令和3年10月22日(金曜日)大阪市役所労働組合(市労組)との交渉の議事録

(組合)

市労組連賃金確定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が日本で最初に陽性者が判明してから1年9か月が経過した。この間第5波という大きな感染拡大の波が起き、現在は新規陽性者数の減少傾向がみられるが、専門家からは第6波が来ると言われている。しかも、人口あたり死者数、致死率において、大阪は東京よりも相当厳しい事態に直面した。医療体制、公衆衛生体制がとりわけ非常に脆弱なことが明らかになった。大阪市は市民の命と健康、生活を守るために役割を発揮する必要がある。

しかし大阪市の 2020 年度コロナ対策費用の国・大阪府・大阪市の負担割合は、約9割が国の支出金で、大阪市の負担はわずか 3.8% (142 億円) でしかない。しかも、大阪市の 142 億円の内訳は「オンライン授業」の押し付けで小中学校を混乱させる原因となった「学校教育 I C T活用事業」に 20 億円、インテックス大阪の事業支援に 15 億円、市民利用施設への支援で 58 億円などが並び、「P C R 検査体制の充実」にはわずか 3 億円しか使わず、財政調整基金を積み増すという逆立ちした行動をとっている。一方で、夢洲での万博関連費用が膨れ上がり、万博会場建設費 600 億円、淀川左岸線二期工事 750 億円、夢洲への地下鉄延伸の追加 40 億円、さらに松井市長は夢洲駅周辺の整備を「公共事業」で行う可能性にも言及している。大企業や高所得者が富むような経済政策を実施すれば、投資や消費が活発になり、より広い層にも恩恵が及ぶとするトリクルダウンは幻影であることはアベノミクスが失敗したことでも明らかである。人にやさしい大阪市への政策転換を強く求めるものである。

大阪市の保健所の現状は多くの報道機関で報道され、他都市との比較で厳しい実態が告発されている。大阪市健康局が発表する「新型コロナウイルス感染症発生状況」でも大阪市内の感染状況の厳しさが現れている。適切な治療を受けられず重症化するリスクが高まり、死者数が増えるという状況がある。コロナ感染者数は減少してきているが、大阪の状況には不安を覚えるものがある。大阪の致死率は東京の約2倍、全国の約1.5倍。医療体制、保健所の必要な体制強化と学校園・保育所・介護障害者施設などを含むあらゆる場所でのPCR検査の拡大がいま急がれており、第6波が来る前に至急対策をとることを求める。

これらの対策を行い、収束の見通しが立たない中で市民の命と健康、生活を守るために奮闘を続ける教職員・職員が希望を持ち働き続けることのできる賃金、労働条件の確保に向けた協議が必要である。

ところで、我が国ではこの 30 年間に労働者の平均賃金は 4.4%しか増えていない。アメリカ 47%増、イギリス 44%増に比べても酷い状況に置かれている。アメリカとは年 339 万

円の差があり、正に置き去りの感がある。ODCD 加盟 35 カ国中 22 位で年 424 万円、隣の韓国にも 2015 年に追い抜かれている。更にこの 30 年間に、非正規労働者は 2 割から 4 割に増えている。賃金確定要求を真摯に受け止めた協議を要請するものである。

細かな要求内容については、書記長の方から説明するので、よろしくお願いしたい。

要求内容を説明する前に、教職員・職員の賃金・労働条件の維持向上に関して私たちが重視する問題について申し上げたい。

9月29日、大阪市人事委員会が「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。勧告の内容は、月例給公民較差0.02%・72円とほぼ均衡しているものとしているとして給与改定を見送った。一方、一時金については0.15月の引き下げ、しかも、民間における考課査定分の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くというものであった。

勧告は、1年半以上に及び、そして収束の目途が立たないコロナ禍のもと、懸命に奮闘する職員の大幅な賃金引上げ、処遇改善を望む教・職員の願いに応えたものになっていない。一時金引き下げを行わないことを求めるものである。市労組連は、これからの確定闘争で職員の要求の実現を目指して折衝・交渉を進めていくことをまず初めに申し上げておきたい。一時金について、引き下げ時は期末手当から、引き上げ時は勤勉手当ということが続いているが、正規職員と会計年度任用職員との格差は広がる一方である。これでは会計年度任用職員の処遇改善どころか、退職者の増加を招き、人員確保がますます困難になるのは明らかである。国では正規職員と同様の職務についているならば、非常勤職員にも正規と同等の期末・勤勉手当が支給されるようになった。また、内閣人事局は公務労組連絡会との交渉で「常勤職員の引き下げに伴い、非常勤職員の減額調整まで全府省一律に行うよう求めておらず、それぞれの府省で適切に対応されるものと承知しています。」と回答している。大阪市もこの内閣人事局の方針に沿って、会計年度任用職員の一時金引き下げを行うべきではない。また、再任用職員についても同様である。

人事委員会は、「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」ことを述べる一方、現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものであるからと最高号給の足伸ばしを否定する。どんなに頑張って働いても賃金が上がらない状態が長期間継続する中でどうやって執務意欲を向上させろというのか。今のままでは最高号給に滞留する職員が増えるばかりである。最高号給の大幅な足伸ばしや誰もが一定年数経験すれば次の級に昇格できるような制度を創設するべきである。

今年6月に「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決され、定年引上げが実施されることになった。60歳を迎えた年の次の4月1日に給与水準を7割への引き下げや、60歳時に給与がこの7割水準になるような給料体系にしていくことが意図されていることは大問題である。制度構築に向けて労働組合との誠実で真摯な協議を求めるものである。

