

市総務局人事部給与課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和4年10月20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）

申し入れ書

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。

私たち市労組連は今の大阪市政には3つの大きな転換すべき課題があると考えている。

1つには、大型開発事業とそれに付随するインフラ整備に莫大な予算をつぎ込む市政を続けてきた。現在の象徴的なものがIR・カジノ誘致計画である。「区域整備計画の認定審査等に関する基本的事項（令和3年7月20日・国土交通省観光庁）」には「審査委員会は、認定審査に当たっては、基本方針の要求基準に適合した区域整備計画について、評価基準に従って評価を行い、その結果を国土交通大臣に報告する。」と記載されている。要求基準は住民合意を求めているが、大阪府・大阪市は、府政だよりや区政だよりへの掲載等、必要な周知を一切せず、公聴会では反対意見が9割を占め、カジノの是非を問う住民投票の実施を求めた21万もの府民の声を否決したもとの「地域住民の合意」が存在していないのは明らかである。それにもかかわらずカジノ誘致に突き進むことは許されない。土壌汚染対策や万博会場大屋根建設などのインフラ整備の費用は当初計画3412億円から7500億円へと膨大な金額に膨れ上がっている。大阪市はこれまでも大型公共事業で大きな失敗を続け市民・職員に負担をかけてきた。カジノ業者に有利な基本協定書のもとでこのまま突き進めば、これまでとは比べものにならないほどの負担を将来の世代の市民生活に大きな負担をかけてしまうことは明らかである。カジノ誘致を撤回し、大阪経済の中心である市民生活の向上、中小零細企業・個人商店の営業を守り、応援する大阪市への政策転換を強く求めるものである。

2つ目には、日本で新型コロナウイルス感染が始まり2年9か月が経過した。新型コロナウイルス感染症発生状況は減少傾向が見られ、大阪府新型コロナ警戒信号は緑色になったものの大阪の状況は予断を許さない。死亡者数は全国一が続いている。吉村知事は「大阪は高齢者が多いから」と言い訳しているが、東京の方が、高齢者が多いのは明らかであり、責任逃れと言わざるを得ない。大阪市が続けてきた保健所の集約、市立環境科学研究所の統合、独立行政法人化、市民病院廃止、国が進める病床削減を率先してすすめてきたことなど医療・公衆衛生の後退が今日の事態をもたらしたのは明らかである。この冬には新型コロナ第8波とインフルエンザの同時流行が懸念されている。医療・公衆衛生体制の拡充・充実、民間の医療機関をはじめとした医療・看護・介護の支援を喫緊の課題として、市民のいのちと健康を守る市政への転換を求めるものである。

3つ目には、これら2つの市政の転換をすすめるためにも、新型コロナウイルス感染症の収束の見通しが立たない中で、市民のいのちと健康、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、健康で働き続けることのできる賃金、労働条件を確保する姿勢に転換することが必要である。大阪市は「市政改革」の下で、人員は削減され続け、正規から非正規への転換が進められてきた。また給与構造改革、保育士や幼稚園教員の独自給料表が作られたもとで国家公務員給与に比べてもかなり低くなり、政令指定都市でも最低の賃金となっている。こうした下で起きているのは、長時間労働の増加と人材確保の困難さ、休職者の高止まりなどが深刻な状況に陥っている。非正規職員は雇用の継続の不安を抱えながら頑張っているにもかかわらず、低い処遇の下で生活に苦しんでいる。

経団連のシンクタンクである「21世紀政策研究所」が今年6月に発表した報告書では、「経済財政運営の大転換」が謳われ、公共部門の賃上げ、人勸制度の見直し、公務のアウトソースの見直し、非正規公務員の正規化を提言している。アウトソースに編重してきた傾向を見直し、公務員として直接雇用するとともに、十分な処遇を与えていくべきだと言われている。市労組連がこれまで訴えてきた、公務労働者の賃上げ、非正規の正規化で民間の賃上げをはかることで大阪経済を回復させると言ってきたことが経済界も言わざるを得なくなってきたのである。

指摘した3つの転換をすすめるためにも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、よろしくお願ひしたい。

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。報告等は、①月例給については職員給与が民間給与を7,564円(1.93%)下回っていることから、これを解消するため給料表を引き上げる、②人材確保の観点から、大学初任給6,000円、高卒初任給7,000円引上げ、30歳台半ばまでの職員に対して重点的に配分、③一時金については、0.10月の引上げ(現行4.30月から4.40月)を勤勉手当に配分することを勧告した。報告等の内容は、月例給で人事院勧告(921円 0.23%)を大きく上回るものとなったが、今年4月から続く物価上昇率(2.4~3.0%)にも満たない。市労組連は、初任給をはじめ月例給・一時金ともに3年ぶりの引上げとなったことは一定評価するものの、報告等が結び「質の高い行政サービスを継続的に提供するためには、職員が健康で生き生きと働き続けられることが不可欠」と言いつつ、懸命に奮闘する職員の大幅な賃金引上げ、処遇改善を望む職員・教職員の願ひに十分に応えた報告等になっていない。

初任給が引き上げられたが、民間の初任給に比べれば大卒で37,000円、高卒で22,400円も低い状態は解消されていない。大阪市の初任給基準は低すぎることは明らかであり、これを解消するためにも、初任給基準を引き上げることが求められるものである。

