

2021年3月30日

大阪市長 松井 一郎 様

大阪市労働組合総連合  
執行委員長 宮城 登

## 2021年市労組連春闘要求書

新型コロナウイルス感染症の感染拡大はこれまでの生活と働き方を大きく変化させるとともに、公務公共サービスや自治体の仕事を拡充しなければ、住民のいのちと暮らしを守れないことが明らかになりました。行政改革の名の下で、大阪市内の保健所が一つにされ、2017年4月に大阪府と大阪市の衛生研究所が統合・独法化され、公立病院の統廃合が押し進められてきました。これら機関の予算、人員は大きく削られ、平時でぎりぎりの状況、緊急時の対応ができないありさまに落とし込まれていました。そして、2020年からの新型コロナウイルス感染症への対応が極めて困難な状況に直面させられました。感染抑止のための検査ができない、クラスターの追跡ができない、医療にかかれぬ、医療のひっ迫により救える命が救えない、などの事態が出現することとなりました。市労組連は、いのちと健康、暮らしを守ることにつながる対応を、最優先に行うことを強く求めるものです。

市労組連は、2021国民春闘について「格差をなくし、8時間働けば誰もが人間らしく暮らせる公正な新しい社会への転換をせまる国民春闘」をすすめることをかけ、「4つのつくる行動（まともな生活安定雇用・労働、いのちを守る公共体制、改憲阻止、平和）と3つのアプローチ（格差の見える化、労働組合の見える化、投票に行こう）」を提起する全労連の方針を大阪市において実践する立場でとりくみをすすめています。

2021春闘は新型コロナウイルスの大流行、相次ぐ自然災害、東日本大震災後10年を迎えても真の復興がすすんでいないこと、厳しい経済状況、政治の腐敗がすすんでいることなど、いま日本社会の大きな社会的転換点の中ですすめられます。この1年は「なんでも自由に競争して勝ったものが成果を手にする新自由主義」の考えの下にすすめられてきた経済社会が、いかに人々のいのちと暮らしを脅かしているかが明らかになった1年でした。2021年はコロナ後の社会へむけ、大企業や富裕層の利益が優先される経済社会を突き進み、格差と貧困をさらに拡大するのか、それとも労働者・国民が8時間働けば人間らしく暮らせる社会へ舵をきり、労働者・国民にとって希望ある新しい社会への1歩を踏み出すのかが問われる1年となります。

これまで大企業は、内部留保はいざという時のためと言って毎年積み増してきました。大企業5800社の内部留保は2019年度には前年度から10兆円も増やし459兆円、大阪でも42兆円にものぼっています。新型コロナウイルス感染症が企業活動を直撃し、大企業は今こそ内部留保を使い、労働者・中小企業を守る社会的責任を果たすべき時に使おうとはしていません。大企業に社会的責任を果たさせ、労働者、中小零細企業に還元させること、大阪市が市民の暮らし優先の施策で、地元の中小零細企業、商店への支援、公契約条例の制定、最低賃金の大幅引上げをすることが大阪経済を回復させることにつながります。

大阪の景気回復には、大企業と大阪市の責任が問われています。

大阪市の 2021 年度予算は、新型コロナウイルス感染症感染拡大の下で、解雇される労働者が増え、中小企業の営業が苦境に陥る中で歳入が減少すること予想されています。そういう状態の中では、大阪市は不要不急の事業の縮小や中止を検討するとともに、医療、介護、福祉の分野で雇用を増やし社会保障を充実させること、労働者の賃金引上げ、最低賃金の大幅引き上げ、大阪経済の中心である中小零細企業の営業を守る施策の強化・拡大で懐を温めることが消費を刺激し、経済の回復を図っていくことが必要です。しかし、予算案をみるとカジノ誘致のための夢洲地区の土地造成・基盤整備に約 176 億（前年度より 100 億円増）、超大型クルーズ船を呼び込むための岸壁改良に約 3 億円、淀川左岸線 2 期事業に約 239 億円など巨大開発や、いつ回復するかわからないインバウンドを見越してのインフラ整備に税金と労力を費やしています。市の予算を大規模開発やカジノ誘致・インバウンド頼みの経済成長に費やすのではなく、教・職員や市民の暮らしと雇用を守ることに使い、地域の内需を刺激することで、政令指定都市の役割と機能を活性化させ、消費不況を克服させることが、景気回復の特効薬です。

