

市教組は 11 月 19 日、「2024 年度末人事異動ならびに 2025 年度教職員定数改善に関する要求書」に対する回答交渉を行いました。

交渉において、松岡委員長より「人事異動の実施にあたっては、校園長に対して教職員からの聴き取りを十分行うよう指導すること」、「教職員の意欲や資質の向上をはかるための人事異動となること」を市教委に強く求めました。

これに対し、上原教務部長より「人事異動は教職員の意欲・資質の向上の契機を図るものであることは、これまでと何ら変わりはありません」、「校園長には、ご本人の状況、思い、願いをしっかりと聴き取るように、人事異動に関する説明資料等により、しっかりと周知してまいりたい」との回答を引き出しました。

市教組は、教育委員会からの回答を基本的には了としたうえで、いまだ合意に達していない課題については、引き続き、交渉・協議を行うよう求め、交渉を一時中断しました。

※交渉概要は以下のとおり 組…市教組 市…教育委員会

組：10 月 7 日付けで提出した「2024 年度末人事異動ならびに 2025 年度教職員定数改善に関する要求書」について、教育委員会の回答を求める。

市：それでは、要求書に対する具体の回答を申し上げます。

なお、内容につきましては、これまでの他の交渉と重複せず、かつ勤務労働条件に関わる事項のみとさせていただいております。

**「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。**

＜下線部のみ交渉事項＞ 課題解消のうち兼務発令者の負担軽減につきましては、可能な限り近隣の学校における兼務発令を実施するなど、引き続き努力してまいりたいと考えております。

**特別専科教諭の人事異動については、本人の希望を尊重すること。**

人事異動につきましては、異動方針実施要領に基づき実施してまいりたいと考えております。原則として、特別専科教諭（新規採用者）は 6 年以内に異動を行うこととしており、上限を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、これまでも極めて限定的に運用をしてきております。また、産休・育休取得者等の代替要員（特別専科教諭）として、採用 1 年目の年度途中で勤務校が変更となった場合は、同一校勤務として扱うこととしております。

なお、異動対象者の中から学校長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、学校長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

**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校園長を指導すること。**

過員につきましては、早期に解消を図る必要がございます。校園長に異動に関する意向をお伝えいただくことが、ご本人の申告内容を参考にする上で必要ですので、ご協力をお願いしたいと考えております。

なお、異動候補者の決定にあたっては、ご本人に対し十分な説明を行うよう校園長に周知してまいりたいと考えております。

**定年前再任用や暫定再任用を希望する教職員については、本人の希望を尊重し全員の採用を行うこと。**

これまでも再任用教職員につきましては、定年退職後から年金を受給するまでの期間に収入の空白期間が発生しないようにするため、再任用制度を活用することによって雇用と年金の接続を図ってきたところでございます。定年延長に伴う暫定再任用制度への移行後も、引き続きこれまでと同様の再任用制度を暫定的に存置することとしております。

また、定年前再任用短時間勤務教職員につきましても、制度導入の趣旨（60 歳以降の多様な働き方の選択）を踏まえ、運用してまいりたいと考えております。

なお、任用に当たっては、定年前再任用短時間勤務教職員、暫定再任用教職員とも選考基準に基づき適切に実施してまいります。

**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。**

通勤時間や保育事情等の個別事情につきましては、配慮してまいりたいと考えております。

また、保育所経由通勤者につきましては、自己申告書に、その通勤経路等を記入できることとし、人事異動にあたり、これまでも可能な限り配慮してきたところですが、今後も引き続き努力してまいりたいと考えております。

なお、看護・介護事情を有する方への配慮につきましては、個別の事情でございますので、画一的に対処するのではなく、各校園長より十分お話しをお聞きして対処してまいりたいと考えております。

**転任や残留等については、本人の希望を尊重すること。**

**外国人多住地域の学校や人権教育・障がい児教育を推進している学校への転任を希望する教職員については、本人の希望を尊重すること。**

教職員の人事異動は、同一校園勤務の固定化を排除し、積極的な異動を行いたいと考えております。異動にあたっては、教職員の申告内容を参考としながら、校園長の意向を尊重して機械的・画一的な実施にならないようしてまいりたいと考えております。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

**松岡委員長： 教職員の意欲や資質の向上をはかるための人事異動となることを強く求める！**

**上原教務部長： 校園長にはご本人の状況、思い、願いを受け止めるよう周知してまいりたい**

**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、教育委員会の定めている「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。**

同一校園勤務の上限を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、昨年度までも極めて限定的に運用してきた経過がございます。

なお、個別の事情につきましては、校園長より十分お話しをお聞きしてまいりたいと考えております。

**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）における転任や残留については、本人の希望を尊重すること。**

同一校園勤務の上限に達していないⅠ項該当者及びⅡ項該当者につきましては、従前のおおりに、異動を図ってまいりたいと考えております。同一校園勤務の上限に達している者は原則として異動を行うこととしており、同一校園勤務の上限に達していない者は異動対象者としているところです。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

