

市教組は、産育休や病休の代替が配置されない問題について、早急に解決するよう教育委員会に求めてきました。

これを受けて教育委員会は、1月25日、代替不足を解消するための提案を市教組に行いました。

市教組は、「提案内容には、更なる協議が必要」としながらも、代替講師等の未配置は、子どもの教育に大きな影響を及ぼすことから、提案内容を了とし、引き続き協議を継続することで交渉を終えました。

※交渉の概要は以下のとおり 組：市教組 市：教育委員会

市：「教職員人事異動の基準」について、ご説明させていただきます。これまでの交渉の中でも、大阪市教職員組合の皆様方からご指摘を頂いております。産休・育休等に係る代替講師の配置の遅れ・欠員の状況につきましては、私どもといたしましても、学校現場に多大なご迷惑・ご負担をおかけし、大変申し訳なく思っているところです。

また、当然のことながら、欠員解消につきましては、「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」として認識しております。

この間、講師相談会の時間外・休日開催や、オンライン講師登録・面接、その他、教員採用選考テストにおける大阪市立学校園現職講師特例の実施等、様々な方法を駆使し、配置の遅れを解消できるよう、講師の確保に努めてまいりました。しかしながら、ここ数年は全国的な教員不足の状況のなか、その抜本的な解決にまでには至っていない状況です。

そこで、令和6年度より、年度途中の欠員を解消するため、新たに本市独自に本務教員による欠員補充制度を創設し、その解消に努めてまいりたいと考えております。それに伴って、教職員人事異動基準の一部を変更する必要があることから、今回、ご提案させていただきます。

まず、提案理由としましては、先ほどの説明にもありますとおり、全国的な教員不足のなか、年度途中からの産休・育休取得者等の代替講師に欠員が生じている状況を解消するため、法に基づく定数に加えて、令和6年度より新たに本市独自で本務教員(呼称「特別専科教諭」)を配置することを予定しております。

「特別専科教諭」につきましては、年度途中に欠員が発生 ↑

した場合、年度当初勤務校から欠員発生校へ勤務先を変更することを予定しておりますので、その際の人事異動の取扱いについて、ご提案させていただきます。なお、「特別専科教諭」につきましては、毎年度、新規採用者を充てることといたします。

次に、提案内容としましては、「特別専科教諭が、産休・育休取得者等の代替要員として、年度途中に勤務校が変更となった場合は、年度当初勤務校及び年度途中からの勤務校の双方を、採用1年目の勤務校」とし、当該勤務校の変更は通常の人事異動とはせず、「兼務発令」を行うことといたします。

よって、教職員人事異動方針の教員実施要領第1項に「なお、産休・育休取得者等の代替要員として、採用1年目の年度途中に勤務校が変更となった場合は、同一校勤務として扱うものとする」の文言を追加いたします。説明につきましては、以上でございます。

組：それでは、ただいま教育委員会より提案を受けた「教職員人事異動の基準」についてであるが、今回の提案は、小・中学校に勤務する教員の人事異動等に関わる極めて重要な案件である。当然、交渉事項であり労使合意を経て、実施されるものであると考えるがどうか。

市：教育委員会といたしましては、人事異動等に関わる事項につきましては、当然、交渉事項であり、十分に交渉・協議を行ってまいりたいと考えております。また、市教組の皆様方との労使合意に向けて、誠意をもって協議を行ってまいります。

組：まず、「特別専科教諭」の配置(採用)人数については、何人となる予定か。

市：現時点における、事業計画としましては、ここ数年の小学校及び中学校における欠員状況を鑑み、令和6年、7年の2か年計画で、小学校においては、令和6年度50人、令和7年度50人の計100人、中学校においては、令和6年度15人、令和7年15人の計30人の「特別専科教諭」の配置を予定しております。