人事委員会は「2020 年度(令和 2 年度)の人事評価結果においても、絶対評価点が期待 レベルに達している(3 点以上)との評価を受けているにもかかわらず、相対評価結果が下 位区分の第 4 区分、第 5 区分 A となる職員が一定数存在している」ことを指摘した。そし て下位区分を受けても頑張った職員がモチベーションを下げることのないような制度設計 を検討することを求めている。

市労組連は、成績主義強化によって職場のチームワークが破壊され、分断、格差の拡大、 混乱停滞がもたらされると、相対評価の中止を求めてきた。人事委員会意見は、市労組連の 要請を一部受け入れたものと思われるが、絶対評価を相対評価に置き換えたことによる矛 盾を解消するものでは決してない。相対評価の昇給号給反映を中止すべきである。

仕事と家庭の両立支援に関して、育児休業法改正の意見を踏まえた措置の要請が行われた。妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために男性職員の育児休業取得の促進や、不妊治療のための有給休暇の新設、会計年度任用職員に適用される制度の改善等、妊娠、出産、育児等にかかる所要の制度を見直すよう求めたことはワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境整備にとって前進面であり、歓迎するものである。しかし、これらのことを実効あるものにするために職場体制の改善と合わせて取り組むことを求めるものである。

非正規職員の処遇改善については、市労組連は、賃金・休暇制度などの労働条件の改善、雇用の安定・均等待遇の実現、昇給の実施、手当支給等、正規職員との均等待遇を求めてきた。人事院勧告でも休暇制度の改善については言及されている。2020年10月15日の最高裁判決では正規職員と非正規職員の休暇や手当についての不合理な差について是正されるべきとの判決が出された。大阪市もこの立場に立ち、非正規職員の処遇改善に取り組むべきである。

さて、具体的要求項目について、ポイント的に申し上げたい。

まず、要求項目1であるが、気候危機は異常気象を引き起こし大きな災害が頻発するようになっている。また、新型コロナウイルス感染症のような新たな感染症が次々と出現すると言われている。そうした中、住民のいのち、健康、生活を守り、支える教職員・職員の役割はますます重要になっている。このことは新型コロナウイルス感染症が公務の仕事を拡充・充実させなければ住民のいのちを守り切ることができないという公務の重要性が認識されるようになったことでも明らかである。しかし、教職員・職員の賃金・労働条件は全国的に見ても低いレベルになっており、その重要性に見合ったものになっていないことから抜本的に改善を求めているものである。

項目2は、項目1にも関連するが、とりわけコロナ危機のもとで長時間・過密労働に長期間さらされている保健所をはじめとした公衆衛生・医療の現場の過酷な労働実態を抜本的に改善するには医師や保健師などの専門職を大胆に採用することを求めている。新規感染者の減少傾向が見られるが、冬には第6波が来ると危惧されており、この問題は今すぐに取り組むべき問題と考える。

項目3は新型コロナウイルス感染症からいのちと健康を守るための要求である。

(1)は、保育所や幼稚園、学校は感染防止対策を取ったとしても3密状態になってしまう現場である。そのような感染リスクが高い現場で働く保育士、幼稚園や学校の教員のワクチン接種は遅れており、不安を抱えながら業務にあたっている。また保護者からは、子ども

へのワクチン接種がすすんでいない、12 歳未満には行われていない下で不安の声が届いている。安心して通える保育所、幼稚園、学校にするためにも、これらの現場で働く職員のワクチン接種を希望する職員に対して至急すすめるべきである。

- (2)は、業務を停止することができない公務職場において、PCR検査を定期的に実施することで未感染の確認、感染者の早期発見と療養をすることが業務の継続性を担保するものであると考える。
- (3)は、職員の子や孫のワクチン接種の際に保護者等の同伴が必要とされる場合、当該 教職員・職員に特別休暇等を求めている。堺市では「ワクチン接種同伴休暇」が有給で実施 されている。大阪市でも子や孫の同伴休暇(有給)を求めるものである。
- (4) は新型コロナウイルス感染症罹患により重篤化しやすい職員への労働安全衛生法 上の安全配慮義務を踏まえた対応を求めている。

項目4は、新型コロナウイルス感染から回復後の後遺症に苦しむ教職員・職員に対しての 配慮を求めている。

なお、項目3及び4については、先議事項として早急に市側の対応を求めるものである。 項目5は、教職員・職員の賃金引上げが地域経済の振興や消費の活性化、民間労働者の賃金反映などにつながり、大阪経済を立て直すことになることから賃金や一時金の引き上げを求めている。

項目6は、非正規職員の賃金は最低賃金をかろうじて上回る程度の低い水準になっている。労働組合の必要生計費調査では25歳単身の若年層でも月25万円が必要との結果が出ていることから、その水準での最低賃金の確立を求めている。

項目7は、非正規職員の労働条件を抜本的に改善することは、私たちは繰り返し強く要求している課題である。今や非正規職員は職員数の内3割強を占め、市政運営になくてはならない存在で、その労働は正規職員と遜色ないのが実態である。2020年の「日本郵便裁判」最高裁判決を踏まえ、正規職員と非正規職員の処遇の差の解消に踏み出すことを求めている。

- (1)は、常時勤務が必要な業務・職種には正規職員を採用・配置することを求めている。 常時勤務が必要な業務・職種にもかかわらず、正規から非正規に置き換えることがあっては ならない。
 - (2) は、すべての非正規職員の正規職員との均等待遇を求めている。
- (3)は、正規職員の初任給や会計年度任用職員等の賃金水準は最低賃金すれすれの水準であり、これらの層の賃金は最低賃金を下回らないことを求めている。
- (4)は、会計年度任用職員制度導入の際に、期末手当支給する代わりに月例給が引き下げられた。市側は、昨年の交渉では「会計年度任用職員制度導入にあたって職務の内容に見合った金額にしたため」と言っていたが、そうであるならば、その検討内容や試算を明らかにし納得できる説明をすべきである。厳然たる事実として、一時金が支給される代わりに月例給が下げられ、一時金は正規職員と同じ月数を引き下げられ、制度導入前の年収を下回る

