

大阪市長 横山 英幸 様

大阪市労働組合総連合
執行委員長 宮城 登

2023 年度賃金確定市労組連要求書（案）

大阪府・市は 2025 年の万博開催に向け暴走を続け、深刻な事態に陥っている。会場建設費は当初計画の 1250 億円から 1850 億円に上振れ、9 月 26 日の報道ではさらに増額になり 2300 億円になることが報道された。吉村知事は金額について精査すると言っているが、資材価格や人件費の高騰が続いている中で精査すればするほど建設費はさらに上振れすることは必至である。建設業界幹部からは間に合わないとの声も聞かれている。増額分は国、大阪府・大阪市、財界が 3 分の 1 ずつ負担することになっている。ことは大阪府民・市民の負担だけでなく、すべての国民に負担を押し付けてしまうことになる。しかも府民・市民はインフラ整備の上振れ・増額分までふりかかってくるのである。

大阪市はこれまでも大型公共事業で大きな失敗を続け市民・職員に負担をかけてきた。このまま突き進めば、これまでとは比べものにならないほどの莫大な負担を将来の世代の市民生活に大きな負担をかけてしまうことは明らかである。市民生活を守るべき大阪市として万博中止の判断をし、国や府に進言すべきである。

万博はなぜそこまでして 2025 年の開催にこだわるのか。それは夢洲開発の主たる目的が、万博開催を隠れ蓑にしたカジノ誘致を中心とする IR 計画であるからである。土壌汚染問題や疑惑まみれの不動産鑑定による格安賃料問題などがあり、IR・カジノ計画自身は開業時期を延期したものの、万博の 2025 年開催にこだわるのは万博を中止すれば、IR・カジノ計画自身が頓挫することが分かっているからである。カジノ誘致を中止し、住民生活を守る大阪市への政策転換を強く求めるものである。

私たち教職員・職員は莫大な負の遺産を市民に負わせることを望んでいない。万博、IR・カジノ計画推進の一方で、区民センターのエアコン故障が放置されたり、小学校給食室の冷蔵庫の故障が放置されている。また、新型コロナウイルス感染症が 5 類になったものの、感染状況は増加し第 9 波とも言われている状況の下で医療・公衆衛生の拡充が不十分である。

教職員・職員はこのような状況下のもとでも、市民生活を守るために職務に励んでいる。職員が健康でいきいきと職務に邁進することができるためにも、賃金・労働条件の改善を求める要求を提出するものである。

【賃金関係要求】

1. 消費者物価指数が前年同月より 3.1%上昇し（2023 年 8 月） 24 カ月連続となった。賃金を大幅に引き上げること。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き上げを行うこと。また、年齢による（55 歳以上の）昇給抑制を廃止すること。
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. 人事委員会勧告により給料表の引き上げ勧告が出された。すべての職員について等しく引き上げること。
4. 非正規職員の改善
 - (1) 公務員賃金の最賃割れが最低賃金法適用除外だからといって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（1064 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) 会計年度任用職員の勤勉手当（相当報酬）について、常勤職員と同等月数の勤勉手当（相当報酬）

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) 人事委員会勧告を尊重し、会計年度任用職員の期末手当を0.1月必ず引き上げること。

(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。

(6) 非正規の賃金改定について、正規職員に準じて改定すること。

(7) 再任用職員の賃金については正規職員の8割以上とすること。

5. 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。

6. 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) 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。

7. 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ができる水準とすること。

(5) 公務のケア労働者の賃上げ財源として交付されている地方交付税については、ケア労働者の賃金引き上げに使用すること。

(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。

8. 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。

9. 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。
- (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。
- (5) 会計年度任用職員への勤勉手当支給にあわせて職務内容を見直し給与区分を引き下げないこと。
10. 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。
11. 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。
12. 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) 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。
- (11) テレワーク等の在宅勤務による費用は自己負担でなく、手当等として支給すること。
13. 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。
14. 定年引き上げ「該当者」の賃金を「8割水準」とすること。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。