組：年度途中の産休・育休等の代替要員である「特別専科教諭」は、どのような業務を担当することになるのか。

市：「特別専科教諭」は、年度当初の配置校においては、学級担任を受け持たず、副担や授業補助、その他、小学校における専科指導等を担うことを想定しています。

組：「特別専科教諭」には新規採用者を充てるとのことだが、採用予定者のうち人選はどのように行うのか。

市：「特別専科教諭」につきましては、教諭、講師等の経験がない、もしくは経験年数が浅い新規採用者の中から人選することといたします。そうすることにより、OJTによる新規採用者の離職抑止にも一定の効果が期待できるものと考えております。

組：年度当初の配置校はどのように決定するのか。

市：年度当初の配置校につきましては、年度途中の欠員状況により、「特別専科教諭」の配置替えが行われなかったケースも想定し、「特別専科教諭」が配置校において、翌年度以降も在籍可能となるよう、基本的には、①当該年度に異動年限の上限を迎える教諭が在籍している学校、もしくは、②定数内に期限付講師が在籍している学校を優先することとしたうえで、最終的には学校実情等も考慮し、教育委員会において総合的な判断のもと決定いたします。

組：「特別専科教諭」は、年度当初の配置校において、学級担任を受け持たないことを想定しているとのことだが、年度途中に勤務校が変更となった場合は、学級担任を持つことはできるのか。

市：年度途中からの勤務校(兼務校)においては、産休・育休等の代替要員として勤務することから、学級担任を受け持つことは可能です。

組：「特別専科教諭」となった新規採用者への通知はどのように行うのか。

市：1次内示において、教育委員会から各校あてに内示し、内示後の校長面談において、学校長を通じて、本制度の概要説明と、本人への通知を行ってまいりたいと考えております。

組：年度途中に、年度当初配置校と欠員校との「兼務発令」を行うとのことだが、当該教諭は兼務先について、希望を聞いてもらえるのか。

市：「特別専科教諭」となった新規採用者には、採用後、配置校の学校長を通じて、希望ブロックを聴取いただき、調書を提出いただく予定としております。

そのうえで、可能な限り、希望に沿った配置に努めたいと考えておりますが、順次、欠員校への配置をおこなってまいりますので、そのすべてを希望ブロックへ配置することは困難かと思われま

組：「特別専科教諭」が、異動せず年度当初の配置校にいた場合、2年目の在籍校はどうなるのか。

市：先ほども申し上げましたが、基本的には、①当該年度に異動年限の上限を迎える教諭が在籍している学校、もしくは、②定数内に期限付講師が在籍している学校を年度当初の配置校としておりますので、異動（兼務発令）がなかった場合は、そのまま年度当初の配置校が2年目の在籍校となります。

組：「特別専科教諭」が兼務校で勤務したが、産休・育休取得者等が翌年度当初から復職した場合、「特別専科教諭」の2年目の在籍校はどうなるのか。

市：まず、先ほども申し上げましたが、「特別専科教諭」につきましては、毎年度、新規採用者を充てることとしておりますので、採用2年目以降については「特別専科教諭」とはなりません。また、採用1年目において「兼務発令」された場合は、基本的には兼務校が2年目の在籍校となります。

組：「特別専科教諭」の身分や給与、勤務労働条件については、他の新規採用者と変わりないと考えて良いのか。

市：身分や給与、勤務労働条件については、他の新規採用者と変わりはありません。

組：「特別専科教諭」の1年目の「自己申告書」等の提出は、年度当初の配置校となるのか。それとも年度途中の兼務校となるのか。

市：基本的には、11月末の人事異動に係る資料配信時点において、勤務する学校においてご提出いただくことを予定しております。

組：人事評価は、年度当初の配置校の校長が行うのか。それとも年度途中の兼務校の校長が行うのか。

市：人事評価は、年度当初の配置校の校長において実施いたします。なお、兼務発令以降の人事評価にかかる実務につきましては、兼務校の校長を評価補助者とし、年度当初の配置校の校長と情報共有を行ったうえで、評価補助者が評価面談等を実施することとなります。

