

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4年1月19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）

それでは本交渉を始めさせていただく。

賃金確定要求のうち、給与改定に関わる項目については、11月5日の本交渉において、人事委員会勧告どおり、給料表の改定を行わないこと、期末・勤勉手当を本年度の12月期から年間0.15月引き下げること提案させていただいたところである。

以降、その他の要求項目について、引き続き協議を行ってきたところであるが、本日はこれまでの協議内容を踏まえ、「賃金確定要求」に対する回答を行いたいのでよろしくお願いする。

それでは、回答内容について、今年度の回答のポイントとなる項目について抜粋して説明させていただく。なお、要求内容の読み上げは省略させていただき、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お願いする。

要求項目3番（1）の新型コロナウイルス感染症のワクチン接種については、現在、日本国内において2回目接種を終えている方が7割を超えており、まだ未接種で1回目接種を希望される方を対象とした予約枠も設置されている状況である。今後は、追加接種が推進される中、引き続き、ワクチン接種についての有用性や副反応も含め感染予防に有効な情報発信に努めていく。なお、これまでの本市独自の取り組みとして、6月中旬に、インテックス大阪会場等で予約枠の空きが発生した際に、教職員等を対象に接種を行った。また、同会場において、8月30日から9月26日の間に、城見ホール及びO C A T会場において、9月25日及び26日に、保育所など児童福祉施設等の従事者、幼稚園・小中学校等の教職員の優先接種枠が設けられてきている。

3番（2）のPCR検査の実施についてであるが、発熱、咳などの風邪症状がみられる職員は、出勤を自粛等し、医療機関や受診相談センターに相談するように啓発している。また、限りある医療資源のもと、発熱等の症状がある人や濃厚接触者に対して、PCR検査が実施されている。引き続き、業種別の感染予防策について、国や他都市の動向を注視してまいりたいが、まずは、基本的な感染予防対策の徹底が重要であると認識している。

次に、3番の（3）だが、新型コロナウイルスワクチン接種への同伴に対する特別休暇については、要件が該当すれば、子の看護休暇が取得可能である。今後も、国や他都市、民間状況の動向を踏まえ、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。

次に、3番（4）の新型コロナウイルス感染症に起因する勤怠については、発熱等により勤務することが困難な場合は、特別休暇を付与することとしたほか、感染症拡大防止を目的とした柔軟な勤務体制の確保の観点から、テレワーク（在宅勤務）制度の実施や、当面の間、

マイカー等通勤を緩和することとし、労使協議の後、各校園長あてに通知を行っている。
今後とも引き続き、勤務労働条件については、本市全体の動向を注視し、適切に対処してまいりたい。

続きまして 4 番であるが、新型コロナウイルス感染症による後遺症に罹患している職員等への勤務上の配慮については、現在、後遺症については、国において研究が進められている状況であり、現時点で特別休暇を認めることは困難であるが、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には病気休暇を取得することが可能である。

次、5 番及び 10 番の給料表、期末・勤勉手当については、令和 3 年 11 月 5 日に「令和 3 年度給与改定等について」として提案したとおりである。

7 番の非正規職員についてであるが、任期付職員及び臨時的任用職員の給与については、正規職員と同様の制度とするとともに、会計年度任用職員制度については、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、引き続き運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。

次に、10 番（5）常勤講師に適用される給料表については、1 級としているところであるが、引き続き、他の自治体の動向を注視しつつ、慎重に検討してまいりたい。

今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応してまいりたい。

続きまして、17 番の人事評価制度については、これまでの人事委員会からの意見において、昇給号給数への反映は生涯賃金への影響が大きく見直す必要があるとされていることや職員アンケートの結果を踏まえ、職員の資質、能力及び執務意欲の向上により一層つながる給与反映とするため、別紙「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいる。

19 番の定年引き上げについては、昨年 6 月の国会において、国家公務員の定年を引き上げるための国家公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年も 60 歳から 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げる地方公務員法改正案が可決された。

現在、国や他都市の動向も踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う準備等を行っている状況であり、制度設計でき次第、早急に提案するとともに、交渉・協議してまいりたい。

次の 23 番の（1）及び（2）の教育職員の勤務時間管理については、本市においても、令和元年 12 月に、「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、その内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めるとともに、令和 2 年 3 月には「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、各学校園に通知を行った。

引き続きプランや規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向け、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいる。

