

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2月15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）

ただいまから、社会的に要請されている「保育・学童保育・社会的養護・介護・医療従事者」、いわゆるケア労働者の処遇改善について、国の経済対策に基づく対応を行うよう市労組連としての要求を申し入れる。

要求書

申し入れにあたって一言申し上げておきたいと思う。

昨年11月9日、政府は「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定し、看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く人々の収入の引き上げを含め、すべての職員を対象に公的価格のあり方を抜本的に見直すこと、さらに民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて実施する方針を示した。

閣議決定を受けて岸田首相は12月6日の所信表明演説で「国が率先して、看護・介護・保育・幼児教育などの分野において、給与の引き上げを行う。」ことを表明した。

こうしたもとの、2021年度一般会計補正予算が成立し、「社会的養護従事者処遇改善事業の実施について」「放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業の実施について」「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業の実施について」「公的部門（保育等）における処遇改善事業の実施について」通知（実施要綱）が関係府省から発出された。

通知では、「これらの補助金は、各現場で働く地方公務員の処遇改善に必要な費用についても対象となっている」ことが示されており、さらに、各要綱では「処遇改善について実施すること」を求めており、今回の経済対策の趣旨を踏まえた上で、検討し、適切に対応するよう各地方公共団体に求めている。

市労組連は昨年10月22日、「2021年度賃金確定市労組連要求」を提出し、「10.（4）保育士の給料を引き上げること。引き上げにあたり職務の専門性及び他都市の水準を考慮し、人が逃げる状況を改善し人材の確保を図ること。（3）幼稚園給料表を廃止し、小学校・中学校給料表を適用すること。」を求めた。市は、「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。幼稚園教員の給与については、本市人事委員会報告を踏まえた新たな給料表を平成27年4月に導入したところである。」と回答した。本来の「社会的要請」についての認識の問題を改めて指摘しておく。

今回、国が示した事業は、他の職種と比べて著しく低い処遇に置かれている保育・幼稚園教諭をはじめとしたケア労働者の処遇改善を図るためのものだけでなく、政府が賃上げの流れをつくるために「公的に賃金が決まる職種から賃上げを行う」ことを表明した景気対策

でもある。国が進める景気対策を実施しないということは許されない。ましてや、全国平均と比較しても景気低迷が長く続き、回復も遅い大阪市においてはこの事業を積極的に活用していくことが求められる。

については、大阪市において各事業を実施することを要求する。なお、公的部門については年度内に条例改正等の議案が議会に提出されていることが必要なことから、大阪市としての考え方を示すとともに、労働組合と誠実に協議を行い、労使合意ですすめることを求める。

それでは要求項目の内容については、書記長の方から説明する。

それでは私の方から要求項目について説明する。

項目1、2については、委員長からの発言にもあったように、要綱では処遇改善を実施することが求められており、収入を3%（9,000円）引き上げること、その賃金改善効果を継続させること、改善する賃金項目以外の賃金項目の水準を低下させないこと、少なくとも令和3年給与改定の内容を反映する前の賃金水準を超える水準まで処遇改善する必要があることが示されている。

大阪市においては保育士や幼稚園教員給料表が独自に作られ、一般行政職、他市に比べかなり低い給与水準になっている。そのため、ただでさえ専門的知識が必要で、欠員補充が困難である保育士や幼稚園教員が集まらず、多くの職場で欠員が拡大している。今、国の事業を活用し賃金を大幅に引き上げなければ、大阪市の人材確保はますますひどくなるのは必至である。今こそ、保育士給料表、幼稚園教員給料表の抜本的改善に踏み切ることが求められる。他都市では、吹田市が会計年度任用職員について2月から8号給引き上げ、門真市は保育士・幼稚園教諭・保育教諭会計年度任用職員を2月から7号給引き上げ、同じ政令市である北九州市では会計年度任用職員の保育士の号級基礎を4号給引上げ、上限を3号引上げが提案されているなど賃金引上げに踏み出している。国は2月から9月分までは補助、10月以降は公定価格の引上げで対応、交付税措置することを明言しているのだから、最低でも国が示す金額3%又は9,000円の引き上げを実施するべきである。また、10月から公定価格が引き上げられ交付税措置がされるものであり、財源はもらうが賃上げはしないということは許されるものではない。