30歳台半ばまでの職員に対して平均改定率以上で重点的に配分、給料表の構造を維持することを前提として、昇格時の号給対応とバランスを考慮しつつ、下位号給から上位号給に向けて改定率を逡減させ、30歳台半ばで平均改定率、30歳台半ば以上については、定率を

基本としつつ給料表の構造が維持される範囲内で改定を行うことが適当であることが示された。中高年層にも引上げの効果を受けられる改定を求めるものである。

保育士及び幼稚園教員の給与について報告等は、「職務の重要性や国において保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等、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を考慮し改定内容を検討することとする。」とし、行政職同様、初任給を含む 30 歳台半ばまでの層を中心に引上げるものの、30 歳代以上の層も改定があるとされた。「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（いわゆるケア労働者）の収入を引き上げること」が社会的合意となっているにもかかわらず、極めて不十分である。

報告等は行政職との均衡を考慮して改定というが、保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業分を含めた引上げ率にすることを求めるものである。

行政職給料表等に対応する会計年度任用職員についても 2022 年 4 月 1 日に遡って改定することを求める。

一時金については再任用職員も含めて 0.10 月の引上げとなった。しかし近年の勧告は引下げ時は期末手当から、引上げ時は勤勉手当に配分しているが、今年の勧告でも勤勉手当に配分された。これは一時金の生活給としての性格をゆがめるもので到底容認できない内容である。

会計年度任用職員の一時金について、市労組連は、引下げ時は期末手当から、引上げ時は勤勉手当となれば、期末手当しか出ない会計年度任用職員と正規職員との格差は広がる一方であることを訴え、会計年度任用職員にも勤勉手当額相当の支給を求めてきた。報告等はこの根本問題の解消には踏み込んでいないものの、会計年度任用職員の処遇改善が喫緊の課題となっているもとで会計年度任用職員の期末手当の 0.10 月引上げを打ち出したことは 1 歩前進である。大阪市当局には引上げの実施を強く要求するものである。

また、会計年度任用職員の勤勉手当（相当報酬）について、国では非常勤職員についても、常勤職員と同等月数の勤勉手当（相当報酬）を支給されている。地方公務員は現行法では困難であると承知しているが、現在検討がすすめられている。しかし、この問題は当該会計年度任用職員にとっては大きな問題であり勤勉手当が支給されるまでの間、相当額を特別手当として支給することを求めるものである。

「給与・人事管理制度等に関する課題」では、「定年の引上げに伴い、55 歳以上の職員に対して、勤務成績に応じた昇給の機会を確保し、執務意欲の維持・向上を図るためにも、課長級以下の級については、5 年の昇給の機会に相当する程度の号給の増設を行うことを検討することが適当」としている。これは、55 歳以上の職員は相対評価が「第 1 区分」「第 2 区分」の場合のみ 1 号給だけ昇給することから、この成績上位者の為だけの号給増設をいつているもので、不十分である。

市労組連は 55 歳以上の昇給停止の廃止を求めているが、定年引上げを理由に増設するならば、55 歳以上の職員全員に最低でも 5 年の昇給機会を与えるべきである。最高号給の滞

留者数を行政職 3～4 級で見ると、3 級では 2017 年 201 人 (6.6%) から、2022 年 558 人 (18.2%) へ 5 年で約 3 倍、4 級では 2017 年 340 人 (11.2%) から、2022 年 504 人 (16.6%) で約 1.5 倍と最高号給に滞留する職員が増える一方である。

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。定年が延長されるもとで最高号給に滞留する期間が長くなれば勤労意欲に影響を与えるのは必然である。号給の追加を強く求めるものである。

人事評価について、成績率の昇給号給への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると繰り返し言及があり、それを受けて大阪市は一定の見直しを行ってきた。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、混乱停滞をもたらされると、相対評価の中止を求めている。報告等は、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いない。

今年の報告等では、人事評価結果をより明確に単年度の給与に反映させ、生涯賃金への影響を抑制することと言いつつ、令和 4 年度に見直しがされたことをあげて職員アンケートの結果を注視する姿勢にとどまっている。「より明確に単年度の給与に反映」を言うならば即刻、昇給号給数への反映の中止を求めるものである。

定年引上げにむけた協議を行い条例化されたが、課題は残されていると考えるので引き続き労働組合との誠実で真摯な協議を求めるものである。

長時間勤務の是正については、「職員の勤務時間等に関する規則」により時間外勤務の上限を導入されたが、新型コロナウイルス感染症対策等の影響もあり、時間外勤務が年 720 時間を超える職員が令和 2 年度 52 人から 86 人に大きく増えたことがあげられている。保健師からは「24 時間働かせないで」との悲痛な声があがっている。大阪市の時間外勤務の問題は新型コロナウイルス感染症が流行する前から大きな問題になっていたものであり、それがさらに酷くなっているというのが実態である。時間外勤務の縮減は喫緊の課題であることを認識し、実効ある対策を実施する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。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。また、岸田首相は臨時国会所信表明で、「同一労働同一賃金について、その遵守を一層徹底していく」ことを表明した。大阪市民もこの立場に立ち、非正規職員の処遇改善を進めることを求めるものである。