**同一校園勤務が 6 年以下の者については、課題のある学校への希望や、保育・介護事情、遠距離通勤、近親者の同一校勤務など特別な事情のある場合は、本人の希望を尊重すること。**

Ⅲ項該当者の異動につきましては、異動方針実施要領の「特別な事情」のある場合に限り異動を図ってまいりたいと考えております。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

**定年延長については、教職員への制度周知を徹底すること。また、定年退職者がいない年があることから、新規採用者の計画を早期に明らかにすること。**

＜下線部のみ交渉事項＞ 定年延長に係る教職員への制度周知については、任用、給与、退職手当に関する分かりやすい情報提供資料を作成し、制度周知に努めてまいります。

**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。**

人事異動につきましては、異動方針実施要領に基づき実施してまいりたいと考えております。原則として、6 年以内に異動を行うとしており、上限を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、これまでも

極めて限定的に運用をしてきております。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

組：ただいま教育委員会から回答が示されたが、前回の申し入れ交渉において、特に、市教組から追加で申し入れた内容に対する教育委員会の見解を求める。

市：それでは、前回ご指摘いただいたことについて、教育委員会の考え方をご説明させていただきます。

**【講師不足】**  
精神疾患による病気休職者が増加傾向に転じている中、代替の未配置が危惧される場所である。併せて、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。代替者や加配教職員の配置は、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な方策を求めておく。

講師の配置につきましては、教育委員会の責務であり、主体的に進めるべき事項であると考えております。

教育委員会では、この間、退職者を上回る教員採用を行い、年度当初の講師発令数を減らすことにより講師不足の解消に努めております。

また、令和 2 年度からは講師確保の観点から、4 月以降の産育休取得予定者の代替講師の一部について、配置を前倒して年度当初より配置を行うなどの対応を行っております。

さらに、今年度より教員が安心して産育休を取得できる職場環境、ひいては、子どもや保護者が安心できる学習環境を実現するために、全国初の制度として「本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭）」を創設し、年度途中の欠員未補充の状況を解消できるよう取り組んでおり、今年度は市独自に本務教員を小学校 50 名、中学校 15 名採用し、配置しております。

その他、教員採用選考テストの「大阪市立学校園現職講師特例」の実施、講師採用相談会の休日・夜間の開催、地下鉄駅共用部分への周知ビラの掲示及び地下鉄内の中吊り広告の掲出、大学の就職担当部門をターゲットとした取組に加え、行政オンラインシステムを利用した講師登録の運用やオンライン面談の実施など、さまざまな方策を講じているところでございます。

しかしながら、本年度においても、産育休等に伴う配置要件が多く、依然として講師の配置に遅れが出ており、令和 6 年 11 月 1 日時点で、小学校 50 名、中学校 12 名の欠員が発生しております。また、ご指摘の首席軽減や初任研対応の時間講師の未配置校は小学校では 0 校となっておりますが、中学校では 25 校となっております、皆様方大変ご迷惑をおかけしておりますことを、誠に申し訳なく思っております。

【裏面に続く】

特別専科教諭につきましては、産育休取得者数が増加傾向にある状況を踏まえ、来年度の必要数について検討を進めているところでございます、現時点では小学校で 100 名、中学校で 30 名に拡充することを見込んでおり、年度途中の欠員未補充の状況の解消を図ってまいります。

また、講師の確保につきましては、未だ厳しい状況にはございますが、引き続き柔軟な発想のもと、関係機関と連携を図りながら、あらゆる方法を検討し実施していくことで、その確保に努めてまいります。

**【養護教諭等の欠員補充（本務代替）制度】**  
養護教諭や栄養教諭、学校事務職員についても、病休等代替を速やかに配置するため、本務教職員による欠員補充制度を創設すべきと考えるが、教育委員会の見解を求めておく。

養護教諭や栄養教諭につきましては、教諭と比較すると年度末欠員数は現状において少なく、引き続き、代替講師を確保することにより対応してまいりたいと考えております。

また、学校事務職員につきましては、速やかな代替職員の配置に努めるとともに、共同学校事務室体制の機能を活用し、必要に応じて未配置校への支援を行うことにより対応してまいりたいと考えております。

今後も引き続き、国に対し、教職員定数が改善されるよう要求していくとともに、教育委員会といたしましても、代替講師等の確保のため、様々な取組に努めてまいりたいと考えております。

**【中学校 35 人学級】**  
35 人学級への段階的な移行についてであるが、我々としては、国の段階的移行を待たずに、中学校での 35 人学級を実施すべきと考えている。これについて、教育委員会の見解を求めておく。

公立小学校、中学校及び義務教育学校の学級編制は、「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」及び「同施行令」により定められておりまして、小学校及び義務教育学校前期課程については、1 学級の標準は 35 人としつつ、経過措置として令和 7 年 3 月 31 日までの間に、段階的に第 6 学年まで引き下げることでとされている一方で、中学校及び義務教育学校後期課程については、1 学級の標準は 40 人とされております。

