

教職員の多忙化や長時間労働の解消に向けて、 最大限努力するよう厳しく指摘する！

市教組は2月3日、昨年8月25日に申し入れを行った「教職員の勤務労働条件ならびに施設設備の改善に関する要求書」について、教育委員会との回答交渉を行いました。

冒頭、松岡委員長より、子どもが元気で楽しく学校生活を過ごすには、子どもに直接関わっている教職員が健康で充実していなくてはならない。しかし多忙化・長時間労働の中で教職員は疲弊していく一方である。この点を踏まえ、教育委員会として誠意ある回答を行うよう厳しく指摘しました。その後、教育委員会の回答に対して質疑を行いました。

なお、要求書に対する教育委員会の回答は以下のとおり。また、回答に対する質疑ならびに再回答については、「市教組ニュース号外No.2」をご参照ください。

組…市教組 市…教育委員会

市：昨年8月25日に、大阪市教職員組合の皆様方から申し入れのありました、教職員の勤務労働条件等に関するご要求につきましては、関係所管担当との調整を行いつつ、鋭意検討してまいったところでございます。

私どもといたしましては、教育行政の企画立案、執行などの管理運営事項は、教育委員会が行政責任を明確にし、主体的に進めていかなければならないものと認識しておりますが、当然のことながら、皆様方の勤務労働条件に関わりましては、今後とも労使合意を目指すことを前提として、誠意をもって協議してまいりたいと存じますので、よろしくお願ひいたします。

【要求項目に対する回答】

1. 教育委員会は、市教組に対して労使対等の原則を厳守し、教職員の勤務労働条件に係る事項については、一方的な実施を行わず誠意ある対応を行うこと。

市：教職員の給与・勤務労働条件にかかわる事項につきましては、今後とも労使合意をめざすことを前提として、誠意をもって協議してまいりたいと存じます。

2. 学校園職場における教職員の休憩時間の取得状況を明らかにするとともに、改善に向けた具体的方策を述べられたい。併せて、時間外勤務をはじめとする教職員の長時間勤務の実態を明らかにするとともに、改善に向けた具体的方策を述べられたい。

市：休憩時間につきましては、労働基準法において、勤務時間が6時間を超える場合は45分を、8時間を超える場合は1時間を労働時間の途中に付与しなければならないと規定されております。休憩時間の取扱いにつきましては、「勤務条件制度の手引き」に取扱いを明記し、管理職に対し、適切な運用を行うよう周知しているところです。また、設定された休憩時間を変更する場合は、システムに反映させることになっており、管理職が把握できるようにしております。今後とも研修や校長会の場を通じて、休憩時間の適正な取得や、勤務時間の運用について、周知に努めてまいりたいと考えております。

教職員の時間外勤務の状況につきましては、各学校園が教職員勤務情報システムにおいて把握できるようにしております。職員の時間外勤務については、「時間外労働及び休日労働関する協定」いわゆる36協定を締結し、上限時間を定めるとともに、その上限時間を超えて命じることがないように各校園長に周知しております。

教員の時間外勤務については、各学校園が時間外勤務の状況を把握することで、長時間勤務の解消に向けた意識醸成が図れるよう、管理職に対し、時間外勤務状況等をまとめた、「時間外勤務実績確認の資料」を毎月送付するとともに、学校園での配布・回覧等、活用方法についても周知しているところです。

また、令和元年12月に「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、学校園現場の負担軽減に向けて様々な取組みを進めるとともに、令和2年3月に「大阪市立学校

の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、学校園において時間外勤務の適切な把握に向けた取組みも進めているところです。

さらに、令和3年度における時間外勤務が月平均80時間を超えた教員に対し、長時間勤務になる要因の調査を行い、調査結果を踏まえ、長時間勤務の解消に向けたさらなる取組を今年度中に行う予定です。

現行プランの取組み期間が今年度末までとなっており、更なる負担軽減に向けた取組みが必要なことから、これまでの取組状況に対するご意見も踏まえながら、現在、プランの改訂作業を進めているところです。今後、教育委員会といたしましては、改訂版のプランに基づく取組みを進め、教職員の長時間勤務の解消に取り組んでいきます。

