

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3月17日（木曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（組合）

市労組連 2022 年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が日本で最初に陽性者が判明してから2年が経過した。この間第6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、専門家からも収束の目途は示されていない。大阪の死者数は4284人、東京の3937人を大きく上回り全国一となっている（3月12日）。大阪市では、全国に先駆けて保健所を1ヶ所に集約、や市民病院の廃止等、医療体制、公衆衛生体制を後退させてきたが、これが失政であったことは、他都市と比べ現在の非常に脆弱な状態からも明らかである。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。しかし大阪市のコロナ対策費用はほとんど国や大阪府からで賄っており、大阪市独自の負担割合は少なく財政調整基金を積み増すような逆立ちしたことをしている。令和4年度の予算を見ても、夢洲での万博関連費用、淀川左岸線二期工事、阪急淡路駅付近の立体高架化事業、夢洲への地下鉄延伸、夢洲の土壤汚染対策などゼネコンや大企業だけが儲かる事業には湯水のごとく予算をつけながら、一方でコロナ対策や市民のいのち、くらし、中小企業や商店の営業を守る予算は少なすぎる。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。新型コロナ感染症が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、確定要求の際にも申し上げたが、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。他の先進国に比べても置き去りの感がある。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。春闘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、よろしくをお願いしたい。

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。

昨年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。

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されたことをうけ、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための制度改革がいくつか提案され、実施されることになったが、さらなる充実を求めるものである。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は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。

岸田首相は12月6日の所信表明演説でケア労働者の賃金引き上げを行うことを表明し、特別事業が関係省庁から通知が発出された。首相は、公務から率先して賃金引き上げをもとめており、経済対策としても実施することが求められている。しかし、大阪市は国の方針に従わず今回の対策による賃上げを拒否している。現場からは落胆の声が多く寄せられている。普段は国や他都市の動向を理由にする一方で、改善につながることを拒否することは許されない。大阪市としてケア労働者への賃金引き上げを強く求めるものである。

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、気候危機のもとで頻発する自然災害から、また新たな感染症が次々と出現する危険性が高まっていることが指摘されている。そうした中、住民のいのち、健康、生活を守るための公務・公共の役割は重要性を増している。その公務・公共の現場を支える教職員・職員の賃金・労働条件は全国的に見ても低いレベルにあることは様々な指標から明らかである。賃金・労働条件が業務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。この点について大阪市としての認識の説明を求めるものである。

項目2は、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。医療・公衆衛生の現場はたびたびマスコミでも報道されているように、市民の要請に応えられていない。一方で人員不足と長時間労働が蔓延し、職員は命を削られながら奮闘している。この原因は大阪市がこれまですすめてきた保健所の1ヶ所への集約、市立環境科学研究所の府立公衆衛生研究所との統合・

独立行政法人化、住吉市民病院の廃止や市民病院の独立行政法人化など、医療・公衆衛生行政の大幅な後退が原因であることは明らかである。人員確保は管理運営事項と言うならば、この緊急事態を解消すべく対応するべきであり、労働組合に説明すべきである。

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、市民の感染拡大を防ぐことが、市民と接する職員の健康と安全を守るための労働安全衛生法上の安全配慮義務に当たると認識すべきで、その立場で対応を求めているものである。

(2)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。オミクロン株が主流となり子どもたちにも感染が広がる中、これらの施設でクラスターを発生させないためにも、陽性者が出た当該施設のすべての関係者へのPCR検査を求めているものである。

(4)は感染力の強いオミクロン株により多くの職場で休まざるを得ない職員が増えている。行政を停滞させないためにも、職員へのワクチン接種をすすめるために求めている。

(5)は、項目2とも関連するが、大阪市の医師や看護師、保健師等の専門職は270万人市民の数に対して圧倒的に不足しているため、早急な対策を求めている。

(6)は、感染による特別休暇取得の職員が多い職場、学校園について、業務継続性、子どもたちの学習を保障するうえでも人員配置は必要である。

(7)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・職員に特別休暇や子の看護休暇の拡大

(8)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・職員が安心して治療・療養に専念できるために、病気休暇でなく、特別休暇の新設を求めているものである。

