

2021年度賃金確定市労組連要求に対する回答

| 要 求 | 回 答 |
|--|---|
| <p>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。</p> <p>(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に実施すること。希望する市職員へのワクチン接種を早急に実施すること。</p> | <p>新型コロナウイルス感染症のワクチン接種については、現在、日本国内において2回目接種を終えている方が7割を超えており、まだ未接種で1回目接種を希望される方を対象とした予約枠も設置されている状況である。今後は、追加接種が推進される中、引き続き、ワクチン接種についての有用性や副反応も含め感染予防に有効な情報発信に努めていく。</p> <p>なお、これまでの本市独自の取り組みとして、6月中旬に、インテックス大阪会場等で予約枠の空きが発生した際に、教職員等を対象に接種を行った。また、同会場において、8月30日から9月26日の間に、城見ホール及びOCAT会場において、9月25日及び26日に、保育所など児童福祉施設等の従事者、幼稚園・小中学校等の教職員の優先接種枠が設けられてきている。</p> |
| <p>(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闘している教職員・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。</p> | <p>発熱、咳などの風邪症状がみられる職員は、出勤を自粛等し、医療機関や受診相談センターに相談するように啓発している。また、限りある医療資源のもと、発熱等の症状がある人や濃厚接触者に対して、PCR検査が実施されている。引き続き、業種別の感染予防策について、国や他都市の動向を注視してまいりたいが、まずは、基本的な感染予防対策の徹底が重要であると認識している。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>新型コロナウイルス感染症のワクチン接種にあたっては、要件が該当すれば、子の看護休暇が取得可能である。</p> <p>今後も、国や他都市、民間状況の動向を踏まえ、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。</p> |
| <p>(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</p> | <p>発熱等、新型コロナウイルス感染症の発生に起因する事由により勤務することが困難な場合については、特別休暇を付与することとしたほか、感染症拡大防止を目的と</p> |

| | |
|---|---|
| <p>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。</p> | <p>した柔軟な勤務体制の確保の観点から、テレワーク(在宅勤務)制度を実施するとともに、公共交通機関への集中を避け、教職員間や子どもへの感染の拡大を防止するため、当面の間、マイカー等通勤を緩和することとし、各校園長あてに通知を行っている。</p> <p>今後とも引き続き、勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視し、適切に対処してまいりたい。</p> |
| <p>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。</p> | <p>新型コロナウイルス感染症による後遺症については、現在、国において研究が進められている状況であり、現時点で特別休暇を認めることは困難であるが、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には病気休暇を取得することが可能である。</p> |
| <p>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。</p> | <p>令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> <p>また、55歳以上の昇給抑制については、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。</p> |
| <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> | <p>任期付職員及び臨時的任用職員の給与については、総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の支給方法については、月途中で採用された場合等の特例を設けているところである。</p> <p>会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、引き続き運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。</p> <p>なお、職員の採用については、地方公務員法等関係規程に基づき、競争試験または選考により行っている。</p> <p>任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員について、健康診断やストレスチェック等、法に基づき実施しており、公務災害が発生した場合の補償についても正規</p> |