大阪市としては、給与は人事委員会勧告を受けて決められると言うかもしれないが、しかし、今回の事業は公民較差に基づくものではなく、国が経済対策として、経済をしっかり立て直すために、号令をかけているものである。落ち込んだ大阪経済を立て直すためにも賃金引き上げをはじめとした処遇改善を行うことを求める。いつもは、国準拠、民間準拠ばかりを強調し、職員の労働条件改善に積極的な姿勢を示さないのに、労働条件の改善につながることは国の号令を反故にすることは許されない。

項目3については、「公的部門（保育士等）における処遇改善事業の実施について」で、「職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験や民間の給与水準等を考慮された給与水準となるよう給料表の級・号給設定の見直しを行うこと」「再度任用時の上限設定の緩和」が言われている。先の確定闘争の中でも再三再四会計年度任用職員の現状

を当該職員も参加して、処遇改善につながっていないことを訴え、改善を求めてきたが、「処遇改善されている」と言う立場を変えようとしなかった。もっと現場実態をじかに見て、「処遇改善出来ている」という認識を改めるべきである。

項目4については、政府の方針では新型コロナウイルス感染症の最前線で奮闘するケア労働者の処遇改善を謳っているが、市民生活を守るために奮闘しているのはケア労働者だけではない。公務の職場はチームワーク遂行するもので、超勤の上限規制を上回る超勤をしている職員が増え、保健所をはじめとした医療・公衆衛生業務に携わる職員や逼迫する保健所業務応援に職員を出している職場、オミクロン株の感染拡大で子どもたちへの感染が広がり、その対応に追われる学校現場など、すべての教職員・職員はそれぞれの部署で奮闘している。この2年コロナ対応で奮闘してきた職員の期待に応える処遇改善を全ての職員に実施することを求める。

項目5については、社会的養護従事者への事業についても、趣旨に沿って実施することを求めている。こども相談センター・一時保護所や児童自立支援施設などで給与の調整額の対象となっている職員だけでなく、それらの施設で働く職員すべての処遇改善を求める。

項目6については、今回の事業の対象となっているケア労働者の働く現場では全業種と比較しても格段に低い処遇に置かれており、人材確保も困難をきたしている現場である。市内の民間保育施設や幼稚園、学童保育や介護事業所、社会的養護施設、医療従事者についても今回の事業を活用し、処遇改善が図られるよう、行政として申請の支援等を行い、民間の賃金も公的部門の賃金も一緒に引き上げるように取り組みを行うことを求めるものである。

項目7については、国は補助や交付税措置をしていますが、大阪市としても他の政令指定都市等と協力して、国が約束を守ること、そして交付税措置されたときは本来の目的のために使用することを求める。

以上、要求項目について説明した。

職員の処遇改善のために、そして民間で働く労働者の処遇改善を進めるために大阪市の行政としての役割を發揮することを求めるものである。

最後に、委員長からもあったが、今回の事業は実施することが求められており、人事委員会の勧告が出なければ変えられないと言うものではない。政府が推奨する処遇改善、景気対策であることを踏まえ事業を活用して処遇改善を実施することを求める。そのためにも、労働組合と真摯に誠実に協議することを強く求める。

(市)

ただ今、要求をお受けしたところであるが、我々としての現時点での認識を示したい。

令和3年11月19日に閣議決定された、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」において、看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線の現場で働く方々の収入を上げることとされ、令和3年度補正予算において、処遇改善のための各種補助金が創設されており、それらの補助金は、各現

場で働く地方公務員の処遇改善に必要な費用についても対象となっている点については、承知している。

総務省からの通知等を踏まえ、本市としても検討を行ってきたところであるが、保育士及び幼稚園教員の給与については、本市人事委員会において、保育士等給与の公民比較を行っているところであることから、その結果を踏まえることが原則であり、公民比較の結果に従うことは、地方公務員における給与決定原則である情勢適応の原則に沿ったものと考えている。

今回の国の施策により、民間保育士等の給与水準に変動があった場合には、人事委員会の調査結果に反映され、給与水準の変動を踏まえた勧告がなされることとなる。そのため、本市としては、民間の給与水準の変動を踏まえた勧告に基づき給与改定を行うことが基本であると考えており、その他の職種についても、人事委員会の勧告を基本として改定を行っていることから、当該勧告に従うことが基本であると考えている。

また、会計年度任用職員の報酬については、類似する職務に従事する常勤職員の初号給の給料月額を基礎とし、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めているため、常勤職員の給料表に改定があった場合には、常勤職員に準じて会計年度任用職員についても改定することが基本であると考えている。

今後とも国、他都市の動向等も勘案しながら、引き続き慎重に検討を行い、必要に応じて協議に応じてまいりたい。

(組)