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。先の確定交渉で休暇制度について若干の改善が行われたが、最高裁判決の趣旨に則り均等待遇にすべきであ

る。

(4) は、会計年度任用職員制度導入の際に、期末手当を支給する代わりに月例給が引き下げられた。市側は、「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」としているが、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。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べきではない。

(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。

(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 18 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は 25 歳で、大阪で生活するには月 24 万円強の収入が必要であることが示されている。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、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、昨年の人事委員会報告では、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ことを指摘し、最高号給の引き延ばしを求めている。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、国が実施するケア労働者への賃金引き上げについて、国は経済対策として、また公務部門についても実施するよう求めている。国会でも大臣が積極的に検討するよう自治体に働きかけしていると答弁している。現場の保育士からは、「この仕事の大変さを国が認めているのに大阪市が認めないのはモチベーションの低下につながる。これまでも欠員補充が難しい状態なのに、給与が上がることで雇用の確保につながる可能性もあり、ぜひ実現してほしい。」という声が寄せられている。大阪市と職員の労働条件改善、人材確保、経済対策として賃金引き上げを行うことを強く強く求める。

(5)は保育士給料表の水準の引上げを求めている。

(6)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。

(7)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。（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こと。

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、先の確定交渉の中で「人事考課制度及び給与反映の改正について」が提案され、令和 4 年度人事評価から実施されることになった。その内容は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であるが、実施後の検証を実施するとともに、さらなる改善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 2 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。

(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。

(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。

(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、保育所や学校で陽性者が発生した場合、教員や保育士等は本来業務以外での業務量が多くなっており、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、希望する職員が年金を受給するまで働き続けられること権利を保障することを求めている。

(3) 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、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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) は、役職定年制については、メリット、デメリットを検証し、該当職員の不利益とならないようにすること。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。

(7) 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。

(8) は、教職員の長時間勤務が社会的問題になっており、その解消を求めている。

(9) は、感染症対策による業務増を解消するためにも教職員の配置を求めている。

(10) は、ICT 活用した教育によって起こっている業務増の解消のための教職員配置を求めている。

(13) は、新規採用の継続、60 歳前後の教職員の定数外扱いを求めている。

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。

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なか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。勤務時間帯の設定にあたっては、所管局と人事室の協議が必要とされており、所管局任せにせず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係る取組みについて」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ます。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り組みを求めている。「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。昨年の人事委員会報告・勧告でも「妊娠、出産、育児等に係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、制度の見直しが一部提案されたが、さらなる改善を求めるものである。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とりくみ」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。とりくみは一步前進であるが、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。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日無給の取り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。

(7) は、不妊治療について「出生サポート休暇」として特別休暇となったが、更なる拡充を求める。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。

(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。

項目 27 は、パワハラ根絶に向け、実効ある取り組みを求めている。これまで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いうことであったが、早期の開設を求めるものである。

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り組みを求めている。

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、労働安全衛生のとりく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、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。

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、子どもたちの教育条件を改善するためにも少人数学級を推進することを求めている。また、学級規模が大きいことが教職員の長時間労働の原因となっている現状から、教員を増やし、教員の過重労働を軽減することを求めている。

(市)

ただ今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。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、よろしくお願いします。

(組合)