3. 学校園職場の労働安全衛生委員会の設置や「長時間勤務職員に対する面接指導」の実施状況を明らかにすること。また、労働安全衛生体制の更なる充実を図ること。

市：労働安全衛生管理体制につきましては、平成17年4月1日に関係諸規程の整備を行い、各学校園での体制整備に際して必要となる産業医及び衛生推進者あるいは衛生管理者を選任し、すべての学校園で労働安全衛生委員会が設置されている状況となっております。

各学校園において教職員の危険又は防止及び健康の保持増進に関する重要事項のうち統一的な措置を必要とする事項について協議する場として、大阪市教職員労働安全衛生協議会を定期的に開催するなど、全市的な体制の構築にも努めているところです。

労働安全衛生体制の更なる充実を図るために、「大阪市教職員安全衛生管理計画」を毎年度策定し、各校園に周知するとともに、各校園の衛生管理者、衛生推進者に対しても「学校園における労働安全衛生管理体制の手引き」を策定し、周知いたしました。

平成31年4月には、労働安全衛生法の一部改正に基づき、長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策実施要領の改正を行い、長時間勤務教職員として把握すべき基準を、1か月の時間外勤務時間100時間を80時間に減らし、長時間勤務教職員として把握する範囲を広げ、産業医が教職員に対して行う面談の機会を増やすことといたしました。また、衛生管理者・衛生推進者や管理監督者向けに教職員の労働安全衛生に関する各種研修等を実施し学校園における労働安全衛生管理体制の構築・推進を支援しております。今後、労働安全衛生体制の更なる充実を図ってまいります。

4. 教職員の病気休職者や早期退職者が他府県に比べて多い現状について、教育委員会の認識と具体的方策を述べられたい。また、学校園職場におけるメンタルヘルス対策事業の充実を図ること。

市：教職員の病気休職者は他の自治体と比較多いという現状は認識しているところです。メンタルヘルス対策については、労働安全衛生上の非常に重要な課題であると認識しており、「大阪市教職員心の健康づくり指針」を策定し、各学校園の実態に即した形で、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組んでおります。具体的には、外部相談窓口の設置、全教職員を対象にセルフケア等メンタルヘルスに関する啓発及び外部相談窓口を記した携帯用「セルフケアカード」の配付、学校園での「セルフケア」に関する研修、管理職に向けての「ラインケア研修」及び「管理監督者向けメンタルヘルス相談事業」等を実施しております。

平成28年度から実施しております「ストレスチェック制度」につきましては、個人のストレスへの気づきを促し、高ストレス者には申出により医師面接指導を行っております。また、自校園の集団分析結果を校園長に開示し、職場環境改善に活用することで、働きやすい職場づくりやメンタルヘルス不調の未然防止の取り組みを行っています。

令和2年度から、管理職による取り組みだけでなく、安全衛生委員会を効果的に活用した職場環境改善や学校園でのメンタルヘルスケアを推進するため、心理職が訪問型でサポートする「安全衛生サポート事業」を展開しております。

一方、メンタルヘルス不調に陥り、休職に至った教職員に対しては、円滑に職場復帰

し、就業が継続できるよう復職支援を行っております。休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを示した復職プログラムを記した復職の手引きを作成し、職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等を定めています。

なお、メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報保護に配慮することが極めて重要であることから、「健康情報の取り扱い規程」に基づき、適正な取り扱いの確保を図っております

5. 教職員の定期健康診断の更なる充実を図るとともに検診結果に基づく精密検査を実施すること。また、「要精密検査」「要受診」等で受診を行う教職員については、職務免除扱いとすること。