ただいま課長の方から大阪市としての考え方が示された。結局のところ大阪市としては正規も非正規も引き上げないということである。大阪市より財政状況が悪い自治体、財政規模が小さい自治体でも国の経済対策というところの趣旨に沿って引き上げているところが多数ある中で、この大都市大阪市、ましてや日本の経済の中でも全国平均を下回る経済の状況にある大阪市の経済対策にとっても、この処遇改善事業を岸田首相が先導切って国会で表明されて実施するものであるもので、それを実施しないという手はないと思う。先ほどの確定闘争の中でも言ったが、特に大阪市の保育士の欠員状態は非常に異常な状況である。先ごろ私どもが入手した情報では、現在保育所で会計年度任用職員も含めた欠員が57名もあるというところでは、本当に異常としか言いようがない。年々この数字が増えてきているというところでは、これを解決するためには、この平成27年から作られた異様に低い保育士給料表を抜本的に改善して、保育士が集まるようにしなければ、解決しないという認識に立つことが今こそ必要だというふうに思う。是非ともその立場に立ってご検討いただきたいと思う。先ほどの回答の中にもあったが、人事委員会で比較を行っているから、それが変わらないということだが、何度も言うが、これは人事委員会の比較の職別民間給与実態調査による人勧での問題ではないので、あくまでも国の経済対策で民間も一緒に引き上げようというものなので、そこの立場に立つ必要があるのではないかと考える。今日は当該の保育士

も来ているし、会計年度任用職員、再三再四確定闘争の中でも言ったが、会計年度任用職員については、低い賃金の中でそれぞれの職場で頑張っている。ここを引き上げることをやっていただきたい。先ほども申し上げたが、北九州市では初号給も上限も引き上げている。なぜ他所の自治体で考えられることが、大阪市では考えることができないのか、非常に不思議である。当該の保育士、会計年度任用職員の方から、現場の実態なり、労働実態なり、本当に賃金改善を求める声を訴えさせていただきたいと思う。

今書記長が言ったことが、私たちが言いたいことの全てではあるが、それを補完する意味で、保育士とか職員の声をいくつか紹介させていただきたいと思う。一人の方は高齢の家族がいるので、自分が感染源になったら、家族のことが心配であって、だけど出勤はしないわけにはいけないということで、感染するリスクを減らすためにウィークリーマンションを借りて自分は別に住んでいるという方がおられる。そこまでの努力をして職場に出ているという方がおられる。それとか配偶者の収入が下がってしまって、家計がかなり苦しい。それでも頑張って続けられてはいるけれども、そういう方もおられる。

会計年度任用職員の声としては、やはりもともと給料がとても低い。その中で感染リスクを抱えながら続けて、もともと続けるのをどうしようかなと思うけれども、やはりこれからこの中で続けていくのがやはりすごく不安であるというか、どうしようと、これから続けるのはちょっと考えざるを得ないという方もおられる。ちょっと一人の方は、意見を寄せてくれているのだが、読み上げさせていただく。保育所では毎日のように誰かの陽性や濃厚接触者の報告があり、自分も感染したらという不安、感染源になってしまったらという不安と戦いつつ、一方で保育をどうするか迷いながら、葛藤しながら進めている。いつ感染するか、どうしたら感染しないのか、わからない中で子どもに接して子どもの気持ちを受け止めている。また、家族が感染しないか、家族に感染させてしまわないかも不安である。それでも保育が必要な子ども、保護者がいるから、最大限保育が提供できるようにしている。勤務時間中は緊張しっぱなし、疲れ果てて帰宅する。そして、体調を崩さないようにと体調管理に気を配っている。こんなことを言ってくれているが、これはすべての保育士の思いではないかと思う。そういうところの思いであったり、努力も受け止めていただいて、やはり先ほども言っていたように、国がそういう施策をしているのに、それをしない、何か私たちが新しいことを大阪市に求めている、それをできないというのはわからないでもないが、国がそういう施策をしようとしているのに、しないというのがやはり、皆さん納得できないという思いはあると思います。なので、是非考え直していただきたいと思う。よろしく願います。

保育所で働いている。今の話でもあったが、国の政策なのになぜできないのかということが思ったことで、私たちの組合で局の方にも、申し入れをしているけれども、毎回財源がないと、毎年言われる。財源がないというのも違うなとは思っているけれども、今回この国の政策なので、財源についてはすぐに大阪市がなんとかできなくても、国からのということなのでできるのではないのかなと思った。先ほど職員の声が、何人もの声があったが、私も聞いている声があって、保育所で自分ももしコロナになって抜けてしまったら、困るということだとか、

