

2025年度末
人事異動闘争をスタート

人事異動については本人の希望を尊重すること！

教職員がゆとりを持ち、心身ともに健康な状態で働ける学校現場を！

10月8日、市教組は「2025年度末人事異動ならびに2026年度教職員定数改善に関する要求」について、教育委員会と申し入れ交渉を行いました。

冒頭、三谷委員長は「産育休者の代替はじめ、病休代替等がすぐに配置されない状況が続いており、教育活動に支障をきたしている。市教組の欠員対策への強い要求から昨年度より、市独自による欠員補充制度として『特別専科教諭』を配置したことは、一定評価できるものではあるが、制度対象が新規採用者であることや、年度途中から兼務校へ異動することにより生じる課題など、運用面における課題は大きい。また、各校や採用者への周知面においても課題があり、改善の余地が多く残されている」と教育委員会に対して、厳しく指摘しました。

これに対し、上原教務部長は、9月1日時点の欠員状況について、小・中学校とも欠員数が昨年度同時期と比較し、約半数程度へ減少している現状の説明とともに「来年度につきましては、産育休取得者数の増加状況を踏まえ、特別専科教諭の配置数を検討し、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。教職員定数につきまして、今般、文部科学省が『令和の日本型教育』の実現に向けた新たな『定数改善計画』の策定を含む概算要求を公表したところです。私どもといたしましても、その動向を注視しながら、教職員定数の更なる改善に向け、文部科学省にしっかりと要望してまいりたいと考えております」と述べました。

市教組は、引き続き要求項目の実現に向けて、精力的に交渉・協議を行います。交渉の概要については、以下のとおり。市教組の要求事項と教育委員会の人事異動方針については、2枚目に記載。

※組…市教組 市…教育委員会

組：要求書の趣旨説明を行う前に、人事異動の基準の改正等については、労使合意が前提であり、一方的な実施を行わないよう申し述べておく。また、これまでの人事異動の基準等については、市教組と教育委員会とが、長年の良き労使慣行のもとに創り上げてきたものであるということも申し述べておく。

人事異動は、組合員の勤務労働条件に大きく関わることから、労使合意を前提として協議に応じることと

し、今後の交渉の中で、質していくこととする。

それでは、要求書について、書記長より読み上げるとともに、趣旨を説明する。

〈要求書の読み上げと重点事項の説明〉

組：ただいま手交した「2025年度末人事異動ならびに2026年度教職員定数改善に関する要求書」の内容は、いずれも現場の教職員にとって切実な要求であり、教育委員会に対しては、この趣旨を踏まえた誠意ある回答を要請しておく。

とりわけ、教職員については、産育休者の代替はじめ、病休代替がすぐに配置されない状況がここ数年続いており、教育活動に支障をきたしていた。教育委員会は、我々の強い要求に対して、代替不足の解消に向けて、昨年度より、市独自による欠員補充制度として「特別専科教諭」を配置した。このことは、一定評価できるものではあるが、特別専科教諭の担い手が新規採用者であることや、年度途中から兼務校へ異動するケースがあることなど、今後、各校や採用試験受験者への制度の再周知、並びに運用面においては、改善の余地が残されていると考えている。教育委員会は、子どもの教育を保障する観点から、また、教職員が安心して産育休等が取得できるよう、代替不足の解消に向けて、引き続き努力されるよう強く求めておく。



要求書を上原教務部長へ手交する三谷委員長（右）

市：ただいま、人事異動にかかわる要求書の申し入れを受けたところでございます。勤務労働条件にかかわる事項につきましては交渉事項であり、大阪市教職員組合の皆さまと誠意を持って交渉・協議を行ってまいります。委員長が特に触れられた産育休等の代替配置につきましては、令和6年度より「本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）」を新たに導入し、本務採用の特別専科教諭を法律に基づく教員定数に加えて配置することで、年度途中の欠員未補充の状況を解消できるように取り組んでいます。

令和7年度は、小学校99名、中学校30名の特別専科教諭を配置し、欠員解消に一定の成果をあげているところです。委員長ご指摘の点については、昨年12月から今年1月にかけて、特別専科教諭配置校の校長及び特別専科教諭を対象に実施したアンケート結果を見ると、学校及び特別専科教諭の双方が、制度趣旨を十分に理解し、受け入れ態勢が整っていた学校においては、特別専科教諭もやりがいを感じながら、研鑽を積んでいたものの、制度趣旨の理解が必ずしも十分でない場合には、特別専科教諭がやりがいを感じにくかったことが示されていました。そのため、令和7年度から、学校及び特別専科教諭の制度理解が一層深まるよう、問い合わせの多い項目に関するQ&Aの作成や、特別専科教諭の担当業務などに関する好事例の共有などを行い、学校現場へのより丁寧な説明に努めているところです。今後も、受け入れる学校が特別専科教諭を温かく受け入れ、育て、送り出す、また特別専科教諭も、快く特別専科教諭という立場を受け入れ、この機会を前向きに捉えて研鑽を積み、次の学校でも活躍するという良い循環を構築してまいりたいと考えております。なお、異動年限等の基本方針につきましては、今年度末についても、昨年度と同様の方針で人事異動を行ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