なお、中学校の 35 人学級については、国が定める「経済財政運営と改革の基本方針 2024」において、「35 人学級等についての小学校における多面的な効果検証等を踏まえつつ、中学校を含め、学校の望ましい教育環境や指導体制を構築していく」とされておりますので、国の動向を注視してまいります。

また、学級編制の標準の引き下げは、国の責任においてその財源と共に実施されるべきと考えておりますので、引き続き、国に対して強く要望してまいりたいと考えております。

**【教員公募制度や希望転任制度等】**  
教員公募制度や希望転任制度などについて変更がないのかどうか。また、「自己申告書」の様式等についても変更がないのか教育委員会の見解を求めておく。

教員公募制度や希望転任制度につきましては、今年度末

人事異動におきましても実施することとしており、内容について変更点はございません。

また、昨年度末の人事異動におきましては、「中之島小中一貫校」及び「心和中学校」、さらに「貫江田幼稚園」及び「玉造幼稚園」の 2 校 2 園について、新設校等の理由により、人材を広く募集する目的から、公募対象者について、例外的に「教職員人事異動方針」の「教員実施要領」第 3 項に該当する者も含むこととし、加えて、募集人数についても、複数人を可能といたしました。が、今年度末の人事異動におきましては、昨年 の 2 校 2 園と同様の取り扱いにて教員公募を実施する学校園はございません。

なお、幼稚園につきましては、今年度末人事異動において、教員公募の実施予定はございません。

指導主事公募制度につきましては、昨年度と同様、教員の主体性と意欲を重視し、教員の持てる力を最大限引き出し、その資質向上及び学校の活性化を図り、学校教育水準の向上をめざすことを目的として実施してまいりたいと考えております。

また、自己申告書の様式につきましては、変更の予定はございません。加えて、提出方法につきましても、昨年度と同様、データベースでの提出を予定しております。

**【認定こども園への異動】**  
幼稚園教諭の認定こども園への異動については、あくまでも本人の希望によるものでなければならないと考えるが、今年度末の人事異動については、どのように行うのか。

認定こども園への人事異動につきましては、これまで同様、教職員人事異動方針に基づき、各園長が自園の教諭に対し、異動に関する意向等について、十分に聴取を行い、異動候補者を決定することになります。

併せて、先ほどの説明のとおり、今年度つきましてもは教員公募は実施いたしません。

**【様々な課題のある園児の対応】**  
市立幼稚園には、様々な支援を要する園児が在籍している。しかしながら、支援を要する園児のための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。

これまで、支援を要する幼児への対応としましては、平成 28 年度より、障がいのある幼児の受け入れ、及び保育の充実を図るため、それまでの週 30 時間の非常勤嘱託員に替えて、保育中の特別支援教育から、保育後の預かり保育までを担当する支援担当講師（フルタイム）を全園に配置しております。加えて、毎年度、予算主管局であるこども青少年局へ、支援を要する幼児の増加や園の実態等を伝え、予算を確保し、各園の実態に応じて幼稚園介助サポーター（以下「介助サポーター」という。）を配置しております。

また、令和 3 年度からは教育委員会において、介助サポーターとは別に、特別支援加配として 3 名の常勤講師を配置し、3 園分の介助サポーター予算を他園に割り振ることで、可能な限り、介助サポーターの配置日数の拡充に努めているところです。

教育委員会としましても、支援を要する幼児の割合が

年々増加している状況は十分に認識しております。引き続き各園の実態を精緻に把握し、質の高い幼児教育の維持と更なる幼児教育の充実に向け、こども青少局と連携し、必要な予算の確保に努めてまいります。

**【栄養教諭】**  
栄養教諭についてであるが、我々としては、食育の更なる充実のためにはすべての給食実施校に栄養教諭を配置すべきと考えている。この点について教育委員会の見解を求めておく。また、当面、中学校への栄養教諭の異動や配置はどのようになるのかについても、教育委員会の見解を求めておく。

栄養教諭は、「児童生徒の栄養の指導及び管理をつかさどる」教員として、その専門性を生かし、食に関する指導における全体計画や実践等で中心的な役割を果たすとともに、学校給食の管理において、栄養管理や衛生管理等に取り組み、学校内における教職員間及び家庭や地域との連携・調整の要として求められる重要な職と認識しております。

栄養教諭の標準定数は、学校給食単独実施校のうち、児童・生徒数 550 人以上につき 1 名、550 人未満は 4 校につき 1 名という措置であり、全校配置は困難な状況でございます。なお、給食調理民間委託校においては、学校給食の円滑な実施に向け、栄養教諭又は事業担当主事（補）を 1 名配置しております。