先ほどウィークリーマンションに住まれているという方は、自分の子どもがいるので、自分の子どもがなくなってしまったときに、自分が濃厚接触者になってもだめだということで、自分の子どもにあまり外に行かないように、制限を言っていたというのもあって、仲が良い人なのに、そういう思いで、家族にまでそういう制限をかけてまで仕事を続けていたというのを知って、心がすごく痛んだ。若い職員の方でも今年から産育休に入る職員がいて、その先生もそれまでも欠員がある状態、先ほど書記長の方からもあったが、3人欠員があった状態も自分は経験していて、自分がいざ産休に入ると言っているのにやはり人が来ないということが分かっている中で、本当に職場のこと心配しながら3月に産休に入るのだけれども、そんな声も聞いている。保育士の給料表のことだが、先ほどの回答の方に公民のこととかも言われていたが、もともと保育士給料表が変わったときに、大阪市の民間の保育園の水準に合わせて私たちの給料表は引き下げられていると思う。それなのに、こういうことになったら、また較差がどうのこうのと言われるのも違うなと思うのと、保育士の大阪市の基準がもともと低い、給料表も低くなっている。もともとの保育士という職種自体の表があるが、平均年収も全産業よりも低いということで出ている。女性の場合だったら、全業種の方は平均年収388万円のところ、保育士は3,621,300円で、男女の差もあるが、男性の方だと全業種の方が5,609,700円のところが、男性保育士になると3,891,600円という形でもともと低いところが下げられたり、もともと保育士の業種的にも低いというところでは、どれだけ低いのかなという風に思う。でもこのコロナ禍で私たちは2年前に全国で一斉に学校や幼稚園とか休校になった時も保育所や学童保育所は開けてくださいということと言われて、ずっとその間も閉めずにずっとやってきている。その中で、コロナもすごく長引いていて、今年に関して言っても、PCR検査やワクチンのことだが、ワクチンの方は、1、2回目の職域接種とかも大阪市が遅かった。他都市は5、6月くらいに始めているところがあったのに、大阪市は遅かったし、その間に夏ぐらいにやはり保護者の方もどんどんワクチン接種になってきたときに先生たちはワクチン打っているかと聞かれることが多くなって、打ってないとも言えないし、その辺でも、やはり保護者の方に不安を与えてしまっているのだと思いながら働いているという声もあった。高齢者施設などでは、PCR検査の定期検査などもやっているし、他都市でも保育士も定期的な検査をしているところもあるのに、大阪市の保育所ではそういうことはない。そのような中、今年度も新採用の職員の方も入ってきていたが、コロナだけではないと思うが、その影響もあって、途中退職の方が5名ほどいると聞いている。新規採用だけではないと思うが。そんな状況というのもこのコロナ禍だったり、欠員だったりする状況の中で、しんどい思いしながら一生懸命働いているけど難しくなって退職されたのだと思う。ぜひとも本当にせめて国の施策である、ケア労働者の処遇改善をお願いしたいと思う。すみません、ちょっとまとまらなくて。以上である。

区役所の方で会計年度任用職員ということで税の証明の窓口で従事しているが、この間ずっと会計年度任用職員、2年、3年目引き続き仕事しているが、どうしても会計年度任用職員というのが、安くて便利に利用されている、働かされている感がどうしても否めない

いう感がある。私も今の職場がかなり長い、同じ税の証明窓口でこの間他のメンバーも7人ほどやめていたりというのも、最高号給については退職していたら即ぶちあたる、毎年同じ給料で、昇給の目途がない。なかなか職員のモチベーションも維持できないし、職種毎に勤務条件が変わってくるかと思うが、やはり仕事内容に見合った給料でないとなかなか働く意思もわいてこないということで、先ほどの中にもありました、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識とか技術や職務経験等の要素を考慮して定めているためと言うのであれば、現場の職員の意識改革のためにも上限を設けず、やっていっていただきたいと思う。そうでないと会計年度任用職員なかなか採用とされてもなかなか人が集まってきませんし、現場の方ではかなり苦勞して人集めをしている状況である。人がこなれば欠員がずっと続くことになるし、それはほかの職員にも波及しますし、全体の労働力の低下にも移っていくので、上限を撤廃して、働きやすい職場ということでやっていっていただきたいと思う。私は2020年4月に会計年度任用職員に新しくなった時に変わったが、それまで再任用、嘱託ということで、引き続いて、1回目の会計年度任用職員になった時の一時金の支給を受けたが、その時は前からの継続ということの条件がなくて、4月から6月の2か月間しか勤務してないという会計年度任用職員の考え方で、一時金の基準の基礎が半年でなくて、2月と減らされてしまったということで、なぜかなど。同じ職場で同じ労働条件で働いてきているのに、継続できなくて、休暇制度はそのまま引き続いたということがあるのだが、一時金の方にも同じように対応していただきたいと思う。そうでないと現場の方で大変忙しく頑張っている人たちの状況も考えてながらやっていっていただきたいと思う。

