

市人事室給与課長代理以下、市労組連執行委員長以下との予備交渉

令和 3 年 3 月 24 日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

それでは予備交渉を始めさせていただく。まず交渉議題の確認だが、令和 3 年度給与改定等市労組連春闘要求について、市労組連からの申し出に基づいて本交渉を行う。日程について令和 3 年 3 月 30 日火曜日の 16 時半から、場所は本庁舎 4 階第一第二共通会議室。例年要求項目について、交渉事項とそうでないものがあり、いわゆる管理運営事項が含まれており、要求そのものを否定するわけではないが、交渉事項に係るものしか協議できないことを、ご理解をよろしく願います。

交渉メンバーは、市側は人事室給与課長以下、教育委員会事務局ということでよろしく願います。

それでは、管理運営事項の確認、変更点等、去年からの内容で新規変更、内容を確認する必要があるところについてはそれぞれ各担当等から確認させていただく。

給与課の本給担当については、管理運営事項はないと考えている。去年の要求書との変更点においても意味内容の確認をしたい部分もない。

どこの担当というわけではないが、19 は、全て管理運営事項となる。

今日は人事課の担当者が都合つかなかったため、代わりに管理運営事項について、聞いているところを申し上げる。

1 は、中段あたりの雇用確保を行うこと、最後の方にある人員増という部分。2 は、人員を増やしという部分。6（1）は、全文。6（3）は、正規職員への任用替え、有期雇用を廃止することという部分。6（4）は、会計年度職員の任用においては、以降の部分。7 は、前半の一文。9（3）（4）は、全文。11 は、全文。少し飛んで 17（2）は、最後にある人事委員会と連携し、取得実態調査を行うことという部分。17（9）は、年休取得を阻害する調査を行わないことという部分。17（14）は、全文。18（4）は、後半の委託業務を直営に戻しその業務への再配置を行うことという部分。18（7）は、再任用者については定数外とすることという部分。人事課については以上である。

続いて手当・非正規のところでは管理運営事項は、6（6）の全文。16（2）の全額非課税を国に働きかけることという部分。

続いて厚生部分について、17（21）は、外部相談窓口に直接相談できる体制をつくることや窓口の運用改善を行うことという部分。

教育委員会事務局からは、10（4）の新規事項でいただいているところであるが、長時間労働の軽減を図ることと教員の労働過重の状況を改善することという部分は労働環境に係ることなので交渉事項であると考えているが、教員 1 人当たりの授業時数の上限設定を行いと教員増を行いという部分については管理運営事項となる。最後の方の 23 と 24 は管理

運営事項となる。

こちらの方から確認させていただく事項は、以上になる。

(組合)

確定要求が終わったばかりであるが、引き続き春闘要求をしており変更点としては、3の56歳以上としていたところを55歳以上としている。

今、各担当から管理運営事項を指摘されたが、我々としては、職場の環境改善や賃金労働条件の改善のためには、こういった要求もあるということで示しているので直接の回答ができなくともこれに関連して、様々な賃金労働条件に対する要求の改善の協議をしていただきたい。とりわけ6について、去年の確定要求から申しているが日本郵便裁判の結果を踏まえた対応を行うことということで、通勤手当や夏季休暇については就労者全員に同様に与えなければならないという理解がされている。年末年始等の業務に従事する場合は正規、非正規に関係なく与えなければならないという趣旨の判決ということで、その趣旨に則り格差があるものについては、早急に解決をしていただきたい。

6(6)についても管理運営事項ということだが、毎月の給料が下がって生活が大変になっている中で、大阪市としてそこを引き上げるために国への財政要求を行っていくべきである。

9の人事評価の部分について、絶対評価結果が期待レベルに達しているにもかかわらず一定数の職員が第4・第5区分にならざるを得ないところは人事委員会も指摘していることもあり、このあたりの矛盾をぜひとも解決できる返答をしていただきたい。これは下の(3)まで関わるところである。

10(4)の教員の増員の問題について、小学校が35人学級に動き出しており、この間、菅首相が中学校についても35人学級へ向けて動くことを表明している。学校の現状、教員の長時間労働の問題を解決するためには、教員の増がぜひとも必要であると考えていただきたいし、教員だけでなく行政関係についてもコロナのなかで職員が頑張っている。大阪府が人を大きく増やす方針をとっており、大阪市もコロナ対策で3年度と4年度については、採用を増やしているということは聞いているが、市労組でも要員団体交渉の際に人員増をしなければならない旨を申し上げる。

15(1)の要求額については、春闘アンケートということで多くの自治体で働いている人、組合員に限らずアンケートを取っている結果の数字である。この数字をきちんと尊重し引き上げをしていただきたい。

15(6)の後半部分、最高号給に滞留する職員について人事委員会にも申し上げたが、1級、2級、3級、4級に滞留する人が毎年、毎年増加している。これをどう解決するのか。滞留が長引くと、とりわけ1級とか2級で定年退職まで低い金額のままになると職員のモチベーションが下がりっぱなしになってしまう。ここを大きく引き伸ばす、延長することを検討していただきたい。

15（７）の前歴の問題は確定要求でも再三申し上げたが、他市と比較しても見劣りしている部分があるので、せめて他市並みに改善していただきたい。

16（２）の通勤手当の全額非課税について、大阪市は府外からの通勤者も非常に多いことから国に働きかけする必要があると考えている。

17（４）の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年未満とすることということで、やむなく病気になってしまったが引き続き定年まで働きたいと思っている職員が安心して療養に励めるような改善をしていただきたい。

