

2023年度賃金確定市労組連要求に対する回答

要 求	回 答
【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。	令和 5 年 11 月 8 日に「令和 5 年度給与改定等について」として提案したとおりである。 また、55 歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。
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。	令和 5 年 11 月 8 日に「令和 5 年度給与改定等について」として提案したとおりである。
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、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。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。	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、類似する職務に従事する正規職員の初号給の給料月額を基礎として、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。 また、会計年度任用職員の報酬水準については、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものである。「非常勤の職」を占め、任期が一会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、「常時勤務を要する職」を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、職務の内容や責任等を踏まえつつ、報酬の水準に一定の上限を設けることが適当であると考える。 会計年度任用職員の給与については、令和 5 年 11 月 8 日に「令和 5 年度給与改定等について」及び「会計年度任用職員における給与改定の実施時期について」として提案したとおりである。 再任用職員の給与については、令和 5 年 11 月 8 日に「令和 5 年度給与改定等について」として提案したとおりである。

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。	令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。
(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。	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たことによ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採用し、本市の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。 今後も引き続き、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。
(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。	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、令和2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、外部経歴を加算す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。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。
7. 給料表の改善を行うこと (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。 (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年の大阪市内	令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。 また、給料表については、本市人事委員

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。 (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	会の意見を踏まえ、令和6年4月1日に号給の増設を行うこととしている。
(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。	幼稚園教員の給与について、本市人事委員会勧告を踏まえ、新たな給料表を平成27年4月に導入したところである。 今後も、給与・勤務条件については、誠意をもって交渉してまいりたい。
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。	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たい。 行政職3級相当級については、この間、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、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、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、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したことなど、大きな変更を行ってきたところであ

	る。また、令和5年度より人事委員会の選考試験において、事務職員、技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分の新設が行われている。
(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。	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。
(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。	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。 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。
(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。	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。
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。	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。 その他の事項についても困難である。
(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。	再任用職員に係る期末・勤勉手当については、令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。
(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	会計年度任用職員の報酬水準については、職務の内容や責任、職務遂行上必要と

き下げないこと。	なる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものである。
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。	相対評価による人事評価制度は、公務能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。 令和 5 年の人事委員会からの意見において、相対評価で下位区分と評価される基準を明確にする等の更なる制度の見直しに取り組むこととされた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、相対評価の分布の割合を固定化した制度の見直しを行った。内容については、令和 5 年 11 月 8 日に提案したとおりである。
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	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、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。 令和 5 年の人事委員会からの意見において、相対評価で下位区分と評価される基準を明確にする等の更なる制度の見直しに取り組むこととされた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、相対評価の分布の割合を固定化した制度の見直しを行った。内容については、令和 5 年 11 月 8 日に提案したとおりである。 引き続き、人事委員会からの意見や職員

のための方策を提案すること。	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。
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。	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。
(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。	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。
(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。	通勤手当については、令和 4 年 4 月 1 日に認定基準の見直しを行ったところであるが、引き続き制度内容について十分な検証を行うとともに、必要に応じて協議を行ってまいりたい。 その他の事項については、困難である。
(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。	医師及び歯科医師に係る初任給調整手当については、令和 5 年 11 月 8 日に「令和 5 年度給与改定等について」として提案したとおりである。保育士については、困難である。
(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。	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。 その他の事項についても困難である。
(8) 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。
(9) 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。
(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防疫作業や消毒作業など感染拡大措置に従事した教・職員に対する特殊勤務手当を支給すること。	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、令和5年5月8日から感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律上の位置付けが5類感染症となり、国家公務員における新型コロナウイルス感染症の特例措置が廃止されたことから、本市においても同様に廃止していることを踏まえると、支給は困難である。 今後新たな感染症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。
(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。	在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減の観点から、別紙のとおり在宅勤務等手当の新設を行うこととする。
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。	定年引上げに係る職員の給与制度については、令和4年8月に提案を行い、令和5年4月から実施することとしたところである。
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。	定年引上げに係る職員の給与制度については、令和4年8月に提案を行い、令和5年4月から実施することとしたところである。
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。	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。
【労働条件関係要求】 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	事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じた場合には、交渉事項として対応を

