

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5年1月12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

（市）

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8日の本交渉において、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うのでよろしく願います。

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願います。

まず、賃金関係要求ということで、まず、給料表及び期末勤勉手当については、令和4年11月8日に、令和4年度給与改定等についてとして提案したとおりである。

3番の非正規職員についてであるが、会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、類似する職務に従事する正規職員の初号級の給料月額を基礎として、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。

また、会計年度任用職員の報酬水準については、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るべきものである。

非常勤の職を占め、任期が1会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、常時勤務を要する職を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、職務の内容や責任等を踏まえつつ、報酬の水準に一定の上限を設けることが適当であると考えている。

6番の給料表については本市人事委員会の意見を踏まえ、別紙のとおり号給の増設を行うこととする。

また、令和5年4月以降の再任用の職員に係る給料表については別紙のとおり改定することとする。

11番の諸手当についてであるが、獣医師に係る初任給調整手当については別紙のとおり改正する。

次に労働条件関係の要求について、3番（1）のPCR検査の実施については、医師の判断により、発熱等の症状がある人や濃厚接触者に対して実施をされている。また、厚生労働省は季節性インフルエンザとの同時流行に備え、一般用抗原定性検査キット（OTC）を各自で備えることを推奨している。新型コロナウイルス感染症の感染防止に向けて、基本的な感染予防対策の徹底とともに、国等の動向に注視し、引き続き各職場等において取組を進め

るよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。

次の3番の(3)、新型コロナウイルス感染症の発生に起因する事由により勤務することが困難な場合については、特別休暇を利用することとしているほか、感染症拡大防止を目的としたテレワーク制度の導入や感染状況をかんがみて適宜マイカー等通勤を緩和するとともに、特に妊娠中の教職員については、母体健康管理の措置を適切に行うよう、各校園長に通知しているところである。

続いて6番の定年引き上げについては、高齢期の働き方については、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度を導入することで、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることに繋がると認識しているところであり、制度導入後は運用実態の注視・把握に努めていくこととし、安全衛生や健康に配慮しながら、安心して働き続けるための職場づくりについて継続して協議してまいりたい。

続いて11番の育児休業等の長期休業者に関する代替措置については、育児休業等による欠員に対応するための人的措置として、所属との協議を踏まえて対応可能な範囲で本務職員による代替措置を行うこととしている。

12番(10)(11)(12)の妊娠障害休暇、子の看護休暇及び短期介護休暇については、他の休暇制度と同様に国や他都市、民間の動向等を踏まえて整備を図ってきたものである。今後も取得状況等の分析を行いながら、適切な制度の運用に努めてまいりたい。

次に、学校関係要求についてであるが、1番(1)再任用教職員の賃金については、本市人事委員会勧告による意見、内容を踏まえ、他都市の状況等を考慮し、適切に対応してきたところである。

3番の時間外勤務手当については、教育職員については、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」により時間外勤務手当が支給されないことから、教職調整額として4%を支給しているところである。

今後も、国の動向を注視しながら、適切に対処してまいる考えである。

次に労働安全衛生関係要求についてであるが、1番の新型コロナウイルス感染症対策等の労働安全体制の強化について、新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取組みを進めるよう通知しているところである。今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。

2番の高年齢労働者の労働安全体制について、各所属が加齢に伴う心身機能の変化等を踏まえ、現場実態に応じた適切な配慮を講じることができるよう、引き続き健康管理・安全管理についての情報発信や啓発等に取り組んでまいりたい。

以上、私どもとしての精一杯の回答であるので、よろしく願います。

(組合)

2022年度の給与改定等については、昨年10月20日に2022年賃金確定市労組連要求の申し入れを行い、11月8日に給与改定及び期末・勤勉手当について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。

給与改定等の交渉にあたって市労組連は、今の大阪市政には3つの大きな転換すべき課題があることを指摘してきた。一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から、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、応援する政策への転換をはかること。二つ目には、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はかること。そしてそれらの政策転換を図るためにも、新型コロナウイルス感染症第8波とインフルエンザが同時流行するもとの、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を求めてきた。

新型コロナウイルス感染症による大阪の死者数は、昨年12月23日に7,000人を超え、1月6日には7,300人を超えた。「公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」憲法25条生存権の国の責務と、「住民の福祉の増進を図る」地方自治法第1条の地方公共団体の役割を果たしていないと言わざるを得ないことを厳しく指摘する。