市労組連は、大阪府・市が過去の大規模開発に依存した失政を繰り返すのではなく、予算を自治体本来の役割である市民の暮らし、雇用、安全を守るために使い、市民サービスを充実させることが大阪経済を回復させるものと考えています。そのためには、教・職員が市民のために働きがいを持てる職場とするための職場環境や賃金・労働条件の改善は必要です。大阪市が、私たちの要求を真摯に受けとめ、改善に向けた努力を行うことを強く要請するものです。

## 記

1. 地方自治法を踏まえ、住民福祉の増進に責任を果たすとともに、地球温暖化・気候変動の下で 10 年弱の間隔で起こっている新たな感染症・パンデミック、南海トラフ地震（津波）、大災害に備えるためにも公営・直営を堅持し経験豊かな職員の雇用確保を行うこと。また、抜本的な被災者支援策と防災・減災対策の強化とそのための人員確保を行うこと。新型コロナウイルス感染症で、保健所職員、医療従事者は疲労困憊している。感染症対策、医療関係機関の予算増、人員増を、現在のために、将来のために行うこと。
2. 日本に先んじて民間委託がすすんだ欧州では営利を目的としない公務公共サービスの重要性が再認識され「再公営化」を求める運動が広がっている。一方で、大阪市では数次にわたる市政改革で「職員が多すぎる」「なんでも民間化」の方針の下、賃金抑制、人員削減がすすめられてきた。今、「コロナ危機」のもとで教・職員は公務労働者として住民のいのちとくらしを守るため必死になって奮闘している。今こそ、人員を増やし、公共サービスの拡充をすすめ、賃金・労働条件の抜本的な改善を行うなど、教・職員が公務労働者として誇りをもって働き続けることができるように労働環境整備等を行うこと。
3. 地域経済の振興・消費不況の克服・生活改善につながる基本賃金の改定と一時金の引上げを行うこと。また、年齢による（55 歳以上の）昇給抑制を廃止すること。
4. 自治体労働者の給与決定に関する根本基準は地方公務員法第 24 条に規定されており、同条第 2 項では生計費は 4 つの要素の中で最初に位置付けられており、最も重視されるべきものである。法の趣旨に則り生計費を重視した賃金改善を図ること。なお、生計費は生活実態に基づいたものとする。また、とりわけ地域手当がなければ最低賃金を下回る青年層の賃金改善を行うこと。
5. 大阪市に働くすべての労働者の最低賃金について、「最低賃金協定」を締結し、月額 250,000 円以上、

時間額 1,500 円以上を保障すること。

- 6．正規職員と非正規職員間の不合理な待遇差の解消を行い、均等待遇を実現すること。2020年10月15日の「日本郵便裁判」最高裁判決を踏まえた対応を行うこと。非正規職員(任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む)について下記の改善を図ること。
  - (1) 常時勤務が必要な職種は、正規職員として採用すること。
  - (2) すべての非正規職員に正規職員と同等の手当、一時金、退職手当を支給すること。休暇、労働安全衛生、共済、労働災害、福利厚生等について、非正規職員にも「均等待遇」として保障すること。
  - (3) 大阪市で働く臨時・会計年度任用職員・任期付職員などの労働条件について、均等待遇をすすめる立場から正規職員への任用替えを含む抜本的な改善を行うこと。また、有期雇用を廃止すること。「雇止め法理（整理解雇の4要件）」に反する雇止めを行わないこと。
  - (4) 会計年度任用職員の期末手当支給に際して月例給を引き下げたことを改め、月例給を元の水準に戻したうえで期末手当を支給すること。会計年度任用職員にも勤勉手当を支給すること。会計年度任用職員の初任給基準を引き上げること。嘱託職員等から会計年度任用職員に移行した職員のほとんどが最高号給に達している現状に鑑み、最高号給の引き上げを行うこと。会計年度職員の任用においては、競争試験とはせず選考（面接等）のみとすること。また、公募によらない再度の任用の上限を設けないこと。
  - (5) 会計年度任用職員の任用の適正化、処遇の改善という法改正の趣旨に基づき、会計年度任用職員制度の導入を口実とした臨時的任用職員・非常勤職員の雇止め、賃金労働条件の不利益変更は行わないこと。
  - (6) 会計年度任用職員に関わって、国に対し財政措置の増額を行うよう求めること。
  - (7) 自治体職場への派遣労働者について、自治体による直接雇用を基本に、その雇用確保に努めること。
  - (8) 総務省の「地方公務員法の原則に反する。早期の解消を」「非正規(常勤講師)という理由で区別したり、昇級を妨げたりすることは、本来できない」との指摘を踏まえ、職務内容にほとんど差がない非正規教員(常勤講師)の給料表は、同一労働同一賃金の観点からも、教諭との区別を設けないこと。
- 7．公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪める「相対評価」「能力・成果主義」を廃止すること。評価結果の処遇への反映を行わないこと。
- 8．教育職員に対して、職員基本条例第3条の定め反する、また公正性・納得性・透明性に大きな問題を持つ人事評価制度(相対評価)を導入しないこと。教育職員の人事評価制度(「人事考課制度」「目標管理制度」「学校園運営に関するシート」)を廃止すること。教育そのものを歪める、学力テストや市独自のテストの成績結果を教員の給与制度とリンクするような成績主義強化は行わないこと。教育活動を歪める、成績結果を校長の給与にリンクさせる全国に例を見ない取り扱いを、直ちに止めること。
- 9．2019年10月4日の大阪市人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」には、「人事部門が行っている職員アンケート結果では、多くの職員が人事評価制度そのものに理解を示しているものの、人事評価結果を給与に反映することについては依然として否定的な意見が多く見受けられる。加えて、評価結果を本人に開示した際の心境として、執務意欲の向上につながっていないと受け取れる意見が