市：教職員の定期健康診断につきましては、労働安全衛生法及び学校保健安全法等に基づき、児童生徒の夏季休業期間中を主に、学校等を会場として一斉健診を実施しております。また、都合により夏季休業中に受診できなかった教職員を対象に冬季休業中にも受診機会を設けているところです。定期健康診断の結果、所見を認めた場合の精密検査については、現状では、法律上根拠規定がなく、ご自身の健康管理（自己保健義務）となり、自己管理が原則となっておりますので、公費負担は行っておりません。今後も、他の自治体の状況を注視し、適切に対処してまいりたいと存じます。

また、教職員には職務に専念する義務があり、例外として職務専念義務が免除されるのは、職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第1項各号に基づく場合に限られます。健診後の治療等に要する時間につきましては、同項各号のいずれにも該当しないと考えております。

6. 福利厚生事業については、教職員の健康維持と勤務意欲向上につながるよう、更なる充実を図ること。

市：福利厚生事業につきましては、教職員の勤務意欲の向上を図るためにも、その果たす役割は重要であり、事業主の責務として地方公務員法第42条の規定に基づき必要な福利厚生事業を適切に実施していかなければならないと認識しております。

その認識のもと、教育委員会では健康診断やカウンセリング等の健康管理に関する事業を実施し教職員の健康維持向上を図っております。また、教職員の勤務意欲向上のため、福祉事業やレクレーション事業が、円滑に実施されるよう共済組合や互助会と連携し福利厚生事業の充実にも努めて参りたいと存じます。

7. 「大阪市特定事業主行動計画」の趣旨を踏まえ、事業主として職場環境のさらなる改善等、教職員が安心して育児や仕事に取り組めるよう施策を充実させること。また、男性教職員の育児休業取得を促進するための施策を講じること。

市：「大阪市特定事業主行動計画」につきましては、令和3年度から令和7年度を後期行動計画期間とし、新規の取組として、ワーク・ライフ・バランスを推進するための「抜本的な働き方改革の検討」、超過勤務縮減の取組として「私事やサービス残業と捉えかねられない状況を改善する」、安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくりの取組として「育児休業等の対象となる男性職員とその上司に対し、休暇取得の個別奨励を行う」「新たに父親となる職員との個別面談の義務化」が追加されております。令和3年8月に各校園長に対して「大阪市特定事業主行動計画（仕事と生活の両立支援プラン）後期計画について」を通知し、新たな特定事業主行動計画の周知を図るとともに、同計画の学校園用の解説と、「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」の更新版を配布し、計画の趣旨についての十分な理解を図るとともに、子育てに関する制度を周知し、その制度運用について配慮いただくようお願いしているところでございます。

男性教職員の育児休業の取得の推進につきましても、後期行動計画期間から新たに育児に伴う休暇・休業の取得計画の策定を義務付け、育児休業等の対象となる男性教職員に対し、休暇取得の個別勧奨を行うよう各校園長に後期計画と合わせて通知をしているところです。

また、令和4年10月には、育児参加休暇の対象期間の拡大や、育児休業の取得回数制限の緩和等の育児にかかる休暇・休業制度の改正を行ったところです。引き続き、皆様方からもご意見を賜りながら、子育てに関する制度を活用しやすい職場作りについての施策を、本市全体の動向を注視しつつ検討してまいりたいと考えております。

8. セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各ハラスメント防止のための指針やガイドラインを、すべての職場に周知徹底すること。また、防止のための具体的方策について述べられたい。

市：セクシュアル・ハラスメントは、教職員へのセクシュアル・ハラスメント防止周知用プリント、及び「セクシュアル・ハラスメントの防止に関するガイドライン」を各校園に配付し周知を図っており、管理監督者においては、日頃から教職員へ注意を喚起し、各職場において研修を実施するなど、その認識を深めるように通知しております。また、きめ細かい対応ができるように、校園長等管理監督者、教育委員会窓口に加えまして、外部の相談窓口として弁護士事務所において相談を受ける窓口を設置しております。

マタニティ・ハラスメントにつきましては、平成30年度に学校園における「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」に対して防止等に関する指針を策定し、各校園に周知を図っており、管理監督者においては、日頃から教職員に注意を喚起し、各職場において研修を実施するなど、その認識を深めるように努めております。