組：まず、今年度末の人事異動方針については、昨年度

【裏面に続く】

と変更がないということである。また、市教組としては、人事異動方針は、これまで労使双方で協議してきた人事異動の基準や目的を踏まえたものであると認識している。そこで、再度、人事異動の目的と趣旨について、教育委員会の見解を求める。

市：人事異動は、先にお示しいたしました教職員人事異動方針にもございますように、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ものでございます。また、人事異動に当たっては、校園長が各学校園・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にすることが必要であると考えております。このことから、教員公募制度を引き続き実施し、校園長が組織マネジメントや人材育成に力を発揮するとともに、教員の主体性と意欲を重視し、その持てる力を最大限引き出すようにしてまいりたいと考えております。

組：次に、これまでの交渉でも確認をしているが、異動を希望する教職員の中から校園長が「異動候補者」を決定するというところであるが、本人が残留を希望しているのに校園長が「異動候補者」とするケース、また、本人が転任を希望しているのに校園長が残留させるケースが考えられる。この点について、本人への周知方法も含めて、教育委員会の見解を求める。

市：本人の意向と校園長の意向が異なる場合については、校園長とよくお話ししたいと考えております。また、「異動候補者」に対する周知の件ですが、これまでの交渉時にも申し上げておりますが、本人が知らない間に「異動候補者」になっていたということがないように、本人に対して「異動候補者」としたことを必ず通告するよう、校園長には人事異動に関する説明資料などで周知してまいります。具体には、校園長が教育委員会に「異動候補者」として調査書を提出後速やかに、遅くとも1週間以内に本人にその旨を伝えるよう、人事異動に関する説明資料などで周知してまいりたいと考えております。

組：最終的には、校園長が「異動候補者」を決定するというところであるので、異動・残留も含めて、校園長は、教職員に対して、丁寧かつ十分な説明を行うことが必要である。教育委員会は、校園長説明会資料等において周知徹底を図るよう求めておく。

－ 追加要求－

組：

- 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。しかし、病気休職者の高止まりや、男性の育児休業取得の増加などの新たな傾向もあり、今年度は特別専科教諭の兼務校への発令が前倒しで実施された。これらを含め、今後の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方策を求めておく。
- 養護教諭や栄養教諭、学校事務職員についても、欠員等に対する代替を速やかに配置するため、欠員補充制度等を求めてきたが、現在の対応状況や今後の対応策について教育委員会の見解を求めておく。
- 35人学級への段階的な移行についてであるが、改正給

特法附則に明記されている通り、中学校での35人学級を滞りなく確実に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。



教育委員会と交渉する市教組交渉団

- 教員公募制度や希望転任制度などの変更点等について、教育委員会の見解を求めておく。
- 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。
- 「自己申告書」の様式等については、変更がないのか教育委員会の見解を求めておく。
- 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。
- 栄養教諭についてであるが、我々としては、食育の更なる充実と推進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。
- 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。

- 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ておく。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。
- 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。
- 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。
- 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。また、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。
- 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ているが、教育委員会の見解を求めておく。
- 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。
- 定年引上げにかかわって、今年度の定年延長者について異動年限の特例措置はあるのか、教育委員会の見解を求めておく。また、定年前再任用短時間勤務者の配置方法について、教育委員会の見解を求めておく。

市：本日は、本年度末の人事異動と来年度の教職員定数改善に関する要求書をいただきました。人事異動につきましては、先程、担当課長が申しましたように、昨年度と同様の方針で実施してまいりたいと考えております。また、産育休等の代替教員の配置につきましては、令和6年度より「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。

特別専科教諭につきましては、9月1日時点では小学校で29名の兼務発令、64名の継続配置、中学校で26名の兼務発令、2名の継続配置を行っております。その結果、4月1日から9月1日までの産育休等の取得者数は昨年度より増加しておりますが、小学校においては、欠員数は14名となっており、昨年度と比較して13名減少、中学校においては、欠員数は3名となっており、昨年度と比較して8名減少、して

おります。来年度につきましては、産育休取得者数の増加状況を踏まえ、特別専科教諭の配置数を検討し、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。

教職員定数につきまして、今般、文部科学省が「令和の日本型学校教育」の実現に向けた「新たな「定数改善計画」の策定を含む概算要求を公表したところです。私どもといたしましても、その動向を注視しながら、教職員定数の更なる改善に向け、文部科学省にしっかりと要望してまいりたいと考えております。本市では、これまでも学校園に対して独自の人的支援を講じてきたところであり、来年度以降の状況は依然不透明ではありますが、これまで長年にわたって培ってきた教育水準を低下させることのないよう、様々な関係先に粘り強く働きかけを行い、その確保に努めてまいります。