約半数あった。」「相対評価による人事考課については導入から6年が経過している。人事部門はこれまでの人事評価結果や所属、職員アンケート結果をもとに、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討すべきと考える。」との意見が述べられている。また「現在の人事評価制度は、相対評価区分に応じて昇給号給数及び勤勉手当の支給月数が定められているが、その点、本委員会は人事評価結果に対する職員の納得性について懸念を示してきた。人事評価の実施後にこのことは、相対評価制度において必然的に発生するものの、絶対評価結果が期待レベルに達しているにも関わらず、一定数の職員を下位区分にせざるを得ないことが影響していると考えられる。」「本委員会としては、職員の人事評価結果に係る給与反映については、勤勉手当のように成果や実績を単年度で反映させることが望ましく、一方、昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える。」との意見も述べられている(下線は市労組連記入)。

(1) 「昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える」を踏まえ、昇給号給数への反映を行わないこと。

(2) 懲戒被処分による昇給号給数への反映は、懲戒処分との2重罰になるものであり、昇給号給数への反映を止めること。

(3) 絶対評価結果が期待レベルに達しているにも関わらず、一定数の職員を下位区分に貶めていることの改善策を早急に示すこと。

(4) 「人事評価結果や所属、職員アンケート結果をもとに、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討すべきと考える。」を踏まえ、早急に改善のための方策を提案すること。

10. 小学校3割・中学校で6割の教員が過労死ラインにあるという無定量、無制限の超過勤務が行われている無法・あってはならないブラックな状況を直ちに改善すること。「給特法」が機能不全に陥っている状況の下で、次の対応を行うこと。

(1) 原則、時間外勤務を命じないとする「給特法」(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)制定の国会論議・立法趣旨を守り、「歯止め」を行うこと。

(2) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」を学校園すべての職場・管理職に徹底し、サービス残業・不払い労働の解消、休憩時間の実効確保を実現すること。

(3) 一人ひとりの子どもの発達課題に応じて、自主的、創造的な教育的対応が求められるもとの、職務の遂行にあたり、明確な職務命令によらない「黙示の指示」によって、法定労働時間を超えて勤務する場合には、それをすべて教員の職務に求められる自発性に還元することなく、適正待遇の原則に基づいて、時間外勤務とみなして対応すること。勤務実態を適正に把握し、超過勤務手当を支給すること。

(4) 定数の決定、学級編制基準の決定が大阪市の権限となったもとの、他の先進国に比べ学級規模が大きいことが、日本の教職員の長時間労働の原因となっている状況をふまえ、教員1人当たりの授業時数の上限設定を行い長時間労働の軽減を図ること。教員増を行い、教員の労働過重の状況を改善すること。