今年会計年度任用職員制度が始まって 3 年目をむかえ、再度の選考を受けなければな

らない。この機を使って雇止めを行うことは嚴重に慎むべきである。ただでさえ毎年雇用不安を抱えながら働き続けることは公務の仕事になじまないばかりか、市民サービスにとってもサービス低下につながるものである。公募によらない再度の任用の制限の撤廃を強く求めるものである。さらに、正規の給料表に適應させているのであれば、昇給の制限をなくし、正規の最高号給まで認めるべきである。

重点的な課題について申し上げた。個別の要求項目に対する具体的な意見等については今後の事務折衝で協議を進めていくことになるが、大阪市当局においては、市民サービスの向上につながる教職員・職員の賃金・労働条件の改善を図る立場に立って、真摯に検討し、誠実に協議をすることを求めている。

(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17日に皆様方から「春闘要求の申し入れ」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、よろしく願います。

(組合)

今、重点的な点について申し上げたが、それぞれの項目で補足的に言わせていただいた後、今日は現場から職員、組合員が来ているので、現場の声をお伝えさせていただきたい。

それでは、要求書の中で、3賃金関係要求のところ、非正規職員の改善についてである。重なるところもあるが、人事委員会勧告を尊重して、会計年度任用職員の期末手当0.1月の引き上げについては絶対やっていただきたい。本当に会計年度の職員から悲痛な声が上がっている。毎月の給料が下がった上で、支給されることになった一時金は、去年一昨年と2年連続で引き下げられている。2年で0.2月も減らされているわけである。今回0.1月だけ引き上げであるが元に戻っていないというところでは、是非とも引き上げを実施していただきたい。初任給基準で今年正規のところ、初任給が大きく引き上げられるというところで給料表全体も大きく変わってくると思うが、それに伴って会計年度任用職員の賃金も引き上げられるのは当然だというふうに思っているのでよろしく願いたいと思うし、最高号給についても正規の給料表を適用しているのになぜ5年10年15年で止められるのか、3年に1度選考を受けつつ給与はそれで止まってしまうというのでは不合理であるというふうに思う。せめて正規の最高号給まで行かせるべきだというふうに思うし、初任給につい

でも引き上げられたが、まだまだ民間の水準には大きく遅れをとっているということが今の大阪市の人材確保の困難さを物語っているということであるので、ここにも取り組んでいただきたい。5番の(3)であるが、ここ何年かやっていたが、前歴換算でその他の期間の換算率0%という、無職であった期間も計算されないということであるが、当局自身が他都市と比べて、他のところでは換算率が無職であった期間でも、ある一定の換算率が換算されるということは調べられているのであるから、これは実現させるべきだというふうに思う。6番の(1)保育士の給料表、幼稚園給料表もそうであるが、水準が低すぎるのが行政職以上に人材確保を困難にしているということを確認すべきであるし、この春から言っているケア労働者の処遇改善について、我々はずっと実施するように求めてきたが、人勧があるからということで実施されなかった。この10月から公定価格が引き上げられて、地方交付税として措置されているのであるから、その分も含めて保育士幼稚園教員のところについては引き上げるべきである。再任用職員については、一時金の支給率は正規と同様としていることである。フルタイムの賃金改善もその点でいえば、大阪府が今年の勧告で、再任用職員についても7割水準にしろという勧告を出されているので、大阪市についてもそれに倣って、せめて再任用職員の給与水準を最低でも7割水準にするべきではないかと思う。11番の通勤手当について、鉄道優先ありきではなくて、バスも含めて総合的に合理的・効率的な経路を認めていただきたい。その次の交通用具利用者について手当を改善していただきたい。昨今、ロシアのウクライナ侵攻も含めて円安やOPECが増産を渋っている中でガソリンが非常に高騰しているというところで、こういった交通用具、とりわけ車、自動車、自家用車の利用者にとっては非常に大きな負担になっているので改善をしていただきたいというふうに思う。13番の定年引上げに際して、給料表全体の水準の引下げ及び給与カーブの平準化は行わないことということをおきたい。今年人事院が給与のアップデートということを行っているが、その中身を見るとまさしくこの事項で給与カーブを平準化して給与全体の引下げがねらわれているということであるので、そういったことはやめていただきたい。労働条件関係のところでは長時間・過密労働の解消に向けた人員確保を直ちに行っていただきたい。本当に大阪市の長時間労働問題は、指針が作られているが一向に効果が見られないというふうに思っているし、この新型コロナの中で1000時間を超える超勤をしている職員が出ているというところをどう捉えるのか、本当にここを解決するためには人員を確保するしかないということであるし、今年他都市で出されている人事委員会勧告についても、そういった休業者も含めた採用計画を考えるべきだということの勧告が出ているところもあるので、そういったことも含めて検討いただきたい。4番の会計年度任用職員の公募によらない再度の任用による上限を是非とも撤廃していただきたい。毎年、雇用の不安を抱えながら働くというのは本当に市民にとっても不幸なことだと思うので是非とも撤廃していただきたい。正規と非正規の不合理な格差の解消、昨年一定の休暇の改善はされたが、まだまだ無給にされている病気休暇等があるので改善を行っていただきたい。定年引上げの問題は引き続き協議をしていただきたいし、希望する職員の任用必ず