| | |
|---|---|
| <p>域別最低賃金を下回ることをないよう同等にすること。</p> <p>(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で、期末手当の削減は行わないこと。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(7) 業務に関する研修をきちんと保障すること。</p> <p>(8) 正規職員への任用替えをすすめること。</p> <p>(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。</p> | <p>職員と同様に実施しているところであるが、引き続き国や他都市の状況を注視してまいる。</p> |
| <p>9. 初任給基準について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> | <p>令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>本市では、いわゆる「団塊の世代」教員の大量退職、新任教員の大量採用が続いており、管理職不足の解消、教員の資質向上はもとより、優秀な人材の確保といった喫緊の課題を抱えているところである。これらの課題解消を図るため、主務教諭制度の導入等、さまざまな制度改正を行ってきたところであるが、「優秀な人材の確保」については、多くの優秀な教員を獲得し、本市の</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>教育水準の更なる向上を図ることを目的として、平成 31 年度より、教育職員の初任給水準の引き上げを実施してきたところである。</p> <p>引き続き、他都市動向も注視しながら、教員がモチベーションをもって働き続けることができるよう、制度のあり方について研究してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>新規採用者等に対する初任給決定に係る前歴加算制度については、昨年度、「職員の初任給の決定に関する規定」を改正し、試験区分より下位の学歴を有する者で、下位の学歴の初任給基準から外部経歴を加算する方が有利な者については、外部経歴を加算できることとしたところである。また、短時間勤務の取扱いについては、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難である。</p> <p>今後も引き続き、他都市状況等も注視しながら検討してまいる。</p> |
| <p>10. 給料表の改善を行うこと</p> <p>(1) 大阪市内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。</p> <p>(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。</p> | <p>令和 3 年 11 月 5 日に「令和 3 年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>(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。</p> <p>(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。</p> | |
| <p>(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。</p> | <p>幼稚園教員の給与については、本市人事委員会報告を踏まえた新たな給料表を平成27年4月に導入したところである。</p> <p>今後も、学校園に勤務する教職員の給与については、本市人事委員会勧告による意見、内容を踏まえ、他都市の状況等を考慮し、適切に対応してまいります。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>常勤講師に適用される給料表につきましては、1級としているところであるが、引き続き、他の自治体の動向を注視しつつ、慎重に検討してまいります。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいります。</p> |
| <p>11. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること</p> <p>(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。</p> | <p>技能労務職3級、行政職4級への格付については、任用を伴うものであり、能力・実績に基づき適材適所の観点から任用を行ってきたところである。今後とも、職員の士気高揚といった観点から引き続き研究してまいります。</p> <p>行政職3級相当級については、主務の級に位置づけ、人事委員会の選考試験を行うこととしたこと、平成24年度からは、若手職員の職務意欲の向上・モチベーション付与の観点から、所属推薦を廃止し、昇格選考要件を満たした者すべてに受験機会を与えたこと、また、平成27年度からは、社会人経験者等の3級昇格にかかる必要在級年数を短縮、さらに、平成30年度からは、昇格選考要綱の非該当要件から、育児休業及び介護休暇を外すなど、この間、大きな変更を行ってきたところである。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>(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。</p> | <p>行政職 3 級相当級については、この間、行政職と同様の変更を行ってきたところである。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>技能労務職 2 級への昇格条件の改善として、令和 2 年度より、業務主任を補佐する役割等を担う 2 級班員を必要に応じて設置しているところである。</p> <p>また、選考基準については、主任選考基準及び昇格選考実施要綱に基づき主任等への格付けを実施しているところであり、引き続き研究してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難である。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>主務教諭、主務養護教諭及び主務栄養教諭の職の設置については、新たな教育職員のキャリアステージ及び職責に応じた給与制度を構築するため、また教員の人材育成に資するため、平成 30 年 4 月より教諭と首席・指導教諭の間に設置したところである。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたい。</p> |
| <p>12. 一時金の改善を図ること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> | <p>期末・勤勉手当の職務段階別加算制度については、平成 19 年 6 月期から、職務・職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要件とすることを改めたところであり、改正は困難である。</p> <p>その他の事項についても困難である。</p> |
| <p>13. 高齢層職員の処遇改善</p> <p>(1) 高齢者の雇用制度の充実・改善をはか</p> | <p>本市における公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う年金不支給期間への</p> |