次に 25 番である。

次世代育成支援対策については、特定事業主行動計画は、今年度から後期行動計画期間が

始まったことから、目標達成に向けて引き続き取組を推進してまいりたい。

次に 26 の (7) である。

不妊治療のための休暇については、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、別紙「妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度の改正について」のとおり改正してまいる。

次に 28 番だが、ハラスメントについては、ハラスメント防止は、服務研修等を通じて職員の意識向上を図るとともに、外部窓口を含むハラスメントの各種相談体制の整備等に取り組んでいるところである。

また今年度は、「服務規律刷新プロジェクトチーム会議」においても「ハラスメント事案の発生防止」を市長部局における重点取組項目の一つとして設定し、ハラスメント防止にかかる通知の発出、管理監督者向けの研修の充実等の取り組みを実施したところである。

今後も引き続きハラスメント防止に向けた取り組みを実施してまいりたい。

以上、私どもとしては精一杯の回答でございますので、よろしくお願いする。

(組合)

2021 年度（令和 3 年度）の給与改定等については、昨年 10 月 22 日に 2021 年賃金確定市労組連要求の申し入れを行い、11 月 5 日に年末の期末・勤勉手当等での回答交渉が行われ、本日、残る課題に対する回答が示された。

今年度の給与改定等の交渉では、新型コロナウイルス感染症の収束の目途が立たないもとで、市民のいのちと健康、生活を守るためにエッセンシャルワーカーとして奮闘する教職員・職員が十分な感染症対策の下で安全に、希望を持ち働き続けられることのできる賃金・労働条件の改善を求めてきた。

今年度の人事院勧告及び市人事委員会勧告を受け、妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度（①出生サポート休暇の有給での新設、②育児参加休暇の対象期間の拡大、③非常勤職員の産前・産後休暇、配偶者分べん休暇、育児参加休暇の有給化、④育児に関する職務免除の取り扱いの継続）が改善されたことについては前進的なものとして評価するものである。

しかし、期末・勤勉手当に係る交渉では、市人事委員会から 0.15 月の削減の勧告が出された中で、コロナ禍で奮闘する職員の大幅な賃上げを期待する声に逆行するものであることを指摘し折衝で繰り返し善処を求めてきた。とりわけ、会計年度任用職員については、昨年度の 0.05 月よりも大きな引下げが行われることに対し悲痛な声が上がっていることを指摘するとともに、当該の会計年度任用職員からも切実な声が伝えられた。さらに、正規職員の削減率に合わせ会計年度任用職員の削減月数を人事院勧告や人事委員会勧告よりも減らす（小さくする）自治体も複数出てきていることを指摘し、大阪市として会計年度任用職員の生活を守るために自主性を発揮するように再三再四求めてきたが、何ら検討されないのは、会計年度任用職員が置かれている厳しい賃金状況を見ようとしない、向き合おうとしない、厳しい生活実態を想像しようとしないもので、職員の生活改善を図ろうとする使用者と

しての意識が欠如していると言わざるを得ない。

さて、本日回答のあった、残された要求項目についての問題点を指摘する前に、新型コロナウイルスの感染者が府で 5,396 人、全国最多、過去最多を更新した（1 月 18 日）ことに関わる問題について述べたい。市労組連の「勤務先で陽性者や濃厚接触者が出た場合、当該職場の職員の P C R 検査を実施すること。」の要求に対して、「限りある医療資源」を理由に拒否したことの重大性を指摘せざるを得ない。コロナウィルス感染症に対して、P C R 検査・ワクチン・治療薬は人類の大きな力である。国際的にみて極めて遅れていた検査・検査体制の充実にどれほどの力を注いだのか。今なお、極めて低い水準にとどまっている。

OECD の中で最下位の 3 回目ワクチンの接種率 0.7% は、35 位のコロンビアの接種率 7% の 10 分の 1 である。1 病床当たりの医師・看護師数は欧米の数分の 1 程度。「限られた医療資源」の改善にどれほどの力が注がれたのか。「限られた医療資源」を口実にするのは誤りである。学校園においては、大阪市立の高校でクラスターが発生し、小中学校でも学校閉鎖・学級閉鎖となっている学校が多く出てきている。保護者、市民、教職員の不安は大きい。