行っていただきたい。定年前再任用短時間の職も含めて、そういった職域を用意して、希望する職員が年金の支給がされるまでの間働き続けられるようにしていただきたい。7番のところでは(4)で、終業時から始業時までの11時間の勤務間インターバル制度を導入していただきたい。11番の産前産後休暇・育児休業の代替職員は、正規職員を採用して配置することを制度として確立していただきたい。ここが結局、特定事業主計画で目標は立てられるがなかなか数字が上がってこない一つの原因であるので、正規で安心して育休・産前産後休暇が取れるようにしていただきたい。12番の病気休暇当初3日の無給についてはもういい加減廃止していただきたい。12の(8)の夏季休暇の半日取得は、市労組連としてこの間ずっと言ってきたが実施するにあたって大きな障害がないと思うし、夏季休暇の趣旨も半日取得だからといってその趣旨が実現できないわけではないし、ましてや今繁忙化になってなかなか1日取得も困難になってきている中で、半日取得を是非とも実施していただきたい。(10)番は妊娠障害休暇を2週14日にしていただきたい。子の看護休暇の改善も図っていただきたいし、短期介護休暇についても、2週間以上にわたっての要件をなくし、診断書等の提出は必要なしとしていただきたい。学校関係のところでは、日本の教職員の長時間労働の原因となっている状況を踏まえて、教員の増を図って、教員の労働過重の状況を改善することということで、今年の大阪府の勧告がとりわけ教育職員の長時間労働は社会問題化している、教育職員の人材確保に悪影響が懸念される、一刻も早い改善が求められるということが大阪府で言われているので、大阪市もその立場に立って教員の過重労働の改善を図っていただきたい。労働安全衛生のところでは、パワハラ相談窓口の第三者機関への直接の相談体制を是非とも今年是实现していただきたい。9番の労働基準法や労働安全衛生法等を遵守し、職員の安全及び健康確保並びに快適な職場環境の形成を進めていただきたい。そのために必要な予算措置をしていただきたい。使用者の安全配慮義務が大きな問題になってきている。是非ともその立場に立って、職員が健康で働き続けられる職場づくりを進めていただきたい。私からは以上で、あとは現場からの声をお伝えさせていただきたいと思う。

現場で働く女性教師としての要求を言いたいと思う。学校関係要求でも労働条件関係要求でも両方でも出させてもらっている、妊娠障害休暇を14日とすることというのがある。大阪府で働いていたときには、教職員は妊娠障害休暇を14日間とれていた。それが大阪に移管した時に7日間に減らされた。これは大阪で働く人にとっても学校で働く我々にとっても、妊娠障害休暇14日間というのは最低必要だろうと思う。1週間で職場に戻って来いというのは非常に酷な話だと思う。今少子化対策が叫ばれているが、安心して子どもが産める労働条件を備えてこそ子どもを産もうかと思う気持ちになると思うので、今のままだったらちょっと子どもを作るのは無理かなとそんなふうに思われる制度だと思う。だから妊娠障害休暇14日は是非とも実現していただきたい。それから短期介護休暇についても2週間にわたりとか、診断書の提出とかいう条件があるが、これも大阪府の時にはなかったことである。同居の条件もなかった。親を病院に連れて行くとか、子どもを病院連れて行くと

きにかなり重宝して使えていた制度であるが、大阪市に移管することによって、いろいろ条件が必要になり、診断書も提出しろということであるが、診断書をとるのにも高額のお金がかかるので、そういう手間もお金も必要であるため、それも無くしていただきたい。やはり全体的に教職員は今も不足している。産育休の講師さえ来ていないところがあるということを知っている。それはやはり大阪市は労働条件が悪いのではないかと思うので、抜本的に改善していただきたい。教師も増やしてもらいたいし、学級の定数も減らしてもらいたい、そういう安心して働ける職場を作っていただきたい。本当に教職員をはじめ、大阪市の職員は過酷である。どんどん大阪市から逃げていく状況になっているので、そのところを考慮していただき、抜本的に改善していただきたい。

私は保育士をしているが、本当に保育所現場の欠員状況がひどいなと思っている。年度当初から欠員がある状態でスタートし、非正規でそこをカバーしようとしていると思うが、もちろん募集しても来ない、確保できないというような状況がある。先日も局の方から聞いたのは、65名を障害児加配で会計年度職員の募集をしたが64名決まっていない。それを聞いたときに何か間違いかと思ったが間違いではなく、1名しか決まっていなかったという内容であった。そもそも条件がやはり悪すぎるのではないかと。そんな募集の仕方をして確保できないのは当たり前かなと本当に思う。何をもちょうういうふうな募集の仕方をしているのかと正直思うし、会計年度職員に関しては初任給が低いので、昇給があると言っても前歴がある人はもうそれで頭打ちになるし、前歴がない人にとってはとても低い給料からのスタートになるのでまず来ない。そんな中、人もいない中で、現場で本当に職員が必死で働いて、どんどん病気になるって倒れていっているという悪循環がずっと続いている。もともと欠員があったところにコロナで、本当に業務を進めるのが難しくなり、その時その時の現場判断で何とかつないでというような状況が続いて、本当に精神的にも追い詰められているし、肉体的にも疲労がたまっている。去年少し病休を取って、何とか復帰できていた職員が今年度に入ってもう働けない状態になっているということがたくさんある。早急に職員の確保が必要かと思うが、正規で新規採用し、70人をとったとしても新年度スタートした時にその70人全員確保できるかという確保できない状況があると局からも聞いていて、よその方がやはり条件がいいので、一旦大阪市で採用してもよそに流れてしまうというような状況がある。それは条件を良くするしかないのかなと私は思っている。正規で採用できるところは正規での採用を増やして欲しいし、条件も少し良くして、年度当初から欠員があるという状況は絶対なくして欲しいと思っている。欠員がある中で事故が起きて、それは誰の責任になるのか。責任を問われるのは現場かもしれないが、もともとそんな状況でスタートしていること自体が間違っていると思うので、それはやはり職員確保できなかった局の責任かと思う。保育を進める中でいろんな事故が起きているのはご存知だと思うが、本当に職員はいろんなことに配慮しながら安全に保育を行うために毎日必死で頑張っている。そんな中で一生懸命やっても余裕のない状態が続くとヒューマンエラーというのは起こるので、そういうことを無くしていくために、不幸な事故が起きないようにするために、まず職員の

