

2023年3月23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

2023年市労組連春闘要求書

21世紀の入ってからの新自由主義政策のもとで、大企業の利益、内部留保は増える一方、労働者、国民の生活は悪化する一方です。他の先進国と比べてみると、2000年から2020年にかけて米国では労働生産性27.3%上昇に伴い賃金も25.3%上昇、ドイツでは労働生産性11.0%増加に対して賃金は17.9%の上昇を見せていますが、日本では労働生産性が13.1%上昇しているにもかかわらず賃金はわずか0.4%しか増加していません。（出所：GLOBAL NOTE）労働生産性が他国並みに上昇しているにもかかわらず賃金が上がらなかったことが、日本経済が長期不況から抜け出せない原因であり、労働生産性の上昇分が賃金に配分されなければ、消費需要が拡大せず経済成長に繋がらないことは明らかです。

今春闘では、この世界との格差に気づき、優秀な人材を確保するためとして一部の民間企業では大幅な賃金引上げを表明しています。物価高騰が止まらないもと、岸田首相が「構造的賃上げ」を言っている中で、多くの労働者・国民生活に影響する公務労働者の賃金引上げを行うことは民間企業に起きている賃金引上げの流れを促進していく観点からも重要です。今こそ、「公務員賃金は低ければいい」「人事院・人事委員会勧告待ち」の賃金政策からの転換を図るべきです。とりわけ、エッセンシャルワーカーや非正規労働者の大幅な処遇改善は喫緊の課題としてとりくむことを求めます。

職場では、終わりの見えない新型コロナウイルス感染症への対応や景気低迷で苦しむ市民のいのち、くらし、教育を守るために職員は日々頑張っています。職員が安心して働ける環境整備、労働条件の改善、長時間労働の蔓延や人材確保が困難になっている現状を打開するために、大幅に人員を増やす政策に転換することを求めます。

私たち市労組連は今春闘において、公務・公共サービス、教育の拡充とともに、すべての労働者の大幅な賃金引き上げをはじめとする労働条件の改善を求めるものです。貴職においては、この要求書について十分な検討を行い、誠意をもって回答することを求めます。

【賃金関係要求】

1. 基本賃金の月額25,000円以上引き上げること。
2. 大阪市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、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。
3. 非正規職員の改善
 - (1) 非正規を含むすべての職員の1時間当たりの給与額（地域手当を除く）が大阪府最低賃金（1,023円）を下回ることのないようにすること。
 - (2) 会計年度任用職員の月例給を制度導入以前の水準に戻すこと。
 - (3) 会計年度任用職員に期末手当一本（勤勉手当相当分含む）の一時金を支給すること。それまでの間は会計年度任用職員にも勤勉手当を支給すること。法的に会計年度任用職員に勤勉手当が

支給されるまでの間、相当額を特別手当として支給すること。

(4) 会計年度任用職員の報酬の引き下げを行わないこと。

(5) 会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給は、給料表の対応する正規職員給料表の最高号給とすること。

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、物価高騰のもとで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。

5. 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) 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、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上となり0%とされていることについても改善を行うこと。

6. 給料表の改善を行うこと

(1) 号給を追加し、基幹号給6,000円、昇給間差額1,500円を保障すること。また、2021年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。

(2) 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。

(3) 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ができる水準とすること。

(4) 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。

7. 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) 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) 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。

8. 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・扶養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カ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。
- (4) 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。
9. 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。
10. 人事評価について
- (1) 懲戒被処分者に対して二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、昇給号給数への反映を中止すること。中止するまでの間は、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、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。
11. 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) 通勤手当について、鉄道優先ありきではなく、バスも含めて総合的に合理的・効率的な経路を認めること。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 宿日直手当を改善すること。
- (9) 退職手当を引上げること。
- (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。
12. 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。
13. 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。

【労働条件関係要求】

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など、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。コロナによる死者数が全国一の状態が続いているにも関わらず、「検査難民」「受診難民」が当たり前となり、「災害級の医療崩壊」となっている。「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、学校園の人員の大幅増員を行うこと。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. 保健師から「24時間働かせないで」との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応え、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. 大阪市の公衆衛生、感染対策を担う大阪市の保健所の困難さは際立っている。保健所の保健師・医師・看護師等の専門職員の増員をはじめ、保健所・保健福祉センター体制を抜本的に強化すること。
4. 新型コロナウイルス感染症から健康と命を守るための要求
 - (1)子ども、教職員、職員のPCR検査を実施すること。
 - (2)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。
 - (3)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・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のワクチン接種や感染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。
 - (5)感染症法上の2類から5類に類下げされた場合も、公衆衛生・医療施策を充実させること。職員・教職員の健康を守ること。
 - (6)感染による特別休暇取得者が多数の職場・学校園について、市民の命と健康、子どもの学習権、安全な学校園生活を保障するため、人的措置を行うこと。欠員が生じている職場、学校園に、直ちに職員・代替講師を配置すること。スクールサポートスタッフ等を増員すること。来年度分を前倒し配置すること等。
 - (7)「新型コロナウイルスに関連した感染症対策」による業務増を直ちに解消する事。必要な教職員・職員を配置すること。
5. 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撤廃すること。
6. 正規職員と非正規職員の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)について次ぎの改善を図ること。
 - (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)業務に関する研修をきちんと保障すること。

