

2021年10月22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年度賃金確定市労組連要求

大阪市の2020年度コロナ対策費用の国・大阪府・大阪市の負担割合は、約9割が国の支出金で、大阪市の負担はわずか3.8%（142億円）でしかない。しかも、大阪市の142億円の内訳は「オンライン授業」の押し付けで小中学校を混乱させる原因となった「学校教育ICT活用事業」に20億円、インテックス大阪の事業支援に15億円、市民利用施設への支援で58億円などが並び、「PCR検査体制の充実」にはわずか3億円しか使っていない。一方で、夢洲での万博関連費用が膨れ上がっている。万博会場建設費600億円、淀川左岸線二期工事750億円、夢洲への地下鉄延伸の追加40億円、さらに松井市長は夢洲駅周辺の整備を「公共事業」で行う可能性にも言及している。大企業や高所得者が富むような経済政策を実施すれば、投資や消費が活発になり、より広い層にも恩恵が及ぶとするトリクルダウンは幻影である。新自由主義の破綻も明らかである。人にやさしい大阪市への政策転換を強く求める。

読売新聞（9月12日付）は「大阪市の保健所 現状は」を報道し、「第5波 職員不足で逼迫」「疫学調査・健康観察滞る」と他都市との比較で厳しい実態を告発している。大阪市健康局が発表した9月13日時点の「新型コロナウイルス感染症発生状況」には、緊急事態宣言下の大阪府のなかでも大阪市内の感染状況の厳しさが現れている。大阪市の人口は大阪府全体の人口の31%なのに、大阪府全体の自宅療養者の78%、死亡者の41%を大阪市民が占めている。自宅療養を強いられている患者の割合は4人中3人が大阪市民である。適切な治療を受けられず重症化するリスクが高まり、死者数が増えるという状況がある。コロナ感染者数は減少してきているが、大阪の状況には不安を覚えるものがある。10月8日現在、東京都の感染者数37万6634人（前日比138人増）・死者数3012人・致死率約0.8%、大阪府の感染者数20万992人（前日比166人増）・死者数3003人・致死率約1.5%、ちなみに全国での致死率は約1.0%である。大阪の致死率は東京の約2倍、全国の約1.5倍。医療体制、保健所の必要な体制強化と学校・保育所・事業者などでのPCR検査の拡大がいま急がれている。

1. 気候危機による異常な豪雨、台風、猛暑、新型コロナウイルス等新しい感染症が「次々と出現」し、大阪市民、子どもたちの命と健康を守る、生活を支える教職員・職員の役割は一層重大となっている。「医療崩壊」を招いた施策を改め、「住民の福祉の増進」のため、医療体制、保健所などの充実、保育所、学校園の人員の確保を行うこと。エッセンシャルワーカーとして市民の生活を支える教職員・職員の賃金・労働条件を抜本的に改善すること。
2. コロナ危機のもとで「救えるいのちが救えない」「死ぬか仕事を辞めるか」など、悲痛な声があがっている。公衆衛生・医療などの場で懸命に奮闘を続けている職員に比べ、長時間・過密労働解消に必要な人員確保を直ちに行うよう強く要求する。
3. 新型コロナウイルス感染症から健康と命を守るために次のことを要求する。
  - (1) 新型コロナウイルス感染症の子どもたちへの感染拡大防止の観点から、希望する保育士、幼稚園教諭、教職員へのワクチン接種を早急を実施すること。希望する市職員へのワクチン接種を早急を実施すること。
  - (2) 希望する職員に対してPCR検査を実施すること。勤務先で陽性者や濃厚接触者が出た場合、当該職場の職員のPCR検査を実施すること。また、エッセンシャルワーカーとして奮

關している教職員・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。

- (3) 新型コロナウイルスワクチン接種を受ける際に、保護者同伴が必要とされる場合に、同伴する当該の教職員・職員に対して特別休暇等を認めること。
  - (4) 新型コロナウイルス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。
4. 新型コロナウイルス感染症による後遺症に罹患している教職員・職員に対して、勤務上の配慮を行うこと。また、特別休暇を認めること。