11. 「服務規律」「成績主義」を理由にした懲戒権・分限処分の濫用を行わないこと。

## 12. 賃金要求について

- (1) 政令指定都市の中で最も低い大阪市職員の賃金水準を抜本的に改善すること。大阪市内に働くすべての労働者の基本賃金を月25,000円以上引き上げること。
- (2) ワークシェアリングを実施し、健康破壊に繋がる長時間の時間外労働を解消すること。
- (3) 幼稚園給料表を廃止し、幼稚園教員は小学校・中学校給料表を適用すること。保育士の給料表の水準を引き上げること。専門性及び国や他都市の水準を考慮し人が逃げる状況、人が集まらない状況を改善し、人材の確保を図り労働環境を改善すること。
- (4) 月例給のみの比較では、生活保護基準以下となる事例が生じる現業職員の賃金については、公務の専門性、特殊性及び国や他都市の水準を考慮し改善を図ること。

## 13. 給与制度決定権限の移譲による教職員の給与勤務条件の後退の回復を図ること。「他都市との均衡」を考慮し、大阪市から人が逃げる状況を改善すること。教職員の給与勤務条件については、経緯を踏まえ、特に府との均衡を十分に考慮すること（母性保護規定を含む）。

- (1) 退職手当（府内公立学校に比べて120～130万円低い）は、最低限大阪府内公立学校並みに支給すること。講師等の退職手当についても、最低限大阪府内公立学校並みに支給すること。
- (2) 権限移譲に際し、他の政令市に例を見ない「地域手当引き上げ分を相殺する」ための教育職給料表の「給料表水準の調整」＝減額（高等学校等4.56%、小学校・中学校4.46%、幼稚園4.53%、平成29年4月実施）を復元すること。
- (3) 教員間に格差と分断を持ち込み、給与水準を引き下げる「主務教諭」制度を廃止すること。主務教諭選考に合格しても、小中73号給（高65号給）以上の号給の者は足ふみ（昇給しない）等の不利益な取り扱いを改めること。
- (4) 主務教諭導入に際し教諭の上限号給（小中73号給、高校65号給）が設定されたことにより、14年以上の講師経験のある者が教諭採用される場合、初任給の前歴加算において大阪市では14年以上の期間は全く反映されなくなり、前歴加算が大幅に抑制され、22歳で大学を卒業し23年間の講師経験を経て45歳で教諭（新採）採用される場合の者の初任給は、大阪府と比べて月額で5万円以上低くなっている状況を改善すること。
- (5) 高校教育職給料表1級職「実習助手」の処遇は、他都市との均衡・職種の状況・特殊性等を踏まえ、引き続き改善を図ること。税源移譲に伴い生じた高校教育職給料表1級の賃金・給与面の扱いにおける不利益の解消を早期に行うこと。総括実習助手、教諭（実習担当）の極めて不当な昇給停止を直ちに止め、損失を回復すること。
- (6) 高校標準法が定める標準定数については、国庫による財源措置が行われていることを踏まえ、異常に高い実習助手の非正規率の改善を図り、勤務条件・労働環境の改善を図ること。そのために、新規採用を再開すること。
- (7) 女性教職員が多数勤務・活躍しているという学校現場の特殊性を踏まえ、母性保護にかかわるものをはじめ長年取り扱われてきた勤務労働条件等を戻すこと。妊娠障害休暇を14日に戻すこと。短期介護休暇について、「2週間以上にわたり」の要件をなくし、診断書等の提出を必要なしとすること。

## 14. 賃金体系の改善と配分について

賃金引き上げにあたっては、生計費を重視するとともに、生活保障、結婚できる賃金保障のため青年の要求を重視し、初任給を引き上げること。技能労務職給料表適用者の賃金水準を改善すること。改善

