

市人事室給与課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和3年3月30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

（組合）

それでは2021年市労組連春闘要求書を提出する。

2021年市労組連春闘要求の申し入れにあたり一言申し述べておきたい。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大はこれまでの生活と働き方を大きく変化させるとともに、公務公共サービスや自治体の仕事を拡充しなければ、住民のいのちと暮らしを守れないことが明らかになった。とりわけ、大阪市内の保健所を1カ所に集約化、環境科学研究所は大阪府の公衆衛生研究所と統合・独法化、市立病院の廃止が押し進められてきたため、平時でぎりぎりの状況、緊急時の対応ができないありさまになってしまった。感染抑止のための検査ができない、クラスターの追跡ができない、医療にかかれぬ、医療の現場が逼迫している状態が続いている。いのちと健康、暮らしを守ることにつながる対応を、最優先に行うことを、まずはじめに強く求める。

2021春闘は新型コロナウイルス感染症の大流行、相次ぐ自然災害、東日本大震災後10年を迎えても真の復興がすすんでいないこと、厳しい経済状況、政治の腐敗がすすんでいることなど、いま日本社会の大きな社会的転換点の中ですすめられている。2020年は「なんでも自由に競争して勝ったものが成果を手にする新自由主義」の考えの下にすすめられてきた経済社会が、いかに人々のいのちと暮らしを脅かしているかが明らかになった1年だった。2021年はコロナ後の社会へむけ、大企業や富裕層の利益が優先される経済社会を突き進み、格差と貧困をさらに拡大するのか、それとも労働者・国民が8時間働けば人間らしく暮らせる社会へ舵をきり、労働者・国民にとって希望ある新しい社会への1歩を踏み出すのが問われる1年となる。

これまで大企業は、内部留保はいざという時のためと言って毎年積み増してきた。大企業5800社の内部留保は2019年度には前年度から10兆円も増やし459兆円、大阪でも42兆円にもものぼっている。新型コロナウイルス感染症が企業活動を直撃し、大企業は今こそ内部留保を使い、労働者・中小企業を守る社会的責任を果たすべき時に使おうとはしていない。大企業に社会的責任を果たさせ、労働者、中小零細企業に還元させること、大阪市が市民の暮らし優先の施策で、地元の中小零細企業、商店への支援、公契約条例の制定、最低賃金の大幅引上げをすることが大阪経済を回復させることにつながる。大阪の景気回復には、大企業と大阪市の責任が問われている。

大阪市の2021年度予算は、新型コロナウイルス感染症感染拡大の下で、解雇される労働者が増え、中小企業の営業が苦境に陥る中で歳入が減少すること予想されている。そういう状態の中では、大阪市は不要不急の事業の縮小や中止を検討するとともに、医療、介護、福祉の分野で雇用を増やし社会保障を充実させること、労働者の賃金引上げ、最低賃金の大幅

引き上げ、大阪経済の中心である中小零細企業の営業を守る施策の強化・拡大で懐を温めることが消費を刺激し、経済の回復を図っていくことが必要である。しかし、予算案をみるとカジノ誘致のための夢洲地区の土地造成に約 176 億円、超大型クルーズ船を呼び込むための岸壁改良に約 3 億円、淀川左岸線 2 期事業に約 239 億円など巨大開発に税金と労力を費やしている。市の予算を大規模開発やカジノ誘致・インバウンド頼みの経済成長に費やすのではなく、教・職員や市民の暮らしと雇用を守ることに使い、地域の内需を刺激することで、政令指定都市の役割と機能を発揮し、消費不況を克服させることが、景気回復の特効薬である。

3月24日の府議会、26日の市議会で「大阪市及び大阪府における一体的な行政運営の推進に関する条例」、いわゆる「広域行政一元化条例」が可決された。この条例は、大阪市と大阪府の役割の違いを無視し、大阪市の権限と財源を奪い取り、維新の会がすすめるカジノ誘致、そのためのインフラ整備に大きな財源を投入しようとすることに本質がある。これは昨年11月に行われた住民投票で市民が判断した政令指定都市である大阪市を残し、その権限と財源を市民生活中心にして大阪市の発展を願う民意を無視するもので断固抗議し、撤回を求めるものである。