17（７）の不育症治療についても市民に対して支援策が始まるというところで職員に対しても支援の一環として不妊治療と同様の職務免除制度を制定していただきたい。

17（10）①の病気休暇当初３日間無給の取り扱いは毎年申し上げているが廃止すべきである。きちんと一日目から安心して療養できるようにしていただきたい。毎月の懲戒処分の公表を見ても、体罰や飲酒上の暴力等の職員というよりは人間として問題のある行動として処分されていることがほとんどになってきている。制度の悪用をする職員がいないかな必要ないと考えている。

17（12）の夏季休暇の半日取得の問題について、費用がかかるわけでないことを毎年申し上げており、可能としていただきたい。

17（14）の産前産後代替職員について、正規職員として雇用したうえで代替としていただきたい。

17（21）の外部相談窓口についても、確定要求の中で意見を申し上げたので理解されていると思うが、確定要求の際には相談体制も含めて検討されているということなので、是非とも実現していただきたい。

18（４）の委託業務を直営に戻すことについて、なんでも民間に委託し様々な問題が発生しており、それに対する総括がされていない中で続けられている。今後、大きな災害が発生することが予想されている中で、今の体制のままで対応できるかを含めて再考すべきである。

19の公契約条例については、自分たちの賃金労働条件だけでなく、大阪の経済をどう発展させていくかという観点も持った要求である。大手のゼネコンや建設会社だけが儲ける大型公共事業ではなく、地元の大阪市で頑張っている業者にできるだけ発注し、地域でお金を循環させる。市民、業者の懐を暖めて、内需主体の経済活動をすることで税収が向上する。そのためにこうした公契約条例を制定していただきたい。とりわけ1500円というのは、我々が要求している最低賃金である。最低でも1500円ないと現状の生活ができない。先日、菅首相がようやく全国平均1000円をすぐにということを表明したが、1000円でも年間にしたら200万円にも届かない。それでは大都市大阪で生活するのは非常に厳しい。市民生活を応援するためにも公契約条例を制定していただきたい。

高等学校移管の問題については、府に移管しないということ。効率化だけでなく、子どもたちの教育権を守ること、教職員の働く環境を守る上でも移管の凍結撤回をしていただきたい。

い。

24 の少人数学級については、去年のコロナで一斉休校明けの少人数の再開の際に先生から、これぐらいの人数でようやく子どもたちみんなに目が行き届くという声が上がっている。子どもたちの学ぶ権利を守って、身になる。日本の社会にとっても、大阪市制にとっても非常に大切なことであると考えている。国が 35 人学級と言っているが、それよりも先に行くトップランナー方式でイニシアチブをとってもらいたい。1 兆 8 千億円の予算を持っている大阪市に先導を切って頑張ってもらいたい。

管理運営事項について、線引きが難しいと考えている。人員増については、やはり労働条件にかかわると考えている。ある仕事を 10 人でするのか 11 人、12 人でするのか、はたまた 7 人や 8 人でするのか。これはまさしく労働条件にかかわると考えている。その中で 10（4）の教員 1 人当たりの授業時数の上限設定と教員増については労働条件にかかわるんだという思いを強く持っている。管理運営事項であるという指摘があったが、中身について人員増を含めて様々な話をしていきたい。

15（7）の前歴加算の問題の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については、同じ局が雇用していて税金も払っている。大阪市と民間のアルバイトであれば、合算するのは難しい部分もあるかと思うが、同じ大阪市の同じ局が雇用しているのは、一目でわかるのではないか。その両方に対して、本人は税金を払っている。到底、納得ができない。

17（2）の人事委員会と連携し、取得実態調査を行うことについて、管理運営事項になっているという指摘がある。表現等含めて、難しい部分があると思う。ただ、職種、職場によっては、例えば保育士や学校現場については、休憩時間が取れないという厳しい状況がある。民間であれば、休憩時間が取れないことを労基署に相談・申告すれば調査に入ることになる。休憩時間というのは常態的に与えられた極めて重い罰も労基法に定められている。そういった中で、実態調査をするかどうか管理運営事項としているが、休憩時間が実際、常態的に取れていないのであれば労基法 34 条違反となり、非常に重い懲役刑になるものだ。そういった中で指摘を受けている職種や職場の調査をするという必要性は極めて大であるという指摘をせざるを得ない。

23 について、生徒の教育環境、教職員の労働環境の後退をもたらすという表現を入れている。少しでも協議事項にチップさせようという思いで入れている。非正規職員はもしかしたら職を失う人がいるかもしれない。非常な生活困難に直面するかもしれない。正規職員もケースによっては職を失う可能性があると考えている。私たちはこの部分は労働条件であり協議事項であると考えている。

24 について、三密を避けろと言いながら学校というのは密の塊である。その中で子どもや教職員の安全のために少人数学級の推進を要求している。当然、労働条件にかかわる問題だと考えている。ちなみに十数年前の話になるが、日本の大学の教授とイギリスの大学の教

授が話すことがあったそう。イギリスの大学の教授が日本の学級編成基準は何人ですかと問いかけたときに日本の大学の教授は 40 人と答えた際に 14 人の間違いではないかと話があった。それほど、日本の学級編成基準は巨大規模であるという認識を持つべきである。

グローバルスタンダードで言えば、ILO の教員の地位に関する勧告で、教員団体は教育政策フロー、立案、策定に参加すべき団体であるという指摘を受けている。意見交換することは最低限必要なことであるとグローバルスタンダードの観点からも申し上げる。ぜひよろしくお願いします。