児童・生徒・市民の命と健康を守る立場に立ち、改めて検査、医療、保健所の体制充実をもとめるものである。昨年度に引き続き給料表の改定が行われないことについて、日本に新型コロナウイルス感染症が上陸して 2 年が経過したものの、現在、オミクロン株による感染拡大が急速に拡大し第 6 波と言われる状態に入っている。感染の収束が全く見通せない中で、職員は感染リスクとたたかいながら業務に励んできた。さらに、保健所業務は逼迫し、各所属から応援を出さざるを得ない状態であり、応援を出している職場も大変な思いをしている。私たちは、その職員の奮闘に応えるため、そして公務労働者の賃金が民間労働者の賃金や最低賃金にも影響を与え多くの国民の所得にも恩恵をもたらすこと、さらに大阪市の経済対策としても賃金引き上げを求めてきた。しかし「改定なし」との回答は職員、ひいては公務員賃金に影響を受けるすべての人々の期待に応えるものになっていないものであり納得できるものではない。

非正規職員の問題では、昨年も申し上げたが 2020 年 10 月 15 日に出された「日本郵便裁判」最高裁判決の趣旨を踏まえ正規と非正規の不合理な格差をなくすための改善を求めてきた。しかしながら、先に評価した一部の改善はされたものの、病気休暇等、その他の無給の休暇の改善は示されなかった。最高裁判決の趣旨からいけば、これらの休暇についても改善されるべきである。

折衝の中で、正規が有給で非正規が無給についての科学的根拠を問いただしたが、「採用形態のちがいがいい」と科学的でない回答がされた。正規も非正規も同じ人間であり、休暇の趣旨も正規、非正規で分けられる問題ではない、最高裁判決の趣旨から逸脱していると言わざるを得ない。早急に改善を求めるものである。

昨年度から施行された会計年度任用職員制度について組合側から再三問題点を指摘してきた。一つ目には一時金の削減について、年間 4.5 月（勤勉手当含む）の正規と年間 2.6 月（期末のみ）の会計年度任用職員を同じ 0.15 月削減するのか、二つ目には、嘱託職員等か

ら会計年度任用職員になった人のほとんどが最高号給に張り付いており、今後、選考による再度の任用を繰り返して何年働いても賃金が上がらない状態にあること、他都市では制度の改善が図られていること等を指摘したが何ら改善する方向性が示されなかったことの問題である。とりわけ、非常勤職員から会計年度任用職員に任用が変わった職員について、年収ベースで若干の改善された職員がいることをもって「処遇改善されている」と認識されていることについては甚だ見当違いと言わざるを得ない。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、まさに置き去りの感がある。OECD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。この状況にこそ、メスを入れるべきである。働く者の賃金について、非正規労働者の置かれている状況について、考えを改め改善を図るべきであることを強く申し上げておく。

市労組連は「会計年度任用職員制度は処遇改善となっていない。」と要求したが、一般紙も「待遇改善のはずが」「私も失望」と書き、2020年4月に始まった新制度の問題点を指摘した。何の改善もなく3年目に入ることは許されない。本日の回答でも「勤務労働条件に関する課題が生じた場合には十分な交渉・協議を行う」ことが示されているが、私たちは勤務労働条件に関する課題はすでにあるとの立場であるからこの問題については引き続き協議をしていくことを強く要請しておきたい。

前歴加算制度については、昨年度の交渉で厳しく指摘してきた。大阪市側に要請し他都市の状況を調べてもらったところ、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なっている。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、「今後も他都市の状況等も注視しながら検討してまいる」との回答であった。しかし、今年度の回答でも改善されなかったことは全く納得できないものである。せめて国や他都市並み改善に踏み切るべきである。

病気休暇の当初3日間無給について、職員、市民の健康を守る観点からインフルエンザ等の感染症については有給化され、さらに対象感染症の枠拡大、特例化そして、当初3日間の無給化の解消を要求したところであるが改善されなかったことは残念である。

今年度の交渉により不妊治療について有給の休暇とされたが、出生サポート休暇を充実させるためにも不育休暇についても対象とするよう検討されることを求めるものである。

私たちがこれまで強く訴えてきた人材不足による職場の繁忙化の解消や相対評価の給与反映の廃止、独自給料表の改善、行政職3級や保育士2級への昇格基準の改善、サービス

残業を根絶させるための労働時間管理の徹底、権限委譲により生じた学校園教職員の賃金労働条件での不利益解消、再任用職員の一時金の支給率の改善、非正規職員の待遇改善等、数多くの要求項目の実現については、前向きな回答を得たとは考えていない。

