



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

2018.12.13

号外

市教組：主務教諭選考において育児休業取得者の不利益を解消せよ！

教育委員会：市教組の皆様の強いご要求を受け精一杯の回答を提案

市教組の粘り強い交渉により、主務教諭選考における育児休業取得者の不利益をほぼ解消！

12月13日、「権限移譲にかかる教職員の人事給与制度にかかる主務教諭選考要件の変更について」教育委員会との交渉を行った。

市教組は、11月15日に教育委員会から提案のあった内容について、12月7日の事務折衝において、提案後も不利益を被る育児休業取得者について、更なる救済措置を行うよう教育委員会に対して強く求めた。その結果、今回の交渉では、昨年度の主務教諭選考において、11月15日の提案内容が反映されていれば、選考の結果、主務教諭になれる可能性のあった育児休業取得者が一定数存在することから市教組からの要求を反映した修正提案が示された。

市教組は、我々の要求を踏まえ一定の修正提案がなされたものではあるが、本来ならば、教育委員会が主体的に考えるべき事項であると質したうえで、主務教諭制度には、依然として様々な課題があることから、引き続きの協議を求め交渉を一時中断した。

※交渉内容（概要）は、以下のとおり

組…市教組 市…教育委員会

市： それでは、大阪市教職員組合の皆様と「権限移譲にかかる教職員の人事給与制度にかかる主務教諭選考要件の変更について」交渉をはじめさせていただきます。

市： 平成30年11月15日にご提案させていただきました、「主務教諭関連」につきましては、事務折衝におきまして、大阪市教職員組合の皆様方より様々なご要求をいただいたところでございます。本日は、事務折衝でのご要求等も踏まえ、主務教諭選考において、育児休業を取得したことによって、基準日の前年度に人事評価が無い者の取扱いの変更にかかる細部事項等につきまして、ご提案をさせていただきます。

資料（裏面に記載）をご覧ください。平成30年3月1日にご提案させていただきました細部事項の文書にあります、「平素の勤務状況等」関連につきまして、下線部のとおり追加修正したいと考えております。

まず第1項でございますが、ただし書きにおいて、前回の交渉でご提案させていただいたとおり、基準日の前年度において、育児休業のために人事評価の結果がない者につきましては、基準日の年度の前4年度の人事評価のうち直近の人事評価を選考における前年度分の評価とみなし、前々年度分の人事評価につきましては、勤務成績良好とみなすことといたします。

このことによりまして、平成31年4月1日を基準日とする選考を例にとりますと、育児休業により平成30年度の評価がない方につきましても、平成27年度まで遡って人事評価があれば、選考の結果、主務教諭になれる可能性があることとなってまいります。

次に、第1項の2についてでございますが、この間の事務折衝における、大阪市教職員組合の皆様からのご指摘・ご要求を受けまして、昨年度の主務教諭選考時において、さきほどご説明いたしました第1項ただし書きの修正が当初より反映されていれば、選考の結果、主務教諭になれる可能性があった育児休業取得者を救済するため、平成31年4月1日を基準日とする選考において前項ただし書きの規定を適用する場合に限り、平成30年4月1日を基準日とする選考において、前項ただし書きの規定が適用されていたならば選考における前年度分の評価とみなすことができた年度の人事評価を前年度の評価として前項を適用するものといたしたいと考えております。

つまり平成30年度の前4年度で人事評価があれば、選考の結果、主務教諭となる可能性がございます。

第2項および第3項につきましては、ただいまご説明いたしました第1項および第2項の追加修正に伴い、育児休業により、基準日の前年度および前々年度の人事評価がない場合の取扱いを別途定めるため、所要の文言を追加するものでございます。

最後に、実施時期でございます。今後、所要の要綱改正等を行い、平成30年度に実施いたします選考から適用してまいりたいと考えております。提案内容の説明につきましては、以上でございます。

市： 次に、「権限移譲にかかる教職員の人事給与制度について（細部事項）」と題する資料についてご説明させていただきます。

先ほど説明がありました主務教諭等の選考要件等の変更に伴いまして、平成30年3月1日にご提案させていただきました細部事項の文書にあります、1の「主務教諭等任用時における昇給等の取扱い」につきまして、追加修正させていただきたいと考えております。