確保や休憩時間が取れるように、また休暇もとれるように、そこをぜひ改善していただきたい。去年も有給を5日間消化しないとイケないと言われたが、職場で人が足りない中で無理やり休むことはできないし、どこでどうやって休暇を消化するのか、その5日を取るだけでも本当に必死だった。今年も夏季休暇の時期にコロナが流行ったので、保育体制を確保することと休暇を取得することで本当に現場は大変だった。実際、もう取りにくくて、取ったふりをして仕事に出てきていた人もいと聞いている。それは本当におかしいことだと思うのでぜひ改善していただきたい。他にも委員長発言の中にもあったと思うが、大阪市と大阪府が続けてきたことで、病院関係を府と市でそれぞれ持っているのは無駄であるとか、どちらか一つにしていけばいいとか、私もそういう話を今まで聞いてきた。市民病院など公営でもっていたところが独立行政法人化されていった結果、現在何が起きているかというところ、区役所とかであれば、リスクの高い妊婦さんを特定妊婦として登録し支援をしていく、虐待を予防するためにそういう対応をしている。特定妊婦と言われている妊婦さんには精神疾患を抱えている人がたくさんいる。精神疾患のある患者は、精神科のドクターが今減っているので受け入れできないともともと府立病院だったところが言っている。本当にそこが受け入れてくれなかったらどこが受け入れてくれるのかと。現場は本当に保健師も子育て支援室の職員も頭を抱えるような状況がある。やはりそこは公立で責任を持って、リスクの高い妊婦ほど、安全・安心に出産して子育てしていけるようにサポートする。本当に無理だと判断した時には生まれてきた赤ちゃんの命を守るといった判断をして、きちんと支援をしていかないとイケないのかなと思う。同じようなことで言うと、学校関係ともいろいろやりとりをする。要対協児童、要保護対策としてそこに登録されているお子さんの安全確認のために定期的に学校に対して現認とかできているかなどを確認で連絡をするが、学校も職員の欠員が出ている状況で、基本教頭先生が窓口になるが授業をしていてなかなか連絡がつかない、校長先生も交代で授業をしているのでなかなか連絡がつかないということで、学校との連携が難しいような状況がある。不登校もすごく増えている中で、担任の先生は必死でいろんな支援をしてくださっているが、その先生任せになっているような状態である。実際に不登校で一年生になって1日も全く来ていないお子さんがいるが、なかなかそこが現認できず、訪問しても会えないというような状況で担任の先生が困っている。でもほかにもいっぱいケースを抱えているので、学校として十分その支援というのができてないという話が本当に至るところにある。学校はそもそも勉強をしっかり子どもたちに教えていかなければいけないところだと思うが、学校に来ない子どもたちの支援をどこが責任もつてするのか。そこには区も関わるが、本当に学校だけではできないような状態がある。不登校のお子さんはひきこもりになっている子がすごく多いので、中学、高校には行ったが、どこにも行っていないというお子さんもたくさんいる。どんな成長しているのか、もちろん学校に行っていないので、どんな発達しているのかがわからない。でも基本、虐待でいうとネグレクトに当たるが、ネグレクトというだけではなかなか保護できない。そういうお子さん、保護者の人に何かあったときにその子達を誰が責任持って見ていくのか、本当に難しい

などと思う状況があって、もっと小さいときにいろんな支援をして、社会にもう少し出て行けるようなことをしないとイケなかったのだろうかというような話を本当に毎日している。でも学校の状況を考えると、誰が責任持ってやるかっていうと本当に難しいなと思うし、その支援に関わるというSSWさんとかSCさんとかいるが、もうその人たちだけではどうにも回っていないような状態がある。まだまだこれからいろんな制度とかがおそらく整備されていくのだろうとは思いますが、その実施というのが法律では決まっているが、実際にそういう事業とかというのがスタートしていくのはやはり遅れていて、そこは行政がやはり責任を持ってやっていかないとイケないところかと思っている。虐待に関わることがたくさんあるので本当にこの子育て支援室の職員が足りなくて、もっともっと本当はいろんな支援をしていけたらいいのと思うことがたくさんあるが、実際手が回っていないというような状況がある。そういったところも、早急に改善していただきたい。

