

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 28 年 1 月 12 日（火曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

給与改定等については、昨年 10 月 14 日に「賃金確定要求」の申し入れを受けて以降、今年度公民較差に関する部分については 11 月初めを目途に交渉を進めてきたところであるが、給料月額削減措置を実施している中で大きなマイナス改定となることから、新市長にも確認したうえで回答を行うこととし、給与制度の総合的見直しと併せて引き続き協議してきたところである。

本日はこれまでの協議内容を踏まえた現時点における回答を行いたいのでよろしく願います。

まず、今年度公民較差に関する給与改定についてであるが、人事委員会からの勧告どおり、給与カット前の公民較差であるマイナス 2.43%に基づく給与改定として、医療職給料表(1)、保育士給料表及び幼稚園教育職給料表を除く給料表について改定を行うこととし、速やかに改定を行う観点から平成 28 年 3 月 1 日より実施することとしたい。

これに関わり、年間公民給与を均衡させるための調整については、給与削減措置が実施されていない弘済院に勤務する看護師等について行うこととし、平成 28 年 6 月期の期末手当で調整することとしたい。

また、期末・勤勉手当についても、人事委員会勧告を踏まえ、年間で 0.1 月分を引き上げて 4.2 月分とし、本年度については 12 月期の勤勉手当を引き上げ、来年度は 6 月期及び 12 月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとしたい。

次に、給与制度の総合的見直しについてであるが、全ての政令指定都市において実施勧告が行われていることから、国及び他の地方公共団体との均衡の観点も踏まえ、人事委員会勧告どおり、地域手当及び単身赴任手当を引き上げるとともに、医療職給料表(1)を除く給料表について引下げ改定を行うこととし、一部の級については号給増設を行うこととしたい。また、これと併せて退職手当の調整額を引き上げることとし、これらについて平成 28 年 4 月 1 日からの実施としたい。

なお、幼稚園教育職給料表については府費負担教職員の地域手当の改定状況を踏まえ、判断することとする。

また、具体の給料表については、先ほどの公民較差に関する改定内容と併せて、お配りのとおりとしたいと考えているのでよろしく願います。

次に、給料月額削減措置についてであるが、この間の交渉でも申し上げているとおり、本市の引き続き極めて厳しい財政状況を乗り切っていくためにも、現行どおりの内容で継続してまいりたい。

次に、「賃金確定要求」に対する回答であるが、内容については各担当課長から説明する。

なお、要求内容の読み上げは省略させていただくのでよろしく願います。また、基本的に所管課長から回答するが、複数課にまたがる項目については、まとめて回答を行うのでよろしく願います。

「賃金確定市労組連要求」に対する回答

以上が、私どもとしての現時点における精一杯の回答であるが、本市として改めて検討することとし、何について再考できるのかも含めて引き続き検討させていただきたいと考えている。

なお、条例改正等の手続きを考慮すると、残された日程はわずかであることから、精力的に検討し、日を改めて回答することといたしたい。

(組合)

私たちの賃金確定要求に対する回答、あるいは国や人事委員会の勧告を受けたうえでの給与制度の総合的見直し、給与改定それから賃金カットの継続。そういった内容が今日時点でのぎりぎりの回答だということとなされたわけであるが、何点か発言する。

昨年10月14日に申し入れをし、11月初旬に課長から発言があったように新市長の意向も受けてということで、今日までの経過としてあった。12月19日に就任、21日に初登庁ということで、その後25日と28日最終日も含めて事務折衝を行ってきた。そして本日1月12日、日数的には非常に短い期間の交渉にしか残念ながらならなかった。これは市側の皆さんは新年早々から非常に努力をされたということについては評価するものだが、やはり物理的な日程というものは、極めて厳しいものであるということをもっと申し上げたいと思う。

吉村新市長が新年の職員向けのあいさつを行われていたが、その中で行政の無駄をなくす改革を徹底的に進めていく、そのために市長報酬を40%削減することから始める。それから職員の給与削減も継続する。という発言を行われた。この後に税金を1円たりとも無駄にしないよう。という言葉が続けられたが、私たちはこの発言を聞いて疑問に思ったのは、市長にとって職員の生活費、賃金というものは税金の無駄になるのか。という率直な疑問を持たざるを得なかった。職員が安心して働き続けられる労働条件を確保することは、ひいては市民の皆さんへのサービスの向上に繋がるという大切な問題であるので、決して無駄なものであるとは私たちは思っていないし、そのために労働組合が存在し、このように要求を掲げて取り組みを進めているところである。