市労組連は、大阪府・市が過去の大規模開発に依存した失敗を繰り返すのではなく、予算を自治体本来の役割である市民の暮らし、雇用、安全を守るために使い、市民サービスを充実させることが大阪経済を回復させるものと考えている。そのためには、教・職員が市民のために働きがいを持てる職場とするための職場環境や賃金・労働条件の改善は必要である。大阪市が、私たちの要求を真摯に受けとめ、改善に向けた努力を行うことを強く要請するものである。

要求内容については、書記長の方から説明するので、よろしくお願ひしたい。

それでは、私の方から要求内容についての説明をする。全体的には24項目にわたって要求をさせていただく。

ただいま委員長より新型コロナウイルス感染症が公務公共サービスの役割の重要性が明らかにしたこと、コロナ後の社会を見据え、格差と貧困を広げた新自由主義から、労働者・国民が8時間働けば人間らしく暮らせるまともな社会へ舵をきり、労働者・国民にとって希望ある新しい社会への1歩を踏み出すのかが問われる1年になると考えている。そのような社会を作っていくためにも教・職員が市民のために働きがいを持てる職場とするための職場環境や賃金・労働条件の改善が必要であることを説明した。

私からは春闘要求の重要な点について指摘しておきたい。

項目1では、大都市での自然災害による被害は、甚大な被害をもたらす、家屋の損壊だけでなく、交通機関や生活インフラも停止するなど、都市機能が麻痺をする事態を招いていることは、この間の大きな地震の際の報道で明らかである。災害対応をしなければならない自治体では、災害時に迅速な初動活動、被災者救護と支援、早期の復旧・復興を図れるよう、直営での業務遂行、職員の確保と人材育成、そのための予算を増やすことを求めている。

項目2は、コロナ禍のなかで感染リスクと闘いながら市民のいのちとくらしを守るために奮闘する教・職員が公務労働者として誇りを持って働き続けられる賃金・労働条件をはじめとした労働環境の向上を求めている。

項目3は、これまでの教職員・職員の賃金引上げが地域経済の振興や消費不況の克服につながる事を指摘してきた。そのための基本賃金の引き上げと一時金の引き上げ、また現在昇給抑制が行われている55歳以上の賃金抑制の廃止を強く求めている。

項目4は、私たちは生計費原則を重視している。地方公務員法でも給与決定で考慮すべき1番目に「生計費」が定められている。実際に物価の状況や住宅費や食費がどれぐらいかかるといふものを一つ一つ丹念に調べると、教職員・職員の給与の厳しさが明らかになると考える。消費税が10%に引き上げられているもとで、やりくりが大変との声が、我々がいつもとっているアンケートでも出ている。青年が生活出来る賃金水準を求めている。

項目5では、我々の仲間がとりくんだ最低生計費調査、この春闘で大阪府での仲間も取り組むが、その結果によれば、都市部でも地方都市でも青年が1人で生活するには25万が必要との結果が出ている。その金額を月額最低賃金として求めている。

項目6は、非正規労働者の労働条件を抜本的に改善することは、私たちが繰り返し強く要求してきた課題である。昨年「日本郵便裁判」最高裁判決でも正規労働者と非正規労働者の不合理な格差は違法であることが示された。職場での非正規労働者の労働の実態は正規並みの仕事をしており、実態を見て速やかに改善をすべきである。とりわけ、会計年度任用職員の問題では先の確定交渉の中でも数々の実態や問題点を当該の会計年度任用職員より指摘し、制度的欠陥の改善を求めてきた。いまや大阪市の中で大きな位置を占める会計年度任用職員の処遇を改善し、人材の確保を進めるべきである。

項目7は、公務労働のあり方をゆがめる「相対評価」「能力・成績主義」「評価結果の給与への反映」を廃止することを求めている。

項目8は、教育職員への相対評価の導入、人事考課等の廃止、テスト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をしないことを求めている。

項目9は、人事評価制度が相対評価になり、絶対評価と相対評価の矛盾が広がっている。絶対評価では、期待どおりの仕事が出来ていると評価されているにもかかわらず、相対評価による差別支給化は、職員のモチベーションの低下を起こしている。市人事委員会勧告では、昇給昇格に反映することは好ましくないとの意見がだされている。まずは、生涯賃金に大きな影響を与える賃金リンクを止めるべきである。

