認識している。そこで、再度、人事異動の目的と趣旨について、教育委員会の見解を求める。

市： 人事異動は、先にお示しいたしました教職員人事異動方針にもございますように、学校運営の活性化及び教育活動の充実に資するとともに、教職員の意欲を高め、資質を向上することを目的として行うものでございます。また、人事異動に当たっては、校園長が各学校園・地域の実情に応じて適切な教職員組織づくりを進めることができるようにすることが必要であると考えております。

このことから、教員公募制度を引き続き実施し、校園長が組織マネジメントや人材育成に力を発揮するとともに、教員の主体性と意欲を重視し、その持てる力を最大限引き出すようにしてまいりたいと考えております。

組： 我々も、人事異動の目的は、学校運営の活性化につながるものであり、教職員の意欲を高めることであると考えます。また、人材育成の観点は重要なことであり、人材育成が図られることで組織は活性化すると考える。この点については、教育委員会も同じ認識であると思うがどうか。

市： 人事異動の目的及び趣旨につきましては、先ほど申し上げたとおりでございます。人材育成についても、本市学校教育を維持・向上し、発展させるうえで重要であると認識しております。

組： 次に、確認であるが、「異動対象者」と「異動候補者」の違いについて、説明を求める。

市： 教員を例にご説明いたしますと、実施要領の中で第 1 項から第 3 項に規定する異動基準に該当するものを「異動対象者」とし、異動対象者の中から校園長が異動が必要であると判断し、教育委員会へ意見具申したものを「異動候補者」としております。

組： 次に、これまでの交渉でも確認をしているが、「異動対象者」の中から学校長が「異動候補者」を決定するということであるが、本人が残留を希望しているのに学校長が「異動候補者」とするケース、また、本人が転任を希望しているのに学校長が残留させるケースが考えられる。この点について、本人への周知方法も含めて、教育委員会の見解を求める。

市： 本人の意向と校園長の意向が異なる場合については、校園長とよくお話しいただきたいと考えております。また、「異動候補者」に対する周知の件ですが、これまでの交渉時にも申し上げておりますが、本人が知らない間に「異動候補者」になっていたということがないように、本人に対して「異動候補者」としたことを必ず通告するよう、校園長には説明してまいります。具体には、校園長が教育委員会に「異動候補者」として調査書を提出後速やかに、遅くとも 1 週間以内に本人にその旨を伝えるよう、人事異動説明会などの場において説明してまいりたいと考えております。

組： 最終的には、校園長が「異動候補者」を決定するということであるので、異動・残留も含めて、校園長は、教職員に対して、丁寧かつ十分な説明を行うことが必要であると考えますが教育委員会の見解はどうか。

市： 校園長には、「異動候補者」を決定するにあたり、ご本人とよくお話しいただくように伝えてまいります。

組： 次に、要求書の内容に即して、追加要求や追加要望・意見などがあれば・・・。

組： さきほど、岡本委員長からも発言があったように、この間、病休者をはじめ産育休者の代替が配置されていない学校があり、学校運営に支障をきたしている状況にある。合わせて、首席や新任教諭の配置に対する加配教員が配置されていない学校もある。代替者や加配教員の配置は、教育委員会が責任をもって行うべきものである。これについて、教育委員会の見解と具体的方策を求めておく。

次に、市立幼稚園には、様々な課題のある園児が在籍している。しかしながら、課題のある園児を支援する教職員があまりにも少なく、保育に支障をきたしている状況にある。これについても、教育委員会の見解と具体的方策を求めておく。次に、栄養教諭についてであるが、中学校給食の全校実施により、今後、中学校における栄養教諭の異動