吉村市長が選挙中に色々ところで街頭演説等をされているのを私自身何回も聞きに行き、その中でご本人がバスの運転手が1,300万円の年収を貰っていると、つい5年前まで貰っていたと。というようにおっしゃられた。これは事実ではなかったわけである。10年以上前、關元市長の時代に存在して問題になり、是正をされた事例であったが、それを

つい 5 年前までということを繰り返し言われていた。この演説の中身について私自身はダメだと思ったわけであるが、こうすることで市民の皆さんの怒りを呼び起こす。そのことによって市民感覚が私たち職員に対して非常に厳しいものとしてもたらされる。これは明らかに議論が間違っているというように考えている。また、市長報酬 40%カットということでは言われている。確かに 40%というのは大きいですが、額でいうと条例的には 170 万円を超える現行の額であるから、40%を減らしても 100 万円を超えるわけである。十分生活ができる水準である。この生活できる水準の 100 万円という額と、職員が住宅ローンやあるいは教育費で、本当に苦労しながら生活を送るということと一緒にされては困る。とうのが正に私たちが率直に思っていることであり、そういう点を踏まえた人事当局としての努力を引き続き求めざるを得ないと思っているところである。

それから給与改定にかかわるものとして、その基礎となる人事委員会の勧告の内容についてであるが、橋下前市長は、記者会見の中で僕が介入をして問題点を正したということ繰り返しおっしゃっていた。何をどうしたのかということはお存知かと思うが、勧告作業が歪められた。民間給与が月額で 5,500 円も引き下げられる、少ない水準として報告をされるような操作が行われた。率にして 1.3%の影響が出ている。年間にして平均で約 10 万円の賃下げがこれだけでされるのである。去年のこの勧告が出て以降、新市長の判断を仰ぐという判断の下で、12 月実施が 3 月実施に伸びるという点、これは職員にとってみればプラスには間違いない。この点は評価するべきだと思うのだが、かと言って 3 月にそれが実施をされるということで、今年度退職を予定されている方、この橋下市長の介入によって影響する 1.3%、月額平均 5,500 円であるから、退職時点で言えば約 1 万円近いマイナス改定の影響が出るわけだが、これだけで 50 万円を超える退職金の減額になる。これを考えた場合に、その内容のひどさというのは改めて歴然としているのではないかと考えている。

それから、大阪府の人事委員会は賃金カットに対して毅然と中止を求めたという経過があったが、人事委員会は残念ながら大阪市の財政状況について極めて理解を示す勧告をされている。私たちが常々申し上げているように平成 25 年度の決算では、242 億円の黒字を出した。年間で 500 億円を超える基金の積み増しを平成 25 年度だけで行うという状況をもたらした。平成 26 年度の決算、去年の秋に出たが、26 年連続の黒字、10 年連続の借金総額の減額ということが財政局からの決算報告で出されている。こういう状況を見るならば、市側が先ほど回答された危機的な財政状況というのは、これは誤りであるということについて指摘をせざるを得ないと思う。そういう点で給与改定の率、内容、時期、賃金カットの在り方を含めて、改めて市側の検討を強く求めたい。

それから、個々の回答についていくつか意見を申し上げる。給与制度の総合的見直しとの関連事項であるが、我々のことばで号給の足伸ばしと申し上げているが、人事委員会の勧告もあり、その提案がなされたが、最低以下の提案が、ないというくらいの、4 号給 400 円のところから始まって、本日若干の手直しがあり 3 級の場合は 4 号給 600 円、4 級の場合

で4号給700円という改正提案がされたが、この程度の上積みは、これは評価に値しないと言わざるを得ない。人事委員会がいう給料月額を引き下げの範囲内と表現されたが、3級で言うと3,600円、4級では4,000円という最高号給の額を引き下げが市側の提案でなされるわけであるので、人事委員会の見解に基づけばその額の足伸ばしということは可能だということをお願いしたい。