(仮称) など) (3) キャリアリターン制度を創設すること。	行ってきたものと認識しており、総務局としても各所属において適切かつ健全な労使関係が確保されるように、引き続き努めてまいりたい。なお、職員採用については、今後も引き続き、国や他都市状況等も注視しながら検討してまいる。
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。	医師の判断により発熱等の症状がある人に対して、PCR検査が実施されている。また、厚生労働省は、一般用抗原定性検査キット（OTC）を各自で備えることを推奨している。 今後も引き続き基本的な感染予防に取り組んでまいる。
(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。	新型コロナウイルス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。 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。
(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。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。 (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。	教職員に対する特別休暇については、本市全体の動向を注視してまいりたい。 新型コロナウイルス感染症が、感染症法における「5類感染症」に移行となったことに伴い、感染症対策を理由とした時差通勤やマイカー通勤制度の取扱いを終了している。 また、テレワーク(在宅勤務)制度については、令和2年度より制度を導入し、運用しているところである。 今後も給与・勤務労働条件については、本市全体の動向を注視してまいりたい。
(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	新型コロナウイルス感染症罹患によって療養のため勤務しないことがやむを得ない

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。	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。 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。
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の間の不合理的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。	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、総務省通知等を参考に他都市との均衡を考慮して設計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、勤務労働条件に関わる課題が生じた場合には、十分に交渉・協議等を行ってまいりたい。 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。 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。 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りたい。
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	高齢期の働き方については、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度導入により、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながっていると認識しているところであり、今後、運用実態の注視・把握に努めていくこととし、安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続

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。 (10) 「定年引上げ」による採用抑制を行わないこと。	けるための職場づくりについて継続して協議してまいりたい。 なお、高齢期の多様な働き方の観点を踏まえ、技能職員の主任の選考基準等の改正を行う。内容については、令和5年11月8日に提案したとおりである。 また、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対応については、定年の段階的な引上げ期間中、定年から65歳までの間の経過措置として、従前の再任用制度と同様の制度を暫定的に存置する暫定再任用制度を活用することとしている。 60歳以降の職員に適用される各種制度については、今年度対象となる職員に対し、令和5年7月に周知を行うとともに意思確認を実施したところである。
(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。 (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。	定年引上げに係る職員の給与制度については、令和4年8月に提案を行い、令和5年4月から実施することとしたところである。
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。	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。 時間外勤務の縮減は、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス等の観点からも重要な課題であり、時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、時間外勤務に上限時間を設けるとともに、ノー残業デーや定時退庁等の取組を進めてきたところである。 今後も、使用者の責務として日常的に効率的な業務の進行管理を十分に行うなど、時間外勤務の縮減を図るとともに、年次休暇の取得勧奨に努め、総労働時間の縮減に向けた取組を進めてまいる。 なお、令和5年には「大阪市働き方改革実施方針」を策定し、安心して働くことの

	できる魅力ある職場をめざし、風土・制度・ツールの観点から、具体的取組を進めることとしている。 令和5年度は、「高齢者部分休業の新設」「病気休暇の当初3日無給の取扱い廃止」「テレワーク制度の柔軟化（実施頻度・実施場所・時間外勤務の取扱い）」「時差勤務制度の拡充」を実施してきた。また、勤務条件以外にも「市長メッセージの発信」「庁内BGMの実施」「サテライトオフィスの開設」などにより職員の意識改革、勤務環境の改善といった観点での取組を進めている。 今後の取組として、「育児職免の拡充」「フレックスタイム制の導入」「夏季休暇制度の拡充」を実施したいので、それぞれ別紙のとおり提案する。
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、報告すること。 (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。	労働時間の管理については、ＩＣカードによる出退勤管理により、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を行うとともに、ＰＣログ管理支援システムを導入するなど、管理監督者がより一層適正に労働時間を管理することができる仕組みを構築しているところである。 時間外勤務については、労働基準法に定める基準に準拠し、災害その他避けることのできない事由による臨時の必要がある場合を除き、上限時間を定めている。当該「特別な事情」については各所属において厳格に運用しているところであるが、今後も、使用者の責務として適正な勤務時間管理等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。
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	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。