なお、教職員からの相談はセクシュアル・ハラスメントと同じ窓口で受け付けることとしております。また、ハラスメントは複合的に生じる相談に対応するため、令和5年度以降に各ハラスメントにワンストップで対応できる相談窓口の開設について現在検討しております。

パワー・ハラスメントにつきましては、職員の尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるばかりでなく、職場秩序や業務の遂行を阻害し、学校園にとっても大きな損失をもたらすものであると認識しており、平成29年1月に、「学校園におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する指針」及び「同運用の手引き」を策定し、校園長に対して、教職員へ周知徹底並びに、パワー・ハラスメントのない、より良い職場環境の形成の取組を一層推進するよう通知し、併せて教職員向けにハラスメントの相談を受ける窓口を設置しております。

令和4年4月、セクシュアルハラスメントをはじめとする各ハラスメント防止に関する指針およびガイドラインにつきまして、項目を統一するとともに、記載内容を現在の状況に適した表現とする指針に改正いたしました。(令和4年5月16日通知済)

今後とも、お互いの人権が守られ、相互に理解し合える職場環境づくりに努めて参ります。

9. 障がいのある子どもの教育保障に向けて、特別支援教育サポーターの更なる拡充と待遇改善を行うこと。

市：教育委員会といたしましては、特別支援学級在籍児童生徒の増加、障がいの重度化・多様化を踏まえ、障がい種別に応じた適正な学級設置に努めております。加えて、校内における特別支援教育の充実に向け、区と教育委員会のそれぞれが担っていた障がいのある児童生徒への支援事業について、令和2年度より特別支援教育サポーターとして一元化するとともに、令和3年度より校内・校外区別することなく従事できるよう業務を統一し、障がいのある児童生徒への授業中の個別支援や、遠足などの校外活動での支援を行う等、各校の実態に応じた活用が図れるようサポーターの運用を改訂し、拡充を図っております。

また、「特別支援教育サポーター」を会計年度任用職員として雇用し、職歴等に応じて報酬を決定するとともに各種の社会保険制度（雇用保険、労災保険）につきましても、勤務日数等の状況に応じて適用し待遇改善を図っているところです。

今後各学校の状況を把握するとともに、児童生徒一人一人の障がい状況に応じた支

援ができるよう、特別支援教育サポーターの適切な配置に努めてまいります。

10. 教員の長時間勤務の解消に向けて、教育委員会に設置されている「学校業務改善ワーキンググループ」での協議内容を明らかにされたい

市：学校業務改善ワーキンググループでの協議内容につきましては、別紙資料のとおりでございます。

11. 年休の取得を促進するため、現在の4月付与を10月に移行されたい。

市：年休の付与日を4月から10月に変更することにつきましては、これまで、政令市への給与負担等の移譲に伴う交渉等において、大阪市教職員組合の皆様方と協議を進めてまいりましたが、現状では困難な状況でございます。今後とも、給与・勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

12. 政令市への移管により、教職員の給与や退職金が大きく引き下げられた。教職員の働く意欲を向上させるためにも現行の給料を大幅に引き上げること。また、政令市移管により後退した、妊娠障害休暇期間や時休の分割取得については早急に改善を行うこと。

市：小中学校に勤務する府費負担教職の給与・勤務労働条件については、平成29年4月より政令市への給与負担等の移譲に伴い、当該教職員に対しても本市規程を適用することとなりました。これにより当該教職員は、本市の職員の休暇に関する規則の適用を受けることとなりました。今後とも、給与・勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

14. 雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用制度の処遇改善を図ること。

市：再任用教職員の処遇につきましては、これまで、政令市への給与負担等の移譲に伴う交渉において、大阪市教職員組合の皆様方と協議を進めてまいりました。今後とも、給与・勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております

15. 育児短時間勤務取得のための対象年齢を小学校3年生まで拡大すること。

市：育児短時間勤務については、現在小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得できる制度となっております。今後とも、勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