事態を引き起こしている。一時金増額の時には勤勉手当、減額の時には期末手当が続いており、これでは会計年度任用職員は年収ベースでも制度導入前の賃金水準には戻らない。今年の人事委員会勧告は一時金 0.15 月の引き下げを勧告しているが、勤勉手当の出ていない会計年度任用職員の期末手当削減はするべきではない。また、私たちの上部団体が内閣人事局と交渉した際、内閣人事局は「常勤職員の引き下げに伴い、非常勤職員の減額調整まで全府省一律に行うよう求めておらず、それぞれの府省で適切に対応されるものと承知しています。」と回答している。大阪市は会計年度任用職員の期末手当引き下げをしないよう強く強く要求するものである。

- (5)は、国の省庁では、正規と類似する職務の非正規職員に正規と同等の期末・勤勉手 当が支給されるようになった。大阪市でもそのような対応を求めるものである。
- (6)は、会計年度任用職員の初任給基準の引き上げと最高号給の撤廃、公募によらない再度の任用の上限の撤廃を求めている。雇用の不安のうえ、賃金が上がらないでは、モチベーションが上がるわけがない。ましてや行政運営にも影響が出ると考える。雇用の不安なく業務に励むことができる環境をつくるべきである。
 - (7)は、業務に関する研修を正規と同等に保障することを求めている。
- (8)は、(9)とも関連するが、長期間常勤の非正規職員として勤務を継続してきた職員の内、希望する職員について労働契約法20条のような無期転換が図れる制度を創設することを求めている。

項目8は、自治体労働者の給与決定に関する基準は、地公法第24条に示され、その第2項では生計費原則が最初に位置付けられている。この法の趣旨を理解し、生計費原則に沿った賃金改善を求める。我々が今年とりくんだ生計費調査で寄せられた意見ではその生活の厳しさが語られている。青年が未来に希望が持てる生活がおくれる賃金水準を求めるものである。

項目9は、初任給水準の改善を求めている。

- (1)は、大阪市の初任給水準は国や民間の水準からかなり低い水準にあることから、初任給水準や若年層の給与水準の改善を求めている。
- (2)は、2019年度からの教員の初任給引上げがもたらした問題点等を踏まえて教員の初任給基準の改善を求めている。
- (3)は、国家資格にもかかわらず低い社会的評価にされ、かなり低い水準の保育士の初任給水準を大幅な引き上げを求めている。
- (4)は、昨年の確定交渉の中でも強く要求したが、前歴加算について換算率により換算して得られる期間のうち5年を超えたら4.5月となる合理的理由はないと考える。5年未満と同様の3月とすることを強く求める。また、その他の期間についても、昨年の市側の調査でも他都市ではその他の期間も一定の換算率を設定しているところが多かったことが示されていることから、「その他の期間」の換算率0%の改善を求めるものである。

項目10は、給料表の改善を求めている。

- (1)は、大阪市に働くすべての職員の基本賃金の25,000円以上引き上げることを求めている。
- (2)は、今年の人事委員会の報告では、最高号給に達した職員が一定数存在し、かつ増加していることを示しており、その層の職員の執務意欲の維持・向上につながるような方策を検討するよう求めている。我々の認識では、最高号給に達した職員の数は、人事委員会が言う「一定数」という軽いものではなく、例えば最高号給の滞留者数を行政職2~4級で見てみると、2級では2015年(平成27年)167人(7.3%)から、2021年(令和3年)には304人(13.1%)、3級では2017年(平成29年)201人(6.6%)から、2021年(令和3年)519人(16.3%)、4級では2017年(平成29年)340人(11.2%)から、2021年(令和3年)472人(15.6%)と短期間に急増しており重大な問題ととらえている。人事委員会は「現行の給与制度が職務給の原則になっているからその維持を原則に」というが、それでは問題が解決しないのは明らかである。このような事態をもたらしたのは、給与構造改革のもと、最高号給を大幅に削減し、行政職でいうと2級から3級への昇格(保育士や技能労務職は1級から2級への昇格)の際の試験制度と合格率の低さ等、現行制度の抜本的改善なしには解決しないと考えている。このことも踏まえ、改善を図ることを求めるものである。
- (3)は、幼稚園教員の小中学校給料表の適用をこれまで同様求めている。専門性や他都市との水準を考慮し対応を求めるものである。
- (4)は、幼稚園教員同様、かなり低い給料表の大幅な引き上げを求めている。そうしないと、大阪市から人材が流出し、募集しても集まらず、欠員が常態化する事態は改善しない。 この問題は、子どもたちのいのちにもかかわるものであり、早急な対応を求めるものである。
- (5)は、正規の教員と職務内容にほとんど差がない非正規教員の給料表について、教諭との差をつけないことを求めている。
- (6)は、月例給だけで見ると生活保護基準を下回る技能労務職の給与水準を他都市並み への水準に引き上げることを求めている。

項目11の(1)は、誰もが行政職4級・技能労務職3級への昇格ができる制度を求めている。これは先ほどの最高号給に滞留する職員の処遇改善にもつながるものであり、検討すべきである。とりわけ、(2)保育士や(3)技能労務職が1級の最高号給で滞留すれば定年退職まで低水準の賃金が数十年上がらない状態になるため、改善を求めるものである。