や配置はどのようになるのか、市教委の見解を求めておく。次に、再任用制度についてであるが、我々としては、希望者全員の雇用は当然のこととして、すべての教職員が希望の勤務形態で働けることを強く求める。また、勤務形態による給与と年金との併給額については、再任用教職員にとって重要な問題であるので、この点についての説明も求めておく。次に、首席・指導教諭の現状と今後の配置状況についての説明を求めておく。最後に、今年度末で、鶴橋中学校と勝山中学校が統合され桃谷中学校となる。また、堀江幼稚園、西船場幼稚園の廃園が予定されている。これらの学校園に在籍する教職員の人事異動については、当然、本人の希望が尊重されるべきであると考えるが、教育委員会の見解を求めておく。

組： ただいま、要求書にかかる追加要求等がなされた。これらの点の回答については、次回の交渉で求めていくこととする。それでは、教育委員会から何かコメントがあれば・・・

市： ただいま、本年度末の人事異動と来年度の教職員定数改善に関する要求書をいただいたところでございます。人事異動の基準につきましては、先程、担当課長が申しましたように、昨年度と同様の方針で実施してまいりたいと存じます。次に、代替講師の配置につきましては、その確保に向け懸命に取り組んでおりますが、配置の遅れが生じておりますことを申し訳なく存じます。今後とも、様々な方法を講じ、状況の改善に努めてまいります。

 また、教職員定数につきましては、今般、文部科学省は、新学習指導要領の円滑な実施と学校における働き方改革のための指導・運営体制の構築を図るため、定数改善を含む概算要求を公表したところです。私どもといたしましても、その動向を注視しながら、教職員定数の更なる改善に向け、国にしっかりと要望してまいりたいと存じます。本市では、これまでも学校力アップベース事業をはじめ、学校園に対して独自の人的支援を講じてきたところであり、来年度以降の状況は依然不透明ではありますが、これまで長年にわたって培ってきた教育水準を低下させることのないよう、様々な関係先に粘り強く働きかけを行い、その確保に努めてまいります。

 なお、本日追加された事項も含め、多岐にわたるご要求につきましては、その趣旨を踏まえ、今後、各所管・関係先等とも検討を重ね、勤務労働条件に関わっては誠意を持って交渉・協議を行ってまいりたいと存じておりますので、本日のところはよろしく願いいたします。

組： それでは、次回以降の折衝を踏まえ、回答交渉の中で誠実な回答がなされるよう求めて、交渉を一時中断する。

2018年10月30日

大阪市教育委員会

教育長 山本晋次 様

大阪市教職員組合

執行委員長 岡本共右

2018 年度末人事異動ならびに 2019 年度教職員定数改善に関する要求書

 大阪市教職員組合は、子どもたちの豊かな学校生活と確かな学力保障をめざし、教育条件等の向上に向けて取り組んできました。

 いま、学校現場では、いじめや不登校など子どもの対応や保護者等への対応により、肉体的・精神的疲労で休職する教職員が多く、大きな社会問題となっています。また、新たな教育施策による業務の増加などで学校園現場では依然として多忙化傾向が続いています。

 これらの事態を一刻も早く解決するために、採用計画の抜本的な見直し、産育休や病欠等への講師の迅速な配置、希望を尊重した人事異動等について、大阪市教育委員会として積極的に取り組まれるよう強く要求します。

 学校教育に対する保護者や市民の期待に応え、一人ひとりの子どもたちにより良い教育を保障するためには、教職員がゆとりを持ち、生き生きと働けることが極めて重要であります。