| | |
|--|---|
| <p>ること。</p> <p>(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。</p> | <p>対応については、再任用制度を活用することとして、今年度末定年退職者の取扱いについても、昨年度と同様に実施することとしている。</p> <p>本制度の運用にあたっては、業務執行体制における要員の調整と密接に関わり、また、職場実態等についても異なることから、勤務労働条件に係わる諸課題が発生する場合については、各単組での協議として取り扱っていく。</p> <p>再任用職員に係る期末・勤勉手当については、令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> |
| <p>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。</p> <p>(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。</p> | <p>退職手当については、本市人事委員会勧告による意見、内容を踏まえ、他都市の状況等を考慮し、適切に対応してきたところである。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>平成30年度以降の主務教諭選考において、育児休業のために前年度の人事評価の結果がない者については、基準日の年度の前4年度の人事評価のうち直近の人事評価を選考における前年度分の評価とみなし、前々年度分の人事評価については、勤務成績良好とみなすようにしている。</p> <p>育児休業者の復職時調整については、本市の制度により3分の3換算をしているところである。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたい。</p> |
| <p>(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</p> | <p>主務教諭制度導入に伴う教諭の上限号給については、学歴区分において最も高い年</p> |

| | |
|---|---|
| <p>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。</p> | <p>齢となる博士課程修了後の採用者が10年を迎える37歳になった時に適用される号給を上限に設定している。</p> <p>37歳以上で採用される教諭等については、採用者のほとんどを占める短大卒と大学卒について、主務教諭の選考に必要な経験年数を6年に短縮する措置を設けている。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>実習助手のあり方等については、教育委員会が主体性をもって判断すべきであると考えている。</p> <p>なお、高等学校の大阪府への移管に伴い、令和4年4月以降は、大阪府にて採用予定の実習助手の処遇については、大阪府の規程が適用されることとなるが、大阪市立高等学校における実習助手の処置等については、大阪府に伝えてまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>教職員の勤務条件については、本市人事委員会からの意見を踏まえ、原則、市制度適用としつつも、学校現場特有の事情の考慮や激変緩和のための措置が必要な内容については措置を講じてきたところである。今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>教職員の勤務条件については、本市人事委員会からの意見を踏まえ、原則、市制度適用としつつも、学校現場特有の事情の考慮や激変緩和のための措置が必要な内容については措置を講じてきたところである。今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたい。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>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。</p> | <p>相対評価による人事評価制度は、公務効率の向上や執務意欲の向上に向けて、能力と実績に応じた適正でより厳格な評価を行い、また、それに伴う処遇の徹底を図ることで、これまで以上に頑張った職員に報いるとともに、より市民の信頼を得られる制度としていくために、平成25年度より導入したものである。</p> <p>勤勉手当制度においては、令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> |
| <p>16. 教育職員に対して、職員基本条例第3条の定めに反する、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。</p> | <p>平成31年1月29日の総合教育会議において提案された評価制度案では、各種学力調査による、テスト結果の前年度からの向上度を、学力向上に向けた明確な目標として設定し、学校全体で目標達成に向けた取り組みを行い、その結果を校長の人事評価の一部へ反映しつつも、教員の人事評価については直接反映せず、教員の指導・助言につなげるという方向性、また子どもの安心・安全などの他の要素も加味し、総合的に評価することが確認されている。</p> <p>令和元年8月1日には、市長より上記の方向性は踏襲するが、校長だけで学力を向上させることには限界があるため、事務局4ブロックで取り組み、その責任者についても評価を行う、また校長の人事評価では単年度の向上だけではなく、複数年に渡った伸びを対象とする等の提案があり、新評価制度の令和2年度本格実施の当初スケジュールを含めて見直しを行い、改めて学校現場に相応しい制度設計を検討しているところである。</p> <p>教育委員会としては、今後課題整理を行い、より公平・公正で客観的な新しい人事評価制度を構築し、人材育成や組織の活性化に取り組んでまいりたい。</p> |
| <p>17. 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</p> | <p>人事評価の給与反映については、大阪市職員基本条例においても、「人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。」としており、さらには「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。」と規定しているところであるが、これに関しては、</p> |

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た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。

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」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

人事評価結果を活用しつつ給与反映方法等を工夫することが、頑張っている職員に報いることであり、そのことが職員のやりがいや、ひいては市民サービスの向上につながるものと考えている。

これまでの人事委員会からの意見において、昇給号給数への反映は生涯賃金への影響が大きく見直す必要があるとされていることや職員アンケートの結果を踏まえ、職員の資質、能力及び執務意欲の向上により一層つながる給与反映とするため、別紙「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいらる。