また、未配置校については、栄養教諭が周辺校を巡回するなどにより食育の推進を図っており、中学校については、より効果的な配置に努めております。

中学校における異動につきましては、ご本人の異動に関する意向を自己申告書に詳細にご記入の上、校長と十分お話しいただきたいと存じます。

私どもといたしましては、本人の申告内容を参考としながら、校長の意向を尊重して検討し、機械的・画一的な実施にならないようにしてまいりたいと考えております。

**【栄養教諭の代替】**  
2020 年度より栄養教諭の代替が、講師から学校栄養職員に改悪された。我々としては、栄養教諭の代替は講師であると考えているが、この点について教育委員会の見解を求めておく。

本市では、平成 29 年度の権限移譲後、栄養教諭の定数内や病気や出産等によって長期休業する栄養教諭の代替者につきましては、栄養教諭免許所持者である講師を任用し、配置を行うこととしてきましたが、学校教育法等の関係法令の規定や他都市状況等に鑑みますと、本市でも栄養教諭の代替については学校栄養職員とする必要が生じたため、学校栄養職員の職を設置することといたしました。

**【再任用】**  
定年前再任用短時間勤務者ならびに暫定再任用勤務者についてであるが、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の説明も求めておく。

定年前再任用短時間勤務教職員ならびに暫定再任用教職員の任用につきましては、各要綱に定める選考基準に準じ、適切に実施してまいります。

勤務形態につきましては、短時間勤務者の枠に限りがありますが、希望者の個別事情に応じて、可能な限り配置できるように努めてまいります。

年金が一元化されたことに伴い、月ごとの給与と年金を併せた併給額が、50 万を超えた場合に、超えた年金部分が 2 分の 1 となります。

勤務形態とその影響額につきましては、以下の「暫定再任用教諭等の年収試算例」のとおりでございます。

また、勤務形態による社会保険の取り扱いの区分等については、暫定再任用等を希望する教職員に対し、希望調査の中で周知してまいります。

モデルケース① 小中学校教諭の年収試算例（暫定再任用）

- ・昭和 38 年 9 月 2 日生まれ（令和 6 年度末年齢：61 歳）
- ・勤続年数 39 年
- ・年金額/年額 約 180 万円…65 歳になった翌月分（10 月分）から支給開始

勤務形態	暫定再任用			
	週 38 h 45m	週 31 h	週 23 h 15m	
加入年金制度	地共済厚生年金	一般厚生年金	一般厚生年金	
年金支給	賃金＋年金が 50 万円超えた場合に支給調整			
	経過的職域年金部分は支給停止			
～R9	給与	約 480 万円	約 375 万円	約 290 万円
	年金	(支給なし)	(支給なし)	(支給なし)
	合計	約 480 万円	約 375 万円	約 290 万円
R10	給与	約 480 万円	約 375 万円	約 290 万円
	年金	約 67 万円	約 90 万円	約 90 万円
	合計	約 547 万円	約 465 万円	約 380 万円

（金額は年額）

モデルケース② 小中学校教諭の年収試算例（定年延長・定年前再任用短時間）

- ・昭和 39 年 9 月 2 日生まれ（令和 6 年度末年齢：60 歳）
- ・勤続年数 38 年

※ 定年延長（週 38 時間 45 分）の給与試算額については、教育職給料表（2）2 級 140 号給の教員が定年延長した場合のモデルケースです。給与額については、本人の級・号給により変動します。

勤務形態	定年延長	定年前再任用短時間		
	週 38 h 45m	週 31 h	週 23 h 15m	
年金支給	賃金＋年金が 50 万円超えた場合に支給調整			
	経過的職域年金部分は支給停止			
R7	給与	約 590 万円	約 376 万円	約 282 万円
	年金	(支給なし)	(支給なし)	(支給なし)
	合計	約 590 万円	約 376 万円	約 282 万円

（金額は年額）

※ どちらの表も、あくまでもモデルケースのため、給与や年金額、支給停止額等については実際と異なります。また、今後の条例や法改正等の状況によっては、大幅に変更になる可能性もありますのでご承知おきください。



### 【首席、指導教諭】

首席・指導教諭の現状と今後の配置状況について説明を求めておく。

首席、指導教諭の現状としましては、首席については、小学校 166 校 (198 名)、中学校 100 校 (132 名) に配置しており、指導教諭については、小学校で 60 名、中学校で 52 名を任用しております。