15. 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. 「地球沸騰化」・気候危機による災害、新型コロナウイルス「第9波」とされる感染拡大のなか、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となっ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. 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伝え、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. 人材確保について
 - (1) 欠員の出た職場には速やかに職員を配置すること。
 - (2) 年度途中の退職者の欠員補充を速やかに行えるようなとりくみを行うこと。(年度途中の職員募集や採用希望者登録制度(仮称)など)
 - (3) キャリアリターン制度を創設すること。
4. 保育士の配置基準を改善すること。また、障がい児保育の認定基準の改善し、保育士を配置できるようにすること。
5. 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等への特別休暇を有給で新設すること。
 - (4) 新型コロナウイルス感染症罹患による出勤抑制については特別休暇とすること。
 - (5) 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。
 - (6) 新型コロナウイルス感染症による後遺症に苦しんでいる教職員・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。
6. 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。
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。
 - (6) 非正規の無給となっている特別休暇について有給化すること。
 - (7) 会計年度任用職員の病気休暇を有給化すること。
 - (8) 非正規職員の病気休暇取得日数を正規職員と同様にすること。

8. 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も実態を把握、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。希望した職員全員に、定年前再任用短時間勤務の職を用意すること。
- (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歳以後、最初の4月1日の賃金水準について、7割に引き下げられていることを改め、60歳時の水準を維持すること。
- (7) 60歳前後の教職員・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) 55歳昇給停止を廃止すること。
- (10) 「定年引上げ」による採用抑制を行わないこと。

9. 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。
- (5) フレックスタイムを導入しないこと。

10. 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) 管理監督者や管理職に対して、労働時間管理の研修を行うこと。
- (3) 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、説明すること。
- (4) 全ての職場で36協定を締結すること。
- (5) 長時間労働解消の実効ある対策を行うこと。
- (6) テレワーク時の労働時間管理を適正に管理すること。
- (7) 万博を理由にした上限規制を上回る超過勤務をさせないこと。

11. 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とともに、不払い残業について遡及支給すること。

12. 使用者として年休の計画的取得を行うためのとりくみを進め、年休取得を阻害する調査を行わないこと。

13. 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すること。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。

14. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。

- (1) 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) 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。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 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。
 - (6) 病気休暇の時間単位の取得を可能にすること。
 - (7) 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。
 - (8) 夏季休暇の半日取得を可能とすること。
 - (9) 時間年休の取得単位を15分単位とすること。
 - (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。
 - (12) 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とすること。
 - (13) 勤続25年、35年、40年のリフレッシュ休暇を創設すること。
 - (14) 産前産後休暇、育児休業の代替職員は正規職員とする制度を創設し、取得を希望する職員が安心して取得できるための職員採用を行うこと。
15. すべての労働組合を平等に取り扱うこと。また、提案事項については労働組合内で十分議論ができる時間を保障すること。

【学校関係要求】

1. 授業準備時間、時間外に発生している校務、分掌している部活動は「労働時間」であり、教員にも残業代を支給すること。
(厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)「客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること」)
2. 学校の業務量に見合った教職員を配置すること。定数内講師を採用し、正規教職員を増やすこと。
3. 新たな教育内容を次々と学校に押しつけないこと。業務を増やさないこと。「教育課程は学校において編成する」原則を守ること。
4. 「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」、「教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる」(教育公務員特例法)にもとづき「自主研修」を保障すること。とりわけ長期休業中の「自主研修」を奨励すること。
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。
6. 講師の給料表を速やかに「2級」にすること。授業準備、採点、成績処理の業務を担う非常勤講師の給与はあまりにも低額であり増額すること。
7. 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。
8. 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) 2018年度の主務教諭制度導入に伴い生じ、市立高校の府立移管まで続いた（2018年4月1日から2022年3月31日）の間の総括実習助手、教諭（実習担当）に対する極めて不当な昇給停止によってもたらされた損失の補償を行うこと。
- (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。
9. 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。
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ます。

「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ます。

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。
11. 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。
12. 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。

【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. ハラスメントにかかる相談体制は第三者機関で対応が完結するようにし、被害者保護の徹底、被害者の権利を守る制度とすること。
9. 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。
10. 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) 各職場の労働安全衛生委員会の充実させること。また審議内容の職員周知を徹底すること。
 - (4) 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。
 - (5) VDT 作業基準を遵守すること。
 - (6) 休憩室、休養室、更衣室、トイレの設置・改善を行うこと。
 - (7) 健康診断、がん検診の充実、自己負担軽減を図ること。
11. 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。
12. 交通機関の計画運休等が予定されている場合は特別休暇とすること。また並行路線がある場合でも距離が一定以上離れている場合は、出勤の強要を行わないこと。
13. 万博入場券購入を強制しないこと。また万博関連イベントに職員の動員、ボランティアの強制・強要を行わないこと。

以上