

市給与課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

## 平成 27 年 10 月 14 日（水）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（組合）

2015 年度賃金確定市労組連要求をお渡りする。

### 「賃金確定要求」に対する申し入れ

すでに予備交渉で内容についての提示をしているが、要求項目すべてに渡ってなぞって行くのではなく、特に強調したい点を私の方からご説明させていただく。

まず賃金要求の一つ目であるが、賃金カットの項目を冒頭に入れている。この間 7 年間、大阪市では賃金カットの実施がされ、今年の 1 月、2 月の交渉で残念ながら更に 3 年間、率は下げられたものの延長。それが実施されれば 9 年にも及ぶ異常なカットが続くこととなるが、これについては中止をすることを明確に求めている。

それから人事委員会の勧告が 10 月 1 日に出されたが現行水準と比べて異常なマイナス改定の勧告になっている。私達としては、地域経済の振興や消費不況の克服。それから職員の生活の改善との観点から生活改善につながる賃金改定を行っていただきたい。

それから一時金については、プラス改定の勧告となっているため、それに基づく引き上げを依頼する。

それから人事委員会の勧告について強調したい点がある。本文とは離れるが、橋下市長が就任した以降、本人が発言しているが、人事委員会に対する介入だと明確に発言している。その結果、昨年一昨年から 3 年間続けて統計資料の上の 2.5 と下の 2.5 を削るとの人事委員会の統計のとり方を全国ではないが、大阪だけが行っている。その結果、毎年、民間の給与の水準がそれをしない場合と比べて低くなるのが明らかになっているが、去年の場合は 1,500 円弱であり、今年はその影響を人事委員会に確認したところ、5,500 円。率にして 1.2 ないし 1.3 であり、驚くべきマイナスの影響が出ている。これは中立機関としての人事委員会が果たすべき役割をあまりにも歪めているということで、厳しく人事委員会に対しては抗議をして来たところである。やはり全国的に行われている人事委員会、人事院の制度の趣旨に沿って、統計の内容を踏まえた賃金改定というのが、基本中の基本ではないかと考えている。それでもマイナスであるとのことであるが、そこは私達としては譲れないところであることを強く申し上げておく。

2 番目については、非正規労働者の労働条件の改善である。これは私達が強く従来から取り組んでいることである。

3 つ目に生計費を注視しとあるが、青年層の賃金改善を求めているが、これまで全国的な取り組みの中で、最低生計費を計算する運動が存在している。それは実際に物価の状況

や住宅費や食費がどれくらいかかるというものを一つ一つ丹念に積み上げて、例えば25歳の青年が一人で暮らす場合にどれくらいの費用がかかるのかとの計算をした場合、大阪市の職員の方が厳しい状況にあるとのが数字として出ている。そこを見れば、生活が出来る賃金水準を求めているというのが3つ目である。

4つ目は、成果主義、能力主義との関わりであるが、人事評価制度が職員基本条例によって相対評価になった。この影響は、9月30日発表で分限免職を初めて出すことに及んでいるが、はっきり言って職員のモチベーションの低下の影響は強いのではないかと考えている。橋下市長は翌日の10月1日に政党を作るとの記者会見を行ったが、その際に他の党というか、今所属している党の人達を批判する意味で、この分限処分をやったと発言の中で触れられている。だから処分を政治的に利用していると見ざるを得ないし、もってのほかだと感じている。そういう点でも分限処分については由々しき事態であり、今後このようなことがないように口頭ではあるが、強く申し上げる。

給料表については、基本賃金の月額1万円の引き上げを冒頭に記載している。それから人事委員会が3級、4級の号給。我々の言葉としては足伸ばしとの言い方をしているが、号給を増やすとの勧告がされている。我々の認識では、2級も最高号給に相当今後増えてくる。それから5級も増えてきている状況があるため、人事委員会が言っているような3級、4級だけではなく、他の級についてもモチベーションの維持、成績が良くても給料が上がらないとの弊害をなくすとの点での取組が必要であると考えている。