首席につきましては、今後も引き続き、配置数を増やしていけるよう、国に対し、首席のマネジメント加配の改善を要望してまいりたいと考えております。

また、指導教諭につきましても、教科、分野、活動区域などにおいて、引き続き、優秀な人材を登用してまいりたいと考えております。

### 【学力向上支援サポーター、スクール・サポート・スタッフの配置】

学力向上支援サポーター、スクール・サポート・スタッフの現在の配置人数と次年度の配置予定について明らかにするよう求めておく。

それぞれの職種の 10 月 1 日時点の配置人数は、スクールサポートスタッフが 560 名、学力向上支援サポーターが 1,680 名でございます。

なお、次年度につきましても、円滑な学校運営のため、各学校の実情に応じた人数を継続配置してまいりたいと考えております。

### 【統合校予定の校園】

今年度末で、統廃合が予定されている校園名を明らかにするよう求めておく。

今年度末に統廃合される予定の学校園はございません。

### 【府立高校等に派遣されている教職員の人事異動】

市立高校等の府への移管により、現在、府立高校等に派遣されている教職員の人事異動については、本人の希望が尊重されるべきであると考え、教育委員会の見解を求めておく。

現在、市立高等学校等の移管に伴って派遣されている教職員の人事異動につきましては、通常の人事異動の中で実施することとし、教職員の申告内容を参考に、派遣の免除も含めて機械的・画一的な実施にならないようにしてまいりたいと考えております。

ただし、高等学校に派遣されている再任用教員につきましては、原則、大阪府立高等学校への派遣となることから、教員からの申告内容を大阪府に対しまして丁寧に伝えてまいります。

咲くやこの花中学校における教員の人事異動につきましては、昨年度と同様に大阪府からは、有為な人材を確保し、咲くやこの花中学校で実践している教育水準を維持するためには、大阪市の派遣が引き続き必要であるとの考えが示されています。

本市といたしましても、本来であれば大阪府において人材確保の計画を立て、派遣期間の見直しを行うべきところではあると考えますが、咲くやこの花中学校がこれまで実践してきた教育内容を継続していくためには、引き続き、本市からの派遣が

必要であると考えております。

なお、大阪府からは、今年度についても引き続き、人材確保策の一つとして、本市に対して府立富田林中学校も含めた大阪府立中学校との期限を付した人事交流について提案を受けるなど、今後の人材確保に向けた計画についても進めているところでございます。

### 【新たに開設する校園】

来年度、新たに開設される校園名を明らかにするよう求めておく。

来年度、新たに開設される予定の学校園はございません。

### 【人事異動スケジュール】

今年度の人事異動に係るスケジュールに変更はあるのか、教育委員会の見解を求めておく。

今年度は、教育委員会から校園長への人事異動説明資料配信日を 11 月 27 日 (水) の予定としております。

なお、今年度につきましても、年末年始の休業期間が長期となることや、昨年度より対面での調書受付を廃止し、調査書等の提出をデータによる提出に完全移行したこと等を踏まえ、校園長から教育委員会への調査書等の提出期限を年内 12 月 25 日 (水) とする予定です。

しかしながら、諸事情により教職員の検討期間や、学校長との面談の時間を十分に確保できなかった場合等に限り、提出期限を別途、年明け 1 月 6 日 (月) に設定する予定としております。

### 【定年引上げに伴う異動年限等】

定年引上げについてであるが、定年の引上げに伴い異動年限に変更が生じるのかどうか。また、定年前再任用短時間勤務者について、代替は配置されるのかどうか、教育委員会の見解を求めておく。

定年引上げに伴う異動年限の取扱いについては、令和 4 年度末人事異動に限り、「令和 5 年度末に定年退職が予定されていた者で、法改正により令和 6 年度末に定年退職となった者 (S38. 4. 2～S39. 4. 1 生まれの者)」についてのみ、「同一校勤務の上限の原則」の特例措置である「翌年度中に退職を予定している者」としたところです。よって、今年度については、定年引上げに伴う異動年限の変更はございません。

定年前再任用短時間勤務者の配置については、現行の再任用短時間勤務者と同じく、小学校の場合であれば「初任者研修担当」に、中学校の場合であれば「初任者研修担当」もしくは「兼務充当」への配置となります。

組：講師の未配置について、特別専科教諭による欠員解消に向けた教育委員会の努力は評価するが、首席や新任教諭に対する加配については、いまだ未配置の学校が多くあり教育活動に支障が出ている。教育委員会のさらなる努力を求める。

次に、市立幼稚園における支援を要する園児に対する加配についてであるが、幼稚園現場では、支援を要する園児が年々増えており、幼稚園教員の努力だけでは園児の安全を守り切れない段階に達している。

教育委員会は、こども青少年局と連携し、支援を要する園児の数に応じた加配を配置するなどの抜本的改善を行うよう強く求めておく。

次に、栄養教諭の配置についてであるが、教育委員会は、学校現場における食教育の重要性は認識しながら、我々が求める栄養教諭の全校配置には前向きな回答がない。栄養教諭を全校に配置し、すべての学校において食教育の更なる充実を図ることは、大阪市の子どもにとって何よりも大切なことである。

