



人事異動の考え方、取り扱い(8項目の確認)

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、校園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、校園長と十分お話を頂きたい。」

○「資質の向上がはから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園長が異動対象者としてきた場合、丁寧に話を聞いてまいりたい。」(異動候補者を校園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、校園長が異動に関する調査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、残留も転任也可。

○個別の事情につきましては、校園長より十分お話を聞きしてまいりたい。

6. 保育事情

○保育所経由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、現任教校でとりたいとの希望があれば配慮する。

○幼稚園経由を含め、保育事情等についてはこれまで調査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たい。(「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たい。

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。

等を考慮して条例で支給額を定めることとする（学級担任への加算を想定）」としました。

する教育職員についても加算：教育職務を分掌する教育職員に千二百円を算」としました。資は義務教育等教特別手当、教育職料表（2）の基礎を一律千二百円額。（教育職給料（2）は小中学校教育職給料表（3）は幼稚園」「大阪教」号外11月17日

整額が26年1月から4%から5%となり段階的に引き上げられます。10%でも全く足りませんが、幼稚園教員は現状維持とされ大問題です。

教員特殊業務手当（休日）の支給要件が改正されました。差別支給は阻止しましたが、労基法遵守、残業代支給を引き続き求めます。

文部科学省は、総務省等による「教員の待遇改善」として、「義務教育教員特別手当」を実施する方針を示した。

は、それぞれの役
を果たしながら学
運営にも協力して
り組まれている現
を踏まえ、本市と

教職調整額5%
26年1月から
給特法改定により

人事・定員交渉

欠員減少 さらに改善を 希望尊重の年度末人事を



い」ことを確認しました（異動候補者の決定・決定後の手続き、残留の特別事情、保育事情等についての重要な確認を参考ください）。教育委員会への調書提出期限日を12月24日としています。

年度途中の欠員未補充の状況を解消するためとして市教委は、24年度より「本務教員による欠員補充制度（特別専科教員の配置）」を導入しました。25年度は小学校99人、中学校30人を配置。欠員の解消に一定の成果があつたとしています（人数は11月1日現在）。

大阪市教は「学校の欠員状況は深刻であり、大量の定数内

講師が存在している。「教職員過労死する。10年で38人」と16年に報じられた。定数内講師を減らすことと、正規教員を増やすこと」を求めていました。市教委は「今後も学級数の推移や教員採用選考テストの倍率も鑑みながら採用予定数を決定し、安定した学校運営に向けて改善を努める」と答えました。

○女性部の要求に「不妊治療等も含めた個別の事情につきましては、校園長により十分お話を聞きしてまいりたい」と答えました。

○特別支援学級の設置は管理運営事項としましたが、「1人在籍の場合、複数配置の基準を満たして

いる場合、いずれも国 のルールに基づいて認定されるもの」と答えました。5月1日以降学級減はありません。

通級指導(巡回通級)の担当教員は、出張対応により別の学校にいく運用が想定されています。兼務発令を行う場合は、別途提案があり、交渉・協議となります。

○養護教諭の複数配置基準が小・中いずれも100人引き下げられます(文科省概算要求)。大規模加配、心身の健康への加配、預け加配など従前通りの取り扱いを確認しました。

○「学校事務職員の内示は、一次内示で行うこと」の要求に

は、保留は最小限としているしましたが、全市的な内示スケジュールを理由に、要求には応えませんでした。

特別専科教諭を含む若年教職員に対するハラスマントの相談が増えていることを支部から指摘し改善を求めました。「能力が実証」されている講師の採用を重ねて求めました。

給特法改定で、残業代ゼロ条項が継続となりました。大阪市教は給特法改定で附帯決議された、国の基礎定数の改善、教員1人当たり授業時数の上限設定などを引き続き求めます。希望尊重の年度末人事・定員闘争を続けます。

**学級担任に限らず支給
教職調整額段階的引上**

仲間が増えた！

「組合員ではありませんが相談したい」と書記局に電話があり面談しました。その学校では特定の教育実践が進められ、教職員が分断されています。「主流派」から批判され、管理職から不当な扱いを受けている同僚を見ていられず相談となりました。「話ができる良かった、助言を同僚に伝える。組合に入ります」と仲間が増えました。「加入届」には「民主的な職場にしたい」。

元同僚が声をかけ、年度末人事相談に参加し、その場で加入届を書きました。パートナーの健康状態など深刻な問題を抱え通勤時間の短縮を希望しています。

他には、育休からの復職、短時間勤務、ならし保育不妊治療の相談等々。希望尊重の人事実現を！