ちょっと3点ほど。賃金関係要求の10番の人事評価のところである。新任係長研修というものがあると思うが、そこで新しく係長になった人が人材開発センターに行って研修を受けているが、その人たちが職場に帰ってきたら軒並み怒っていた。何に怒っているかといえば、その研修の中身がひど過ぎると言っている。研修の中身をちらっと聞けば、頑張っている職員をいかに下げるかのような研修が行われているそうである、大きく言えば、簡単に言えばであるが。なぜ私たちがこんなことをさせられないとイケないのか、何のためにこんな研修をしているのか。今多分係員で係長になりたいと言っている人が結構いると思う。大阪市に。なぜなりたくないかの第1位は評価したくないからである。同僚の職員を評価するなんてしたくない。自分の仕事は頑張るけど、なぜ一緒に頑張っている部下の職員を評価しないとイケないのか、これが毎年苦痛だと係長が言うからそれを聞いている係員はなりたくない。まず係長は研修に行ったらそういうことを言われている。そんな係長なんか誰もやりたくない。だから、人材育成なんて人事評価も目的になっているが、モチベーションの向上とかになっているが全く現場では機能していない。もう逆にしかいっていないというのが一つなので、一刻も早くもうやめるべき、人事評価制度はもうやめるべきだというのが私たちの主張である。2点目である。労働条件関係の2で保健師から24時間働かせないでとか、労働時間管理のことに触れているが、最近これは僕区役所に働いているから、区役所から保健所関係のところ係長とかで行った人がいるが、コロナは今ちょっと落ち着いているかのように思うが、その係長は行政職だが、話を聞けば、もう行った瞬間から残業して毎月100時間を超える残業をやっている。ずっと毎月である。そんな大変で、子どもも2人いるし大変だから、ちょっとご飯でも行こうかと言ったら、この日だったらいけるかもと。何時に来るのか聞いたら、9時以降だったら行けるかなと。残業するから、毎日やっているから。でも結局来なかった、その人は。9時以降になって、連絡とってやめとこうってなって来なかった。他の保健師で、同じような職場で働いている保健師の人もたまにちょっと出会う機会があったから最近どうかという話を。この人も係長だが毎日12時になってから職場を出ているかなというようなことである。毎日である。たまに日をまたぐ前に帰れ

たらしいかなと言っていた。そんな職場が当たり前には行われているということである。現場ではもうそれが当たり前になっていて、多分そういう声も上がってこないかもしれないが、そういう異常な実態がずっと保健所とかで行われているというのがあるので、ここはもう人を増やすしかない。こども相談センターの係長が毎月60時間以上残業しているらしいが、その人は職場から、その人も新任の係長であるが、あなたの役割はどうすれば超過勤務を減らせるかを考えて欲しいと言われているらしい。なぜかという、どんどん周りの人が辞めていっている、福祉職の人が辞めていってどんどん人が減る、新しく来てもまた辞める、この繰り返しが続々と行われている。だからもうその人は仕事せざるをえないということである。どうしたら減らせるのかは、その人に与えられた任務なのかどうかはわからないができるわけがない。どんどん人が減って行って辞めていくのだから人も育たない。それがこども相談センターとかでも普通に行われているというのが実態としてあるというふうに聞いているのでこころも一刻も早く改善して欲しい。3点目である。新規採用の問題であるが、今、大阪市が関西の大学関係者からどう思われているかというのを僕ちょっと興味があったので、今年の新規採用の人に、福祉職であったが、なぜ大阪市に入ろうと思ったのかを聞いた。多分皆採用の面接ではすごくいいことを言っていると思う、絶対大阪市に行きたいとか、大阪市に入りたくて、入りたくてみたいなことを多分面接で採用されたいから言っていると思う。実態はもう嫌々入ってきている。なぜ嫌かといったら、大学で大阪市なんか入らない方がいいと言われている、大学の先生に。大阪市なんか、労働条件悪いし、環境悪いし、いろいろ悪いから、他の関西でも兵庫とか奈良とか京都とかいっぱいあるし、そっちの方がいいしそっちを大体進められるそうである。ではそこを受けるが、落ちる人も当然いるわけである。落ちたら何と言われるか、落ちたら大阪市に行けばいいと。いっぱい今採用しているし、とりあえず受かると思うと。受かって数年働いたら転職したらいいのだと。社会人経験を大阪市で積んだら、他の自治体に採用されやすいから3年か4年ぐらい腰かけてそこから違う自治体を受けなおせばいい、そうしたら受かると言われているらしい。もちろん全員そんなことを言っているわけではない、そういう先生がいたという話である。つまりもう大阪市は、関西のそういう他の自治体に比べてもう完全になめられているわけである。大阪市なんかとか、大阪市行っとけばいい、そんな扱いを受けて僕はもう悔しかった。その場でそんなことは言わなかったが、自分たちの働いている場所がそんなふうに思われているなんて。一生懸命働いている人達ばかりである、大阪市の職員は。でもやはり実際、同じ条件で働くのであれば給料が高いとか、労働条件のよい方を選ぶ、普通は。ちょっと似たり寄ったりであればわからないが、大阪市だけ格段に低い、悪いから。それがもう知れ渡っているから。それでは人材確保なんか無理である。入ってきてもすぐ辞めていっている、今。いろんな理由で転職も含めて。やはり根本的に会計年度任用職員もそうだし、正規職員もそうだし、もうすべてのところで、底上げ、レベルアップをしていかないと、もう絶対このままじゃ大阪市は数十年立ち直れなくなるのではないかと心配をしている。だから、やはり現場で働いている教職員の期待に応えるためにも、この要求を是非とも踏まえ