それから、保育士、幼稚園教員の給料表の作成について、これは去年の交渉で私たちが非常に強く反対を行い、議会に対しても取り組みを強めた。残念ながら議会において改選を前にした自主的づくりというものと引き換えに可決成立させられたと私たちは考えているが、この結果、人材確保にとって大きなマイナスになってしまっているというように私たちは考えている。私たちは行政職給料表や、あるいは幼稚園の場合は教育職給料表を適用するように要求を掲げているが、そもそもこの給料表の作成によって、保育士1級の最高額でいえば28万円前後で留まってしまう。全保育所の中の7割以上の人たちがこの水準でしか退職を迎えられないというような絵姿の給与体系に、現時点ではなっているわけであるので、これを改善する、生活を維持できる水準を確保するという点で適用する給料表の問題、給与水準をアップさせるという問題、昇給昇格制度の改善を求めていくと、こういったいくつかの視点で要求を行ってきたところである。それぞれの観点で一步でも前進が図られるように検討を改めてお願いしたい。私たちの主張は、技能労務職給料表の問題でもそうだが、働き続けられる賃金水準を確保できるかどうか、この点に主たる主張のポイントがあるので、そういう点を踏まえて検討をしていただきたいということが私たちの主張の柱であるということをお願いしたい。

それから人事評価についてであるが、頑張っている職員に賃金の上積みをするのが住民サービスの向上に繋がるというような回答が行われている。一方で私たちが指摘しているのは絶対評価で3点以上3.75点未満の職員が1,377人存在したという事実。この人たちが相対評価の4区分、5区分になり、賃金でゼロかあるいは半分の賃上げにしかないというこの事実に基づいて問題点を見、改善をどのようにするのかという姿勢を問うているわけである。ここの問題についての回答は、残念ながらされていないということについても指摘をせざるを得ない。

次に通勤手当の認定基準の見直しについては、現行の矛盾を改善するというように私たちは評価をしている。引き続き問題点の改善を求めて私たちも取り組みを進めていきたいと思う。

それから年休の調査の問題である。回答では突発的な休暇の取得、早いペースの改善を目的とするということではあるが、この目的を達成するならば、そもそもこの調査は必要ないのではないかと思う。こういう事実として年休取得を妨害しているという中身を私たちは指摘をしているわけであるから、マイナーチェンジで一定の改善をされたという事実はあったとしても、そもそもこの問題については年休の妨害になっているという事実、実態を立脚して調査を速やかに辞めるという判断を求める。

それから病欠休暇の 3 日間の無給の問題であるが、全国的にも例のない制度、これについても極めて問題があるということで強く申し上げてきたがやめるべきだと思う。これらの問題、服務規律を目的とするということでの色々な施策の変更が行われてきたが、職員を犯罪者予備軍に扱うような制度になっているのではないかと私たちはこの間批判をしてきたが、やはり職員の中に信頼関係を基礎として人間関係を作っていくと、こういう大阪市を作るならば、これは改めるべきではないかと強く申し上げたい。

最後になるがパワハラの問題である。この間、指針ができて一定の取り組みがなされようとしている。しかし現場で起きている事案はかなり深刻な事案が率直に生まれている。私たちにも相談が何件も寄せられているということについてもこの間事務折衝で申し上げてきた。第 3 者窓口の設置という問題についても私たちは強く申し上げてきたが、今年の 4 月から一定の前進をみるようであるが、緊急の課題、内容の改善も含めて引き続き協議を求めたいと思う。率直に私たちの要求の中身を見ていただきたいが、適正化研修そのものにパワハラ危険があると、パワハラ研修ではないかという指摘を行ってきた。これについては担当をされている人事担当との協議が必要ではないかと私たちは認識をしているので、この点についても引き続き協議を求める立場である。給与課長の方から引き続き検討し、残された日程はわずかということであるが、私たちとしても非常に切実なそれぞれの要求に基づいてこの間取り組みをしてきた。基本は住民サービスの充実、そのための勤務労働条件の確保という立場であるので、市側の誠意ある検討、回答、再検討を強く求める。私からは以上である。