今年度の交渉では、人事考課制度及び給与反映の改正について提案された。人事委員会報告を受けて人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度にするため、そして相対評価区分に応じた昇給号給数の適用を原則 1 年間とし、昇給号給数の調整を実施することが主な内容と理解している。市労組連との立場としては人事評価の相対評価及び給与反映には反対であることを改めて表明しておく。しかし、生涯賃金への影響を少しでも緩和しようとするものと考えているが、制度の大きな変更であり、また複雑になることから職員への分かりやすい周知を要請するとともに、制度導入後の状況について、検証を実施するとともに労働組合へ速やかに説明することを求めている。

保育士、幼稚園教諭の独自給料表については、府内の他市と比較しても著しく低い給与水準のため、優秀な人材が他市に逃げている。昨年度の市人事委員会からの意見では、「子どもの保育・教育は非常に重要であることから、その職務の重要性を考慮すべきである。」「国において民間の保育士等の給与水準を引き上げるための方策がとられている」ことが示されているにもかかわらず今年度も改善が示されないのは問題である。子どもの安全・安心を確保し、保育所の待機児童を解消させるために、人材確保を図るために、保育士の 2 級への昇格基準も含めた独自給料表の改善を強く求めるものである。さらに、2021 年 12 月 24 日付けで総務省から「公的部門（保育等）における処遇改善事業の実施について」が発出されており、大阪市としてどう対応するのか考え方を示されるよう求めるものである。

今回の交渉では、市労組連の要求に対して、市側より個々の課題において他都市等の状況も注視しながら検討していくことが表明されている。市労組連は、残された課題での引き続きの協議が必要であると考えているため、協議を重ねていくことを強く要請するものである。大阪市の賃金決定、水準のあり方や働き方が問題となって人材不足が起っている。そして、人材不足は、市民サービスの低下にも繋がっている。職員・教職員の働きがいある職場とするには、改めて要求の切実性を考慮し、矛盾を解消させるための「職員基本条例」改正も視野に入れた市側の努力を強く要請するものである。

市労組連は、職員・教職員が安心して定年まで働き続けることのできる大阪市であるためには、大規模開発優先の市政から市民、職員の暮らしと安全を優先する市政が大事であることを一貫して主張してきた。大阪市の予算は、市債残高は減少を続けているが、夢洲を舞台にしたカジノや淀川左岸線等の大型開発に莫大な予算がつかまれ、さらに追加負担が必要で大阪市がその多くを負担することが報道されている。このような財政運営を続ければ、今までの大型開発の失敗を繰り返すことになり、その規模からいっても今までと比べものにならないくらい大きな負担を市民に押し付けることになる。そのようなことはやめて、市民の暮らしとその暮らしを守る職員・教職員の賃金引上げや人員増に予算をまわすべきである。

いま大阪市のやるべきことは制度いじりを進めることではなく、新型コロナウイルス感染症で苦しむ市民のいのちと健康、暮らし、中小企業や個人商店等を全力で支援することであり、そのために奮闘する職員・教職員の自治体労働者としての生きがい、誇りに報いる賃金労働条件を向上・充実させていくことである。

市労組連は求めている要求は、そうした市役所づくりにかかせないものであり、市民サービスの向上だけでなく、市民の安心、安全を守るために必要な要求と考えている。

交渉は一旦終了することになるが、残された課題については、改善を求めて取り組みをすすめて行く必要があると考えているため、引き続きの協議を要請しておきたい。以上。

ただいま回答をいただいて、委員長の方からも、市労組連の基本的な回答に対する立場を述べさせていただいた。今日は最後なので、今日の参加者の組合員の方から、現場の声とかを最後に言わせていただきたいと思います。

新型コロナであるが、3月期で始まって、3年生は、大学受験、期末試験がもう始まる。その時期にこの感染拡大。ある高校は3年生の期末試験を延期した。別の高校も先週、生徒が1人陽性とわかり、本当におかしいと思うのは、その生徒が陽性と分かったその日に授業を受けている。確かにマスクはしていた。それで濃厚接触者と認めないというこの矛盾をほんまに何とか考え改めて欲しい。そうしないとまた今年の8月終わりみたいな状況にならざるをえないと考えている。今、大阪市の高等学校も、私が把握しているだけで7校ぐらい休校になっている。きちんと感染対策をする気があるのかどうか。濃厚接触者の特定とかそんなことを言っとらんと、本当にPCR検査をして、陽性者をきちんと出して、そこから対策をとるというふうなシステムにならない限り、イタチごっこみたいなことをずっと繰り返すような気がする。その辺は本当に考えを改めて欲しい。ましてこの時期だから、いろんな行事、2年生の修学旅行を、ある学校は校長の独断で延期したというふうな話を聞くので、そんなことがないように是非とも対策をしっかりとっていただきたい。限りある医療資源云々なんて言うてる場合ではないと思う。