ていただき、改善を図れるところは是非とも早急に改善を図っていただきたい。

6番の6ページ。学校関係要求の7番(4)。大阪市は高等学校全部を大阪府にただあげたので、大阪市から派遣せざるを得ない人が残っている。18年に主務教諭制度が導入され、これの問題は教諭の号俸を一定のところで区切ってしまったことである。2級を適用されていた、そこに書いてある総括実習助手、教諭(実習担当)の人が何の意味もなく4年間昇給停止したまま、大阪府に行ってしまった。昇給停止っていうのは普通、常識では考えられない。この主務教諭制度を導入したためにこういうことが起こった。これ裁判起こしたら絶対大阪市負ける。何の意味もなく4年間昇給停止になったのだから。その分の損失を補填しろということを強く要望したいと思う。移管前の話で聞いたら、多分この総括実習助手とか、教諭(実習担当)の人は、府に移った途端に16号俸上がっているはず。そういう話だった。でもその16号がボンと上がったのがいいのかは知らないが、何のために4年間停止されていたかというのは非常に大問題と思う。その点はちょっとちゃんとまた認識し直してほしい。

毎年言っているが、保育士さんは区役所で働いても、保育士の低い給料表で仕事をされている。いわゆる区役所の職員と肩並べて、とても一生懸命やられている。毎回言っているが。なぜ保育士という専門職であるがゆえに給料が低いのか。多少区役所によって違うみたいであるが、例えば児童手当であるとか、いろんな制度の一つを担って窓口にも出る。選挙があれば選挙もする。国勢調査があれば国勢調査もする。ローテーションで窓口の当番がある。同じ業務をして、なおかつ専門職ということで、専門の相談に乗り、家庭訪問をし、面接もし、なのに給料がなぜ低いのか。まだたくさん区役所で働いている保育士さんはいる。なぜそれが低くていいのか。一度でいいから説明して欲しい。毎回言っても回答が返ってこない。同一労働同一賃金と言われるが、何が不足で、保育士というだけで給料が低いのか。もうちょっと何らかの方策を考えてくれなければ。保育士さんは真面目だから、本当に一生懸命仕事される。でも私の賃金は保育士だから、保育士がゆえに低い。これのどこに理屈があるのか。ちょっと、きちんと何か説明してあげて欲しいなと思う。説明ができないのなら、直ちに何らかの改善方策をとって欲しいと思う。それと何回か出ているが、いわゆる産育休の正規職員の配置の問題であるが、私も婦人部の活動も長くしてきたが、小さい自治体でも、この間会議に出たときに南の方の自治体で、10月にいわゆる産休代替の職員に充てるように正規の職員、複数名採用して、採用後に産育休で休んでいる職場に配属したという話を聞いた。これも毎回言っているが、長期で休んでいる人は、定数条例でも枠外で置けるという話なので。一定数を採用して、最終的に退職者で調整するようなことも含めて、何とか整備展開をして欲しいなと思う。次世代育成の話も出ているが、やはり制度がない中で休め休めと言われても、なかなか正直休んで負担をみんなにかけるといったら、皆真面目だから休めない。人事委員会でいわゆる目標を立てているが、目標達成できているのか。特に男性の育児休業なんて目標はどうなのか。目標を立てて作ったところが目標達成できているのか。若い職員さんもいるが育休をとったりされているのか。他の部署よりも多くされているのか。こ

れは気持ちの問題だけではどうしようもない。だから、制度としてきちっと確立した上で休みやすい職場の環境が整ったら、休める時には休む。残業も皆好きこのんでしているわけではなくて、せざるを得ないからしている。だから、それを解消するには職場の労働条件をよくすること、休んだ後は代替がきちっと入ること。そうなったら自然に休みやすい。若いお父さんなんか聞いたら休みたいが、ちょっと何ヶ月も休むのは難しいと。もちろん短期のものもできているが休めないというのが大体返ってくる。是非とも制度として、正規の職員が入るように、いろんな自治体でも話が進んでいる。調査もしてもらい、大阪市としてできるような方策もぜひ考えてもらいたい。府も随分昔から正規で配置している。大好きな府だから、府に話を聞きに行つて、どうしたら大阪市はできるのかというようなことも含めて対応して欲しい。