項目10は、「給特法」が機能不全になり、多くの教員を過労死ラインに陥らせている無法状態を改善するために、4点にわたって手当の支給、過重労働の解消にむけたとりくみを求めている。

項目11は、憲法で保障された労働する権利を奪うような懲戒権や分限処分等の乱用をしないよう求めている。

項目12は、政令指定都市で断トツ最下位である賃金水準の抜本的改善を求めている。と

りわけ保育所、幼稚園職場では他市に比べ賃金労働条件が低いために、人材が集まらず、欠員補充がされないまま放置されている状態である。日常の業務だけでも対応が困難になっている状況であり、災害時での子どもの安全を確保することは困難であると言わざるをえない。人材確保のためにも保育士給料表の抜本的改善、幼稚園教諭給料表を廃止し小・中学校給料表の適用を求めている。また同じく技能労務職給料表の抜本的改善を求めている。

項目 13 は、権限移譲による教職員の給与勤務条件の後回復を求めている。他都市との均衡、とりわけ大阪府との均衡を考慮し、大阪市から人材が逃げるという事項、募集しても集まらない状況を改善するために（１）から（７）にわたって取り組みを求めている。

項目 14 は、賃金決定については地公法に定められた原則、とりわけその初めに示されている生計費原則にのっとりしたものにする、青年職員が一人暮らしでも十分生活できる初任給等を求めている。

項目 15 の（１）は、引上げ額 36700 円を求めている。この金額は私たちの組合が多くの働く仲間に協力いただき生活実態からくる切実な要求金額であることをくみ取り、引上げを図ることを求めている。

（７）は、前歴加算制度については、確定交渉で何度も申し上げてきたが、外部経歴を換算率により換算して得られる月数が 5 年を超える部分に対して 4.5 月で除して得られる号給を加算する取り扱いが大阪市において行われているが、大阪府、横浜市、神戸市では 3.75 月で除して得られる号給を加算する等の取り扱いとされている。また換算率について「余剰学歴」「無職」であった期間は、大阪府は 50%、国や 5 大都市が 25%なのに対し、大阪市では 0%である。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 時間以上となるのに、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指摘したが、合理的、納得性のある回答が示されていない。当面、せめて国や他都市並みに改善に踏み切るべきである。

項目 16 の（１）では、コロナ禍のなかで高校生や大学生は就学費用の負担がますます大きくなっており、その負担軽減のための特別の扶養手当を求めている。また扶養認定の所得限度額・認定方法の改善を求めている。

（２）では通勤手当の経路認定について、距離や金額だけで機械的に認定することなく利便性（列車本数や所要時間）も含めて総合的に認定するなど更なる改善を図ることを求めている。

（３）災害時対応の含め職員の市内居住を増やすためには住居手当の引き上げ、持ち家にも支給を回復することを求めている。

（７）一時金について期末手当に統一することを求めている。そうすることにより正規と非正規の間にある不合理である期末手当削減時は正規と同じように削減、勤勉手当上乗せ時は正規だけ上乗せという事が解消される。

項目 17 の（１）では、長時間労働の解消に向けたとりくみを求めている。健康保持の観点からの勤務間インターバル制度の導入を提案している。また、ワークライフバランスを実

効あるものにするためにも抜本的な働き方を改革していくためにも要員の確保を求めている。

(2)では、サービス残業や休憩時間が取れていない問題について実態調査することを求めている。

(4)では、誰もが安心して療養できるための改善を求めている。

(6)では、休暇制度の改善とともに、先にも紹介した「日本郵便裁判」最高裁判決の趣旨を汲み取り正規と非正規の差の解消を求めている。

(7)では、全国的に支援の拡充がすすんでいる不妊治療や不育治療について制度の改善、または保育治療については制度の制定を求めている。

(10)では、病気休暇の充実が求められており、病気休暇の当初 3 日間の無給の取り扱いの廃止を求めている。

(12)では、春闘期では夏季休暇の半日運用の実現を特に強く求めたい。半日休暇を導入しても夏季休暇の趣旨は損なわないと考えている。

(13)では、産前産後休暇や育児休業など代替職員の速やかな配置を求めるとともに、正規職員での配置の制度を求めている。

(16)では、令和 3 年度から始まる特定事業主行動計画の後期計画の具体的な取り組みを検討していくということであるが、労働組合にも調査の内容を情報提供するとともに、労使がともに作り上げていくためにも労働組合との協議や意見交換等を行うことを求めている。