引き続き、人事委員会からの意見や職員アンケートを踏まえ、職員の執務意欲の向上の観点から、検証・検討していく。

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の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。

- (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

| | |
|--|---|
| <p>改善を図ること。</p> <p>(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。</p> | |
| <p>18. 諸手当の改善をはかること</p> <p>(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。</p> | <p>住居手当については、令和元年度本市人事委員会から本市における住居手当の在り方について、国や他都市状況等を注視しながら調査・研究していくとした意見が出されているところであり、今後の動向を注視してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>扶養手当については、平成30年4月に支給額の見直しを行ったところであるが、引き続き人事委員会の意見等を注視してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> <p>(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。</p> | <p>通勤手当については、令和3年11月5日に「通勤手当制度の見直しについて」として提案したとおり、認定基準の見直しを令和4年4月1日に行い、申請のあったものから順次適用させる。</p> <p>その他の事項については、困難である。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>初任給調整手当については、平成30年4月に本市人事委員会勧告及び国の改正内容を踏まえ改定を行ったところであり、困難である。保育士については、困難である。</p> |
| <p>(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</p> | <p>夜間勤務手当及び超過勤務手当(深夜超勤を含む)の支給率については、本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえると、改善を図ることは困難である。</p> <p>その他の事項についても困難である。</p> |