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。	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は重要であると認識している。今後もイクボス研修の充実等により、休暇の取得や制度を活用しやすい職場づくりに取り組んでまいりたい。 なお、年次休暇の取得状況の調査については、令和5年4月1日付で「大阪市職員の分限処分等に関する要綱」を改正し、廃止としました。
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。	職業生活と家庭生活の両立支援策については、育児休業の取得回数の拡充、出生サポート休暇の新設などに加え、非常勤職員に係る制度改善など、国や他都市、民間の動向等を踏まえて休暇・休業制度の整備を図ってきたものである。 本市では、特定事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組、安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり、女性職員の活躍推進に向けた取組について推進することとしており、時差勤務制度、テレワーク制度などを活用することで、職員の働く時間、働く場所の柔軟化を図ってきている。 今後とも事業主の責務として、特定事業主行動計画に基づく取組を推進するとともに、管理者層に対する研修を継続し、男性職員の育児休業等の取得促進を進めるなど、職員が様々な働き方を選択することができる環境づくりに努めてまいりたい。 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、育児休業等による欠員に対応するための人的措置について、所属との協議を踏まえ、対応可能な範囲で本務職員による代替措置を行うこととしている。
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	病気休暇による勤勉手当の算出方法を変

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。	更することは困難である。
(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。	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。
(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。	病気休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、病気休職制度の適切な運用に努めてまいりたい。
(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。	介護休暇・看護欠勤制度については、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が、取得実態等を踏まえて今後も引き続き調査、研究を行ってまいりたい。
(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。	職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、令和4年4月に妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度を改正したところであるが、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。
(6) 病気休暇の時間単位の取得を可能にすること。	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。 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。
(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。	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。 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、L G B T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。 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。
(8) 夏季休暇の半日取得を可能とすること。	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趣旨から、取得単位を1日単位としているところであり、要求項目9「夏季休暇制度の拡充」のとおり提案する。
(9) 時間年休の取得単位を15分単位とすること。	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。
(10) 妊娠障害休暇を14日とすること。	妊娠障害休暇については、他の休暇制度と同様に国や他都市、民間の動向等を踏まえて整備を図ってきたものである。今後も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。
(11) 子の看護休暇の改善を図ること。	子の看護休暇については、他の休暇制度と同様に国や他都市、民間の動向等を踏まえて整備を図ってきたものである。今後も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。
(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しとすること。	短期介護休暇については、他の休暇制度と同様に国や他都市、民間の動向等を踏まえて整備を図ってきたものである。今後も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。
(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。	職員の休暇制度については、国や他都市、民間の動向等を踏まえて整備を図ってきているものであり、今後も引き続き調査、研究を行ってまいりたい。
(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。	育児休業等の長期休業者に関する代替措置については、要求項目13に対する回答のとおりである。
15. すべての労働組合を平等に取り扱うこ	労使交渉のあり方に関しては、「大阪市労

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。	使関係に関する条例」に則って、適切に交渉を行っていかねばならないのは当然のこととして、職制としての責任を果たしてまいりたい。
【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」） 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。	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されないことから、教職調整額として 4 %を支給しているところである。 教職調整額の見直しにあたっては、指定都市教育委員会協議会において、教員の給与改善として「実態に即した制度設計と確実な財政措置を講じられたい」との要望を挙げているところである。 今後とも引続き、国や他都市、大阪府の動向を注視してまいりたい。 学習指導要領には「各学校においては、児童生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、児童生徒の心身の発達や特性及び学校や地域の実態を十分考慮して、適切な教育課程を編成するもの」と示されている。 本市教育委員会としても、教育課程は、学習指導要領及び教育委員会が定める基準により、各学校において適切に編成されるものと認識している。 教員が、絶えず教養を深めながらその職務を遂行するためには、研修が奨励され教員一人ひとりの資質向上等に有効かつ積極的に活用されなければならないと認識している。教育公務員特例法第 22 条第 2 項の規定に基づく研修（以下「承認研修」という。）の実施にあたっては、法の趣旨を十分に踏まえつつ、制度の透明性を確保し、市民に対する説明責任を果たす必要があることから、平成 22 年 7 月に「教育公務員特例法第 22 条第 2 項の規定に基づく研修の取扱いについて」を定め、その適切な実施に努められるよう通知しているところである。
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。	常勤講師の給与については、本務教員との均衡を考慮し、本務教員が昇給可能な年齢までの前歴を加算できるよう、適用号給の上限を令和 2 年度より引き上げたところである。

