

市教組の強い要望により、育児や介護等を行う職員の 早出遅出勤務の時間が拡充される！！

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

市教組は、育児や介護事情を抱える組合員が安心して働けるよう現行の制度改正を求めて教育委員会と交渉・協議を行ってきました。

そして、時差勤務の導入をはじめ育児職免の取得対象年齢の引き上げや取得時間の大幅な拡充を勝ち取りました。

市教組は、引き続き、育児や介護等を行う職員の早出遅出勤務について、更なる時間の拡充を求めて教育委員会と継続的な協議を行った結果、通常の勤務時間の前30分、後45分まで(15分単位で設定)であった勤務開始を、時差勤務制度と同じ前後60分(15分単位で設定)に拡充するとの回答を引き出しました。但し、取得対象年齢の引き上げについては、前進的回答が得られなかったため、引き続き、交渉・協議を継続します。

なお、早出遅出勤務は、育児や介護等の事情による制度であることから、取得にあたっては、時差勤務制度よりも配慮の割合が優位となります。

なお、交渉の概要は以下のとおり。

※ 組：市教組 市：教育委員会

市：大阪市教職員組合のみなさまより、「育児や介護を必要とする教職員の勤務労働条件の改善を求める要求書」をいただいたところでございます。

教育委員会といたしましては、各関係機関と検討を行った結果、早出遅出勤務の時間の拡充を提案いたします。

現在の早出遅出勤務の最大時間は通常の勤務時間の前30分、後45分となっていますが、通常の勤務時間の前後60分といたします。

なお、制度拡充の実施時期につきましては、令和6年4月1日といたします。提案は以上となります。

組：それでは、ただいま教育委員会より提案を受けた、「早出遅出勤務の拡充」についてであるが、今回の提案は、我々がこれまで求めていた要求に対する教育委員会としての回答であるとする。

そのうえで、学校園に勤務する教職員の勤務労働条件に関わる極めて重要な内容であることから、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、勤務労働条件にかかわる

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。

組：今回の提案は、勤務時間の前30分、後45分までという現行の制度を、勤務時間の前後60分まで拡充するというものである。取得単位は、これまでどおり15分単位ということか。

市：取得時間の拡充以外は、現制度から変更ありません。

組：2月より導入された「時差勤務制度」との違いは何か。

市：「早出遅出勤務制度」は、育児や介護事情など特定の要件を満たす職員が利用できる制度であり、「時差勤務制度」は、公務能力の一層の向上とワーク・ライフ・バランスの推進を図ることを目的として、全職員が利用することのできる制度です。従って、「早出遅出勤務制度」と、「時差勤務制度」とでは、公務運営に与える支障の程度が異なります。

組：我々の強い要求により、「育児職免」の取得要件や取得時間が大きく改善された。「早出遅出勤務」制度についても、「育児職免」と同様の取得要件、取得時間にすべきと考えるが、教育委員会の見解を求める。

市：「早出遅出勤務」の取得要件や取得時間につきましては、今後とも本市全体の動向を注視してまいりたいと考えています。

組：組合員の中には、小学生になっても送り迎えの必要な児童を抱えている方がいる。

小学生の登校時間は、概ね8時30分であり、我々の勤務開始時間も8時30分であることから、現行制度では、不安を抱えたまま子どもを学校に送り出しているのが現状である。

教育委員会に対しては、制度の更なる拡充を強く求める。

市：今年度2月に時差勤務制度の導入及び育児職免の拡充を実施してまいりました。

今後とも学校園で働きやすいと実感できよう取り組みや制度の見直しなど検討してまいります。

組：本日、教育委員会より提案のあった勤務労働条件については、育児や介護をはじめとして、すべての教職員が働きやすい職場環境となるよう、市教組が要求してきたものである。