小学校に勤めているが、一緒に組んでいる先生が生駒の人で、今週ずっと休まれることになった。そのお子さんの学校で陽性者が出て、全員検査するそうである。確かに手続きが大変だが、集団検査みたいな感じで、検体を学校に送って、学校から集団で検査機関に行って、その結果待ちということで、もちろん手続きはすごく複雑だし大変だが、徹底してやっているところもある。やはりそういうことをすると、その間ずっと自宅待機だから、それで陰性になった自分は今の時点では陰性だってことで安心できる。今日も、うちの学校では、PCRを受けることになった子が1人おり、その子に陽性がでたらすぐに学校を止めて帰らすとか、消毒をしないといけないとか、マスクしているから濃厚接触が終わり、とか同じようなことをずっと繰り返しているが、全然いい方向というか明かりが見えない。またか、またか、またかみたいな感じ。しかも職員は子育て世代が多いので、保育所で子供が感染しているから濃厚接触者になるからいけないという人がもう3人いる。だから学校にも穴が空いている。穴が空いている状態で、残りの職員で授業をして消毒をしてなんて、そんなこと

があったらまた課題がどうかというようなことも考えないといけないし、いっぱいいいっぱいである。何とかしてもらえるようにお願いしたい。

産育休の毎回お話しさせてもらっている者だが、産育休の代替の職員をぜひ正規で配置して欲しいというお話をさせていただいて、個別に職場状況に合わせてここ 3 年ぐらい、10 人から 20 人程度本務職員を配置しているということで、どうもお茶を濁されているような気がしている。結局他都市状況、国の状況を見てということだが、例えば大阪府なんかで言えば、松井市長が大阪府大好きでそこへ学びに行ってくれて良いと思うが、2005 年から状況を見ながら正規職員を配置している。隣の名古屋であったり京都であったり、いわゆる政令都市で全てというところでまだまだ行き着かないが、正規職員を充当してきている自治体も増えてきている。同じ政令市で言えば、他都市状況を見てと言うのであれば、そういうところの調査をするなり、どんな形で正規職員を入れているかということを聞きに行くなり、対比できると思う。他都市状況見て、国の状況見て、大阪市としての自主性がどこにあるのかないつも思う。次世代でなかなか産休者が増えない、産育休者が特に男性も含めて増えないところについて、もう少し自分が休んだときに大きな穴が空く、そこへ代替の非常勤の任期付と比べるとしてもやはりその不安というのは非常に強い。任期付で来られても、1 年すればその方はいなくなる。そしたら、1 年かけてその方を育てて、何とか仕事と一緒にできるようになった段階で、あなたは期間が済んだから終わりという、本当に仕事の質の向上にももったいないと思うところである。うちの職場で、私はこども相談センターにいるが、優秀な方が任期付で来ていただいて、本務職員の試験を受けて、複数面談も通って、現場で頑張ってくださっているが、本当にそういう形で耐えるというのはなかなか難しい話であるし、やはり正規の職員を育てるという観点から言っても、正規職員を是非とも調査した上で、周りにたくさんそういうことを実施している自治体があるわけだから、どんな風にやっているのかというのを聞きにいくなりして、正規職員をぜひ配置お願いしたいと思う。復帰したとなっても、妊娠したことも周りの職員が喜べない、本人さんも申し訳ない。本当にみんなの心からおめでとうと言ってあげたいのに言えないというのは本当に悲しいなと思う。少子化対策の考えもあると思う。是非そこところが、近いところで実施された都市があるので、話を聞くなりして、大阪市でも是非進めていただきたいと思う。