- (4)は、一定の改善はあるものの、引き続き改善を求める。(5)は教員間に格差と分断を持ち込むものであり、廃止を求めるものである。
- 項目 12(1)は、一時金について、期末手当のみとしたうえで、基準給与月額については住宅手当等の算入を求めている。また同時に支給月数の引き上げを求めている。(2)は、職務段階別加算はその導入経過から撤廃し、一律増額すべきである。(3)は、勤勉手当が存在しているもとで、成績率の撤廃や「実勤務・欠勤日数の区分に応じた割合」の廃止を求めている。

項目13は、再任用職員の業務実態は正規職員と同等、またはその経験を活かして正規以

上の業務を行っている労働実態がある。その実態に即した処遇の改善を求めるものである。 とりわけ、一時金については正規職員と同等の支給月数とするとともに、一時金の削減は行 わないことを求める。

項目 14 は、権限移譲による教職員の給与労働条件が後退した問題について回復を求めている。

- (1)は、この間市労組連が要求しているが、基本給引き下げにより退職手当が大きく減額になっている問題について、早急に回復のための措置をとるよう求めるものである。
- (2)は、育児休業者の不利益扱いをなくし、復職時調整は100%換算するよう求めている。
- (3)は、主務教諭制度導入により、採用時の前歴加算が大幅に抑制され、大阪府との比較でも初任給が後退していることの改善を求めている。
- (4)は、高校給料表1級職「実習助手」の処遇改善を求めている。さらに、権限移譲で生じた不利益は一時金、退職金にも大きく影響するため改善を求めている。
- (5)は、権限移譲時に地域手当増額分を基本給の引き下げで対応したことは誤りである。 早急に給料表水準を復元することを求めるものである。
- (6)は、学校園では多くの女性が教職員として頑張っているが、権限移譲前の勤務労働 条件から後退しており、早急に権限移譲前の水準まで戻すことを求める。そのうえで、仕事 と家庭の両立支援、ワークライフバランスの観点からさらなる改善を求めるものである。

項目 15 は、公務に求められるのは憲法に基づく「公平性・中立性・安定性・継続性」であり、「相対評価」や「能力・成果主義」は公務にはなじまないものである。しかし、職員基本条例等によりこれらの問題が導入され、市民生活への影響、職員の働き甲斐や生活設計にも大きな影響を与えている。人事委員会からも、相対評価の昇給号給数への反映は生涯賃金に大きな影響を与えることを懸念し、見直しを求めていることから、相対評価の昇給号給数への反映を中止することを求める。

項目 16 は、教育をゆがめる教育職員への相対評価の導入や、人事評価制度の廃止を求めている。

項目 17 は、人事評価について、人事委員会は近年、大阪市の人事評価制度に様々な問題があることを指摘し、改善を求めている。2019 年には「人事評価にかかる給与反映は勤勉手当のような成果や実績を単年度で反映させることが望ましく、一方、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て見直す必要があると考える。」との意見を受け、給与反映させる昇給号給数が見直された。しかし、引き続き昇給号給数への反映が行われている下で、見直す=止めることを求めるものである。また、今年の人事委員会は「絶対評価点が期待レベル(3点)以上の評価がされているにも関わらず、相対評価で第4・第5区分の下位区分になっている職員が一定数存在していること」を指摘し、「下位区分を受けても頑張った職員がモチベーションを下げることのないような制度設計の検討」するよう求めている。人事課が発表している、2020年度(令和2年度)の絶対評価と相対評価の相

関表によれば、絶対評価 $3.50\sim3.75$ でも第 5 区分になっている職員が存在していることを含め、期待レベル 3.0 以上で第 4・第 5 区分となっている職員が 10%以上いることは異常であると言わざるをえない。一方で第 4 区分・第 5 区分との評価は妥当であるのかはなはだ疑問である。これらの問題を解決するためにも相対評価は中止することを求めるものである。

- (1)は、2019年の昇給号給数の見直しの際に抱き合わせで「懲戒規準の見直し」を行い、懲戒処分者への二重罰を科するようなことを行ったことは問題である。すぐに元の水準に戻すべきである。
- (2)(3)について、先に述べたとおり相対評価がまだ存在しているもとで改善を図ることを求めるものである。
- (4)について、人事評価制度については毎年評価者研修等が行われているが、制度本来の目的である人材育成、執務意欲の向上につながっているかを検証し、あり方を検討すべきであり、その考え方を提示すべきである。

項目18は諸手当の改善を求めている。

- (1)は、住居手当の改善を求めている。持家の教職員は固定資産税等の負担をしており、 住居手当の支給を求めるものである。
- (2)生計費原則から言えば、配偶者手当や扶養手当の水準は低いと言わざるを得ず、手 当の引き上げや改善を求めている。
- (3)(4)について、現在別途協議中であり、我々が要求している事項の実現を求めるものである。
- (5) について、保育士の人材確保が非常に困難な状態にある。先にも指摘したが、国家 資格にもかかわらず低い賃金水準の改善が第一義的であるが、この問題は子どもたちのい のちにも関わる問題であり、早急にこの問題を解決しなければならないと考えており、保育 士に対する初任給調整手当の創設を求めているものである。
 - (7)(8)について、各種手当の改善を求めている。
- (9)について、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は減少傾向にあるが、大阪市の保健所体制はひっ迫しており、先の第5波では保育所や学校で陽性者が発生した場合、疫学調査を教員や保育士等に従事させる場合には、その業務の特殊性から実施時期にさかのぼって特殊勤務手当の支給を求めるものである。
- (10) について、新型コロナ感染症の感染拡大防止の観点からテレワークの利用が推奨され、多くの職員に利用されている。また、今後働き方の変化が考えられる中、テレワークの利用は増加すると見込まれるが、テレワークでも業務として行っており、電気代等の様々な費用が掛かっていることから、合理的な基準を設定のうえ、手当を支給することを求めるものである。