市教組としては、栄養教諭の全校配置を求めつつ、当面は、給食調理民間委託校などに配置している事業担当主事(補)を栄養教諭に置き換えるよう強く要望しておく。

栄養教諭に係る職の設置については、管理運営事項とのことであるが、我々としては、栄養教諭の代替が講師から学校栄養職員に身分変更されたことにより処遇が大きく悪化しており、当然、勤務労働条件であると考え。

我々としては、教諭職の代替は講師であると考えており、学校栄養職員の配置は、納得できず大いに不満である。教育委員会に対しては、強く再考を求めておく。

また、各校への食育指導の観点から、学校栄養職員の採用にあたっては、栄養教諭の免許を取得している者を採用するよう求めておく。

次に、首席、指導教諭についてであるが、首席に比べて指導教諭の任用が少ない。指導教諭は、教科、領域をはじめあらゆる領域において、教員の資質や力量を高めるための重要な職であると考え。その意味では、指導教諭の更なる任用を求めておく。

最後に、人事異動にかかるスケジュールであるが、昨年度は校園長から教育委員会への調査書の提出期限が 1 月 5 日であったにもかかわらず、市教組が行った調査では、校園長への調査書の提出を 12 月初旬や中旬に設定している学校があった。12 月は児童生徒の評価や通知表の作成、懇談と忙しく、異動についてじっくりと考えたり、家族と相談する時間がとれない。調査書がデータ化されたのであれば、なおさら提出期限にゆとりをもたせるべきであり、市教組としては年内の提出には反対であることを申し述べておく。

組：次に、これまで行ってきた交渉内容についての確認をさせていただく。

まず、最初に確認を行うが、今年度の人事異動について、人事異動ルールそのものの変更はないと理解してよいか。

市：ルールそのものについては、昨年度との変更はございません。

組：教員公募制度や希望転任制度、指導主事公募制度については、それぞれ、重複して応募することはできるのか。

市：教員公募制度や希望転任制度、並びに指導主事公募制度につきましては、それぞれ重複での応募はできないこととしております。

組：教員公募制度や希望転任制度、指導主事公募制度について、応募した教員の希望がかなわなかった場合の取り扱いはどのようなのか。

市：教員公募制度や希望転任制度、並びに指導主事公募制度による転任の可能性がなくなった場合についてですが、いわゆる I 項該当者・II 項該当者の方につきましては、提出された自己申告書等に基づき通常の転任を行うこととなります。III 項該当者の方につきましては、異動方針実施要領の「特別な事情」等を審査のうえ、転任もしくは残留としてまいりたいと考えております。

組：「教員公募制」を実施した学校、そして、「教員希望転任制」で異動した教員については、次年度も連続して応募や希望ができるのか。

市：年度末人事異動において教員公募制度で転任(受け入れ)が成立した学校につきましては、次年度は応募できないこととなっております。

また、年度末人事異動において教員希望転任制度で異動した教員につきましては、III 項該当者となることから、次年度の応募はできないこととなります。

組：暫定再任用教職員の採用選考等については、昨年度の暫定再任用教職員の採用選考に係る内容等から変更がないものと理解してよいか。

市：暫定再任用教職員の採用選考等につきましては、昨年度の暫定再任用教職員の採用選考に係る内容等から変更はございません。

組：暫定再任用を希望する教職員については、我々としては、希望者全員の雇用は当然のこととして、短時間勤務を希望する、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。については、今年度の暫定再任用教職員の実態と次年度の暫定再任用者数の見込みについて示してもらいたい。

市：次年度の暫定再任用の見込みについてですが、フルタイムにつきましては、選考基準に基づいて希望者の配置を行ってまいりたいと考えております。

小学校では、採用者数 130 名のうち 66 名が、中学校では 169 名のうち 45 名が短時間勤務となっており、昨年度同様の水準となっております。

現時点での次年度の暫定再任用者数の見込みにつきましては、今年度末の定年退職者数と今年度 65 歳で暫定再任用期間が満了となる者の数を比較すると、概ね今年度と同程度となる見込みでございます。

短時間勤務者の枠には限りがありますが、希望者の個別事情に応じて、可能な限り配置できるように努めてまいりたいと考えております。

組：次に、人事異動にあたって、校園長は、教職員の意向を十分聞くということに変わりはないか。

市：異動候補者は校園長が決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向につきましては、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話いただきたいと考えております。

組：同一校園勤務の上限となる教職員について、特別な事情のある場合は、残留も可能であると確認してよいか。

市：同一校園勤務の上限（第1項該当者は6年以内、第2項該当者は10年以内）を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、「産休・育休」や「翌年度中に退職を予定している者」等としております。