その他、本日追加された事項も含め、多岐にわたるご要求につきましては、その趣旨をしっかりと認識し、今後、各所管・関係先等とも検討を重ね、勤務労働条件に関わっては誠意を持って交渉・協議を行ってまいりたいと存じておりますので、本日のところはよろしく願いいたします。

組：それでは、次回以降の折衝を踏まえ、回答交渉の中で誠実な回答がなされるよう求めて、交渉を一時中断する。

【2025 年 10 月 8 日 市教組要求書（要求事項抜粋）】
2025 年度末人事異動ならびに
2026 年度教職員定数改善に関する要求書

要求事項

- 6 月 11 日の参議院において可決・成立した改正給特法の附則において「政府は、公立の中学校の同学年の生徒で編制する学級に係る一学級の生徒の数の標準について、2026 年度から三十五人に引き下げよう、法制上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする」ことが示された。教育委員会は、大阪市の教育をより充実・発展させるために、国の方針通り、中学校での 35 人学級をスムーズに実現させること。さらに、小中全学年において 30 人以下学級とするよう文部科学省に強く働きかけること。
- 教員採用計画の抜本的な見直し等により採用者数の拡充をはかり、原則、正規採用者で定数の確保を行い、定数内講師が大量に配置されないようにすること。また、学校現場で実績のある講師等を積極的に採用すること。
- 各校園の過不足状況をできるだけ早期に明らかにし、過剰にかかわる問題は各校園の実態に応じて対応すること。また、圧縮学級の早期解除に努めること。
- 新年度の定数を早期に配置するとともに、中学校では 1 人 1 教科制を原則とし、小学校では 2 名以上の担任外教員を配置すること。また、分校に養護教諭、事務職員の配置を行うこと。
- 「中学校における兼務発令（試行）」については、兼務者の負担

軽減を行うとともに、課題解消に向けて取り組むこと。

- 病休者、産育休者等の代替者および習熟度別少人数授業等の個に応じた指導の臨時講師や会計年度任用職員を遅滞なく配置すること。また、年度途中に生じた欠員についても速やかに配置すること。
- 特別専科教諭の配置については可能な限り初任校での継続配置となるよう配慮すること。また、人事異動については、本人の希望を尊重すること。
- 特別専科教諭の兼務発令については、兼務先の内示を早期に周知すること。また、引き継ぎ等の日数を十分に確保すること。
- 養護教諭や栄養教諭、学校事務職員についても、欠員補充に対する抜本的な対策を講じること。
- 様々な課題に対応するための対応加配や児童生徒支援加配を増員するよう文部科学省に働きかけること。また、市独自の加配を大幅に増やすこと。
- 「首席」「指導教諭」については、あくまでも教諭職であり管理職の位置づけとしないこと。
- 「新たな職」については、すでに大阪市で設置されている「主務教諭」と同様の趣旨であるので、主務教諭導入時の交渉経過をふまえ、導入にあたっては十分な交渉・協議に応じること。
- 養護教諭の複数配置を市独自の加配等も活用し拡充すること。
- 栄養教諭をすべての学校に配置すること。
- 幼稚園については、学級編成基準を 5 歳児 30 人、4 歳児 25 人に引き下げ、全園で 3 歳児保育を実施し必要な教職員を配置すること。また、支援を要する園児など課題のある園児に対応する教員を配置すること。また、介助サポーターを大幅に増やすこと。
- 特別支援学級の教職員の負担軽減のために、人的措置を講じること。通級指導に通う児童生徒が 13 人を超える場合は、担当教員を複数配置すること。また、自校通級と他校通級で担当教員を分けること。
- 特別支援教育サポーターの更なる増員と待遇改善を行うこと。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 異動内示は、発令の 10 日以上前に行うこと、また、内示保留者を最小限に抑えること。
- 統廃合の学校園を早期に明らかにするとともに、教職員の異動にあたっては幼児・児童・生徒の活動に支障が出ないよう十分配慮を行うこと。
- 管理職の登用にあたっては、人権意識があり民主的な学校運営がで

きる人物を選任すること。

- 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。
- 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。
 - 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。
 - 学校事務職員が学校経営へ積極的な参画を果たせるよう、学校事務職員による組織体制のさらなる構築や、あるべき学校事務職員の職制度を十分検証し、現場の実態に即した実施体制を早急に確立すること。
 - 学校配置については、法定定数を基本に業務量に応じた措置を行うこと。
 - 人事異動にあたっては、学校事務職員の職能形成をはかることが重要であり、人材育成・士気高揚の観点からも、校種間異動を積極的に行うこと。

以上

【教育委員会資料：人事異動方針（基本方針抜粋）】
教職員人事異動方針

大阪市教育局基本条例及び大阪市立学校活性化条例に基づき、大阪市教育局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】

- 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。
- 市立学校園の教職員の人事異動にあたっては、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。
- 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。
- 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。
- 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。異動にあたっては、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。
- 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。