| | |
|--|---|
| こと。 | |
| (7) 宿日直手当を改善すること。 | 宿日直手当については、本市人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。 |
| (8) 退職手当を引上げること。 | 退職手当については、人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。 |
| (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。 | <p>新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、従来感染症予防救済従事者手当の支給対象に新型コロナウイルス感染症に対応した場合を加えるとともに日額 3,000 円へと改定をしている。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合にあつては、日額 3,000 円又は 4,000 円を支給することとしている。</p> <p>新たな業務が発生した場合には、適宜国、他都市状況も踏まえ検討をしてみたい。</p> |
| (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。 | テレワーク利用に伴う費用に対する手当の支給については、国・他都市等との均衡を考慮すると困難である。 |
| <p>19. 定年引き上げについて</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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いと検討をすすめること。</p> <p>(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。</p> <p>(5) 役職定年制を導入しないこと。</p> | <p>昨年 6 月の国会において、国家公務員の定年を引き上げるための国家公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年も 60 歳から 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げる地方公務員法改正案が可決された。</p> <p>現在、国や他都市の動向も踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う準備等を行っている状況であり、制度設計でき次第、早急に提案するとともに、交渉・協議をしてみたい。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>(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。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>勤務時間については、国と均衡を失しないよう取り扱う必要があり、改正は困難である。</p> <p>時間外労働については、これまでも時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、超過勤務時間の縮減に向け取り組んできたところであるが、7月から8月までの期間を「ワーク・ライフ・バランス推進期間」、11月を「秋のワーク・ライフ・バランス推進月間」として設定し「ノー残業デーの一層の徹底」等の取組を行ったところである。</p> <p>今後も、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めてまいるとともに、健康保持の観点も踏まえ、引き続き時間外勤務の縮減及びワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでまいりたい。</p> |
| <p>21. 労働時間管理について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 全ての職場で36協定を締結すること。</p> <p>(4) テレワーク時の労働時間管理を適正に管理すること。</p> | <p>労働時間の管理については、平成18年10月よりICカードによる出勤簿のシステムの本格運用を開始し、職員の出退勤状況の把握を含めた労働時間の適正な管理に努めているところである。</p> <p>また、令和3年4月からは、より一層適正に労働時間を管理することができるよう、PCログ管理支援システムを導入したところである。</p> <p>本市としても、法令及び時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めてまいるとともに、実際行われた超過勤務に対しては、法令に基づく手当を適正に支給するとともに、労働基準法で定められた休憩時間の適切な付与の徹底を図ってまいりたい。</p> |
| <p>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</p> | <p>職員の休憩時間については、労基法等に基づき付与しているところであり、引き続き適切な付与の徹底を図ってまいりたい。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>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。</p> <p>(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割の行うこと。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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 公立学校の場合、超過勤務の内容を限定したいわゆる「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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> | <p>教育職員の勤務時間管理については、平成31年1月に文部科学省より「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が示されたところである。本市においても、令和元年12月に、「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めて来たところである。</p> <p>また、令和2年3月には「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、各学校園に通知を行ったところである。</p> <p>引き続きプランや規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向け、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいりたい。</p> <p>教育職員は、「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」により時間外勤務手当を支給することができないことから、原則として時間外勤務を命じないこととし、超勤4項目に該当する業務について、やむを得ない場合のみ、時間外勤務を命じることができるとされている。</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>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。</p> | |
| <p>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。</p> | <p>人事室としても、職員の健康保持・増進及び職業生活と家庭生活等との調和を図るために、年休の計画的取得を行うことが重要であると認識している。</p> <p>年次休暇の取得状況の調査については、平成 25 年度より行っているところであるが、あくまで、突発的な休暇を早いペースで繰り返している等があった場合の、職員の心身の健康状況等を把握する目的で行っているものであり、休暇取得の内容自体を調査するものではなく、また、年次有給休暇の取得を阻害する目的ではない。</p> <p>また、平成 27 年度より、調査時期の年休残が一定日数を超えている職員については、報告の対象外とし、より目的に沿った調査となるよう改善を図っている。</p> |