大阪市はこれまで度重なる「市政改革」により民間委託や新規採用者の抑制等により職員を減らし続けてきた。今、新型コロナウイルス感染症の感染が継続する中で、人員削減による弊害が誰の目にも明らかになっている。また、現在は新規採用を再開しているが、新規採用者を抑制してきた結果、「本市行政職給料表適用者の年齢構成は、依然として若年層の職員数が他の年代と比較して極端に少ない状況が続いている。」と大阪市人事委員会にも指摘されており、積極的に新規職員を採用していく必要がある。しかし、現在の大阪市の給与水準は民間や他都市と比較してかなり低い水準であり、募集しても確保できない、現在勤務している若年層職員も他都市へ流出していく状態が続いている。この問題を解決していくために、初任給基準をはじめとした若年層の給与水準の大幅な引き上げとそれに伴う、給料表の底上げに踏み込むことを求めるものである。同時に、同一労働同一賃金の観点からの賃金労働条件の改善を強く求める。

5. 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。
6. 大阪市内に働くすべての非正規職員（任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む）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円以上の最低保障を確立すること。
7. 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) 自治体によっては高卒初任給が最賃を下回る場所がある。最賃法適用除外だからといって公務員賃金の最賃割れが容認されるものではない。会計年度任用職員の賃金も最賃を下回ってはならない。非正規を含むすべての地方自治体職員の1時間当たりの給与額が地域別最低賃金を下回ることをしないようにすること。
  - (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勤勉手当が支給されないまま、期末手当の削減は行わないこと。
  - (5) 会計年度任用職員の勤勉手当（相当報酬）について、国の非常勤職員に準じて、常勤職員と同等月数の勤勉手当（相当報酬）を支給するよう対応すること。

- (6) 会計年度任用職員制度は処遇改善となっていない。会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給を撤廃すること。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。
  - (7) 業務に関する研修をきちんと保障すること。
  - (8) 正規職員への任用替えをすすめること。
  - (9) 長期間非常勤（非正規）職員として勤務を継続してきた職員の無期転換の制度を創設すること。
8. 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原則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。
9. 初任給基準について
- (1) 民間より大きく下回っている初任給基準の改善ならびに中途採用者の初任給基準を改善すること。さらに、若年層職員の給与水準を改善すること。
  - (2) 矛盾に満ちた「2019 年度からの教員の初任給引き上げ」について、初任給基準の変更を行わないことによるモチベーションに関わる問題・中堅ベテラン層のモチベーションに関わる問題等を踏まえ、初任給基準の改善を行うこと。
  - (3) 民間より低い保育士の初任給基準を大幅に引き上げること。
  - (4) 前歴加算の換算率は全て 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。
10. 給料表の改善を行うこと
- (1) 大阪市に働くすべての労働者の基本賃金を月額 25,000 円以上引き上げること。
  - (2) 号給を追加し、昇給間差額 1,500 円を保障すること。また、2021 年 9 月 29 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」の「課長級以下の職務の級では、最高号給に達した職員が一定数存在し、かつ増加している。（中略）それらの職員の執務意欲の維持・向上につながるような方策を継続的に検討していただきたい。」を踏まえた改善を図ること。
  - (3) 幼稚園教員の給料表を廃止し、小学校・中学校給料表を適用すること。職務の専門性及び他都市の水準を考慮し、人が逃げる状況を改善し人材の確保を図ること。
  - (4) 保育士の給料表の水準を引上げること。引上げにあたり職務の専門性及び他都市の水準を考慮し、人が逃げる状況を改善し人材の確保を図ること。
  - (5) 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。