項目 19 について、地方公務員法の一部を改正する法律が成立したことにより定年の引き 上げが行われることになったことについての要求である。

- (1)について、定年の引き上げについては、制度の大きな変更になるものと承知している。そのため、労働組合との十分な協議をすることを求めている。労働組合は現場の声を聞き、協議に反映させ、充実した制度内容となるよう努力するものであるから、当局も現場の声に耳を傾け真摯に協議をすすめることを求めている。
- (2)について、この問題は制度移行期に対象となる職員にとって生活設計に大きな影響を与えることから、情報の速やかな提供を求めるものである。また、国の方針では対象者への説明は努力義務とされているが、大阪市においては対象者への説明は必須とすること。さらにその説明は対象となった時点で速やかに行い、対象の職員が家族を含めて十分に検討することができる時間を保障することを求めるものである。
- (3) 高齢層職員の知識と経験、技術が活かされること、加齢により従事が困難になる職種や業務に従事している職員が定年まで働き続けられる職場環境と業務を整えること。
- (4) 現在行われている 55 歳昇給停止を中止するとともに、人事院勧告では 60 歳になった年の次の4月1日に 60 歳時点の給与の7割に引き下げることが示されているが言語道断である。高齢層職員の知識と経験を本当に活かすのであれば、60 歳時点の給与水準を保障し、安心して働き続けられる制度にするべきである。高齢層職員を安く働かそうとすることは許されないことを申し上げておく。
- (5)は、役職定年制を導入しないことを求めている。この制度は年齢要素のみで一方的 に降任(不利益変更)させるものとなっているため、導入を検討する場合は労使合意を前提 に適用範囲についてルール化することを求める。
- (6)は、定年引き上げに際して、給料表全体の水準の引き下げや給与カーブの平準化を しないことを求めている。このようなことが起これば、若年層にとっても生涯賃金が大きく 減少することになり、将来に展望が持てなくなり、ますます職員の執務意欲は低下するばか りである。

項目 20 は、職員に健康と福祉を確保するための要求である。とりわけ、今年の人事院総 裁談話において、勤務間インターバルの確保の方策について検討することが表明されてお り、大阪市においても検討されるよう要請するものである。

項目21は、労働時間管理についての要求である。

- (1)は、労働時間管理の徹底を求めている。これまでも交渉等の中でサービス残業の存在を指摘し、調査を要請しているが所管局任せにされている。大阪市として責任をもって調査されるよう求める。また、今年からパソコンログの確認による時間管理が行われるようになったと承知しているが、確認状況について説明を求めたい。
- (2)は、超過勤務について安易に「特別な事情がある場合」を適用させるべきではない。 平成31年3月に人事室から出された「大阪市における時間外勤務の上限規制にかかる取組 みについて」には特例業務の範囲が示され、それにより時間外勤務をした場合は各所属にお いて検証し、四半期ごとに人事室から所属に報告を求めることになっている。人事室として その報告を検証し、労働組合に説明することはたとえ管理運営事項であっても時間外勤務

のブラックボックス化を防ぐためにも必要であると考える。大阪市労使関係に関する条例にも「決定されている管理運営事項(転任、昇任、昇格その他の具体的な任命権の行使に関する事項を除く。)について説明を行うことを妨げない。」とあることから説明を求めるものである。

- (3)は、すべての職場での36協定の締結を求めている。36協定の締結状況について説明を求めたい。
- (4)は、テレワークの際の労働時間について、不払いの時間外勤務をさせないように労働時間管理が適正に行われることを求めている。

項目 22 は、保育所や学校園では労働基準法や条例に定められた休憩時間が取れていない 実態を毎年指摘していることに対して、「引き続き適切な付与の徹底を図ってまいりたい」 と回答されている。しかし実態を調査もせずに、不適切な状態を認めないのでは適切な付与 は実現できないことから実態調査を求めている。また保育所の開所時間と勤務開始時間が 同じことにより不払いの時間外勤務が行われていることを指摘しているが改善されない。 この問題は労働基準法に関わる重大問題であることを認識し、解決をはかることを求めて いる。

項目 23 は、「給特法」の下で(1)は、多くの教職員が過労死ラインに達するような無制限、無法な超過勤務が行われている実態を直ちに改善するよう求めている。(2)、(3)では厚生労働省が定める「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」の徹底と労働実態を踏まえた超過勤務手当を支給することを求めている。

- (4) 今でさえ多くの教員が過労死ラインにある下で、さらに長時間労働を強いる「1年 単位の変形労働時間制」を導入しないことを求めている。
- (5)は、学校現場での教職員の異常な働き方の是正、改善に向けた手立てを求めている。 項目24は、年休の計画的取得を行うための環境整備をはじめとした取組みを求めている。 「突発的な休暇を早いペースで繰り返す等があった場合の、職員の心身の健康状況等を把握する目的で行っている」というが、日頃から管理監督者が部下職員の状況を把握し、必要があれば話をすればいいのではないかと考える。