	常勤講師に適用される給与等については、職務の在り方を含め、他の自治体の状況を注視しつつ、引き続き慎重に検討してまいりたい。 非常勤講師の報酬については、令和5年4月より、授業1時間（付随する準備及び評価の時間を含む）あたり、それまでの2,880円から2,890円に増額改定している。 また、報酬に加えて、当該年度の任用期間が6カ月以上で、週あたり勤務時間が15時間30分以上の非常勤講師については、期末手当を支給することとしている。 今後も引き続き、他の自治体の状況を注視しつつ、引き続き慎重に検討してまいりたい。
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。	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ている。 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。
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。	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。 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。
(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	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、

こと。	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。 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。 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。
(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。	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。 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。 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。
(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。	大阪府移管前の主務教諭制度導入に伴う実習助手のあり方等については、本市教育委員会が主体性をもって判断してきたところである。 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、大阪府の規程が適用されている。
(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。	教職員の給与・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。
(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	職員の給与・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

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。	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。 今後も、給与・勤務条件については、本市全体の動向を注視してまいりたい。
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。	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に、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。 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、教育委員会事務局において課題整理や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。 引き続き、より公平・公正で客観的な新しい制度構築を目指し、人材育成や組織の活性化に向けて取り組んでまいりたい。
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、	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。 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る。

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、パワーハラスメント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。	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。
【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。	新型コロナウイルス感染症について、この間、総務省通知等を送付し、各所属において職員の健康管理・安全管理等にかかる取組を進めてきた。 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、新型コロナウイルス感染症も含めた感染予防について、各所属の安全衛生委員会等において協議され、職場実態に応じて対策が適切に講じられるよう、職員の健康管理、安全管理等について情報発信等に取り組んでまいりたい。 また、高年齢労働者の働き方について、各所属が加齢に伴う心身機能の変化等を踏まえ、現場実態に応じた適切な配慮を講じることができるよう、引き続き健康管理・安全管理についての情報発信や啓発等に取り組んでまいりたい。
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。	休職者のうち心の健康問題による休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。 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。 また、病気休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。
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。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。	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、これらの取組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組を推進してまいりたい。 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、総務局として、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。
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。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。	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。 また昨年度に引き続き、「服務規律刷新プロジェクトチーム会議」において「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、特に全職員向けの服務研修における内容充実等の取り組みを実施したところである。 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。
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。	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。 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。

	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。
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。	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。 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。 各職場の安全衛生委員会の充実については、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おり、各所属の安全衛生委員会等において協議され、職場実態に応じて対策が適切に講じられるよう、職員の健康管理、安全管理等について情報発信等に取り組んでまいりたい。 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。 VDT 作業基準の遵守については、情報機器作業における安全衛生指針を策定するとともに、情報機器作業に係るリーフレット等情報発信をしており、所属において適切に対応されていると認識している。 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。 また、健康診断の充実については、今後も関係法令等を注視しつつ実施してまいりたい。
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。	新型コロナウイルス感染症について、この間、総務省通知等を送付し、各所属において職員の健康管理・安全管理等にかかる

	取組を進めてきた。 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、新型コロナウイルス感染症も含めた感染予防について、各所属の安全衛生委員会等において協議され、職場実態に応じて対策が適切に講じられるよう、職員の健康管理、安全管理等について情報発信等に取り組んでまいりたい。
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。	交通機関の事故等の不可抗力の事故により出勤できない場合については、居住地や並行路線の有無等の事情を考慮のうえ、やむを得ないと認める場合にのみ適用するなど厳格に対応することとしている。なお、並行路線の利用については、運行状況の確認を厳格に行ったうえで、社会通念上妥当かどうかという観点から、総合的に判断することとしている。