| <p>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。</p> | <p>職業生活と家庭生活の両立支援策については、職員の配偶者の就業の有無や育児休業等の取得の状況に関わりなく、育児休業・育児短時間勤務・部分休業を取得することができることとし、子の看護休暇の取得上限日数の緩和や 3 歳に満たない子を養育する職員の超過勤務の免除を導入するなど、諸制度の整備に努めている。</p> <p>また、特定事業主行動計画については、今年度より後期行動計画期間が始まったことから、目標達成に向けて引き続き取組を推進してまいりたい。</p> <p>今後とも事業主の責務として、計画の周知徹底を図るとともに男性職員の育児休業等の取得促進など、職業生活と家庭生活の両立支援に向けた取り組みを推進してまいりたい。</p> <p>なお、育児休業等の長期休業者に関する代替措置については、任期付職員等による対応を基本としているところであるが、ワーク・ライフ・バランス推進プラン 2.0 に基づき、育児休業等により長期間にわたり欠員が重複することによる繁忙状況に対応するための人的措置については、所属との</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>協議を踏まえ、対応可能な範囲で本務職員による代替措置の取組を行なっているところである。</p> <p>今後ともワーク・ライフ・バランス推進プラン 2.0 に基づく取り組みを進めてまいりたい。</p> |
| <p>26. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。</p> <p>(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。</p> | <p>休暇制度については、平成25年4月1日付けで、公務能率の向上、職員の適切な健康管理及び制度の悪用・濫用防止を図る等の服務規律確保の観点から、病気休暇の当初3日間の無給化を含む抜本的な見直しを実施した。</p> <p>また、平成30年12月より、インフルエンザ等により病気休暇を取得する場合には、病気休暇当初3日無給の特例を認める改正を行ったところである。</p> <p>なお、傷病手当金の受給期間への影響を鑑み、平成31年4月より、当初、病気休暇開始の日から終了の日までの期間が14日以下の病気休暇を申請したものの、結果として病気休暇が14日を超えることとなった場合においては当初3日無給の対象外としてきたところである。</p> <p>今後も引き続き、病気休暇の取得状況等の分析を行いながら、適切な制度の運用に努めてまいりたい。</p> <p>病気休暇による勤勉手当の減額は、病気休暇の当初3日間の無給化に基づき導入したものではないため、インフルエンザ等により病気休暇を取得する場合における病気休暇当初3日無給の特例を認める改正に連動するものではなく、職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難である。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難である。また、期末手当についても困難である。</p> |
| <p>(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</p> | <p>災害時の出退勤途上における特別休暇については、引き続き、他都市の策定状況や運用状況を注視してまいりたい。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>暇等の整備を行うこと。</p> | |
| <p>(4)メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病気休暇・退職後の職場復職が円滑にすすむよう「病気退職者の復職支援」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。</p> | <p>退職者のうち心の健康問題による退職者の割合が依然として高い状況の中、心の健康づくり対策は積極的に取り組むべき重要な課題であると認識している。</p> <p>引き続き、職員相談事業や啓発活動、職員への教育・研修等心の健康づくり対策を計画的に取り組んでまいりたい。</p> <p>また、病気退職者の復職支援については、管理監督者向けの「管理監督者向けてびき（職場環境改善・復職支援）」に沿って実施している。</p> |
| <p>(5)同一疾病による病気退職の期間の通算については、復職後1年未満とすること。</p> | <p>病気退職の通算期間の取扱いについては、本市における復職後の就労状況等を踏まえ、引き続き、病気退職制度の適切な運用に努めてまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>介護休暇・看護欠勤制度については、平成29年4月から国の制度改正に伴う改正を行ったところであるが、国からは、従前より国の制度と均衡を失しないよう強い指導を受けており、取得要件・有給保障などの改正を行うことは困難である。</p> <p>また、育児休業者にかかる代替要員の制度化については、育児休業法第6条に基づく任期付職員制度並びに育児休業法第18条に基づく育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務制度について、平成22年度より導入し、平成23年度からは、病気退職者や年度途中での退職等の欠員の代替として臨時的任用職員制度を活用しているところであり、引き続き、適切に運用してまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、別紙「妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度の改正について」のとおり改正してまいる。</p> |
| <p>(8) 病気休暇の時間単位の取得を可能にすること。</p> | <p>平成31年4月より、がん等定期的な治療・診断が必要となる病気休暇について、1日又は1時間単位での取得を可能とするよう、改正を行ったところである。</p> <p>引き続き、病気休暇制度の適切な運用に努めてまいりたい。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>(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。</p> | <p>特別休暇、職務免除制度については、民間並みを基本とする人事制度の構築に向けて抜本的な見直しを行うため、平成 22 年度に国家公務員の勤務条件を基本に民間状況も踏まえた改正を行った大阪府の制度を参考に改正・廃止等を実施し、適正に運用を行っているところである。</p> <p>また、平成 31 年 4 月より、現在、事実婚の場合に取得できる休暇制度等について、LGBT などいわゆる性的少数者の職員においても利用可能としたところである。</p> <p>今後も国や他都市、民間状況の動向を踏まえ、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。</p> |
| <p>(10) 夏季休暇の半日取得を可能とすること。</p> | <p>夏季休暇は、職員が夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のために取得するものであり、その本来の趣旨から、取得単位を 1 日単位としているところであるが、今後、本市職員の取得状況の把握に努めてまいりたい。</p> |
| <p>(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。</p> | <p>労働基準法上、年次休暇は、その本来の趣旨に照らして、1 日以上単位で与えることを原則としており、例外的に時間単位の付与までは可能としている。</p> |
| <p>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。</p> | <p>パワーハラスメント対策については、安全衛生管理の観点から取り組むとして、平成 27 年 9 月に指針及び運用の手引きを策定し各所属に相談窓口を設置するとともに、平成 28 年 4 月には外部相談窓口を設置したところである。引き続き、これらの取り組みが有効にパワーハラスメントの防止や早期の問題解決につながるよう、研修等の機会を通じて職員に対する啓発を行うなどにより取り組みを推進してまいりたい。</p> <p>なお、相談窓口の設置等については管理運営事項であるが、人事室として、外部相談のあり方を含め検討を行い、相談体制の充実に努めていく。</p> |
| <p>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</p> | <p>ハラスメント防止については、服務研修等を通じて職員の意識向上を図るととも</p> |