- (4) 正規職員への任用替えをすすめること。
 - (5) 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。
7. 定年引上げ、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。高齢期の働き方について、職員の状況に配慮すること。
 - (2) 定年引上げ制度実施後の実態を把握、検証し、制度の改善に向けて労働組合との協議を十分に行うこと。
 - (3) 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。
 - (4) 希望するすべての職員の任用を行うこと。
 - (5) 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ること。
 - (6) 60歳前後の賃金水準を下げないこと。
 - (7) 暫定再任用の教職員・職員を定数外とすること。
 - (8) 暫定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。
 - (9) 「定年引上げ」による採用抑制を行わないこと。
8. 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。
- (1) 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。
 - (2) 「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こと。
 - (3) 交替制勤務について改善をはかること。
 - (4) 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。
9. 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、明らかにすること。
 - (3) 全ての職場で36協定を締結すること。
 - (4) 長時間労働解消の実効ある対策を行うこと。
 - (5) テレワーク時の労働時間管理を適正に管理すること。
10. 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、超過勤務手当が支給されていないことが明らかになった場合、遡及して支給すること。
11. 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。
12. 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。

13. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。

- (1) 病気休暇当初3日間無給の取り扱いを廃止すること。廃止するまでの間、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。
- (2) 病気休暇の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。
- (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) 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) 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。不育治療のための通院休暇制度を設けること。
- (6) 出生サポート休暇を改善すること。また、不育治療についても同様の制度を創設すること。
- (7) 病気休暇の時間単位の取得を可能にすること。
- (8) 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。
- (9) 夏季休暇の半日取得を可能とすること。
- (10) 妊娠障害休暇を14日とすること。
- (11) 子の看護休暇の改善を図ること。

【学校関係要求】

1. 権限移譲に関わる要求

- (1) 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。
- (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) 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. 「主務教諭」制度について

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 主務教諭制度の導入により、教諭の上限号給(小中 73 号給、高等学校 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採用試験に合格し教諭として採用された場合、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った。これにより、14 年以上講師として勤務をして大阪府や他府県に合格した者と月額給与の差額が数千円～数万円発生することになる。この採用者に不利益になる現状を改善すること。

3. 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。

4. 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)を止めること。

5. 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。

6. 号給決定、復職時調整について

- (1) 教育職員の初任給の号給決定、講師の号給決定において、同一労働同一賃金の観点から、前歴にある非正規雇用の期間も正規雇用の期間と同様の換算率を適用し、不平等な取り扱いを是正すること。前歴にある会計年度任用職員の期間は、当然に会計年度任用職員は公務員であることを踏まえて、10割換算を適用すること。
- (2) 職務内容にほとんど差がない現状を踏まえ、また「職務給の原則」や「同一労働同一賃金」を踏まえ、講師（非正規教員）の給料表を正規教員の給料表と区別しないこと。
- (3) 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。
- (4) 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。

7. 給与の訂正基準を明らかにし、適正な対応を行うこと。

8. 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。

9. 長時間勤務を直ちに解消すること。

- (1) 労働基準法は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」とし、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて」「一日について八時間を超えて、労働させてはならない。」と規定している。教職員の勤務時間は「人たるに値する生活」が営めないものとなり、労働時間の「最低基準」を守ること。
 - (2) 労働基準法32条、37条を守り、勤務時間外の勤務に対して、割増賃金を支払うこと。
 - (3) 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。
 - (4) 2023（令和5）年度に改訂するとしている「学校園における働き方改革推進プラン」に具体的な業務削減を示すこと。
 - (5) 「日本の教員の教え方の特徴の重要な背景の一つは、教室内の児童生徒数が多い事にある」（本田由紀東大教授）ことから少人数学級（20人以下学級）を推進すること。また、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ことで、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。
 - (6) 泊を伴う学校行事に参加する教職員の勤務の労働時間管理を適正に行うこと。また、実態を踏まえて深夜割増手当を支給すること。
10. 「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、パワーハラスメント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。

11. 労働安全衛生法第 66 条の 4(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)を行い、第 66 条の 5(健康診断実施後の措置)に規定されている適切な措置をとること。
12. 病気休暇・休職復帰者など健康上配慮を要する教職員に対して、「労働時間の短縮の措置」や「勤務を軽減するなどの措置」を行うこと。
13. 流行性角結膜炎など医師から出勤制限が出された場合、特別休暇とすること。

【労働安全衛生・福利厚生関係要求】

1. 新型コロナウイルス感染症から健康と命を守るために労働安全体制を強化すること。
2. 高齢期職員の労働安全体制を抜本的に見直し、強化すること。
3. メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病気休暇・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。
4. 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. 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。
6. 「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。
7. 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。
8. 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。
 - (4) 不妊治療が保険適用になったことに伴い新たに増えている自己負担に対する支援策を講じること。
9. 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。
10. 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。