今年度の給与改定について、①公民較差1.93%を解消するための給料表の引上げを2022年4月1日に遡及して実施したこと、②大学卒初任給6,000円、高校卒初任給7,000円を引上げたこと、③人事院勧告では30歳台半ばまでの改定にとどまっていたものを、すべての級・号給の引上げを図ったこと、④会計年度任用職員の期末手当0.1月を引き上げたことについては一定の評価をするものである。

そして、本日回答では、定年引上げに伴う号給増設について、定年引上げに伴う増設であることから2回に分けて実施するとの提案であったが、最高号給滞留者にも昇給の機会を与えらるゝとして2024年4月1日から一度に8号給の増設となったこと、また再任用職員の給料月額について最高号給の7割相当を下回る職務の級について7割相当を上回る金額へ引上げるとのことであった。

これらの内容は市労組連が要求してきた、最高号給に滞留する職員が年々増加している中で、号給の大幅な増設を求めてきたことに対して、わずか8号給ながら1歩前進である。

また再任用職員給料月額改定について、定年引上げに伴い職場には7割相当に引き上げられた正規職員、7割以下の再任用職員が混在することは職場で混乱が起きるもとであることから低すぎる再任用職員の処遇改善を図る1歩であると考えられるものである。

しかしながら、その他の要求については前向きな回答が示されなかったことは非常に不満の残る回答である。その内容について、書記長から申し上げる。

委員長からもあったように、今年の給与改定等の交渉内容については一定評価すべき部分はあるものの、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したい。

その前に、新型コロナウイルス感染症は日本での感染の始まりから 3 年が経過しようとしている。今、新型コロナウイルス感染症は第 8 波をむかえ、インフルエンザの同時流行となっている。しかも第 8 波では死亡者数が増え、今また新たな新株が出現し、脅威を与えようとしている。大阪府の警戒信号は再び赤信号が点灯された。こうした中で、昨年も指摘したが、市労組連の「子ども、教職員、職員の PCR 検査を実施すること」の要求に対して、当初回答案で再び「限りある医療資源」を理由に拒否しようとしたことは許されない問題である。最終回答で削除したから済む問題ではないということを確認していただきたい。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進めてきた。保健所事業概要によれば平成 26 年 3 月末現在病院施設数 186、病床数 32,971、一般診療所数 3,410、病床数 810 からこの令和 4 年 3 月末には病院施設数 177、病床数 31,751、一般診療所数 3,679、病床数 610 となっていることが示されている。わずか 8 年で病院施設数 9 カ所の減少、一般診療所数は増えているものの、病床数は病院・一般診療所合わせて 1,420 床と大きく減少している。病床数が減っていることは医師や看護師も減少しているということである。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。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、「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 PCR 検査を実施すること」を改めて求めるとともに、検査、医療、保健所の体制充実を求めるものである。

さて、今年の給与改定は 4 月 1 日に遡及されて実施された。しかし、会計年度任用職員については 12 月 1 日からの実施とされたことについて、引上げ額が大きく、期待を寄せていた多くの会計年度任用職員から怒りの声、落胆の声が寄せられている。市労組連は会計年度任用職員についても遡及することを求めてきたし、実際に 4 月 1 日に遡及している自治体もある。

非正規職員の問題では、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。昨年度は「妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度の改正」の中で若干の改善は図られたものの、今年については、最低でも病気休暇や生理休暇等の多く利用されることが想定される無給の特別休暇について有給化を求めたものの何の改善も示されなかったことは大いに不満である。最高裁判決の趣旨からいけば、これらの休暇についても早急に改善されるべきである。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ものであり、早急に改善を求めるものである。

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。一つは、今年は制度が始まって 3 年目、ただでさえ毎年雇用の不安を抱えながら働いているが、今年は公募を受けないと継続して働き続ける道が開けないという点では、その不安は最も大きくなっている。このように不安を抱えながら働かなくてはならない状態にしているのは市民サービス向上の観点からしても問題である。ましてや、この公募の機会をとらえて会計年度任用

職員の職自体を廃止したり、雇止めを図ろうとすることは絶対あってはならない。そのことを全所属に周知徹底することを求めるものである。二つ目には、給与水準が低すぎる問題とあわせて到達できる最高号給があまりにも低すぎる問題である。正規職員の5年、10年、15年相当職員と同等の職務という説明が事務折衝であったが、それ以上の職務を行っている会計年度任用職員も多く存在しているし、3年ごとの公募を繰り返せば、正規職員よりも経験値は大きくなる。せめて在職する級の正規職員の最高号給まで到達する道を開くことを求めるものである。