| | |
|--|--|
| <p>び排除に向けたとりくみを強化すること。</p> | <p>に、外部窓口を含むハラスメントの各種相談体制の整備等に取り組んでいるところである。</p> <p>また今年度は、「サービス規律刷新プロジェクトチーム会議」においても「ハラスメント事案の発生防止」を市長部局における重点取組項目の一つとして設定し、ハラスメント防止にかかる通知の発出、管理監督者向けの研修の充実等の取り組みを実施したところである。</p> <p>今後も引き続きハラスメント防止に向けた取り組みを実施してまいりたい。</p> |
| <p>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。</p> <p>「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。</p> <p>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。</p> | <p>本市では、知識、技術、指導方法、その他教員として求められる資質能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教員のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者を「指導が不適切である教員」と定義し、教育公務員特例法および大阪市学校活性化条例に基づき「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」を定め対応することとしている。</p> <p>今後も、関係法令等の趣旨にのっとり、適切な運用に努めてまいりたい。</p> |
| <p>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。</p> <p>(1) 正規・非正規職員を含めた制度として改善すること。</p> <p>(2) 事業内容の充実をはかること。</p> <p>(3) 互助会への雇用者負担を行うこと。</p> | <p>職員の福利厚生については、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図る観点からもその果たす役割は重要であると認識している。</p> <p>福利厚生の実施にあたっては、時代の要請にあった、適切かつ公正なものとなるよう、絶えず見直しを図ることが重要である。本市の福利厚生事業については、地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ、また、平成22年度に国より公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」の内容にも</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>留意したうえで、他都市の状況等を注視しながら、今後とも適切かつ公正な福利厚生制度の構築に向け、取り組んでまいりたい。</p> <p>互助会への公費負担については、他都市の状況等に鑑みて困難である。</p> |
| <p>31. 労働安全衛生のとりくみを充実させること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 休憩室、休養室、更衣室、トイレの設置・改善を行うこと。</p> <p>(5) 健康診断、がん検診の充実、自己負担軽減を図ること。</p> | <p>大阪市安全衛生常任委員会については、委員会のあり方を含め検討してまいりたい。</p> <p>職場の安全及び健康確保並びに快適な職場環境の形成については、法を順守し、実施しているところである。</p> <p>職員の健康確保については、労働安全衛生法に基づく健康診断や長時間勤務職員に対する産業医による面接指導などを実施してきたところである。加えて、平成23年度からは、心の健康づくり対策が積極的に取り組むべき重要な課題であるとの認識から、ストレス調査を実施してきたところであり、平成28年度からは、平成27年12月施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施しているところである。引き続き、職員の健康確保を目的として取り組んでまいりたい。</p> <p>休憩室等の設置・改善については、研修等において安全衛生関係法令における庁舎整備に関する内容の周知啓発に取り組んでまいりたい。</p> <p>また、健康診断の充実については、今後とも関係法令等を注視しつつ実施してまいりたい。</p> |
| <p>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。</p> | <p>非常勤講師の報酬については、令和2年4月からの会計年度任用職員への移行に伴い、授業1時間（付随する準備及び評価の時間を含む。）あたり2,880円としているところである。</p> <p>また、当年度6月以上の任用があり、週当たりの勤務時間が15時間30分以上の非常勤講師については、会計年度任用職員への移行に伴い、期末手当の支給対象としているところである。</p> <p>今後とも国や大阪市全体の動向を注視してまいりたい。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>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。</p> | <p>本市では、平成 29 年度の権限移譲後、栄養教諭の定数内や病気や出産等によって長期休業する栄養教諭の代替者については、栄養教諭免許所持者である講師を任用し、配置を行うこととしてきたところであるが、学校教育法等の関係法令の規定や他都市状況等に鑑み、新たに学校栄養職員の職を設置したところである。</p> <p>なお、臨時的任用職員の制度については、令和 2 年 4 月以降、市全体で日額が廃止となり月額となることに伴い、いわゆる日額臨任については月額化するとともに、常勤職員との均衡を考慮し、基本的に常勤職員と同様の勤務条件制度としているところである。</p> |
| <p>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。</p> | <p>新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取組みを進めるよう通知しているところである。</p> <p>今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。</p> |