それから(3)は、幼稚園教員、保育士の給料表が今年の4月から残念ながら私達の強い反対運動にも関わらず、議会でも残念ながら議決をされた。ギリギリのところまで、否決される状況も生まれていた訳であるが、結果は残念な結果ではあったが、これを廃止をしてほしいと冒頭で申し上げている。それが叶わない間は、幼稚園の教員は、小学校、中学校の給料表の適用であるとか、保育士の給料表については、廃止するのが前提であるが、職種の専門性、他都市の水準を考慮して抜本的に改善をするというのが求められていると考えている。今後、この状況が続けば、大阪市の幼稚園、保育所に、人が来ないとの結果に間違いなくなることが予測される。人事委員会もそういう状況を自らの勧告を反省するとは述べられていないが、今年はマイナス改定を適用しないとの意見が述べられているのは、その部分もあるかと思う。私達の強い要求についても受け止めていただきたい。

手当の部分については(3)の部分の申し上げる。この間、アルバイト臨時職員の通勤手当の問題が交渉の度にかなり強く私達は要求をしてきた。これは実費を支給されないということで、ちょっと離れたところから通勤される方については、当然、人がいないからあちこちで探した結果存在する訳である。その結果、持ち出しになる。日々の給料が安い中で交通費を持ち出してまで務めるのは難しいとのことで、来ようかなと思っても、それが障害になって来られないとの実例が保育所やいろいろなところである。そういう問題が明らかになっているため、この全額実費支給ということを強く求めておく。それから保育士についても初任給調整手当ということで申し上げている。

7番の格付けの問題では、この間、行政職3級の昇格基準についての改善の提案があった、その時のやり取りもあるが、この何年間の状況を見ると、大学卒、高校卒で大きな昇格率の差が生じている。これは当局の方から出していただいた数字を見ると倍ほど違う。大卒が優位との結果になっている。それから職場の状況としては、何回受けても通らないとの実態の中で、受験そのものを諦める傾向も生まれていると言われている。こういう状況が、職員のモチベーションにとってプラスなのかを率直に問いたい。私達は明らかにマイナスの影響が強いと考えている。通った方は一部はモチベーションが上がるとの結果は間違いなくあるが、全体としては低下につながっていると評価せざるを得ないため、改めて改善を求めておく。

それから保育士の給料表が出来た関係で、保育士の2級の昇格改善。それから技能労務職の2級。これは大阪府の技能労務職の選考基準がすでに大阪市との違いが明確になっている。それを参考にすれば大きく改善が可能だとこの間申し上げている。そういうことも参考に是非とも取り組んでいただきたい。それから大阪府の実例との関係で、ちょっと遡って、行政職の方でも、勤務年数による加算というものが大阪府の試験制度の場合にはある。それについても当局からの情報提供からいただいた資料でも明確になっているため、そういう点の改善を府を参考に、是非とも実現していただきたい。

それから2ページである。色々な要求項目があるが、12番目の年休の調査である。調査するしないは、管理運営事項であるとおっしゃるかと思うが、年休の取得を阻害する調査になっているとの事実を指摘させていただいている。実際そういうことで、取れないな、取ったらダメなのかなとの職員の声がある中で、その調査が本当に問題がないのかどうかを問うている訳である。そのことを検証していただいて、この調査についての私達の要求を受け止めていただく必要があるのではないかと考えている。年休の計画的な取得の調査をするとのことであれば当たり前のことであるが、そうではないため、そのことは12番目で求めている。

それから14番の(3)の病気休暇の当初3日間の有給化との部分であるが、これは橋下市長が就任して以降にこのような制度が出来たわけであるが、今なお全国でこのような制度を持っているところはなく、民間でも聞いたことがない。病気休暇の制度を持たない中小零細企業があったとしても、病気休暇制度があるところで、当初3日間の無給などなく、全国で唯一の制度である。これは職員が病気休暇を取ることをある意味犯罪視するというような視点が根底にはあるのではないかと私達は言わざるを得ない。こういう異常な制度については、即刻改めるべきであることを何度も申し上げてきたが、今回についても強く申し上げる。

それから(1)と(2)の関わりで、代替要員の問題などは提起しているが、毎年、毎年、計画的に人員が減らされている中で、ある職場の話を聞いたところ、係員が8人いている。その半分の4人がメンタルのり患をし、医師からの業務制限を受けている。そうすると8人中4人がそうであるため、電話対応や超過勤務などが就業制限されるわけである。

本当に職場で業務を回していくのが大変だとの声が私達のところに上がっている事例がある。人が少ない。それからメンタルヘルス不調の人が増えているのは相関関係があるかと思われる。そういうこともしっかりと現場実態を見ていただき、改善の方策、もちろん人の問題も含めて取り組んでいただきたい。