- (6) 月例給だけで見れば生活保護基準を下回る状況に置かれている技能労務職の給与水準を、他都市との均衡がとれる水準まで引き上げること。
11. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること
- (1) 行政職給料表 5 級までの昇格制度の抜本的改善をめざし、誰もが行政職 4 級・技能労務職 3 級へ昇格できる制度を確立すること。特に行政職 3 級への昇格基準の改善をはかり、すでに昇格からもれた職員の実損の回復をはかること。
  - (2) 当面、大量に 1 級に滞留している状況を踏まえ、保育士の 2 級への昇格基準を改善すること。
  - (3) 当面、大量に 1 級に滞留している状況を踏まえ、技能労務職 2 級への選考基準を経験年数と専門性を考慮した誰もが昇格できるものに改善すること。
  - (4) 休職者などの昇格基準の改善と昇給延伸の復元措置を行うこと。
  - (5) 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。
12. 一時金の改善を図ること。
- (1) 一時金は、期末手当一本として支給月数を引き上げること。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。
  - (2) 職務段階別加算制度はこれを撤廃し一律増額をはかるとともに、格差解消にむけての具体的措置を講ずること。
  - (3) 勤勉手当の成績率については撤廃し一律増額をはかること。「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。
13. 高齢層職員の処遇改善
- (1) 高齢者の雇用制度の充実・改善をはかること。
  - (2) 再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。
14. 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。
- (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) 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」を遵守すること。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) 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。主務教諭選考に合格しても、小中 73 号給（高校 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) 高校給料表 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。権限移譲に伴い生じた高校給料表 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。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、労働条件の改善を行うこと。

(5) 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。

(6) 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。

15. 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。とりわけ、生涯賃金に影響し格差を広げる評価結果の昇給反映は直ちに中止すること。

16. 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。

17. 大阪市人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」（2019 年 10 月 4 日）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。

大阪市人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」（2021 年 9 月 29 日）は、人事評価制度について「これまで本委員会は、職員の人事評価結果の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、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言及してきた。これを受け任命権者は、人事委員会報告・勧告、職員アンケートの結果を踏まえて、上位区分となった職員には引き続き報いる体系としつつ、下位区分となった職員には翌年度の改善に向けてチャレンジし、挽回しようというモチベーションの向上につなげ、執務意欲の向上が図られるよう、令和 3 年 4 月から、

給与反映における昇給号給数を見直すとともに、「第5区分A・B・C」を設定するなど、人事評価結果の給与反映が見直されたところである。こうした取組により、職員の勤務意欲の向上が図られることを期待するところであるが、令和2年度の人事評価結果においても、絶対評価点が期待レベルに達している（3点以上）との評価を受けているにもかかわらず、相対評価結果が下位区分の「第4区分」又は「第5区分A」となる職員が一定数存在している。人事評価制度については、公平性・公正性・透明性を基本に不合理が生じないように運用されていくことが大切であると考えており、任命権者においては、引き続き、下位区分を受けても頑張った職員がモチベーションを下げることはないような制度設計を検討するなど、より効果的な制度の構築に努めていただきたい。また、絶対評価点を所属ごとに比較すると、同じ絶対評価点でも相対評価が異なる結果となっている。各所属の状況や職場実態に相違があるものの、絶対評価点に大きなバラつきが生じることは公平性を欠いているのではないかとの印象を与えかねないものである。このため、業務に求められる期待レベルを明確にするなどして、被評価者の絶対評価結果に対する信頼性及び納得性の確保が重要である。」と述べられている。（※下線は市労組連記入）