今の要求の中で保育士という言葉が何回も何回も出てきている。どうしても今日伝えてほしいということで声を頂いてきているので、読ませていただく。ケア労働者の処遇の改善を求めるということで、国から言われていることについてである。9000 円もらえて思っていた。家族に福祉職のものがいる。一緒に貰えると喜んでいた。公務員は貰えないのか。国のケア労働者の政策なのに、なぜ貰えないのか。このコロナ禍でも、保育所は可能な限り、ずっと開所している。職員の中には、自分にも自分の家庭にも、コロナにかからないようにと制限をかけながら、必死の思いで仕事を続けている人もいる。それなのに、ワクチンの職域接種が優先されるわけでもなく、定期的なPCR検査を受けられるわけでもなく、何より職員が休まなくてはならなくなっても、代替の人も入らない、残りの職員だけで保育処理をしなければならない状況だ。大阪市の公立保育所では給料が改定され、賃金の下がり欠員がなくならず、負担が増えている。ますます人員が他市に流れてしまっている。保育士の業種は他の業種と違い、本当に低い。子どもたちの命を預かっている仕事の重みをわかっていただきたいと思っている。国の経済政策であるすべてのケア労働者の処遇改善を、国が言う通りに行ってほしい。保育士はみんな感染症を出さない、自分が感染源にならないことを第一に考え、日々過ごしている。この仕事の大変さを国が認めているのに、どうして大阪市は認めないのか。モチベーションの低下に繋がっている。これでは欠員補充も難しい状態なので、給料が上がることで、雇用の確保に繋がる可能性がある。是非とも実現してほしいと思っている。

これだけではない。

あともうひとつ、区役所に勤めている人で、保健所に応援に行っているという人がいて、その人がこの間ずっと保健所に行っており、大変で、超勤がすごく続いている。だから今実際、大阪市の保健所に応援に行っている職員がどれだけ超勤をして、どんな仕事をしているかというのをきちっと知ってほしい。そうしないと、彼が戻ってきたときにしんどくてくたくたになって戻ってくるのではないかと。残されている人も、職場では大変な思いをしているということで聞いている。

長い要求書とされているかもしれないが、これは大阪市内で働く職員の本当の声だ。ぜひとも、この要求書に対して誠実な回答を求めていると思っている。たくさん声は上がっているが、またそういった声も、ぜひ聞いていただいていると思っている。

今日は、諸春闘の大手が、満額回答というふうなニュースが一番に飛んできているわけなので、当然、この間引き下げられてきた賃金やボーナスを。これをしっかり反映させていただきたいというふうに思っている。要求書にも書いてあるように、我々教職員、教員の部分は、市長が賃金引上げというふうにされたが、4年過ぎたら全く元の制度線に乗ってしまおうような、でたらめな引上げではなく、しっかりと全体を引き上げるというふうに対処しないと、ますます大阪市内は先細っていくのではないかとこのように思っている。ぜひとも、市民とともに歩める大阪市内になるために、しっかり検討していただきたい。引き続き。

私は今、職場で会計年度の人と一緒に仕事している。彼女が言っていたのは、本当に一生懸命仕事をしているのに、正規と同じようにしているのに、どうしてこんなに差があるのか。一生懸命やっている彼女を見るたびに、すごく思う。

それと、夏季休暇。これから春から夏に向かっていくが、夏季休暇の半日、書記長がいったように、年休でも半休が取りにくい状況というのがある。年休のときには半休を、時間を取って何とかしているが、それを夏季休暇。あの時期は本当に大変なのだ。夏季休暇を消化するためにいろいろと調整するが、まず最初から人数が揃っていない、欠員の状態のまま、補充もなし。あの時期は健康診断等、いろいろ入ってきているが、そんな中で夏季休暇を取るのにどれだけ苦労していることか。本当であれば8月中に取ればよいというのが取れなくなったから、9月の終わりまでの中で消化しようとなっているが、現場は取れない状況だ。なので、夏季休暇の半日はしてほしいというのが現場の声になっている。

それから先ほどの産前産後の問題があるのだが、先日、いい情報を職場で報告したら、嬉しいと。ただ、それは嬉しいが、本当にそれは取れるようにちゃんと人が入るのかと聞かれた。入っていなかった。自分が情けないというか辛かった。きちっと取れるようにし