16. 不妊治療については、その状況に応じて必要な日数の取得が可能となるよう改善を図ること。

市：不妊治療にかかる勤務条件につきましては、令和2年4月1日に導入した無給の不妊治療職免を令和4年4月1日より、有給の出生サポート休暇として制度改正し、最大10日まで取得できるよう拡充しております。今後とも、勤務労働条件につきましては本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

17. 非常災害時において、退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇を設けること。

市：非常災害時において、退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

18. 泊行事に付き添う教職員に日当を支給すること。また、宿泊に係る費用については全額旅費負担とすること。

市：(下線部のみ) 旅費については、職員の旅費に関する条例等に基づき、鉄道賃等の交通費、宿泊料を支給とありますが、日当については該当がございません。なお、教育委員会所管の学校の教員等の特殊勤務手当に関する条例等に基づき、修学旅行、林間・臨海学校等泊を伴う業務に従事した時間がその日において7時間45分以上である場合には、

教員特殊業務手当として日額5,100円を支給しているところでございます。

19. 災害時の避難所として、また、児童・生徒、教職員の安全確保のために、老朽化した校舎の新、改築や耐震性の不十分な校舎の補強を早急に行うこと。また、避難場所となる小、中学校の体育館にエアコンを設置すること。

市：本市の学校施設は、平成7年度から平成10年度までに新耐震基準以前の校舎等について耐震診断を行い、耐震診断の結果に基づき、補強が必要なものは平成9年度から耐震補強工事を行っており、平成28年度をもって、全校園における耐震化は完了しております。また、老朽化した校舎の改築については、引き続き、計画的に実施していく予定です。

中学校体育館につきましては、大規模災害時の暑さによる高齢者や乳幼児などの災害弱者の方の二次被害の防止の観点と中学校の部活動等における生徒の熱中症対策としての効果も勘案して、令和4年度中に市内全中学校の体育館に空調機を設置する予定としております。小学校の体育館については、現在のところ設置の予定はございません。

20. 学校のすべての特別教室にエアコンを設置すること。また、修理部品の無い老朽化したエアコンについては、速やかに交換を行うこと。

市：特別教室のエアコンについては、現在は快適で学習しやすい環境を整えるため、図書室や音楽室、パソコン教室、多目的室、中学校の家庭科調理室などに設置しております。現在、老朽化して補修部品が枯渇している管理諸室等のエアコン更新を優先的に行っておりますが、並行して未設置の特別教室へのエアコンを導入する場合の手法についての検討を今年度より進めている状況となっております。

21. 障がいのある子どもが安心して学校生活を送れるよう、また、教職員の負担軽減のため、教室や校舎間の段差解消のための縦移動のエレベーターを設置すること。

市：「大阪市ひとにやさしいまちづくり整備要綱」に基づき、良好な教育環境を確保する観点から、学校のバリアフリー化を推進してきたところです。

「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（バリアフリー法）」の一部改正が令和3年4月に施行されたことから、公立小・中学校を新築、増築、改築する際には、建築物移動等円滑化基準への適合義務が課せられたことを踏まえ、縦移動ができない校舎を保有する学校については、必要に応じて2基目の設置を検討してまいります。

今後とも、車椅子等の使用により階段昇降が困難な児童生徒が、より生き生きとした学校生活を送れるようにするため、引き続き設置を推進してまいります。

21. 男女別休養・更衣室を早急に全ての職場に設置すること。とりわけ、幼稚園においては、更衣室の設置及び設備の充実を行うこと。また、休養・更衣室に空調設備（エアコン）・内線電話を設置するなど、整備基準を改善するとともに、老朽化した休養・更衣室の改善を早急に行うこと。

市：教職員休養更衣室が設置されていない学校については、児童生徒数の推移及び学校スペース状況を勘案し、学校と連携を図りながら、順次進めているところです。

整備基準の改善、並びに老朽化した休養更衣室の整備につきましては、必要性を精査しつつ検討してまいりたいと考えております。

幼稚園の休養室・更衣室の設置または改善につきましては、財源確保等の問題もあり困難な状況となっておりますが、引き続き必要性を精査してまいりたいと考えております。