今日も来るときに電話がきた、先生から。「ごめん、嫁さんが P C R 検査で陽性で明日職場に行けない。」と。そういう状況が本当に毎日ある。保育所なんかは、子供たち 0～1 歳のクラスで、そこに入っていた職員の娘さんが陽性だったということで来られない。実際その人が入っていたクラスというのは 0～1 歳で、マスクをしていない状態。そういう状況とかで、本当に大阪市の保育所は皆必死の思いでやっている。やはり私も P C R 検査を本当にやるべきだと思う。そして、ワクチン接種もきちんと保育士に受けさせて欲しい。不安で不安で、もう毎日。ここに書いていた感染予防をきちんとしようという対策があるが、もうそんなものは皆さん、うがいをする手洗いをする、マスクをちゃんとするというのはきちんとやっている。でも、それでも不安なのは、やっぱり無症状でなっているかもしれないという

中で、そういうのが出てきたら、きちんとそこをやるべきだと思う。そこをやらない限りは本当に不安を抱えたまま、保育行政きちんと担っていけないと思う。それと、会計年度のことだが、やはり来年度の4月から続けようと思っている人がどれだけいるかなど。やはり、一時金が減らされているというのはすごく大きいということで、「先生お願いだからやめないうでわかるけど」というふうに、今だったら本当にやめたいという会計年度の声も本当に多い。同じように、ちゃんと一時金も上げているのならともかく、そこで上げてないのに下げるところは一緒と。やはりそれではもうやっていけない。だって、本当に仕事は会計年度の人がいなかったら保育所が回らない。実際今さっき言っていたが、産育休の代替要員というのは本当に入ってこない。公募したやつがずっと続いている。それを、4月1日には絶対、欠員をさせないときちんと人を入れてくださいねと言って、この4月もやはり欠員だった。それも1人じゃなくて2人。複数のところで。4月1日で。おかしいのではないかそれは。きちんと入れないといけない人数を入れていない。そのことに対して、何で入って来ないかというのをきちんとやってくれ。本当に不安である。特に保育士というのは、初めてのお子さんを、自分が仕事に行く、頑張ってる、だから保育所に頼むと安心して預けていきたいところなのに、蓋を開けたら先生がいない。やはり、4月1日に、言っとくが、絶対に欠員させないで。欠員が出たらやはりそれを補充する。それを1年ずっと欠員のままとするのは絶対にあかんと思う。コロナのこともあるし、いろんなことがあって本当にみんな大変だと思うが、現場はもっと大変なので、現場の声をもうちょっとしっかり聞いていただき、4月1日に欠員なしでスタートできるように、やはりその条件として、労働条件勤務もそうだが、賃金の面もあるが、本当に、大阪市は悪いので、悪いというか、どれだけよその都市にみんな行ってしまったか。そういうのを思ったら、ちょっと考えていただきたいと思う。よろしくお願いします。

もう1点よろしいか。今保育士さんの話がでたが、区役所を本当に許せないで、皆さんにも知って欲しいが、区役所に配属された保育士さん、専門職として子育ての相談にのるというその専門性で配属されている。給料は保育士の給料表なので、同じ仕事をしている一般の行政職の人と比べるとずいぶん低い。その上、参議院選挙もあるが、選挙にも応援職員として従事される。国勢調査もされる。全部区役所にいるからということで、区役所の職員として仕事を自分だけしないという話にはならないし、区役所も職員をこの間随分減らされているので、なかなか冠婚葬祭ぐらいしか、選挙に出ないというのは中々難しい状況になっている。でも、それでもやはり保育士さんは、保育士さんの給料表で給料が払われる。これをどう説明していいのか。本当に愕然とした。こんなことが許されるのだと思っている。しかも専門職の国家資格を持った専門職員である。もう本当に、私は大阪市が保育士さんの給料を低くしてきている分についても大阪市の女性差別の最たるものだと思っているが、このところはやはり説明ができるように対応して欲しい。もし、このまま行くのであれば、私は組合員に説明ができない。こんな不合理なことはないと思っている。是非ともそのところはどうか改善するのかって検討していただいて、協議もさせていただけるとするし、是非

ともこんな不合理なことは、もう早くなくなるように是非努力していただきたい。そばにいる職員さんがそのような状況であったら一緒に仕事しようということにならない人も出てくると思う。でも、保育士は本当に真面目で、残業もしてはるし、必要があればすぐ家庭訪問などもされている。それでもやはり、保育士さんということで低い給料表が適用されるというのは本当に許せないと思うので、是非ともその辺の改善については検討よろしく願います。