てこそ、制度だと思っているので、そこも絶対お願いしたいなと思っている。それと、保育所というのは女性の多い職場だ。そこで産育休の人がたくさん出ているはずだ。そこにしっかりと、正規職員を入れるべきだと思っているので。代替要員を正規でやってほしいなと思っている。でなければ、もういつもこの5月1日から6月まで産休、でも人がいません、誰かいませんか、と、ずっと募集が続いている。4月1日、欠員なしの状態ですべてを運用させてほしいと。ずっとこの間言っているが、4月1日が欠員なしで始まったことがこの何年間ない。4月といえば新しい子どもたちが入ってくる。初めて集団に入ってくる。親御さんも、子どもを預けて職場に行くので、不安な気持ちとか。子どもたちが成長するためには絶対に保育所職場で、4月1日に欠員があったら駄目だ。そこを思っただきたい。そういうふうに欠員なしの状態を進めようと思っていてくれたらと思うが。欠員ということで、現場の職員は必死の思いになっている。ぜひとも、欠員にならないためには、ここに書かれているように、保育士の給料を本当にあげてほしいし、その中で、労働者の処遇改善を国が言ってきている。この時期に上げなかったら本当に今働いている保育士も大阪市から離れてしまうのではないかというふうに思っている。よその市では上げているよ、という情報を貰うと、そうなんだ、と言ってよそに行く子がいる。だから本当にそこもお願いしたいなと思う。

いろいろ意見があったが、保健所の問題は、この2年コロナで大変で、保健所が大変というのはマスコミで伝わっているが、大阪市の保健所の状態がなかなか報道されない。一部報道されるようになってきているが。よそからの応援で、私の係からも今日から7月末まで出ているが、固定資産の課税で7月と言ったら、納税通知書を送って、1年のうちで一番てんでこ舞いな時期だが、その時に1名を応援に出さないといけない、ということにならないように、きちんとした専門職を大胆に採用すべきである。270万人のところに1ヶ所しか保健所がない。1995年、地域保健法に変わって、10万人に1ヶ所から30万人に1ヶ所に改悪されたが、それでいけば最低9ヶ所はいるわけで、保健所機能を充実、公衆衛生医師や保健師、看護師、検査技師、そういった専門職を大胆に増やさないと問題が解決しないと思う。大阪府ではもうこの7月からそれぞれの保健所に、2人だが事務職も含めて3人配置されると。去年も配置されて。大阪府では大胆に継続して、大きく増やしているのだから、大阪市も皆で、完全にして、採用していただきたいということと、会計年度任用職員については、本当にこの一時金の問題、もうこれは本当に酷な問題だ。是非とも制度改善していただきたい。

劣悪なこの勤務条件を改善してほしい、人が集まらない状況を。今いろんなところで募集しているが、募集しても集まらないというところを。保育士だけでなく、事務職で

も起きている。それぞれの職場でも、新しいサービス手続きも含めて、大変なことになっているわけなので大胆に、基本は正規で、常時勤務が必要なところは正規職員の採用で配置して、会計年度任用職員にするのであれば、きちんと労働条件を上げていただきたいというところを是非ともお願いしたいということと、あとはケア労働者の問題だ。

3月4日に交渉させていただいて、その時には現時点での認識として回答していただいたので、我々も要求を伝えて、再度検討をお願いしたいということで終わっていたはずなので、その問題についてぜひとも協議していただきたい。先ほどもあったが国会でも、公務の職場で積極的に対応していただきたい、と野田大臣が言っているわけだ。2月25日までで990の市町村で申請されたうち、公立保育所も含めて、賃上げするのは331ということで3分の1しか対応していないというところで、ぜひとも、大阪市も対応していただきたい。泉佐野は、正規職員をこの4月から1号級引き上げるという回答までしているわけだ。大阪府のその他の都市でも、和泉や羽曳野や河内長野、というところでも会計年度保育士で3%の賃上げを実施するということにしているわけだ。なぜ大阪市でできない。国は経済対策ということも含めて、上げてくれと言っていて、民間も大企業だけだが、2%上げるという、トヨタなんか満額と回答しているわけだ。上げているわけだから。大阪市の経済対策としても、ぜひともこのケア労働者への処遇改善取り組んでいただきたい、ということ強く申し上げたい。

ということで、ぜひとも切実に受けとめていただいて、早急に改善できるところから、至急検討いただきたい、ということをお願いして、今日の申出は終了したいと思う。よろしく願います。