項目 25 は、特定事業主計画後期計画を実効あるものにするためにも、安心して子どもを産み育てられる労働環境を整備することが求められている。本年の人事委員会報告・勧告でも「妊娠、出産、育児等にかかる所要の制度を一体的に整える必要がある」ことがうたわれ、制度の見直しが求められている。産前産後休暇・育児休業の代替職員については、現在、「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の取組み」が行われているが、これまでの実績について説明を求めたい。取組みは一歩前進であるが、我々は誰もが安心して、気兼ねなく産前産後休暇・育児休業が取得することができるためにはすべての職場で正規職員を採用したうえで配置することが必要であると考える。産前産後休暇・育児休業による欠員は許されない。また育児休業時の待遇改善、非正規職員も同等の処遇とすることを求めている。

項目26は、休暇制度等についての要求である。

- (1)は、病気休暇の当初3日無給の取扱いについて廃止することを求めている。職員を 性悪説で見るのではなく、どうしたら安心して病気療養に専念できるかの視点で考えるべ きである。また、感染症による病気休暇の例外規程の拡充を求めている。
- (1)の後段及び(2)について、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を求めている。
- (3)は、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求めている。
- (4) は、人事委員会も指摘しているとおり、休職率は 1.56% (前年度 1.37%) と増加 しており、休職者のうち復職後 1 年未満での再休職が 3 割を占めていることから、メンタル ヘルス対策のさらなる強化・充実とともに、復職支援制度の改善を求めている。
 - (5) は、安心して病気療養に努めることができるようにするために求めている。
 - (6) は、介護休暇、看護欠勤の制度改善を求めている。
- (7)は、昨年度から無給での職務免除が制度化されたが、今年の人事院勧告、人事院報告・勧告でも「妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療の有給休暇の新設」の意見が出されており、意見に従い有給の休暇として新たに制度を新設すること。その際、人事院の意見の日数では十分な日数といえないため、日数を増やすこと。また、不育治療についても同様の制度を創設することを求めている。
- (8)は、病気休暇の時間単位の取得について、現在は人事室長が認めたものしか許されていないが、すべての病気休暇について時間単位での取得を認めるよう求めている。
 - (9) は、各種休暇の改善を求めている。
- (10) は、夏季休暇の半日取得を求めている。半日だと夏季休暇の趣旨が全うできない科学的根拠はない。また職場実態からも年休でさえ1日単位での取得が困難になってきている職場があることから、夏季休暇の半日取得を認めるべきである。
 - (11) は、時間休暇の分割取得を求めている。

項目 27 は、パワハラの根絶に向け、実効ある取組みを求めている。前年度の確定交渉の場でも外部相談窓口へ直接アクセスできるようにすることを求めてきた。その際にも、この問題も含めて検討されると言うことであったが、その後の検討状況はどうなっているのか説明を求めたい。また、今年の人事委員会からの意見では、ハラスメントが増加傾向にあり、憂慮すべき状況となっていることについて、どう対策をとっていくのか説明願いたい。

項目 28 は、あらゆるハラスメントの防止及び排除に向けた取組みを求めている。

項目 29 は、教員に対するステップアップ研修についてである。要求書にあるとおり、教員の研修というより、退職に追い込む制度になっていることは数字が表している。子どもたちの人格を認め、学びを助け、人として成長させる役割を持つ教員に対して、その人格を否定するようなパワハラ的な研修は即刻改善すべきである。

項目30は、福利厚生の充実を求めている。

- (1)は、正規・非正規を含めた制度として改善を求めている。
- (2)と(3)について、昨今、福利厚生が充実しているかどうかが就職先選択の大きな選択肢の一つになっている。そのため企業でも会社が一定の負担をしているのが普通である。しかし、大阪市では雇用者負担をしていない。雇用主として責任ある対応により互助会への負担を求めるものである。

項目31は、労働安全衛生の取組みの充実を求めている。

- (1) は、大阪市安全衛生常任委員会への市労組連の該当単組の参加を求めている。
- (2)は、労働安全基準法や労働安全衛生法等を遵守する意識の向上を図ることで、職員の安全、快適な職場環境につなげることを求めている。
- (3)は、今年9月15日、人事院が「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」の通知が発出され公務災害の認定基準が改定された。これに伴い、「地方公務員公務災害補償法」による認定基準も対応されると考えられるが、公務により起因して発症させないように勤務時間や職場体制について職員の健康管理を求めている。
 - (4)は、労働安全衛生法に規定する基準を満たす休憩室等の設置・改善を求めている。
 - (5) は、健康診断等の充実、自己負担の軽減を求めている。

項目32は、非常勤講師の労働条件の改善を求めるものである。

項目 33 は、食育の重要性が高まり、食育の推進のためにも学校現場における栄養教諭の 役割は重要であるため、欠員が生じた場合は栄養教諭として任用すべきであり、その処遇の 改善を求めている。

項目34は、公務職場でクラスターを発生させず、業務停止をきたさないためにも、マスク等の感染対策用具の各職場での整備することを求めている。

項目 35 は、住民投票により市民の決断を無視し、市民とともに作り上げてきた市立の高等学校の大阪府への移管を中止することを求めている。

項目 36 は、住民、職員不在で、子どもたちの教育を受ける権利を無視する小中学校の統 廃合の中止を求めている。また、コロナ禍が明らかにした、感染拡大阻止、子どもたちと教 職員の安全確保、子どもたちの豊かな学びを保障するためにも、大きな財源を活かして少人 数学級(20人以下)を推進することを求めている。

以上で、説明とさせていただきます。

(市)

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。

この件については、去る3月30日に皆様方から「春闘要求の申入れ」を受け、9月29日には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ある。また、年末手当については、この間、各単組からの申し入れがなされてきたところである。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並びに国、他都市の状況等、慎重に検討し、精力的に交渉・協議のうえ回答をお示ししてまいりたいと考えているので、よろしくお願いする。