最後に私の方から、言わせていただきたいが、一つは労働時間管理、長時間労働問題である。今年 4 月からパソコンのログ管理のシステムを導入されて進められているが、まだまだ大阪市において長時間労働を働き方改革の関係で超勤の上限規制が始まって、それにもかかわらず令和 2 年度で教育委員会の総務部人事の担当のところで 360 時間を超える超勤の人が 22 人、720 時間超が 1 人、こども相談センターでは 360 時間超が 50 人、南部のこども相談センターでは 31 人、感染症対策課で 20 人、720 時間超の人が 5 人もいるというところで、大阪市も超勤縮減の指針を作ってやっておられるが、全然見た目には改善になっていないというところで、先週 1 月 14 日付で総務省が地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保の措置の実効的な運用等についての通知を出されているので、まさしくこの通知をまだ見ておられないかもしれないが、この通知のように実効的な運用をしていただいて、超勤を減らす手だてを強めて欲しいなど。この通知によれば、使用者がこうすべきガイドラインを徹底するとか、当該時間外勤務に係る要因の整理とか分析とか検証を行って、その結果を踏まえて、業務量の削減とか効率化とか、人員の適切な配置とか、時間外、縮減に向けた対策をとれというふうに国は言っているので、ぜひとも一番大きな要因は人員削減のし過ぎだと、もう回っていかないぎりぎりで行っている中で、今コロナの話であったこのオミクロンの拡大の中で、私の係でも濃厚接触者が出て 10 日間の自宅待機という人が複数出てきている。今までのコロナではそういう事態にならなかった。このオミクロンの中でそういうのが出てきているというところでは、これからそういった職場が増えてくる、そういった対策でそうなれば超勤も増えてくる可能性もあるので、是非とも対策をとっていただきたいというのと、労働時間管理の意識の徹底を是非とも図っていただきたい。私が直接耳にした言葉で、保健所が今大変な状況になっていると。月 100 時間を超える超勤もされている人もいると。けれど、市民の命がかかっているから許されるのではないかなというようにことを言う管理職がいる。そんな管理職を是非ともいないようにしていただきたいというふうに思うし、今出ていた保健所の方でも、噂の段階だが、火のないところに煙は立たないのであれだが、これは 2 年前と聞いているが、コロナが拡大し始めて保健所の業務が大変になってきてまだ応援体制もできてないときに、業務が大変になってきて、大きな病気で検診検査を受けるはずが、業務が繁忙でいけなくて結局なくなったそう。一緒に仕事をしていた同僚の職員がそれにショックを受けて落ち込んでいるということで、そういうことを出さないように体制をとっていただきたい。去年の年末 12 月 27 日付けで、健康局と人事室の連名で各所属にコロナの応援体制についての応援を出せという通知を出されて

いるが、その問題について、我々が前の時にも言ったが、そういった応援体制を出すのに、完全な労働条件の問題にもかかわらず、労働組合に対して何ら説明されない。これはちょっと、大きな問題である。他の政令指定都市でもきちんとこういう応援体制をしていくということで、労働組合ときちんと協議されている。なぜ大阪市ができないのかというところで、私は怒りを持っているということで、今からでもこのきちんとした説明を求めたいというふうに思います。最後に会計年度任用職員の問題。本当は改善されている、若干の改善はあったにしろ、ここ2年連続の削減で生活が大変だということになっている。非常勤で言うと、2年で0.2月の削減で言えば毎月の給料が5%10%減らされているような非常に重い負担感がある。頑張って正規とほとんど同様な業務をしながら、正規非正規というだけでそういう面には出ると。裁判で不合理をなくしなさいという判断が出ているにもかかわらず、妊娠出産、育児に関する部分だけは改善したが、その部分は評価するが、その他の部分で無給になっているところを早急に正規と同様にしていきたいというふうに強く思うので、確定の問題については今日一旦終わることになるが、今日も様々な問題で引き続き協議をお願いしているので、その次の交渉期まで待つことなく、様々な課題について検討していただき、改善に繋がることは早急にしていきたいということをお願いして、今日のところの交渉については終了させていただきたいと思うが、何かご意見あるか。

(市)

引き続きの課題など、おっしゃられていると思うが、そちらについては当然のことながら門戸を閉ざしているとかそういうことはないので、今後も引き続き協議をしていきたいと思う。

(組合)

引き続きよろしく願います。