- (1) 懲戒被処分者に対して2重罰を課すような対応を改めること。「懲戒処分者に対して、行政職1級第5区分の昇給号給数を2号給から昇給なし」とする取り扱いは、「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」との人事委員会意見に反するものであり、直ちに改善すること。
  - (2) 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。
  - (3) 「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、さらに改善を図ること。
  - (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、勤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。
18. 諸手当の改善をはかること
- (1) 住居手当は、支給額、支給基準を改善すること。持家にも支給を復活すること。
  - (2) 配偶者手当の引き下げ分を回復させ、扶養手当全体の引き上げをはかること。また、扶養認定の所得限度額の改善をはかること。さらに配偶者の父母が同居している場合も、扶養手当の支給対象とすること。
  - (3) 通勤手当は臨時職員を含め全額実費支給とすること。また、経路認定にあたり所要時間と精神的な負担を考慮し、合理的な申請経路を認定すること。
  - (4) 交通用具を利用する場合の認定基準を改善するとともに、交通用具利用者に対する手当（駐輪場代を含む）を改善すること。
  - (5) 初任給調整手当（医師）を改善すること。また、保育士に対する初任給調整手当を創設すること。
  - (6) 夜勤手当（現行を100分の50に）、超勤手当（現行を100分の150に）、深夜超勤手当（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、休日出勤については振替休日扱いとせず、代休取得とともに超勤手当の割増分（100分の35）の支給も行うこと。
  - (7) 宿日直手当を改善すること。
  - (8) 退職手当を引上げること。
  - (9) 新型コロナウイルス感染症が保育所、学校園で発生した場合の疫学調査に従事した教・職

員に対する特殊勤務手当を支給すること。

(10) テレワーク利用に伴う費用は自己負担でなく、手当等として支給すること。

#### 19. 定年引き上げについて

(1) 制度の大きな変更となることから、導入に向けて労働組合との協議を十分に行うこと。

(2) 職員の生活設計に大きな影響を与えることから、対象となる職員に対して十分な説明を行うとともに、職員が検討する時間を保障すること。

(3) 高齢層職員の知識と経験、技術が活かされること、加齢困難職種への対応、定年まで働き続けられる職種（業務）と職場環境を十分に整えたうえで検討をすすめること。

(4) 賃金について、55歳以上の昇給停止を中止するとともに、60歳時点での給与水準を保障し、定年まで安心して働き続けられる制度とすること。

(5) 役職定年制を導入しないこと。

(6) 定年引き上げに際して、給料表全体の水準の引き下げ及び給与カーブの平準化は行わないこと。

20. 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。同時に、拘束時間の延長なしに休憩時間を1時間とすること。また、「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労使合意によって実現するとともに、交替制勤務について改善をはかること。健康及び福祉を確保するために超過勤務の上限規制とともに、終業時から始業時まで11時間の勤務間インターバル制度を導入すること。

#### 21. 労働時間管理について

(1) 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の徹底により、サービス残業・不払い労働を解消すること。そのための管理者の時間管理を徹底させること。

(2) 安易に「特別な事情がある場合」を適用しないこと。また、これまで行われた「特別な事情がある場合」の超過勤務について正当なものであったか検証し、報告すること。

(3) 全ての職場で36協定を締結すること。

(4) テレワーク時の労働時間管理を適正に管理すること。

22. 労基法、条例に基づき休憩時間を付与すること。また、保育所、学校園の休憩時間取得状況調査を行うこと。保育所において勤務時間と開所時間が同じことによる超過勤務が発生していることについて、実態調査を行い、結果を明らかにすること。

23. 「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）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」を行い、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、無制限な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。