先ほどからも何度も出ているが、非正規職員の賃金の問題である。会計年度になるときに非常勤から会計年度の職員になるというときに再三給与は下がるのか下がらないのかという問題も問われてきた。下がらないとか、給料は上がらないけれど、一時金で補填したら年間の金額にすれば上がるみたいないろいろなことを言われて始まったと思う。結局蓋を開けてみたら、会計年度の職員の方がやはり賃金が下がっている、一時金も下がった。そうやって保育士も下がって、私たちも下がってということでは。当時の非常勤をやっている頃よりも良くなっているということの声を聞いて、もう実際この仕事を続けてられないという声が上がっている。もちろん保育士という仕事を誇りに思ってくれているので、続けたいという気持ちはすごくあるのにやはり生活がかかっているのは事実である。この給料の状態では他のところを考える。この仕事を続けるとしたら他都市の方にといいのを考えたいと思っている人も今増えてきているというのを耳にしている。先ほどから出ている産育休の代替の方も見つからないという問題もそうだが、どんどん大阪市は条件を悪くしているので私たちの首を絞められるような、私たち本務職員の方もその方たちに何とか頑張ってもらいたいというのがあるのを聞いている。やはりこうやって、この場で訴えさせてもらって、少しでも改善されることを本当に切に願っているところである。やはり給料が問題である。私の職場でも産育休に入った人がいるが、もちろん誰も代わりの人が来ることはない。もうずっと募集をかけているのは知っており、来るわけがないというのでみんながっかりしているところである。何が一体いけないのだろうと。もちろん誰もが言うのがそれはやはり条件が悪いのだろうと。それでは誰も来ないだろうと、みんなが口々に。実態自分たちも待遇や条件が悪い、誰もがほぼみんな給与が上がるというのを経験したことないという人が多くいるので、ここは大阪市大きなもう本当に大都市と言われる大阪市の職員としては、これでこそ大阪市といえるような、また、賃金の問題も改善してもらいたいと思う。人がいないその状況を作っていること、再任用の人の賃金の問題である。例えば私も実際働いている中で、ほぼクラス担任をやりながら、すごい条件が悪い中で再任用をされている。以前、退職されるまで定年を迎えるまでの時と仕事は同じであり、なおかつ、その経験を生かしてあなたならできるといった過酷な条件のクラスに配属されている形になってしま

って。でも給料は、以前よりずっと下がっている、何か理不尽さを感じているというのも聞くので再任用の方も、もちろんこの仕事、大阪市で働いてきたからもうあと2年続けたいかなと最初思っていたらけど厳しいから1年でやめようかなという話を耳にすることもある。やはりこれもおかしい、同じ仕事をするなら給料をこんなに下げられるのはどうなのかなというものを感じるので、考えていただけたらと思う。

今ちょっと出ていたが、会計年度で更新の時というか、特にすごく声が出ているのが、休日保育というところである。募集をかけたら、休日保育、病後児保育といろいろあるが、休日保育のところってというのは本当に、去年も結局なり手がなくて、もういやこんなしんどい仕事はというので、きつくなっているところである。それがやはり募集要項を見たら、一緒に扱い、他の分と一緒に扱いである。休日保育というのは保育所が休んでいる時にその休日の保育所を開けて、責任を持ってきちっとしている。それを非常勤、会計年度の職員にさせている。この間、例えば、いろんなところで、もうしんどいという声が聞こえている。本当に会計年度の人は、すごく真面目で頑張っている。受けようかどうかとしようかといった時に、今さっきの話ではないが、皆もうやめると。私が知っているだけでも何人も受けようとしていない。条件が悪い。本当に一生懸命やっても、何かもうやりがいがない。保育という仕事は好きだが、こんな条件ではたまらないと言う。今度試験があるが、もうそれには出さない、申し込み用紙を出さない。でも頑張ってとかいうのを言ったけど、最終的にはその本人が決めることで、こちらがお願いしても、やはりこの大阪市のこの条件では無理だと言われていた。本当に人材確保するとは。4月が特に要するというのはさっき出ていたが、特に年度当初4月1日の時点で欠員というのは、市民に対してどう説明するのか。本当にいなければならない人材、人である。一生懸命努力をするということで、よく局でも言われているが、努力しても来ない理由がわかっている。条件が悪い、給料が悪い、いろんなことがわかっている、他都市に流れているということも知っている。そしたら条件を変えなければ、給料を上げなければ絶対に確保はできない。先ほどあったように大阪市はすごくいいと言われていたのが、最近はずっと大阪市状況悪いからといったそういう噂が流れるというのは本当に大阪市にとっては致命的だと思う。やはり、政令都市である大阪市がきちんと保育の部分もそうだし、保育のところも区役所のところも子育て相談所も教職員の学校もすべてのところで、職員がきちっと配置されないとだめだと思う。同じ仕事をしているのに同じ賃金ではないというのがまずおかしいと思う。岸田首相がやはりそれはちゃんとやるべきだと言っている。それで常にいないといけない人間なのに正規で雇わない。もうそこが間違いである。絶対にこの人はいる人であるという人はやはり正規で雇うべきだと思うし、本当に大阪市が関西の近畿からも、大阪市はいいなと言ってもら、言ってもらえるとはおかしいが、自分は大阪市に勤めているからと、誇れる大阪市になるためにはその条件を変えるべきだし、ちゃんと入れるべきだと思う。その休日保育の職員が受ける日は、11月3日祝日である。本当は休日保育をしないといけない日に。休日保育を輪番の保育所の人に頼んで、その人は試験に行くのだが、なぜ、なぜこんな試験を受けないとだめなのか。一生懸命1200

今日は要求の申し入れということで、現場の声、まだまだ一部である。本当にこういった声はあちこちの現場で起きているわけで、そういった職員、頑張っている職員、苦しんでいる職員の働く環境整備、賃金労働条件の改善を是非とも検討いただきたい。今後、具体的な折衝の中で是非ともそういった内容を示していただきたいということをお願いして、今日の間を取めたいと思う。よろしく願います。