何回か色々な観点を踏まえて交渉に出させていただいているが、先ほど書記長の方からあったと思うが、保育士50名を超える欠員が出ている。これは子ども達の命が守られていないということである。そここのところ腹くくってみてほしいと思う。以前の交渉でも園長の方から4月1日欠員なしにしてという話があったと思うが、やはり大阪市は賃金が低い。どこの行政に比べても。だから他都市に逃げる状況の中で、一般事務職で言えば4月1日に欠員ということはあまり考えられないかもしれないが、保育所では4月1日に欠員が生まれている。これ本当に事故が起こっても仕方がないぎりぎりのところで2欠、3欠の保育所は頑張っている。大阪市の未来を担う子どもたちの命の問題である。大阪市が口で色々言ったりしても、その条件をきちんと整えないというのは、子ども達の命をぞんざいに扱っていると、私にはそれしか思えない。せっかくの機会で保育士の給料が上がると言えば、多少なりとも、十分だとは私は思っていないが、処遇改善が人材確保に繋がるということは明確である。誰に聞いても大阪市みたいな賃金安いところに人材が集まるわけないと職員でよく話をする。どこの職場でもそうである。それで言えば、上げられる機会がある、上げることができるタイミングがあるのであれば、積極的にそういうのを使って特に今回国が言っていることなのだから、国の言っていることに対応していただいたらいいかと思う。あとこれも毎回言っているが、区役所で働いている保育士、選挙であるとか国勢調査の話をしたが、区役所にいるということで区役所業務の一端、窓口、色々な諸制度の手続きの窓口にも職員、

それはそう、区役所側から見れば一職員なのでローテーションの中に入っても区役所としては当たり前だと思うが、それやったら同じ賃金払えということである。保育士で区役所に行ったら、保育士の給料表低い、そのままの給料表でいく。加算があるわけでもないし、同じ仕事をして、窓口当番もして、選挙もして、国勢調査もして、もらう給料は保育士給料表でいくので低い。どう説明するのか。せっかくの機会、国が財源も出して、経済対策の一環やということで、上げるという方針を持っているわけなので、そのところを考えてほしいと思う。何やったら出向いて保育士の話を聞いてほしいと思う。とても大変な中で仕事をされている。本当にこれは命の問題なので、もう少ししっかり考えてほしいと思う。

今日、交渉に来るということで、メンバーの保育士の声を拾い集めてきた。自分の職場だけでなく。そうしたら、皆思っているのは、上がらないのって。国が言っているのと違うのか。こんな良いこと言っているのに、大阪市上げてくれへんという話である。やはり財源がないないと、私たちは今先ほども言ったが、もっと違うところからお金を回したら良いつて。大型開発止めたら良いつて。思うところはある。でも今はそういう話ではなく、国の経済対策で、今本当にコロナ禍で、今先ほどあったように、本当に保育士は自分になれるかならないか含めてだが、本当に毎日健康管理も保育所の中の消毒、色々なこともやって、万全を期して仕事をやっている。実際給料安い。それこそ今人事考課のところでは、人事考課で低かったら給料にリンクするというのがあって、そこも痛いと言っている。その中でも必死に大阪市の保育行政を守っている。そこに通っている子ども達もそうだし、保護者がやはり保育所なかったら困る、先生ありがとうと言ってくれている。それというのは大阪市が胸張って言える保育行政。でも胸を張りたいけれども張れない。だって4月1日時点で欠員がある。なぜ欠員があるのかと言った時に、その前にずっと前だが、今は正規を採用してくれるようになったが、ずっと前は正規採用ではなく、任期付職員とか、その当時は非常勤職員とかの中で、やはりそれで募集しても来なかった。でその時に来ない理由は何かと言った時に、皆が声を揃えたのが「給料が安いから」、「条件悪いから」、だから他の所に行ってしまう。これでは任期付職員が増えない。やはり正規ということでもここ何年間正規を採用してくれているから、入ってきている。でも実際採用が決まっても、他の衛星都市に流れている。やはりそれは給料が低い、条件が悪いということがあって、私たちも何とかそこを変えてほしいという思いを出して、こうやってずっと交渉させてもらっているが、今回のこの話は、国が全国のところを見たときにケア労働者の改善をしようということでは言ってくれている。そしたら現場の保育士は、やった、3%上がる、やった、嬉しい、頑張ろうというのは現場の保育士の声である。やはりそこをなぜ国が言っているのに、大阪市がなぜできないのかという理由がはっきり分かなければ、この話を飲んで帰ることができない。やはりこの今の大阪の状況を見たときに、なぜ変えられないのか。どうしていつもだったら、国に倣ったりとか、他の衛星都市、政令市のところとか、色々なところに状況を見ながら、今どうなっているのか、国はこう動いているのか、あそこどうだろうとかいうふうに見ると言っていて、その国が言ってくれていることを、どうして、はい、そうであるとならないのか、その理由