現在の主務教諭制度におきましては、平成29年度若しくは30年度に育児休業等から復職した教諭等につきましては、復職時調整の際に教諭等の上限号給を超えて調整できるよう措置しているところでございます。

しかし、上限を超えて復職時調整を行った場合、主務教諭となった場合、本文書1(1)及び(2)により、それ以上の昇給をすることなく、主務教諭となる制度となっております。そのような不利益を解消するために、別途(5)として、該当する要件をみたす教諭等につきましては、主務教諭等となる場合には主務教諭等の最高号給を教諭等の上限号給とみなして(2)を適用するよう取扱いを変更するものでございます。

この変更により、育児休業中に主務教諭選考に合格し、3(3)の適用によって復職時調整の際に主務教諭等の最高号給を教諭等の上限号給とみなす措置を受けたものと比べて不利益となっていた状態が解消されることとなります。修正提案の説明につきましては、以上でございます。

組： ただいま、教育委員会より、この間の事務折衝における我々の指摘を踏まえ、主務教諭の選考における育児休業取得者の選考要件の取扱いの変更について、回答があったところである。

それではただいまの提案について、質したいことがあれば。

組： まず、始めに、市教組は、主務教諭制度そのものに疑問を抱いていることを申し述べておく。

次に、主務教諭の選考においては、教育委員会の当初提案が、育児や介護事情を抱える教職員にとって不利益な取り扱いとなっていたことから、選考要件の改善を図るよう、数次にわたる交渉の中で、再三申し述べてきたところである。

今回の提案に加え、事務折衝において市教組が要求した育児休業者に対する更なる改善を教育委員会が受け入れたことは、我々の主張が認められたものと理解している。

ただし、冒頭、申し述べたとおり、我々としては、主務教諭制度には、依然として様々な課題があることから、引き続き、協議を行うことを申し述べておく。

市： 当然のことながら、給与・勤務条件に関わる事項につきましては、交渉事項であり、権限移譲に際してなお残る課題につきましては、誠意をもって大阪市教職員組合の皆様と協議を行ってまいりたいと考えております。

組： 次に、教育委員会の説明によれば、今年度の選考から実施するとのことであるが、本日の修正提案の内容を、学校現場や本人に丁寧に説明する必要があると考えるが、その周知方法について教育委員会の見解を求める。

市： 本日の修正提案につきましては、大変重要な変更でございますので、文書の発送をもって終えるのではなく、学校長にはあらかじめ丁寧に説明を行った後、教員の皆様に対しましても、選考要件の取扱いの変更につきまして、改めて丁寧に周知し、選考申込を受け付けるようにしてまいりたいと考えております。

組： 我々市教組は、昨年度の交渉以降、これまでの数次にわたる交渉、折衝、協議において、主務教諭等の選考に限らず、育児事情を抱える教職員が不利益な取扱いを受けることはあってはならないと、繰り返し要求してきたところである。

【裏面に続く】



本日の提案において、我々の要求を踏まえ、育児事情を抱える教員が被る主務教諭等の選考要件について、一定の修正提案がなされたものであるが、本来、こうした提案は、我々が要求するまでもなく教育委員会が主体的に、育児事情を抱える教員を大切にするという観点から速やかに行われるべきであったと考えるが教育委員会の見解を問う。

市： 教育委員会といたしましても、育児事情を抱える教員が安心して教育活動に取り組める環境づくりに努める必要があると認識しております。本日、担当からご説明させていただきました再度の修正提案の内容につきましては、大阪市教職員組合の皆様方からのご要求を受けまして、11月15日のご提案以降、教育委員会といたしましても真摯に検討を重ね、本日、精一杯の回答としてご提案するものでございますので、何とぞ、ご理解賜りますようよろしくお願い申し上げます。

また、権限移譲に際して、なお残る課題につきましては、誠意をもって大阪市教職員組合の皆様と協議を行ってまいりたいと考えておりますので、何とぞ、よろしくお願い申し上げます。