にあたっては、人材確保と公務員の賃金が民間の賃金水準や地域経済にも大きな影響を及ぼすことを考慮すること。

#### 15. 賃金決定基準の改善について

- (1) 初任給基準の改善ならびに中途採用者の初任給の改善と若年層の給与水準の引き上げを行うこと。引上げ額は、春闘アンケートの引上げ要求額である月額 36,700 円を踏まえた引上げとすること。
- (2) 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること。現行の級別標準職務の考え方を見直し、行政職 3 級（相当）昇格基準を改善するとともに自動昇格の実現、係員でも 4 級へ昇格できる制度を確立すること。また、昇格、昇任選考における非該当要件を抜本的に見直すこと。地方公務員の育児休業等に関する法律第 9 条「職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。」を遵守した取り扱いを行うこと。また、育児休業者の復職時調整は、全ての者に対して 100%換算を行うこと。
- (3) 現業主任への選考基準を改善し、経験年数と専門性を考慮し、全ての現業職員が昇格対象となる技能労務職 2 級への昇格制度を確立すること。
- (4) 再任用職員の賃金水準について、年金支給停止との関連を考慮し引上げ改善すること。
- (5) 退職者などの昇給延伸の復元措置の改善を行うこと。
- (6) 給料表については昇給間差額 1,500 円を保障すること。また、最高号給に滞留する職員が毎年増加していることから、号給の追加・延長を行うこと。
- (7) 前歴加算は全て 10割とし、格付け上の調整率は廃止すること。また、換算率により換算して得られる期間を除する月数を全ての期間 3月とすること。当面、換算率により換算して得られる期間のうち、5年を超える部分について 4.5月で除して得られる号給（端数切捨て）を初任給基準に加算するという取り扱い、その他の期間の換算率（0%）の取り扱いなどを、「外部経歴期間を長期間有する職員が近年増加している状況であり、このような状況や他都市の状況等を踏まえ……」で改善すること。また、1週間当たりの勤務時間が本務職員の半分程度以上なら 50%換算だが、大阪市の同じ局の雇用による二つの短時間勤務を合算すれば 20時間となるのに、合算しないために半分以下となり 0%とされていることについても改善を行うこと。
- (8) 技能職員から事務職員等への任用替は、当局の都合による流動化である事を踏まえ格付基準を改善すること。

#### 16. 諸手当の改善について

- (1) 扶養手当については、配偶者月額 31,700 円、その他 1 人月額 31,700 円とし、22 歳以上でも支給対象(収入額 180 万円以下)とすること。また、高校・大学在学学生 1 人につき月額 40,000 円の「特別扶養教育手当」(仮称)を新設すること。また、「主たる扶養義務者」の認定にあたっては本人の申請主義に改善をはかるとともに、扶養認定の所得限度額・認定方法の改善をはかること。さらに、配偶者の父母などで同居している場合も扶養手当の支給対象とすること。
- (2) 通勤手当は全額実費支給とし、全額非課税を国に働きかけること。交通用具利用者(駐輪場代を含む)に対する手当を改善すること。さらに、経路認定の改善を引き続き行うこと。
- (3) 住居手当は、住居費を負担する実態を踏まえて改善を行うとともに、持家者の住居手当の復活を含め拡充すること。
- (4) 夜勤手当(現行を 100 分の 50 に)、超勤手当(現行を 100 分の 150 に)、深夜超勤(現行を 100 分の 200 に)の支給率の改善をはかるとともに、超勤手当の算定基礎に住居手当を算入すること。また、

週休日の振替や休日等の代替取得の場合も超勤手当の割増分(100分の35)の支給を行なうこと。

- (5) 宿日直手当の改善をはかること。
- (6) 現行の初任給調整手当を引き上げるとともに、保育士に初任給調整手当を支給すること。
- (7) 一時金については期末手当一本とし、引き上げをはかること。また、住居手当などを算入し基準給与月額を改善すること。さらに、勤勉手当の成績率及び職務段階別加算については撤廃し一律に増額すること。再任用職員、会計年度任用職員等の一時金支給率を正規職員と同様にすること。
- (8) 「実勤務・欠勤日数の区分に応じた割合」については廃止すること。また、基準日以前6箇月の期間のうちにおいて、任用の空白以前の期間を調査対象期間としない取り扱いを改め、就労の実態に基づいた支給を行うこと。
- (9) 将来の生活設計の保障となる退職手当水準の向上をはかること。退職調整額は廃止し、普通退職で「勤続1年で2カ月分」の支給率を基本に、地域手当額を算入する等制度全般の改善を行なうこと。