(18)では、近年青年層職員での健康状況に鑑み健康診断の充実を求めている。

(21)では、確定交渉でも再三申し上げたが、パワハラ相談の外部窓口へ直接アクセスできるようにすることを求めている。

項目 18 では、高齢者の雇用の充実・改善を求める課題については、再任用職員の業務実態は現役と変わらないか、それ以上の労働実態が存在している。実態に即した処遇の改善が求められる。高齢層職員の知識や熟練を活かすためにも再任用職員制度の改善を含めた高齢者の働く環境の整備を求めている。

項目 19 では、公契約条例の制定を求めている。大阪市が委託する事業、発注する事業ではできるだけ市内の事業者を中心にし、そこで働く労働者の賃金・生活保障をすることが、ひいては税収を増やし大阪経済を回復させることにつながることから条例の制定を求めているものである。

項目 20 では、学校教育における食育の大切さが重要になってきている。そのためにも栄養教諭等の確保と欠員時の代替職員の配置を求めている。

項目 22 では、感染症罹患により重症化するリスクの高い職員への特別休暇の新設や通勤手段の柔軟な対応を求めている。

項目 23 では、住民投票で示された市民の意思を無視する市立高校の府への移管の凍結・撤回を求めている。

項目 24 では、教育効果を高めるためにも、また子どもと教職員の安全確保のためにも市費を投入してもでも少人数学級の実現を求めている。

以上、大きく 24 項目となる要求となっている。保育士・幼稚園教諭の独自給料表の改善、廃止等による教職員・職員の賃金水準の回復や異常な働き方を是正する時間管理の問題、職場のコミュニケーションを破壊し、市民サービスの低下につながる「職員基本条例」による相対評価の導入撤回、教職員の府から市への権限移譲にともなう労働条件の後退を回復させる等、職員の生活保障や健康で働き続けることのできる職場環境の保障と同時に市民サービスを充実させる視点からの要求である。また、大阪市の教職員・職員の賃金水準が大阪の景気回復にも大きく影響している。教職員・職員の賃金上げは、大阪の労働者の賃金底上げのためにも必要であることを申し上げて、要求に対する真摯な対応を求めている。

よろしく願います。

(市)

ただいま申し入れをお受けしたところであるが、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ところである。要求については、今後慎重に検討するとともに十分な協議のもと交渉を進めてまいりたいのでよろしく願います。

(組合)

要求項目の 6 番の正規職員と非正規職員の部分であるが、やはり会計年度任用職員に一時金の支給をしてほしいと思う。今年度 20 時間で大阪市の教・職員が会計年度で雇われていた者が来年度 15 時間になると言われたという者がいる。15 時間になると一時金が出ない。やはりその方のくらしというのは、そこから水準がまた低くなってしまふ。勤務実態はどうかというと、午前中、学校の方において、例えばとび出してしまう子どもとか、クラスの中でうまくなじめない子どもたちに対応していて、時間どおりに終わるといふことはなかなか難しい。会計年度任用職員でありながら。そして、昨年度、実態 20 時間と区切られながら実際は 20 時間以上勤務しているというのが、やはり公務サービスとか市民サービスの状況であると思う。それを考えると、来年 15 時間になり一時金が出ない、0.5 の時間はすごく難しい時間である。昨年と同じように働いても時間は短くなり一時金も出ない、そしてくらしの水準は下がるという矛盾が生まれているので、会計年度任用職員として大阪で働いてもらっている以上、時間に応じた一時金というのは支払うことを強く要求したいと思う。

もう一点、女性の働く権利についてであるが、要求項目は 10 番 (7) の妊娠障害休暇というところであるが、妊娠というのは女性にとって限られた年齢の時に起きるもので、やはり子どもを産みたい女性にとって何かあった時には休めるというのはすごく大きいことである。この休暇というのはズルをして取るということではなく、きちんと医師の診断の元、安