がわかるまでは引き下がれない。それと会計年度任用職員のところで先ほど出ていたが、保育所の中でも会計年度任用職員の方がたくさんいる。クラスも持っている。同じように仕事をされている。それなのに条件が悪い。だからこの3月の時点で辞めるという話がすごく出る。周りが先生辞めたら困る。来年回っていかないから、先生お願いと、そういうのは現場の声である。やはりそこを何とかしてほしいし、休日保育をしている会計年度任用職員が正規と同じくらいの重責を担っている。いつもその人が言うには、もう私こんな給料でこんなことをしないとけないなんてと言う。でもやはり仕事だからきちんとしてくれている。だから皆は先生ありがとうとなるが、実際に休日保育をしている保育士の声、色々なところで頑張っている会計年度任用職員の声を知ったら、やはり今回のこれ、せつかく国が言っているのだから、そこは何とか大阪市もゴー、スタートしてほしいと思っている。是非とも3%お願いします。

ちょっと正直呆れる。国が予算つけると。聞いていて呆れる。それ以外ない。保育士とか幼稚園教諭の給料が低いことはわかりきっている。そのために人が来ない。これまでずっと言われて続けてきているじゃないか。そのところでやっとう重い腰を上げそうなのに、なぜ重い腰をそのままにしておくのか。さっぱりわからない。以上。

その通りで、もう私は確定闘争の事務折衝の中でも言ったが、先ほど紹介したような回答で全く応えるつもりがないのだなと。今回の回答も本当に是非ともこれ現時点での認識なので変えていただいて、やっていただきたいと思う。それしかない。

今それぞれの現場で頑張る職員の声も聞いてきて、お伝えさせていただいた。先ほどの回答でもあったが、情勢適応の原則を強調しているが、元々保育士の給料表の比較なんて、勤続年数が大きく違う民間の保育士の給料の比較がそのままできないのだから、賃金政策を使って、無理やり低いところで均衡させるような比較の仕方をしているので、そうではなく、いつも言っているが、生計費原則が地方公務員法でも一番先に示されているわけで、先ごろニュースになったが大阪でも昨年取り組んだ、生計費調査、25歳青年で244,000円の生計費が大阪でも要るということなので、そのような生計費原則に立った賃金を確立していくような給料表にしていただきたいと思う。それと、財源がないというのも、こども青少年局も人事室も言うが、大阪市に財源がないわけがない。投資家向けにはあると。余裕と言っているのだから。30年も黒字を続けて、借金も減らし続けて、市長は議会にも諮らず790億円出すというくらい余裕がある。大阪市は、やろうと思えばできる。優秀な皆で知恵を絞って、是非とも、国が出すと言っているのだから、政府の公的価格評価検討委員会でさえ、保育士、幼稚園、介護のところは全業種より5、6万円低いと認めているのだから、そこをなんとかしようと言って国が率先して、上げようと言っているのだから、財源もくれる、10月からその大元の公定価格も交付税措置すると。先ほども言ったが、交付税措置されるのに賃上げしないということは許されない。先ほど皆からもあったように、是非とも現時点の認識を示されたので、もう一度現場で奮闘する職員の身になって、もう一度考え直していただきたいということで、引き続き、今日のところはこれで終わりだが、引き続き、協議を

お願いしたいということを申し上げて、今日は終わりたいと思う。よろしく願います。