



輝け憲法集会
(記事は2面)

ママ友会議
仕事と家庭、障害児教育
12月17日(土) 13:30~
アネックスパル法門坂

発行 大阪市学校園教職員組合 大阪市中央区法門坂1-1-35(大阪市教育会館内)

TEL 6910-8700 <https://osaka-shikyo.org/>
FAX 6910-7990 E-mail o-sikyol@sea.plala.or.jp



人事異動の考え方、取り扱い

1. 自己申告書の入力すべき事項

- 人事異動対象者…すべての項目。(1項、2項、3項の特別な事情、校長が特に必要と認める場合)
- 異動対象者でない者…「①区分」欄と「②異動に関する意向…」の欄、名前等基本的事項

2. 「自己申告書」入力要領「②異動に関する意向及び異動に関して配慮が必要な事項」

「本人の健康状態(既往症や通院の有無)、就学前の子の保育や出産予定、介護の有無など、人事異動時に配慮を要する事項がある場合は、その内容を欄内に収まるよう具体的に記入する」

3. 異動候補者の決定

- 「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、校長と十分お話ししたい」
- 「資質の向上がはかれるという大前提があり、そういう意図もなしに、原則にもとづかない異動を校長が異動対象者としてきた場合、丁寧に話を聞いてみたい」(異動候補者を校長が決定する人事異動方針提案時の回答)

4. 異動候補者の決定後の手続きについて

異動候補者の決定にあたっては、校長が異動に関する調書等を教育委員会に提出後、概ね1週間以内を目途に本人に伝える。その後の学級数の増減に伴う定数変動や家庭事情などで、異動の追加や取り下げということはこれまであった。

5. 残留の特別な事情

- 近く定年・特別退職を予定している者、近く産休を予定している者、出産した者、病気休暇・休職を1カ月以上とったもの。(休職中は人事異動の対象外。介護休暇は対象内)
- 育児休業中の者については、残留も転任も可。
- 個別の事情につきましては、校長より十分お話しをお聞きしてまいります。

6. 保育事情

- 保育所経路のため通勤困難となった場合、3項(6年以下)であっても通勤事情等ケースバイケースで転任を認めたい。
- 保育所開所時刻との関連で生じる二重保育を避けるように配慮する。
- 育児時間の残っている教職員について、現任校でとりたいとの希望があれば配慮する。
- 幼稚園経路を含め、保育事情等についてはこれまでも調書に書いていただければ、できる限りの配慮をしているところですが、今後も努力してまいります。(「育児短時間勤務者の転任等について希望を尊重すること。幼稚園通園、学童保育、小学校低学年等子育て事情を配慮すること」との要求に対する回答)

7. 健康上配慮を要する教職員

- 個別の事情では一般化して対処するのは困難。各校園長より必要に応じてお話しをお聞きしてまいります。

8. 「過員」解消

過員の解消については学校や該当の教科内で話し合いをいただき、協力をお願いしたい。早期に解消を図り、転任希望を出していただくことが、本人の希望を尊重する上でも必要である。なお、過員解消校の残留希望については、時期等にもよるが「3項」について、解消した場合は希望を尊重したい。

「現場が崩壊」する前に

欠員解消、教職員増直ちに



「2022年度末人事・定員に関する要求書」に対する回答交渉が11月24日に行われました。市教委の「教職員人事異動方針」に変更はなく、「人事異動の考え方、取り扱い」(別掲)についても、「昨年度と変更はない」と回答しました。

「保育事情等の個別の事情は、配慮。自己申告書に、保育所経路を含む通勤経路等を記入できる」として、「これまでもできる限り配慮。今後とも努力」と回答しました。

「教員不足」が全国的な問題となり、教職が見向きもされなくなり「現場が本当に崩壊するかもしれない」と指摘がされています。欠員が小学校63人、中学校10人となっています。産休に入る教職員が、講師が来ない、申し訳ないと泣いている」と報告があり、こんなことがあってはならないと厳しく追及しました。

現場の声にもとづく要求・交渉の結果、4月〜9月の産休予定者の代替講師の採用制度改善を

経験豊かな講師の採用制度改善を

「保育事情等の個別の事情は、配慮。自己申告書に、保育所経路を含む通勤経路等を記入できる」として、「これまでもできる限り配慮。今後とも努力」と回答しました。

「教員不足」が全国的な問題となり、教職が見向きもされなくなり「現場が本当に崩壊するかもしれない」と指摘がされています。欠員が小学校63人、中学校10人となっています。産休に入る教職員が、講師が来ない、申し訳ないと泣いている」と報告があり、こんなことがあってはならないと厳しく追及しました。

現場の声にもとづく要求・交渉の結果、4月〜9月の産休予定者の代替講師の採用制度改善を

経験豊かな講師の採用制度改善を

講師配置の遅れ 非常事態

師の4月当初よりの配置、1人配置の養護教諭が未配置とならないよう、また繁忙期の対応としての「預け加配」、教諭で退職を上回る採用を行うことで定数内講師の率を下げるなどが行われてきました。しかし、抜本的な改善を行わなければ、学校の非常事態を解決することはできません。欠員解消、教職員増は喫緊の課題です。子どもたちのための「教育活動に充実に資する」人事異動・人事配置を行うことを強く求めました。

臨教の待遇 採用制度改善を

正規採用など採用制度・待遇改善を求めました。「今後とも、全国的な採用選考の内容等も研究しながら、より有為な人材の確保に努める」と回答。

市労組連は11月8日、「22年度賃金確定市労組連要求書」の給料表改定についての団体交渉を行う

は、本年度12月期の勤労手当を0・1月増

仲間が増えた!
大教済加入8人 次は組合加入

毎月の拡大が続いていますが、アンケートや人事相談などを通して組合のことを話したり声をかける取り組みが進んでいます。

A分会では、新採用者をはじめ職場の仲間に積極的に声をかけ続けています。その活動が実を結んで、今年度8人も大教済加入がありました。次は組合加入をと、張り切っています。

さて先日文章でお知らせした通り、給与が改定され、平均で月6,000円程度上がります。組合の交渉なしには実現しない結果です。B分会では「ほんまに上がるんですか?」「めっちゃ、うれしい」という声が相次ぎました。しっかり宣伝して、仲間を増やしましょう。

6415円賃上げ 差額支給 特別給0・1月増

市労組連

市労組連は11月8日、「22年度賃金確定市労組連要求書」の給料表改定についての団体交渉を行う。教育職給料表では、平均改定額6415円の賃上げが実現しました。4月に遡り実施するため、4月〜11月の差額が12月16日に支給されます。行政職給料表の平均改定額は6347円(給料表改定前後表)は「大阪市教(11月17日参照)」。再任用職員は平均改定率で改定。会計年度任用職員も準じて改定します(22年12月1日改定)。

期末・勤勉手当は、本年度12月期の勤労手当を0・1月増、来年度以降は6月期・12月期の勤勉手当を0・05月ずつ引上げとなり、再任用職員は0・05月、会計年度任用職員は期末手当を0・1月引上げます。市労組連は市人事委員会が月例給、特別給ともに3年ぶり引上げ、勤勉手当が支給されない会計年度任用職員の期末手当引上げを勧告したことについて、取り組みの反映であると表明しましたが、月例給・特別給の引上げが実現しました。新型コロナウイルス

一方、本務職員が4月に遡るのにもかかわらず、給与改定期が12月1日となっていることについては、到底納得できるものではありません。引き続き改善を求めるとともに、労働条件、労安・福利厚生要求交渉を続けます。

教え子を再び戦場に送るな!