 そして、これを支援、保障することが大阪市教育委員会の責務であると考えます。

 大阪市教職員組合は、10 月 18 日の第 384 回中央委員会で組合員の総意に基づき、以下の要求事項を決定しました。

 大阪市教育委員会は、以下の事項について誠意を持って対応されるよう強く要求します。

要求事項

1. 大阪市の教育をより充実発展させるために、文科省に働きかけ教職員定数を最大限確保すること。
2. 教員採用計画の抜本的な見直し等により採用者数の拡充をはかり、原則、正規採用者で定数の確保を行い、定数内講師が大量に配置されないようにすること。また、学校現場で実績のある講師等を積極的に採用すること。
3. 各校園の過不足状況をできるだけ早期に明らかにし、過剰にかかわる問題は各校園の実態に応じて対応すること。また、圧縮学級の早期解除に努めること。
4. 新年度の定数を早期に配置するとともに、中学校では1人1教科制を原則とし、小学校では2名以上の担任外教員を配置すること。また、分校に養護教諭、事務職員の配置を行うこと。
5. 「中学校における兼務発令（試行）」については、兼務発令者の負担軽減を行うとともに、課題解消に向けて取り組むこと。
6. 病休者、産育休者等の代替者および習熟度別少人数授業等の個に応じた指導の臨時講師や非常勤嘱託員を遅滞なく配置すること。また、年度途中に生じた欠員についても速やかに配置すること。
7. 様々な課題に対応するための対応加配や児童生徒支援加配を増員するよう文科省に働きかけること。また、市独自の加配を大幅に増やすこと。
8. 施設一体型小中一貫校については、現場教職員の要望を踏まえながら課題の解決に向けて取り組むこと。

9. 「首席」「指導教諭」については、あくまでも教諭職であり管理職の位置づけとしないこと。

10. 養護教諭や栄養教諭の配置については、加配も含めて現場の要望を尊重すること。

11. 幼稚園については、学級編成基準を5歳児30人、4歳児25人に引き下げ、全園で3歳児保育を実施し必要な教職員を配置すること。また、障がいのある園児など課題のある園児に対応する教員を配置すること。また、介助アルバイトを大幅に増やすこと。

12. 特別支援学級の教職員の負担軽減のために、人的措置を講じること。

13. 特別支援教育にかかわる介助員制度を早期に創設すること。

14. 過員状況の解消にあたっては、退職・転任が強制されないよう指導すること。

15. 教職員の再任用については、本人の希望を尊重し全員採用を行うこと。

16. 定年前の退職勧奨や強要が行われないよう指導すること。

17. 通勤事情や保育事情、看護・介護事情等がある教職員の人事異動に関しては、十分配慮すること。

18. 転任や残留等については、本人の希望を尊重すること。

19. 外国人多住地域の学校や人権教育を推進する学校への転任を希望する教職員、特別支援学級を希望する教員、特別支援学級から普通学級を希望する教員については、本人の希望を尊重すること。

20. 同一校園勤務が10年以上の者（新規採用後同一校園に6年以上勤務する者）については、市教委の定めている「特別な事情」以外でも、校務運営の事情や本人の心身の事情及び家族の介護の事情等の場合は、「特別な事情に準ずる扱い」とすること。

21. 同一校園勤務が6年を超える者（新規採用後同一校園に4年以上勤務する者）は、転任や残留については本人の意向を尊重すること。

22. 同一校園勤務が6年以下の者については、教育上支援を要する学校や特別支援学級への転任を希望する場合、また、遠距離通勤者や近親者の同一校勤務など特別な事情のある場合は転任の希望を認めること。

23. 異動内示は、発令の10日以上前に行うこと、また、内示保留者を最小限に抑えること。

24. 管理職人事にあたっては、人権意識があり民主的な学校運営ができることを考慮し選任すること。

25. 学校事務職員の人事異動については、民主的かつ公平に行い、本人の希望を十分尊重すること。

 (1) 教職員人事異動実施要領に基づいた人事異動を確実に実施すること。また、職場実態を十分踏まえ、本人の意向を十分尊重すること。

 (2) 学校事務職員が学校経営へ積極的な参画が果たせるよう、学校の支援体制のさらなる構築や、あるべき学校事務職員の職制度を十分検証し、学校現場の実態に即した実施体制を早急に確立すること。

 (3) 学校配置については、法定定数を基本に業務量に応じた措置を行うこと。

 (4) 人事異動にあたっては、学校事務職員の職能形成をはかることが重要であり、人材育成・士気高揚の観点からも、校種間異動を積極的に行うこと。