幼稚園教員、保育士の給料表の問題であるが、前段であるように市長の意見を聞いてまた回答をするということになったが、吉村市長は修学前教育の重視ということで、民営化の問題は変わらないにしても、つまり、修学前教育ということ重視するということをおっしゃっている割には前と回答が変わらない。はっきり言って。世界の流れも、保育も含めて教育として扱うべきだと。保育士の場合もである。私たちが言う幼稚園教員の場合は人事委員会があえて言葉は悪いが言うが、けしからん、小中学校と同等の仕事をしていないと、ああいうけしからん言い方であるから私は納得できないが、それはともかく教育職だと言っている。しかし世界の流れでは保育士も教育職として扱うとそれが世界の流れで、そしてその方が税金を 1 円も無駄にしないとおっしゃったが、そこに税金をかける方が経済としてもプラスになるのだというのが今の世界の動向であるので、そういう意味で言うのであれば、市長の意見を聞いて保育士や幼稚園の給料表を条件として上げるべきである。再考すべきである市長が変わった段階で。

今、回答に対していくつかの指摘をしてきた。国の方でもアベノミクスの中でやはり景気がなかなか厳しい状況にある中で、労働者の賃金を上げていこうというような方向性があった。その中で大阪市の状況というのは極めてそれに逆行するのではないかとように思わざるを得ない。やはり労働者の賃金が改善されていくことによって景気も刺激されていくのだと、これは政府も財界も認めるところであると考えている。その中で大阪市の

状況については先ほども申し上げたように逆行すると言わざるを得ないと思う。

先ほど申し上げたように私もやはり幼稚園、保育士については世界の流れに逆行していると、税金の観点から言っても、ここにどう税を投入していくか。お金をかけていくかということが極めて重要な問題だと、世界で指摘をされている中で正しくこれは極めて重大な逆行であると言わざるを得ない。他の地域との均衡ということでは言われるのであれば、正しく幼稚園や保育士、そして技能労務職も含めてであるが均衡という観点からもずれているというように言わざるを得ない。その中でぜひ給与改定の率、そして内容、それから時期、それから減額措置、賃金カットの在り方を含め総合的に再検討することをこの場において改めて強く要求したいと思う。課長が言われたように日数に制限があるということについては否定するつもりはないが、その中で極めて重要な問題を抱えている中で、やはり協議の期間が短いということについては指摘せざるを得ないと考えている。十分な協議と先ほど申し上げた観点についての検討をぜひ改めて強くお願いしたい。

(市)

今、皆様方から様々な指摘をいただいたところであるが、冒頭申し上げたように、何について再考できるかも含めて引き続き検討していきたいと思うし、委員長がおっしゃったように残された日程がわずかであることから精力的に検討し、日を改めて回答することといたしたいと思うのでよろしく願います。

(組合)

1点だけ。私は市立高校の事務職員であるが、私たちは定数職場である。その中で今採用がなく、ずっと定数内職員として臨時的任用職員が私たち本務者と同じ仕事をしている。この度、新採の採用があるが10人で、だいたい半分くらいは来年度も採用が見込めないと定数職場の穴は空き続ける。その職員の給与改定がこの度提示されていたが、計算してみると8,310円が月20日働いて166,200円、これが12月働いても1,994,400円にしかない。ボーナスもないし退職金もない。これは2部制で同じ仕事を定数内でしていればボーナスもあるし年休だって20日あるし退職金だってある。そういうことがあるのだが、市立高校で働いてこうと、一緒に一生懸命私たち本務者と仕事を分けて仕事を一人前してくれている人の労働条件がこれである。年休だって10日しかないし夏季休暇だって4日しかない。そんな状態で今一緒に働いてくれている人に来年も一緒にいてくださいとは言えない。この状態でこれかと思う。せめてボーナスを1月出すとか退職金を1月出すとか改定を1日1万円にするとかならまだちょっと未来が見える気がするが、この改定はずっと今高校の事務職員というのは今一緒に働いている、このひどい状態で働いている人にやはり心を寄せてしまうのが当たり前くらいに皆健気に働いているのだが、その改定がこれかというのが私は今日ここにやってきてかなり悲しい思いをしている。これはなんとかならないのか。しかし定数職場なので1人前働いてくれないと3人4人5人の職場では、ア

アルバイト的なことをされていたのでは仕事は回らない。これだけは伝えたいと思い発言した。

アルバイトの方の賃金についてもこの間の折衝でも指摘をしてきた。交通費の問題。実費が支給されないと。それから臨時的任用職員の方たちの低賃金の問題等についての指摘、要求であるので、ここについてもぜひ検討をお願いしたい。

引き続きよろしく願います。