また、会計年度任用職員（非常勤講師）の給与改善は行なわれなかったのは非常に不満の残るものである。

事務折衝の中で、会計年度任用職員制度にかかわって国からヒアリングを受けた、組合から改善の要求を受けていることは回答したものの、大阪市としては国の動向待ちで、積極的に改善の働きかけをしなかったことは至極残念である。政令指定都市として国にもっと制度改善を働きかけることを求めるものである。あわせて、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、一昨年の交渉で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は行われているが、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されている。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%なのに対して大阪市では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」との回答であったが今年の回答でも同様な回答であり、せめて国や他都市並みの改善に踏み切ることを再び強く求める。

市労組連が毎年強く要求している病気休暇の当初3日間無給について、制度導入時の市側説明の根拠はもはや存在せず、命・健康がこれほど重視しなければならないときにあり得ないことである。安心して療養できるように早急に廃止することを再度強く求める。

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、権限移譲により生じた学校園教職員の賃金労働条件、妊娠障害休暇などの不利益解消、再任用職員の一時金の支給率の改善、教育職の再任用の給与改善が行われなかったこと、非正規職員の処遇改善等、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。

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、優秀な人材が他都市に逃げている。ましてや正規も非正規も募集をしても充足せず、毎年、年度当初に欠員が複数発生する職場が増えている。子どもたちのいのちに係わる問題であり、早急に解決しなければならない課題として当該所属と取組みを行うことを求める。昨年末からすすめられた「ケア労働者処遇改善」に大阪市が何ら対応しなかったのは問題である。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。

今回の交渉では、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こっている。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ためには、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」等の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、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姿勢が大事であることを一貫して主張してきた。

大阪市は実質収支33年連続黒字、財政調整基金2,000億円を超えた。新型コロナ対策はほとんど国・府の支出金であって結果である。職員・市民施策削減で市債残高は減少を続けているものの、夢洲を舞台にしたカジノやそのためのインフラ整備に莫大な予算がつきこまれ、既に当初計画を大幅に超える追加費用がかかっている。「万博工事 止まらぬ不成立」「万博施設の再入札3件で45億円増額」が報じられている。

今後さらなる負担増が見込まれている。カジノ誘致は今までの大型開発の失敗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。カジノ誘致はきっぱりと断念し、新型コロナウイルス感染症対策を大阪府任せにせず、大阪市の財政力を使って独自の対策を進めるべきである。また、物価の高騰をうけ政府・民間でさえ物価高騰を上回る賃上げが言われているが、市民生活・中小企業の営業を守るために対策を取ることを求めるものである。

今大阪市がやるべきことは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る。そのために奮闘する教・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要件を向上・充実させていくことである。市労組連が求めている要求は、そうした市役所づくりに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。

交渉は本日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。

最後の団体交渉ということで、参加者からひと言ずつ意見をお願いしたい。

最後の正規職員の問題であるが、他都市の動向を踏まえてと毎回記載されているが、政令

指定都市でも随分正規職員の配置をしているところが多いので、そういったことを比較しても大阪市がそれを導入することについては、全然初だというふうには認識していない。先日育休者の数の回答もいただいたが、80人近い人員で未措置という回答が所属に入っていると、これ、そこがどのようになっているのだろうか、その多くは保育職場なのかと思ったのだが、積み上げにやはり新しい先生を基準に対応をお願いしたいと思う。