組： 我々市教組からの要求を踏まえ、出産や育児事情を抱える組合員の主務教諭等の選考要件について、制度導入時に遡って過去4年間の評価があればその評価を使って選考を行う旨の回答が教育委員会から示された。

このことは、主務教諭の制度自体がなければ、育児や介護事情を抱えた教員が不利益を被る事はなかったものであり、我々としては、当然の修正提案であると考える。実施については今年度の選考からという事であるが、修正提案による対象者への影響等、その検証について、引き続き求めておく。

また、権限移譲にかかる教職員の人事給与制度も含め、まだまだ課題も多く、一層の改善に向け、交渉・協議を求めていくということを申し入れ、本日の交渉を一時中断する。



権限移譲にかかる教職員の人事給与制度について（主務教諭関連）【細部事項】

平成30年3月1日提案の細部事項文書について、以下のとおり追加修正する（傍線は追加）。

「平素の勤務状況等」関連

- (1) 提案文書の3③に掲げる人事評価の結果は、基準日の前年度及び前々年度の2年間（平成29年度に限り基準日の前年度のみ）において、勤務成績が良好又はそれを上回る職員であること等を基準として合否を判定する。ただし、基準日の前年度において、育児休業のために人事評価の結果がない者については、基準日の年度の前4年度の人事評価のうち直近の人事評価を選考における前年度分の評価とみなし、前々年度分の人事評価については、勤務成績良好とみなす。

- (1)の2 平成31年4月1日を基準日とする選考において前項ただし書きの規定を適用する場合に限り、平成30年4月1日を基準日とする選考において、前項ただし書きの規定が適用されていたならば選考における前年度分の評価とみなすことができた年度の人事評価を前年度の評価として前項を適用する。

- (2) 基準日の前年度の人事評価の結果がない者は、欠格とする。ただし、海外日本人学校勤務中、大学院キャリアアップ派遣研修中、長期自主研修支援制度による休職中及び大学院修学休業中等の者に係る取扱いは別途定めるものとする。

- (3) 第1項の判定において、基準日の前々年度の人事評価の結果のない者（人事評価を引き継がないことにより人事評価の結果のない者を含む。）は、勤務成績が良好な職員とみなす。ただし、自己申告書を提出しないこと、ステップアップ研修受講中であること（人事評価の実施期間の12月末までに、指導が不適切な状態が改善され、児童生徒に対する指導を適切に行うことができると認定された場合を除く。）により人事評価の結果がない者は、上記にかかわらず、勤務成績が良好でない職員とみなす。なお、長期自主研修支援制度及び大学院修学休業等にかかる人事評価の取扱いについては、別途定めるものとする。

（修正案） 権限移譲にかかる教職員の人事給与制度について（細部事項） （四角枠囲みが修正箇所）

1 主務教諭等任用時における昇給等の取扱い

- (1) 教諭、養護教諭、栄養教諭、教諭（指導専任）又は総括実習助手（以下「教諭等」という。）を主務教諭、主務養護教諭又は主務栄養教諭（以下「主務教諭等」という。）として任用した場合に、当該任用後に受ける号給は、当該任用の日の前日に受けていた号給とする。
- (2) 昇給日（4月1日）に主務教諭等に任用された者については、当該任用がないものとした場合にそのものが昇給関係例規の規定により同日に受けることとなる号給（教諭等としての上限号給が適用される。）を、(1)の当該任用の日の前日に受けていた号給とみなして(1)を適用する。
- (3) ただし、平成30年4月1日における(2)の適用にあたっては、主務教諭等の最高の号給を教諭等としての上限号給をみなして(2)を適用する。
- (4) (3)との均衡に鑑み、平成30年4月1日において、主務教諭等任命予定者名簿に記載されている者であって、育児休業等（※）により同日に主務教諭等に任用されなかったものが昇給関係例規の規定により同日に受けることとなる号給については、主務教諭等の最高の号給を教諭等の上限号給とみなす。