なお、個別の事情につきましては、校園長より十分お話を聴きましてまいりたいと考えております。

組：次に、人事異動に関する今後の日程はどのようになっているのか。

市：人事異動に関する今後の日程につきましては、11月27日（水）に人事異動関係資料を配信する予定です。校園長から教職員への配付は、11月28日頃の予定です。

教育委員会への自己申告書等の調書提出につきましては、12月25日（水）までに校園長からデータによる提出となります。

なお、先ほどの回答のとおり、諸事情により教職員の検討期間や、学校長との面談の時間を十分に確保できなかった場合等に限り、提出期限を別途、年明け1月6日（月）に設定する予定としております。

校園長からのヒアリングの日程は、現在検討中ですが、1月14日（火）から28日（火）頃までを予定しております。

組：教育委員会への調書提出期限については、さきほど市教組としての見解を述べたところであるが、調書の提出期限が早くなることにより、異動や残留を考えている教職員にとって、考慮する期間が十分確保できない状況が考えられる。教育委員会は、人事異動にあたって教職員が十分考慮できる期間を設けるよう、校園長を指導することが必要であると考えるが教育委員会の見解を求める。

市：教職員への人事異動関係資料の配付につきましては、各校園長会において、資料到着後、速やかに教職員へ配付いただき、教職員の検討期間を十分に確保いただくよう依頼しております。

また、11月27日に発出予定の人事異動関係資料の中でも周知徹底してまいりたいと考えております。

組：内示日はいつになる予定か。

市：確定次第、ご連絡いたします。

組：本日の回答交渉において、教育委員会より回答のあった件については、基本的には了とするが、いまだ合意に達していない課題については、引き続き、交渉・協議を行うことを求めておく。

市：ただいま、ご指摘いただいた点について、勤務労働条件に影響があると想定される事項につきましては、今後も引き続き、誠意をもって市教組の皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと考えております。

組：書記長からの指摘にもあったが、病休や産休・育休、その他の代替講師が配置されていない状況が未だ続いており、児童・生徒の教育権を保障するためにも講師の確保に向けて引き続き努力するよう求めておく。

次に、栄養教諭の代替であるが、我々の強い要求により、2017年度の政令市への権限移譲後、栄養教諭の代替は講師とした。これは、食教育を充実させるためには、栄養教諭の免許所持者である講師が適任であるという判断をしたからである。学校現場において、食教育の更なる充実を図ることは、教育委員会も我々と同じ思いであると考え。そうであるならば、栄養教諭の全校配置や栄養教諭の代替を講師にすることを、前向きに検討すべきであると考え。そのうえで、まずは、栄養教諭免許を取得している学校栄養職員を採用するよう強く求めておく。

次に、市立幼稚園については、十分な教員配置がなされておらず、教員は、劣悪な労働環境の中で必死に保育を続けているのが現状である。支援を要する園児への加配も含めたこれまでの対応については、一定評価するものの、まだまだ納得のいくものにはなっていない。教育委員会は、こども青少年局と連携し、教員が余裕をもって園児にかかわることができるよう、引き続き、加配も含めた対策を行うよう強く求めておく。

次に、「教員希望転任制」や「教員公募制」については、我々としては、一部の学校に優秀な人材が集まるなど、人事異動の公平性に問題があると考え。教員の希望については、「自己申告書」の理由欄に詳細に書くことで解決できることであり、教育委員会に対しては、制度の廃止も含め検討するよう求めておく。

次に、人事異動は、個々の教職員の力量を発揮し、モチベーションの向上につながるものでなくてはならない。そのためには、本人の希望や育児・介護等の状況などが尊重されなければならない。しかしながら、毎年、人事異動の実施にあたって、校園長による教職員の意向の聴き取りが十分でないことにより、不本意な人事異動となっているケースが見受けられる。校園長に対して教職員からの聴き取りを十分行うよう指導することを強く求めておく。

最後に人事異動は、これまで大阪が培ってきた教育、とりわけ人権教育をはじめとして課題のある学校の取り組みを維持させることはもちろんのこと、更に、向上・発展させることを目的として実施されなければならない。そのためには、教職員の意欲や資質の向上をはかるための人事異動となることを強く求めておく。

以上の点について、教育委員会のコメントを求める。

市：委員長ご指摘の事項でございますが、まず、講師配置につきましては、先ほど担当が回答いたしましたとおり「教育委員会が主体的に進めるべき事項であるとともに、重要な責務」と認識いたしてあり、皆様方にご迷惑をおかけしていることにつきまして、大変申し訳なく思っております。

これまで、教育委員会では教員採用選考テストの「大阪市立学校園現職講師特例」の実施、講師採用相談会の休日・夜間の開催、地下鉄駅共用部分への周知ビラの掲示及び地下鉄内の中吊り広告の掲出、大学の就職担当部門をターゲットとした取組に加え、行政オンラインシステムを利用した講師登録の運用やオンライン面談の実施など、

さまざまな方策を講じているところでございます。

また、今年度より全国初の制度として、「本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭）」を創設し、年度途中の欠員状況の解消に努めております。