まず一つ、今日の回答で、職員の数なのだが、正規職員、それから雇用形態が違っていても本当に職場では同じ仕事をやっている。確かに会計年度任用職員のところ辺では、職務の内容とかは、ちゃんと分けていると言われていたが、言われているけれども、やはり現場はそうはなっていない。本当に保育所の現場なんか特にクラスにも入っているし、いろんなところで、会計年度任用職員の、本当に先生たちがすごく頑張っておられる。そこで、今回、期末でやって0.1、本当に大阪市がやったということで、いろんなところに、大阪市もやっているのだからうちもやって欲しいということで、府下の自治体にもすごく影響を与えて本当によかったのだがやはり書記長が言ったみたいに、会計年度の職員は、4月1日なんでやねん、同じように仕事してきたでって私は。もう、それで向こう上がっているのに、正規上がっているのに、私ら上がってないと言って、やっぱそこはもうやはり納得いかないと言っている。もうそこ本当に何とかしなかったら。上がったって言うのはすごく喜んでいた。でも、そこでまた、ここでまた私ら、区別されるのかって言って、やはり仕事へのモチベーションすごく下がると言うことを言われている。一つ、またこども青少年局から声も上がってくると思うが、休日保育のやはり一つの特別事業としてやっている。大阪市が。一時保育、病後児保育、それから、休日保育っていうふうに、一つの特別事業とやっている。そこで、ましてや休日で、保育所がお休みのときになっているところの、やっぱりそこは、責任ある部署にやはり会計年度をおいているということ自身が、すごくその会計年度の職員にすごく負担になっている。この間ずっと、先ほどもあったが、4月1日の時点で、欠員になると。4月1日は保育所っていうのは新しい子どもたちが入ってきて、本当にもう大変な時期なのに、そこに4月1日時点で欠員を起こすということが、まかり通っているというのはやはりおかしいと思う。やはりそこを努力するためにもやはり、今さっき出ていたが処遇改善をもっと求めていきたいと思う。それと会計年度だけではなくて、再任用もそうであるが、任期付職員なのだが保育所もたくさんいるが、生活保護の職場も任期付職員というのはたくさんいる。本当に正規と同じように仕事をしているのに、本当に、本来なら、正規で雇うべき職員の数だと思う。そこを本当に同じような内容の仕事をさせておいて、任期がある。会計年度であれば1年ごと、任期付であれば任期のある間。でも任期ではない、ずっと欲しい仕事内容をやられている。やはりそこは、任期付職員の正規化っていうのは、ぜひともして欲しい。やはり一生懸命仕事をしていても、いつ首切られるのかなとか、不安を抱えて、やはり、一生懸命仕事をするそういうふうにはならない。モチベーションも下がってくるし、自分の生活にもどうしようっていうふうな不安が抱えられているっていうのは、すごく聞いている。やはりこの仕事にはきちんとした正規職員の数っていうのを、やはりするべ

きだと思し、そのために障害になっているものは何だというのは、わかっていると思うが、改善すべき点だと思っている。本当に保育所現場だけじゃなくて、すべての所属のところで、任期付職員がどんな仕事をやっていて、これはやはり正規でいるよなとか、そういう精査をして欲しいと思う。本当に、会計年度、今日もまたちょっと声が上がっていて、やはり、やめるとこの時期、退職どうするかとの話が出ているのだが。やはり辞めるという人が出てきている。家庭の事情もあるが。でもその人が本当に仕事を続けたいのに、やめないといけない理由が、やはりその労働条件であったり、賃金の問題だったりとかいうのでは、私たち労働組合としては、何とかそこは、大阪市がやはり努力して変えるべきだと思っているので、引き続きお願いしたいなと思っている。

会計年度任用職員の件で高等学校にいた図書員と呼ばれる職種の方は、4月からいなくなった。その件で裁判を起こしているが、司書資格を募集要項で求めておきながら、切り換え表には職種は事務として書いてあって、初任給は高校卒業の1級の11号棒。それに相当する給与から5年間アップという形。これ、多分、ひょっとしてあなたたちがしっかり精査しないとそういうふうな扱いにしている部分があるのと違うかというふうに今、裁判の闘争の中でちょっと気が付いた点なので、改めてきちんと精査しないと、ひっくり返るようなことになる。それをちょっと。3年前に改定されたあのときも、給料表を元に今やっているの、そこは改めてきちんと精査しながら、私たちの要求、何十年と学校図書と一緒にいた人が、長い人で20年近くいた。で、ようやく会計年度になって、若干給料上がった。9000円。わずかである。そんな状況が、その人たちはもう上がらない、20年勤めている。それを考えたら本当に会計年度の人の扱いというのは、同じ働く者としては非常に理不尽だなと思う。そういうことを含めて、ちょっとまた、自ら洗い直すようなことをやっておかないと大変なことになるというふうに思う。

先ほど学校関係のところ、教育調整額として4%を支給しているというところがあるが、その4%で済んでいない超勤の実態があるから問題としているわけで、国の動向待つのではなくて大阪市として要求を申し上げたが、過労死に近い状態に多くの教職員があるということ踏まえて大阪市として体制、対策を取っていただきたいというのを強く求めたいと思し、賃金労働条件についても、この物価の問題もあるが、昨日ファーストリテイリングが4割相当の賃上げを行うということがあったが、これも結局は人材確保が目的であって、賃上げ物価高騰よりも目的があって、人材確保が困難になって大阪市にとってここに手をつけるべきだというふうに思うし、そこがひいては民間、他の民間のところにも影響を与える、この春闘の中で影響を与えて、というような経済循環が回っていくということに繋がると思うので、大阪市も単に人件費を削れば良いということではなくて、人件費を上げて職員がきちんと、働き続けられる状態にすること、それがひいては市民サービスの向上や地域の経済を引き上げることに繋がるとということにも着目していただいて、ぜひとも今後も引き続き協議をお願いしたい。