- (5) 平成29年度若しくは平成30年度に育児休業等から復職した教諭等であって、復職の際に3(2)記載の復職時調整を受け、かつ、平成31年4月1日を基準日とした主務教諭等任命予定者名簿に記載されたものが、主務教諭等に任命された場合における(2)の適用にあたっては、主務教諭等の最高の号給を教諭等の上限号給とみなして(2)を適用する。
- ※ 教育委員会所管の学校の教員等の初任給及び昇給等の基準に関する規則別表第7の換算率欄に掲げる区分のうち「3分の3以下」の換算率によって換算される休職等の期間に限る。
- 【参考：教育委員会所管の学校の教員等の初任給及び昇給等の基準に関する規則別表第7】

休職等の期間	換算率
法第28条第2項第1号の規定により休職（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に係るものに限る。）を命ぜられた期間	3分の3以下
法第28条第2項第1号の規定により休職（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に係るものを除く。）を命ぜられた期間	3分の1以下
法第28条第2項第2号の規定により休職を命ぜられた期間（無罪判決を受けた場合に限る。）	3分の3以下
大阪市職員基本条例第35条の規定により休職を命ぜられた期間	3分の3以下
専従許可を受けた期間	3分の2以下
自己啓発等休業をした期間	3分の3以下（大学等課程の履修（法第26条の5第1項に規定する大学等課程の履修をいう。）のための休業をした場合において、当該課程を修了しなかつたとき（傷病その他の教育長が定めるやむを得ない事情による場合を除く。）にあつては、2分の1以下）
配偶者同行休業をした期間	2分の1以下
派遣を命ぜられた期間	3分の3以下
大学院修学休業をした期間	3分の3以下
育児休業をした期間	3分の3以下
病気休暇（連続して7日以上のものに限る。）の期間	3分の1以下
介護休職の期間	3分の3以下
就業禁止の期間	3分の1以下
やむを得ない事由によるものとして教育長が定める欠勤（1日単位のものに限る。）のため勤務しなかつた期間	2分の1以下

2 降任時における号給等の取扱い

- (1) 主務教諭等から教諭等に降任された場合におけるその者が当該降任後に受ける号給は、次の表に掲げる当該降任の日の前日に受けていた号給の区分に応じて、それぞれ同表に掲げる降任後に受ける号給欄に定める号給とする。
- | 降任の日の前日に受けていた号給 | 降任後に受ける号給 |
|-------------------|-------------------|
| 教諭等としての上限号給を超える号給 | 教諭等としての上限号給 |
| 上記以外の号給 | 当該降任の日の前日に受けていた号給 |
- (2) 昇給日（4月1日）に主務教諭等から教諭等に降任された者については、当該降任がないものとした場合にそのものが昇給関係例規の規定により同日に受けることとなる号給を、(1)本文における当該降任の日の前日に受けていた号給とみなして(1)を適用する。

3 復職時調整等の取扱い

- (1) 教諭等に係る平成30年4月1日以後に行う復職時調整は、教諭等としての上限号給を超える部分について調整の対象としない。
- (2) ただし、平成29年3月31日までの期間の一部又は全部を含む休職等の期間のうち、平成29年3月31日までの期間に係る復職時調整にかかる(1)の適用にあたっては、主務教諭等の最高の号給を教諭等としての上限号給をみなして(1)を適用する。また、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの期間の一部または全部を含む引き続く育児休業等（※）の期間に係る復職時調整における(1)の適用にあたっては、主務教諭等の最高の号給を教諭等としての上限号給をみなして(1)を適用する。
- (3) 主務教諭等任命予定者名簿に記載された教諭等が育児休業等（※）から復職し、当該復職日に主務教諭等に任用された場合にあつては、その者が主務教諭等任命予定者名簿に記載された日の翌年度以後の育児休業等（※）の期間に係る復職時調整にあつては、主務教諭等の最高の号給を教諭等としての上限号給をみなす。

4 勤勉手当成績率における職位の取扱い

先に提案した「権限移譲にかかる教職員の人事給与制度について（提案）」別紙中、「勤勉手当成績率」の「職位の変更に係る取扱い」の項について、新制度においては、教諭等と主務教諭等は異なる職位として取り扱う（人事評価を引き継がない。）。