今回の提案については基本的に了とするが、まだ合意に

達していない項目については、引き続き協議を行うよう求めておく。また、周知にあたっては、現場が混乱をきたさないよう校長に対して丁寧な説明を行うよう求めておく。

最後に、これまで市教組が要求している、なお残る課題についても、誠意をもって交渉・協議を行うよう求めておく。

市：勤務労働条件に関する事項につきましては、引き続き、市教組のみなさまと交渉・協議を行ってまいりますので、本日のところはよろしくお願いたします。

組：それでは、教職員給与・厚生担当課長のコメントを踏まえ、本交渉を一時中断する。

育児又は介護等を行う教育委員会所管の学校の職員の早出遅出勤務制度の改正について

1 目的

現在、本市においては、育児又は介護等を行う教育委員会所管の学校園の職員の福祉を増進し、職員の能力発揮に資するため、「早出遅出勤務制度」を導入しているところであるが、本制度における勤務の割振時間の拡充を行い、より働きやすい職場環境を醸成することで、職員の更なる能力発揮を図る。

2 改正内容

勤務時間の割振りの範囲

改正前：通常の勤務時間の前30分、後45分以内

改正後：通常の勤務時間の前後60分以内

3 実施時期

令和6年4月1日

4 参考資料

・育児又は介護等を行う教育委員会所管の学校の職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限に関する要綱

・育児又は介護を行う教育委員会所管の学校の職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限に関する要綱細則

2024年3月18日

文部科学大臣

盛山正仁様

日本教職員組合

中央執行委員長 瀧本 司

教職員の賃金・労働条件に関わる2024春季要求書

日頃より、日本の教育の発展や教職員の労働条件改善にむけご尽力いただいていることに、改めて敬意を表します。

2024春季生活闘争において、連合は「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置づけ、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上」を目安に、昨年を上回る賃上げ実現にとりくんでいます。併せて、2024春季生活闘争における運動の両輪として、「年金、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障制度の充実・確保」「雇用の安定・人への投資拡充」「あらゆるハラスメント対策と差別禁止」といった政策・制度実現のとりくみを推しすすめており、その柱の1つに「学校現場における長時間労働の是正と教職員の負担軽減」を掲げています。

学校現場において、過酷な長時間労働の実態は言うまでもなく、教職員の確保についても大変深刻な課題です。教員志願者の減少はもとより、若年層の早期退職の増加、教員不足による学級担任・教科担任等の未配置、代替教職員の確保が困難といったことも、早急に解決する必要があります。教職員が健康で人間らしく働き続けられることは、未来を担う子どもたちのゆたかな学びの保障につながると考えます。同時に、賃金をはじめとする労働条件を改善し、十分な教職員の確保・配置を行うことも重要です。

日教組は2024春季生活闘争において、連合、公務労協・公務連絡会に結集し、「積極的な賃上げ」「働きの価値に見合った賃金水準」を求めるとともに、長時間労働を是正し、すべての教職員が無理なく安心して働き続けることのできる職場を実現すべくとりくみをすすめているところです。

文部科学省におかれましては、教育政策の中央所管機関として、下記事項の実現にむけ主体的なとりくみを着実にすすめるとともに、財務省等関係府省、各教育機関および関係機関等に働きかけるなど、引き続き、最大限のご尽力をいただきますようお願い致します。

記

- 公教育の社会的重要性に応える人員を確保し、また教職員が意欲をもって働き続けることができるように、教職員の賃金水準を引き上げること。
 - 教員賃金について、人材確保法等の趣旨や勤務実態をふまえ、教育職給料表の改善を行うこと。特に、教育職給料表1級・2級水準の引上げ、号給延長などを行うこと。
 - 事務職員、学校栄養職員、現業職員、実習教員、寄宿舎教員、幼稚園教員、保育教員、学校司書等の賃金改善を行うこと。
 - 教職員の職務や生活実態をふまえ、教職員に係る諸手当単価を引き上げること。
 - 再任用職員の賃金について、定年が段階的に引き上げられることもふまえ、経済的負担および定年前職員との均衡等を考慮して改善すること。特に教育職1・2級の再任用職員の給料月額について、職務・職責が定年前と変わらない実態にあることもふまえ、また教育職3・4級や他の給料表と比較して相当程度低い水準にあることから、早急に引き上げること。
 - 臨時・非常勤教職員について、国公実態や地方公務員法等の趣旨等をふまえ、処遇を改善すること。特に会計年度任用職員の処遇については、実態を把握するとともに、制度創設の趣旨にもとづき、年収ベースでの賃金改善、期末・勤勉手当や超過勤務手当等の確実な支給がなされるようにすること。
 - 教職員の退職手当に係る調整額区分の適用を改善すること。