(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) 公立学校の場合、超過勤務の内容を限定したいいわゆる「限定4項目」は継続されているが、現実的には、この「限定4項目」以外にも、教員の恒常的な長時間・過密労働において超過勤務が行われている実態がある。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、労働実態を踏まえ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) 教職員にさらなる長時間勤務を強いる過労死促進制度ともいえるべき「1年単位の変形労働時間制」を導入しないこと。
  - (5) 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。
24. 使用者として、年休の計画的取得を行うための取組を進め、年休取得を阻害する調査を行わないこと。
25. 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産み育てられる労働環境を保障するため、産前産後休暇・育児休業の代替職員は正規職員を採用し配置することを制度として確立すること。制度確立までの期間にあっては、正規職員での代替要員の配置を全ての所属で具体的に行うこと。正規職員での代替職員の配置が困難な場合は、任期付職員・会計年度任用職員等を採用し、欠員を生じさせないこと。育児休業時の待遇改善を抜本的に行うこと。
26. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。
- (1) 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。子どもや市民への感染拡大防止の観点から、感染症による病気休暇の例外規定の拡充をさらに行うこと。また、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こと。
  - (2) 病気休暇及び介護休暇について、期末手当及び勤勉手当の支給割合の日数算定対象から除外すること。
  - (3) 災害時や災害発生が見込まれる場合の職員の安全確保のための特別休暇等の整備を行うこと。また、交通機関の計画運休等により出勤又は帰宅に困難が生じることが予想される場合の特別休暇等の整備を行うこと。
  - (4) メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病気休暇・休職後の職場復職が円滑にすすむよう「病気休職者の復職支援」の制度を改善すること。また、年次有給休暇・特別休暇を取得しやすい職場環境を整えること。
  - (5) 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。
  - (6) 介護休暇・看護欠勤制度は取得条件・有給保障など改善をはかること。また、代替要員を制度化すること。
  - (7) 不妊治療のための休暇（有給）を新設すること。休暇の期間は国を上回るものとするとともに、時間単位での取得を認めること。また、不育治療についても同様の制度を創設すること。
  - (8) 病気休暇の時間単位の取得を可能にすること。
  - (9) ボランティア休暇の復活、結婚休暇の改善、各種休暇の取得単位を改善すること。
  - (10) 夏季休暇の半日取得を可能とすること。
  - (11) 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。
27. 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」にもとづき実効あるとりくみを行うことや相談窓口の改善など必要な施策を早急に講じること。また、「服務規律」「成績主義」の強化、「分限処分」を前提とする指導強化によって発生するパワーハラスメントを防止するとともに、是正すること。

28. あらゆるハラスメントの発生状況を把握するとともに、ハラスメントの防止及び排除に向けたとりくみを強化すること。
29. 「教育委員会所管の学校における指導が不適切である教員の研修に関する規則」に基づく指導改善研修（以下「ステップアップ研修」）は、平成16年（2004年）から令和3年（2021年）で、被研修者総数（累積）99人中、現場復帰10人、分限免職6人、依願退職等39人、病気休職中21人（令和3年4月1日）となっており、休職、退職に追い込む制度となっている。
- 「ステップアップ研修」について被研修者からは、研修内容が人格を否定するものとなっている、「指導力向上支援・判定会議」の詳細が説明されないなど、不満、不信の声があがっている。
- 勤務条件に大きな影響を及ぼす、客観性を持たない、現場教職員、子どもの声に耳を傾けない、排除の論理に貫かれた「指導が不適切である教員」の対応を止めること。また、パワハラ的なステップアップ研修については、必ず改善を図ること。
30. 職員の元気回復・福利厚生のための事業は、民間企業・他都市の実態を調査し、安心して働き続けられる制度保障を行うこと。
- (1) 正規・非正規職員を含めた制度として改善すること。
  - (2) 事業内容の充実をはかること。
  - (3) 互助会への雇用者負担を行うこと。
31. 労働安全衛生のとりくみを充実させること。
- (1) 大阪市安全衛生常任委員会に市労組連該当単組を参画させること。
  - (2) 労働基準法や労働安全衛生法等を遵守し、職員の安全及び健康確保並びに快適な職場環境の形成をすすめること。また、そのための予算措置をすること。
  - (3) 仕事による強いストレスや過重な仕事による精神疾患、脳・心臓疾患等に罹患することを防止する取り組みを積極的に行うなど、職員の健康管理に努めること。特に負荷の高い業務に従事している職員に対する勤務時間管理や体制面での配慮をすること。
  - (4) 休憩室、休養室、更衣室、トイレの設置・改善を行うこと。
  - (5) 健康診断、がん検診の充実、自己負担軽減を図ること。
32. 非常勤講師の賃金制度を月額報酬制に戻し、賃金を大幅に改善すること。当面賃金単価を大幅に引き上げるとともに、勤務時間に応じた一時金を支給すること。また、支給日を大阪府と同様の翌月10日にすること。
33. 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。
34. 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支給すること。そのための予算措置を行うこと。
35. 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。
36. 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、新たなウィ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