#### 17. 労働条件等の改善について

- (1) 1日7時間、週35時間労働を労使合意によって実現すること。また、労働基準法の労働時間規定を踏まえた労使合意を行うとともに、「ノー残業デー」の実施をはじめとし「1日2時間以内・週5時間以内・月20時間以内・年間120時間以内」の時間外労働の規制を実現するとともに、交替制勤務について改善をはかること。さらに、完全週休2日制実施について、個々の職場の実情を踏まえ、要員の確保など条件整備を行うこと。健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの間の11時間を確保するためのインターバル制度を導入すること。
- (2) 使用者の労働時間の管理責任、時間外労働の本人確認・労働組合の閲覧権などを保障した「厚生労働省労働基準局長通達・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」をすべての職場に徹底し、サービス残業・不払い労働をなくすこと。また、休憩時間の確保と問題点の解明・改善を行うこと。そのために、人事委員会と連携し、取得実態調査を行うこと。
- (3) メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病気休暇・退職後の職場復帰が円滑にすすむよう「病気休職者の復職支援」の制度を改善し、活用すること。また、メンタルヘルス不調の職員の実態把握に努め、退職強要につながる事例を防止すること。
- (4) 同一疾病による病気休職の期間の通算については、復職後1年未満とすること。
- (5) 定期健康診断について、労働安全衛生法を踏まえ充実させること。
- (6) 休暇制度（夏季休暇・結婚休暇・忌引き休暇・生理休暇・妊娠障害休暇・産前産後休暇・子の看護休暇・時間年休の改善、保育特別休暇・通院休暇・学校の参観休暇・メモリアル休暇・スクーリング休暇・予防接種休暇の新設、ボランティア休暇・永年勤続職免・育児職免・看護職免の復活）を抜本的に改善すること。
- (7) 不妊治療の職務免除取得にあたっては、不妊治療連絡カードや領収書等による確認とし、簡素化すること。また、新たに不育症治療のための職務免除制度を設けること。これらの職務免除は有給とすること。
- (8) 有給期間から特別休暇、休日等は除くこと。人工透析にかかる職務免除を改善すること。
- (9) 使用者として、年休の取得促進、計画的取得を行うための取組を進めること。年休取得を阻害する調査を行わないこと。
- (10) 長期にわたる治療等が必要な疾病やメンタルヘルス上の問題を抱えながら、職場復帰をめざして

治療を受ける労働者や、治療を受けながら就労する労働者の数が増加しており、こうした労働者をサポートするため、病気休暇制度の充実が求められています。病気休暇（有給）は、離職率を減らし、生産性を高め、職場での感染の広がりを減らすことができると言われています。また、「給料を失うわけにはいかない」と感染症に感染した状態で相当数の労働者が出勤したとの報告が今までに見受けられます。

労働者のサポート、感染症拡大を防止するためにも、全国に例を見ない、病気休暇当初3日間無給の取り扱いを廃止すること。

感染症の拡大防止のために、厚労省見解「労働者が発熱等の風邪症状が見られる際に、休みやすい環境の整備、労働者が安心して休むことができるよう収入に配慮した病気休暇制度の整備を」を踏まえ、速やかに、感染症など子どもや市民への感染を防ぐための病気休暇については、例外規定の拡充をさらに行い、例外規定の取り扱いに際しては、勤勉手当の減額を行わないなどの整備対応を図ること。

- (11) 災害時による、職員・教職員の命と安全を守るために、出退勤時等の特別休暇（危険回避、交通経路の状況や交通機関の運休に対応するため）を新たに設けるなどの安全対策を強化すること。
- (12) 夏季休暇の半日取得を可能とすること。時間年休の分割取得（例・30分+30分で1時間休）を可能とすること。
- (13) 介護・看護制度、看護（介護）欠勤、子の看護休暇、短期介護休暇については取得条件、有給保障など改善を図ること。
- (14) 産前産後休暇・育児休業、介護・看護欠勤などについて、代替要員を制度化すること。新規採用による正規職員化への制度化に向けた検討を行うこと。現在運用により正規職員にて配置されている育児休業者の代替要員配置の枠拡大を行うこと。
- (15) 次世代育成支援対策について、特定事業主として安心して子どもを生み育てられる労働環境を保障すること。また、代替要員の配置を前提として条件整備・待遇改善を抜本的に行うこと。さらに、男性の取得促進をはかること。
- (16) 特定事業主行動計画の後期行動計画の具体的とりくみの検討にあたっては労働組合とも協議を行うこと。
- (17) 職員の元気回復・福利厚生のための事業は、民間企業や他都市の実態などを調査・研究し、安心して働き続けられる制度として確立すること。また、正規・臨時・非常勤職員を含めた制度として充実すること。さらに、互助会への当局負担を実施すること。
- (18) 健康診断については、第1種、2種の区別をなくし充実させること。
- (19) がん検診を充実させること。また、脳ドックを復活すること。
- (20) 休憩室、休養室、更衣室、トイレの設置・改善等、労働安全衛生法の定める基準が最低限守られるように指導すること。
- (21) 職場におけるパワーハラスメント根絶にむけ、「パワーハラスメント防止指針」を実効あるものにするため、「指針」の周知徹底とともに、外部相談窓口で直接相談できる体制をつくることや窓口の運用改善を行うこと。