(組合)

それでは、今日せっかくの機会ですのでそれぞれの職場から来られている参加者の方々から、現場の状況等もお伝えさせていただきたいと思う。

ここの中に書いている保育士であるけれども、本当に、現場は大変である。特に言えば、 子どもたちはマスクを着用せず3密な状況であり、保育士はワクチン接種もなかなか行け ていない状況である。それと、親御さんも、感染されて子どもがどうというので、消毒とか をしなくてはいけないが、それに消毒もしながら子どもも保育しなくてはいけないし、大変 な状況になっている。実際、もともと職員が欠員であるところがまだまだ残っており、4月 1日からずっと欠員状態で、募集しても来ない状況である。 そういう欠員状態の中で、コロ ナの感染予防をして、子どもたちもみてということで、職員は本当にバタバタと過ごしてい る。まず最初に、欠員状態をゼロにして欲しいと思っている。今、どのぐらいあるかという のを掴んでいるとは思っているが、実際1欠ではなく2欠のところも出てきている。自分の 心の病も持っている職員だっているし、一生懸命働こうと思っているけれども、人事評価の 部分でも、職場がギスギスしていて大変な状況になっている。あと、会計年度任用職員のこ とだけれども、また後で報告があるかもしれないけれども、実際、会計年度任用職員はすご く働いている。 正規職員と同様に一生懸命働いておられて、 今日も来るときに 「どうしてボ ーナス減らされるのか。| と言っていた。非常勤から会計年度任用職員に移ったとき、「もっ とボーナスがもらえるから、まあ月額が少し減ったが、でも、それで頑張る。」と言ってい たが、「どうなっているのか」という声がすごく聞こえる。実際、正規職員と同じことをや っている。親御さんから見たら、市民から見たら、どの先生が正規職員で、任期付きさんで、 再任用で非常勤さんで、パートさんでアルバイトさんでというのが全然見えないぐらい、み んな同じように働いている。そこを、今日も「月なんぼやねん」と言い合っていて、「やっ ぱり自分の子どもが、まだ学校とかいって教育費だっているし、こんなんもう不安で、大阪 市やめたいわ。」と言った。でも、現場はやめられたら困る。やはり同じ仕事をやっている というところでは、きちんと正規化して欲しい。任期付職員は本当に大変な状況である。皆 そういう思いである。だが、大阪市の保育所で、子どもが好きで、子どもたちや親御さんの ことも思い、一生懸命献身的に仕事をしているので、やはりそれに対して収入保障、労働条 件も含め、改善して欲しいと思っている。

コロナの関連だが、私の所属の組合の高校で、8月末からいわゆるクラスターが発生した。 新聞報道されたけれども、全然人数が違っている。すでに職員が21人感染している。高校 は全体で70人だから、3割である。しかも、その21人は2階に職員室がある40人の職員 数である。そこに集中している。学年全員がかかったりとか、学年担任、全員がかかったり とか、そういう状況で学校はまだ 2 週間休校というようなことにならざるをえなかった。その 21 人のうち、ワクチンを 2 回接種している人は 2 人だけ。残りは未接種であった。教務 主任をやっている若い人がいるが、発症して、陽性反応を受けた。それから、ホテルで 1 週間療養をして復帰したのはいいが、倦怠感があり、授業を 2 ~ 3 時間やるともう限界、のようなことを、分会代表者会議にて言っていた。ようやく元気な顔は見ることができたけれども、「まだ嗅覚は 8 分ぐらいしか戻っていない。」というふうに言われている。大阪市立の学校が、我々、市教協として、5 月 19 日に「学校へ感染者が 1 人でも出たら、児童・生徒全員、教職員全員に P C R 検査をやってください。」と要望したが、これには全く何の答えもない。一方、府立の学校は、支援学校は 8 月の半ばで、希望者全員に 2 回接種を完了、府立の高校は 8 月の末までに、希望者全員が 2 回完了している。今から考えると、大阪市がせめてそのぐらいのことを取り組んでくれていたら、こういう感染で後遺症に苦しむような教員を出さずに済んだのではと思う。この冒頭にも書いてあるように、第 6 波は間違いなく来るだろうという専門家の予想だから、それに対してきちっと、対策をとってくれないと、この先学校が回らなくなるような事態が再び起きかねない。その実際に起こったことをきちっとつかんで、対策をとっていただきたい。

いいですか、すいません。

今、委員長の方から保育士さんの話が出たけれども、区役所に配属されている保育士さん、 こども相談センターにいるのでよく電話でやり取りをする。本当に、専門職としての子育て についてアドバイスをいただいて、勉強になるなということも日々ある。保育士は資格職で ある。区役所に配属されているからということで、選挙の仕事もされて、去年は国勢調査の 仕事もされて、行政職と同等にされている。ところが、保育士さんというだけで、同じ職場 で同じ仕事をして、賃金が低い。私はどう考えても理解ができない。現場の保育士さんは「何 で私は賃金低いの」と、専門職として、相談業務にも真剣にあたり、区役所の職員だからと 言って、仕事であれば、国政調査も選挙もやる。もちろんこの 31 日の選挙も、区役所の職 員がずっと減り続けているので、全員であたらないと回らない状況である。これで、「なぜ 保育士というだけで賃金が隣の人と違うのか。| と言われて、どう答えるのか。大体、大阪 市でも職員に対して、非常に待遇が冷たいとずっと思っているところであるが、専門の仕事 をして資格職で就職して、それに一生懸命して、おまけに違う仕事をして、なぜ隣の人より も私たちの給料が低いのかと、もう少しその辺を考えて欲しいと思う。そして、やはり保育 士さんが来ないのは賃金が低いのが大きい。2、3年前に、ユニバの年パス出すみたいな、 馬鹿げたこともあったようだが、保育士さんは怒っていた。「私たちこんなんで釣られるは ずはない。」と。やはり、大阪市の未来を担っていく子どもたちの命を現場では預かってい る。そこは真剣に考えて欲しいし、今言ったように、区役所で働く保育士さん、理屈がある のだったら説明してほしい。余りにも理不尽だと思う。それについてしっかり考えていただ きたいと思う。