それから15番目はパワハラ防止指針である。これは去年まで要求を行い、今年の9月に制定された。制定されたことは私達の要望が受け入れられたということで、歓迎するところではあるが、引き続き職場からパワハラを受けたとの相談を受けている。それは私達の組合員以外にも含めて相談がある。それは非正規の方もいるが、職場に配属される。仕事の量は自分にとって見たら加重だということを直属の管理職に相談をしたら、それであれば辞めてもいいと簡単に言われたとのことである。それでビックリしてしまって心の不安定をきたして相談に来たという事案がこの間あった。そういうことも起こっているということである。これまでも、いくつかの例を申し上げたが、職場の状況が人手不足であり、かつかつの状況で仕事をする中で、それぞれの人の余裕がなくなっているものである。そのように言った管理職についても、ある意味での大変な状況に置かれている可能性がある訳である。指針では管理職も職員もパワハラを起こさないように努めるべきだとの規定はあるが、それを起こすような要素も含めて見ないと本当の意味でのパワハラの根絶につながるのではないかとということで、実行ある対策をお願いしたい。ただ、相談窓口が所属の中で設けるとの指針の中身になっている。私達の要求としては、第三者による相談窓口の開設を求めているため、指針の内容充実をという意味で、この部分については強調させていただく。

それから元気回復福利厚生事業の点であるが、正規臨時非常勤も含めた制度にする。それから互助会の雇用者負担を行う。この負担を行わなくなって久しくなっているが、これを実施していただきたい。

(3)は今年に初めて項目として入れていることであるが、労働安全衛生法が昨年法律改正がされ、今年の12月からメンタルヘルス検診を義務化されたとの状況がある。この取組については容易なことではないが、しかし、今の色々と申し上げた職場実態を踏まえるのであれば、これこそ着実な実施を求められていることだと思われるため、私達の要求項目に沿って取組を進めていただきたい。

最後に非正規の問題を改めて要求をしているが、最低賃金の問題などをここに含めて申し上げているので、それぞれの要求について十分な検討をし、改善の方向に向けた努力を市側として全力をあげるようお願いしたい。

5の(3)の内の保育士の給料表のことであるが、今後交渉の中でお答えいただきたいが、保育士の仕事を子どもと遊ぶだけで特別な知識を必要でないと思っているのかを是非ともお聞きしたい。それから世界の流れ、日本の流れの幼児教育重視で保育であっても幼稚園であっても、ここにこそ財政的にも落とすことが経済学者も結果として効果があるとの流れの中で、保育や幼稚園の教育について、どのように思っているのか今後の交渉の中

でお聞かせしていただきたい。

裏面の12番の年休の取得のところであるが、先ほど中山書記長が言ったとおり、阻害するような調査はすべきでないと思っているが、調査した結果をまた教えていただきたい。取れていない人が沢山いる。私の身の回りの人達のことを思うと20日のうち本当に20日を消化している人は少ないと思う。その辺取れていないことをどう捉えるのかなど、労働安全衛生の観点からどう捉えるのか、取れるように使用者側としては努力しないとだめかと思う。その点についてどう思われているのかなということと、ここには記載はしていないが、生休に関しても今取れていない。保育所の現場では、誰も取っていないというのが実態であるが、そことをどう考えるのかということをお聞きしたい。よろしいか。

(市)

皆様方には、平成21年度からの継続した給料カットにご協力を頂き、この場をお借りして改めてお礼を申し上げます。ただ今、賃金確定要求に関する申し入れをお受けしたところであるが、この件に関しては、10月1日に本市人事委員会から「職員の給与に関する報告及び勧告」が行われたところでもある。私ども公務員の人事、給与等の勤務条件については、制度の透明性を確保しつつ、市民に対する説明責任を十分に果たすことがこれまで以上に求められている。いずれにしても、本日要求を受けたところであり、今後については、要求内容及び人事委員会からの勧告内容を慎重に検討し、精力的に交渉・協議のうえ、早急に回答をお示ししてまいりたいと考えている。なお、特に勧告内容のうち今年度公民較差に関する部分については、11月中旬に条例改正が必要となるものも考えられるため、11月初めを目途に交渉を進めてまいり、給与制度の総合的見直しに関する部分については、予算市会に向け引き続き協議を進めてまいりたいと考えているのでよろしくお願いいたしたい。