しかしながら、現状において、学校現場における欠員の完全な解消にまでは至っておりませんので、次年度につきましては、さらに特別専科教諭の数を小学校で100名、中学校で30名に拡充し、引き続き、教員の欠員状況の解消に努めてまいりたいと考えております。

栄養教諭の代替につきましては、学校教育法等の関係法令を鑑み、新たに学校栄養職員の職を設置したところですが、食育推進の観点から、栄養教諭の重要性については十分認識しており、食育の取り組みが後退することのないよう教育委員会といたしましても、責任をもってすすめてまいります。また、栄養教諭の代替につきましては、国の制度改正等の動向にも注視してまいります。

幼稚園につきましては、先ほど担当からも回答しましたように、支援を要する幼児の割合が増加しており、幼稚園教員の皆様に負担がかかっている状況は、我々としましても、十分に認識しております。今後も引き続き、予算主管であるこども青少年局と連携し、実態に応じた介助サポーターの配置等に努めてまいりたいと考えております。

また、今年度より幼稚園においては、「支援を要する幼児のための加配（特別支援加配）」とは別に、園特有の特別事情を抱える幼稚園に対する加配として、「幼稚園支援加配」を新設したところ です。今後、本加配について、効果検証等を行い、引き続き、幼稚園に対する支援のあり方については、検討してまいりたいと考えております。

今年度末人事異動につきましては、円滑な人事異動事務の進行のため、資料配信を11月27日とし、調書提出期限を年末年始の休業期間が長期となること等を踏まえ、12月25日とする予定です。

しかしながら、諸事情により教職員の検討期間や、学校長との面談の時間を十分に確保できなかった場合等に限り、提出期限を別途、年明け1月6日に設定する予定としております。

あわせて、学校園現場には、年末の繁忙な時期にご負担をおかけいたしますが、教育委員会としましては、人事異動にあたって教職員が十分考慮できる期間を設けられるよう、人事異動関係資料等により校園長にしっかりと周知してまいりますので、何卒ご理解のほどよろしく願いいたします。

教職員の人事異動につきましては、今年度も、昨年度と同じ方針で実施する予定でございます、人事異動は教職員の意欲・資質の向上の契機を図るものであることは、これまでと何ら変わりはありません。

教職員が自らの経験を活かし、情熱や意欲・能力を一層発揮できるようにするとともに、大量退職・大量採用の時代を経て、本市学校園教育の継承を図っていく必要がございます。そのために、新規採用から同一校園に勤務する方については、学力や生徒指導などに課題を有する

学校など地域や条件の異なる学校への配置を積極的に行うとともに、新規採用者や経験のある教職員のバランスある配置に努めてまいりたいと考えております。

今後の人事異動の実施にあたりましては、「異動候補者を校園長が決定する」ということについて、教職員の思いは校園長とよく話し合っていたいただきたいと思いますし、同時に、校園長はそれをしっかりと受け止めるということが必要であり、校園長にはご本人の状況、思い、願いをしっかりと聴き取るように、人事異動に関する説明資料等により、しっかりと周知してまいりたいと考えております。

また、いまだ合意に達していない課題につきましても、この間の交渉内容を十分に踏まえ、引き続き、丁寧に行ってまいりたいと考えておりますので、大阪市教職員組合の皆様方におかれましては、格段のご理解とご協力をお願いいたします。

組：それでは、教務部長のコメントを踏まえ、本交渉を一時中断する。

#### 教職員人事異動方針

大阪市教育行政基本条例及び大阪市立学校活性化条例に基づき、大阪市教育振興基本計画を推進し、教育の振興を図るため、教育委員会は、以下のとおり、基本方針及び実施要領を定め、教職員人事異動を行う。

#### 【基本方針】

1. 学校園教育において教職員の果たす中心的役割にかんがみ、教職員の人事異動は、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。
2. 市立学校園の教職員の人事異動に当たっては、校長、園長及び所長（以下、「校長等」）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、校長等の意見を尊重するものとする。
3. 校長等が学校運営上の目標を示し、その目標の達成に向けて必要な人材を広く募る教員公募 制度を導入する。これにより、校長等の意向に基づく組織づくりを推進することによって、校長等が学校運営における権限と責任を全うし、組織マネジメントや人材育成に力を発揮できるようにするとともに、公募への応募を通じて示される教員の主体性と意欲を重視し、教員の持てる力を最大限引き出すこととする。
4. 教職員組織の全市的均衡及び適正化を考慮しながら、人事異動を行う。特に、課題を有する学校園については、課題解決に向けた意欲や情熱のある教職員を積極的に配置する。
5. 教職員が視野を広め、経験を豊かにし、その力量を高めることができるよう、同一校園勤務の固定化を排除し、地域や条件の異なる学校園への異動を積極的に行う。異動に当たっては、教職員の適性を十分に考慮し、その能力発揮が図られるよう努める。
6. 新規採用者をはじめ、広く優秀な人材の確保に努め、その育成に努める。