保育現場のことは難しいかと思うけれども、先ほどいろいろ言われた現場のものとして

は思っていることで、PCR検査、ワクチン接種について、高校の先生もそうだが、他都市では保育士はそのような仕事は優先枠としてね、ワクチン接種も早く終わらん、早くされたと聞くと、やはり私たちがなるならへんだけではなく、その保護者の就労保障ということにも関わってくる。もちろん子どもの安全ということにも関わってくるっていうところでは、ワクチンであったりPCR検査というのは、ぜひともしていただきたい。本当に日々自分が感染源にならないかという不安を感じながら仕事をしているので、ぜひともよろしくお願いしたいと思う。

先ほどそういう要求があったけれども、保育所は7時半からだけれども、私達の勤務は7時半からということで、当然、鍵開けたり、掃除したり、いろんな準備をするにはかなりの時間がかかり、最低30分、プールがあるときは1時間ぐらい前から職場に入っているという状況があるので、やはりそこは一部改善していただきたい。よろしくお願いする。

もう1個、特定事業主行動計画の関係であるけれども、休む時に自分が休んだことで、周りの人に迷惑かけないかというところまで、休む人の気持ちとしては大きいけれども、毎年この正規で代替置いて欲しいということで要求さしてもらっているが、前々年度だろうか、20名ほど超勤が増加している職場に、正規職員をプラスで配属していると。3月末には引き上げるという話を聞いたが、その後のその経過について、どれぐらいの職員さんが、私はそれは正規代替だと思っていないのだけれども、職場にそのプラスとして配属されているかまた数字を教えてほしい。私たちが望んでいるのは、休んだところに人を配置してほしいというところである。年度途中なので難しい部分は当然あるかと思うけれども、大体3月末まで休んで4月から復帰される方が多い中で、そこへきちっと正規の職員を配属して、あと調整は、いわゆる退職者数で調整するということで、全国あちこちで正規の職員を配属するような制度ができている。長期間休む人については、いわゆる定数条例の関係で、枠外におけるという話もあるので、ちょっとその辺で今の現状と、今後是非ともそういう形で、育児休業取得者に対して、欠員は正規を補充するようによろしくお願いする。

それぞれのところが意見を言わさしていただいた。

最後に私から若干の補足で言わさしていただきたいと思うのだけれども、先ほどあったコロナの件で後遺症の問題。東京都の後遺症タスクフォースがチラシを出して、やはりこの原因が明確でないということで、重症化の恐れもあるということでは職場の理解が必要であるということが言われているので、安全配慮義務の観点からも、この後遺症の問題について、配慮を求めたことを行っていただきたい。項目3、4については先ほども申し上げたが、もうすでに12歳までの子のワクチン接種が始まっているので、同伴の休暇の問題等も含めて、議論を先に進めていただきたい。あと、何といってもこの会計年度任用職員の一時金の0.15引き下げの問題は是非ともやめていただきたい。去年の0.05と含め、大都市大阪の中で生活できなくなる。他の都市では、千葉県ではもう会計年度任用職員を除くということがもう人事委員会から出されているし、静岡県では今年度該当して改定しない。福岡県では、期末のみの支給のあり方について検討しろという勧告まで出しているということで、この

勤勉手当は国の方針もそうなっているので、期末勤勉手当に相当する給与を出すのか、それ とも勤勉手当を別途出すのか。それとも、会計年度の 0.15 引き下げはやめるのか。ぜひと も今年度実現していただきたいと強く思う。それと、初任給水準については本当にもう、国・ 民間に比べて大卒も高卒も2万円、3万円低いというところでは,その水準を引き上げても らいたい。それと、保健所医療職場の、この逼迫した状況は兼務命令だけでも本当に回らな い。疫学調査を教員や保育士に出されるというのは、本来業務外であるし、ただでさえ過労 死ラインである教員や保育士にそういった業務までやらせるのは本当に許されない。実際 それやらせているのだから、それに対して特殊勤務手当を出していただきたい。休暇の問題 も出ましたけれども、去年の裁判でもあったように、正規、非正規で休暇、例えば病気休暇 で、正規は3日除いて有給だが、なぜ臨時的任用職員、任期付職員、会計年度任用職員とい うだけで無給になるのか。 その他産前産後休暇など様々な休暇制度について、この差は何な のか、非常に不合理だと思う。人事院も勧告を出しているわけだから、これを機に、正規と 非正規による休暇制度の差異については是非とも解消していただきたいと強く言いたい。 最後に、昨日、松井市長が高槻で演説したそうである。市の職員、府の職員が今充実した気 持ちで仕事していると。生き生きと働いてくれていると。厳しい状況だけども非常に充実し た気持ちで仕事をしてくれていると。こんなに現場職員の気持ちをわかってない市長に、是 非とも皆さん方が、現場の声、現状をきちっと伝えて、この状況を改善していただくように、 是非とも努力していただきたい。そして、今年も定年制度の問題も出てくるが、こういう問 題についても、真摯に本当に切実に協議していっていただきたいということをお願いして 交渉を終わりたいと思う。よろしくお願いする。