#### 18. 定年・退職・再任用の制度改善について

- (1) 年金制度の改悪による定年退職後の生活保障として、高齢者の雇用制度の充実・改善を行うとともに定年延長の検討については、長時間過密労働を解消し、定年まで働き続けられる職場環境を十



分に整えたいうえで検討をすすめ、必要な人員を確保すること。

(2) 公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い、誰もが働き続ける権利を確保するため、定年年齢引き上げを基本に雇用と年金の接続を図ること。再任用制度による場合でも、雇用と年金が確実に接続するよう、希望者全員を任用すること。その際、新規採用を抑制することなく、職員の長時間労働の解消や、住民の暮らしを支える行政の拡充にあてること。

(3) 60歳から定年年齢前までの再任用でない短時間勤務制度を創設すること。再任用でない短時間勤務からフルタイムへの移行など働き方の自己選択を保障すること。

(4) 60歳以降の多様な働き方を保障するために、職場での議論と合意に基づき、経験や熟練、専門性をいかした新たな職務や必要な人員を確保すること。委託業務を直営に戻しその業務への再配置を行うこと。

(5) 65歳まで働き続けることが困難な職種の存在を踏まえた制度など、職員の希望による多様な働き方が可能となる制度を確立すること。

(6) 定年年齢の引き上げにともない定年前後の賃金水準を引き下げないこと。

(7) 早期退職者を含む定年年齢前退職者については、希望者全員を再任用すること。再任用者については定数外とすること。

(8) 定年退職前の職員との均等待遇を前提に、再任用職員の賃金を大幅に引き上げること。諸手当(一時金支給月数、生活関連手当など)も同様とすること。

(9) 60歳以降で退職した場合は、在職時の「最高号給」を算定基礎として退職手当を支給すること。

19. 大阪市が委託する業務に従事する労働者と、自治体が発注する公共事業に従事する労働者の生活が保障されるように、公契約条例を制定すること。当面、委託・発注契約における労務設計単価を1500円とし、見積金額にみあう賃金が労働者に支払われているかの確認と検証を行なうこと。

20. 学校における食育の推進に中核的な役割を担う栄養教諭の欠員等に伴う臨時的任用は、学校栄養職員としてではなく栄養教諭の代替として講師の任用を行い、食育の充実を図るとともに、代替者の報酬の改善を図ること。

21. 職員に通勤、職務遂行上に感染症対策として不可欠なマスク等を必要数配布支給すること。希望する職員に対してPCR検査を実施すること。特に、エッセンシャルワーカーとして奮闘している職員に対しては、行政の責任においてPCR検査を実施すること。

22. 感染症罹患により重篤化する可能性が高い、妊婦(妊婦のパートナーを含む)、基礎疾患のある教職員、高齢者や介護等を必要とする家族がいる教職員等への特別休暇を有給で新設すること。感染リスクを減らすため、在宅勤務や教育公務員特例法第22条に基づく自宅での研修承認を必要に応じて積極的に活用すること。3密を避けるための時差通勤、マイカー通勤等について必要に応じて承認すること等、労安(安全配慮義務)の観点も踏まえて対応すること。

23. 大阪市解体廃止(都構想)の住民投票の結果を無視して、大阪市立の高校を府に移管しないこと。生徒の教育環境、教職員の労働環境の後退をもたらす移管は、凍結・撤回すること。

24. 住民不在、子ども、教職員不在の小中学校の統廃合を止めること。教育効果の観点から、また、コロナの感染拡大抑制、新たなウイルスによる感染症の拡大阻止、子どもと教職員の安全確保の観点から、少人数学級(20人以下学級)を推進すること。

以上