組：現在、1学期の期間中に産休・育休に入る教員については、年度当初より講師が配置されているが、今回、提案されている「特別専科教諭」との関係はどのようになるのか。

市：年度途中の産休・育休の代替要員として、年度当初より加配している講師につきましては、これまで同様、講師で配置を行います。「特別専科教諭」につきましては、年度当初の加配講師の配置後、年度途中において、産休・育休等による欠員が生じた場合の補充要員として配置を行ってまいります。

組：本日、提案のあった、新規採用者の一部を「特別専科教諭」として採用することについては、基本的には了とするが、今後、新たな課題が生じることも考えられることから、引き続き、交渉・協議を行うことを求めている。

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：ただいま、教育委員会より提案を受けたところであるが、講師不足を理由に、産休や育休、病休を取得する教員の代替講師が配置されないということは、教育を保障する観点からあってはならないことである。その意味では、今回の教育委員会の提案は、我々が以前より要求していた内容に対する提案であり、一定評価できるものであると考える。

一方で、今回の提案は、新規採用者として採用されいながら、「特別専科教諭」として勤務することから、担任ができないことや、「兼務発令」により突然異動を命じられるなど、他の新規採用者に比べて、当該教諭の不安要素があることが懸念される。

我々としては、すべての学校に十分な加配を配置し、代替については同一校で解決すべきと考えており、教育委員会には更なる検討を行うよう申し述べておく。

また、今回は、教員の代替についての提案であったが、学校事務職員や養護教諭、栄養教職員など、少数職種についても代替が配置されていない現状があることから、これらの課題についても検討を行うよう申し述べておく。

以上について、教務部長の見解を求める。

市：委員長ご指摘のとおり、講師配置につきましては、「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」と認識いたしております。特に小学校現場で遅れが生じており、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。今後も継続して、講師相談会の時間外・休日開催や、オンライン登録・面接の実施など、様々な方法を駆使し、配置の遅れを解消できるように、講師の確保に努めてまいります。

今回、新たに欠員解消のための取り組みとして実施する「特別専科教諭」の配置につきましても、ご指摘にありますとおり、新規採用者として採用された教諭が、「特別専科教諭」か否かによって、「担任ができない」など、その業務内容等において差異が生じることについては、今後、本制度を運用していく中で、当該教諭や学校現場の実情・実態等を精緻に把握し、必要に応じて可能な範囲内で、その改善に努めてまいりたいと考えております。

また、教員以外の職種の代替配置につきましても、各職種の欠員状況や、国の制度改正等の動向にも注視しつつ、引き続き、課題解決のための策についても、検討してまいりたいと考えております。

今後も市教組の皆様方とは、誠意を持って十分に交渉・協議を積み重ねてまいりたいと考えておりますので、何卒、格段のご理解とご協力をお願いいたします。

## 市教委提案文書

### 教職員人事異動の基準について（提案）

#### ○提案理由

全国的な教員不足のなか、年度途中からの産休・育休取得者等の代替講師に欠員が生じている状況を解消するため、法に基づく定数に加えて、令和6年度より新たに本市独自で本務教員（特別専科教諭）を配置することを予定している。

年度途中に欠員が発生した場合、特別専科教諭は年度当初勤務校から欠員発生校へ勤務先を変更することを予定しており、その人事異動の扱いについて提案する。

#### ○提案内容

特別専科教諭が、育休取得者等の代替要員として、年度途中に勤務校が変更となった場合は、同一校勤務として扱うものとする。（当該勤務校の変更は通常の人事異動としない。）

#### ○教職員人事異動方針【教員実施要領】の改正点

##### 教職員人事異動方針【教員実施要領】

- 第1項に「なお、産休・育休取得者等の代替要員として、採用1年目の年度途中に勤務校が変更となった場合は、同一校勤務として扱うものとする。」の文言を追加する。

資料「教職員人事異動方針 教員実施要領」