- 教職員一人ひとりが実感できる長時間労働是正の実現にむけ、引き続き、必要な施策を積極的に講じること。
 - 教員のいのちと健康を守るため、「定額働かせ放題」の給特法の廃止・抜本的見直しを行うこと。
 - 教員が本来業務に専念するために、文科省が示した「業務の役割分担・適正化」を国の責任においてさらなる推進をはかること。
 - 子どもたちがゆとりある学校生活を送れるよう、学習指導要領の教育内容の精選や各学校の指導体制に見合った授業時数の設定などを行うこと。また、「わかる授業」「楽しい学校」づくりのために、授業準備の時間を十分確保できるようにすること。
 - 子どもたちの教育環境改善やすべての校種における少人数学級の実現にむけ、引き続き計画的な教職員定数改善を行うこと。特に、若年層教職員をサポートするための人員配置の拡充や、事務職員・養護教員・栄養教職員における全校配置や複数配置基準の引下げなど様々な職種の定数改善を行うこと。
 - 教員業務支援員、学習指導員、部活動指導員、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー等の配置の拡充をはかるとともに、処遇を改善すること。
 - 36協定違反や未締結での違法な時間外・休日勤務命令等の実態を把握するとともに、早急に是正すること。
- 部活動の地域移行について、指導者・活動施設の確保や保護者の経済的負担の軽減などのための財源を十分に確保し、自治体への継続的な財政支援等を引き続き行うこと。
- 義務標準定数法、高校標準定数法の未充足がある県に対して、解消をはかるよう指導すること。また、年間を通じて生じる教職員の未配置の解消に引き続きとりくむこと。
- 全国的教育水準の確保に不可欠な義務教育費国庫負担制度の国負担2分の1の復元、国立大学法人運営費交付金の増額と教育・研究の自由が確保される公平・公正な配分、ゆたかな私学教育のための私学助成の拡充を行うこと。
- 年次有給休暇をはじめ、育児・介護等に係る休暇・休業をはじめ様々な休暇・休業制度の利用実態を検証し、その取得促進にむけた必要な措置を講ずること。また介護等により退職せざるを得なかった教職員について、本人の希望により円滑に復職できるしくみを構築すること。
- 精神疾患による病気休職者・退職者が高騰している実態をふまえ、教職員のいのちと健康を守るため、メンタルヘルス対策を含む健康管理体制や職場の労働安全衛生体制の確立など、法令に則った労働安全推進体制の整備促進をはかること。また、能登半島地震をはじめ大規模な自然災害の被災地においては、メンタルヘルス対策等の長期的なサポート体制を構築すること。
- パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメント防止について、「公立学校教職員の人事行政状況調査」結果もふまえながら、法令上義務付けられた防止措置が未実施な教育委員会に対し指導するなど、引き続き、学校におけるハラスメントの根絶にむけとりくむこと。
- 学校現場における定年の段階的な引上げの円滑かつ安定的な実施・運用にむけ引き続きとりくむこと。特に、定年引上げ期間中における新規採用の実施や定年前再任用短時間勤務の職務内容・配置・勤務形態等における現状や課題を把握し、その解決にとりくむとともに、定年前再任用短時間勤務を希望する事務職員・養護教員・栄養教職員等の確実な任用・配置にむけ必要な措置を講ずること。また、定年引上げが完成するまでの間は、雇用と年金の確実な接続をはかるため、希望する教職員全員の任用が行われるよう条件整備をはかること。
- 障害者雇用について、職場環境の整備をはじめ相談支援体制の構築や支援スタッフの配置、人事異動における配慮など、無理なく、安定的に働き続けることができるよう必要な条件整備を十分に行うこと。

以上