静にしておくべきところで判断して休んでいるので、ここは働く条件が大きく関わってくるので、母性保護のためにも14日間というのはお伝えしたい。

あともう一点、要求項目17番の不妊治療・不育治療であるが、全国的に不育症が特別休暇として認められることを岡山県であったと思う。給与が出ているかどうかは定かではないが自治体がそのように認めて不育症のこともきちんと職免なり休暇なりの扱いにするとところも出てきているので、ぜひ前進した権利になるように要求する。

要求項目13の(5)である。高校教育職給料表の実習教員の対応の問題であるが主務教諭制度というのが導入されてから実習教員の中で2級に位置付けられている人が何の理由もなく昇給がストップしたままの状態になっている。これはもともと、いわゆる給与改善のために実習教員を2級に位置付けるということをやったものを、2級に主務教諭という制度が入ったがために教諭の上限が65ということで、総括実習助手とか、あるいは教諭実習担当の人たちは、詳しくは調べていないが、評価でおそらく普通の評価をとっている。昇給停止になるような理由がないのに昇給停止になったまま、すでに丸3年経過しようとしている。この前市教との交渉のときには、府立に移管されるとこの人たちは制度線にのってもとに戻る、つまり4年分16号俸が改善されるということであるが、改善されることは見えることであるが、その間払っていなかった部分は一体、だれが保証するのかという話になる。これは大阪市の教育委員会が責任をもって対応をすべき問題であり、ほかのどこも対応はしない。府はその損失を保証するわけがないから、これはぜひとも誠意をもって我々、市高教と早期に交渉を持っていただくことをこの場を借りて要請する。

要求項目の最後の方であるが、23番目で大阪市立の高校を府に移管しないということ。条例で決まっているが、条例であっても撤回することは可能であるし、条例であってもそれを凍結することは可能であると思う。府に移管するそもその理由というのが合理性もなく必然性もないと我々は考えていて、移管を担当している方が言うには、府立に移管することによって良くなると言っているが、まったくその気配はない。なぜならば、図書館司書の方が学校の図書館に移転とか、実習助手の方がたくさんいる。そういった方々、そもその雇用すら守られないのになぜ良くなるのか。会計年度任用職員の方は来年度、2022年度の雇用がありません。ご理解くださいと書いてある。クビを切っておいて何が良くなるのか。まったく良くなることは考えられない。そのため、ぜひとも、大阪市の教育委員会その他関係部署には考え直していただき、ぜひ凍結、撤回をよろしく願います。一方で現場の方は、2022年度、令和4年度のことで動いているところはあるが、まったく良くならない。それを指摘して凍結、撤回を強く要求しておく。

今、現場の方からそれぞれの要求があった。とりわけこの会計年度任用職員の今年度20時間であったものが来年度は15時間、一時金が出ない範囲まで引き下げる。それも仕事内容は変わっていないのに、学校長の意思一つで変えられるのはおかしいのではないか。これは問題にすべきではないか。一時金が出なくなるということは、今年度は0.05減らされたので2.55で、非常に大きな金が消えてしまうわけでこれは大問題であるため、取り組みを

お願いする。高校移管の問題で良くならないことはもう目に見えていることを現場から言われているので、ぜひとも凍結、撤回にむけて頑張ってくださいと思う。

高校移管のことについて、管理運営事項だというふうに対処されるのだと思うが、グローバルなスタンダードによれば、教員団体は教育政策の立案、作成に参加すべき団体であるという認識を示している。明確に条文に示している。そういうことが極めてなされていないのは重大な問題である。同時に23、24は労働組合の春闘要求書であるので、23の高校移管については先ほどもあったように、職を失う人がいる、正規においても職を失うが出てきかねないということで、非正規も出てくる、労働環境の後退をもたらすという視点での文言もあるので見ていただきたい。

24番のグローバルなスタンダードで教育科学の研究成果からいえば、学校規模が小さければ小さいほど、学級規模が小さければ小さいほど、暴力の発生件数の割合や学習効果が上がるということが教育科学の常識である。その中で非常に間違った対応をしているということを指摘しておく。その過密な中での安全の問題、コロナの感染抑止の問題も指摘している。教職員の安全確保という文言も入れているので、そこもしっかりと抑えていただきたいというふうに思う。ぜひよろしくをお願いする。

それでは、今申し上げさせていただいた事項を胸に留めていただいて、今後も真摯に交渉の方をしていただきたいと思う。本日の申し出を終わらせていただく。