

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 3 月 23 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）

2023 年市労組連春闘要求書を提出する。

要求書

市労組連 2023 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。

大阪はこの 10 年余、公的病院統廃合、保健・公衆衛生行政の圧縮等、全国に先駆けてエッセンシャルワーカーのリストラ策を進め、全国ワーストの医療・保健崩壊を招いた。「公務員賃金は低ければいい」と市民の中に分断を持ち込み、経済も成長しない、賃金も上がらない大阪となった。いまこそ、市政の転換が求められている。

21 世紀に入ってからの新自由主義政策のもとで、大企業の利益、内部留保は増える一方、長引く新型コロナウイルス感染症や急激な物価高騰で労働者、国民の生活は悪化するばかりである。他の先進国と比べてみると、2000 年から 2020 年にかけて米国では労働生産性 27.3%上昇に伴い賃金も 25.3%上昇、ドイツでは労働生産性 11.0%増加に対して賃金は 17.9%の上昇を見せているが、日本では労働生産性が 13.1%上昇しているにもかかわらず賃金はわずか 0.4%しか増加していない。労働生産性が他国並みに上昇しているにもかかわらず賃金が上がらなかったことが、日本経済が長期不況から抜け出せない原因であり、労働生産性の上昇分が賃金に配分されなければ、消費需要が拡大せず経済成長に繋がらないことは明らかである。

今春闘では、優秀な人材を確保するためとして民間企業では初任給や賃金の大幅な引上げが発表されている。物価高騰が止まらないもと、岸田首相が「構造的賃上げ」を言っている中で、多くの労働者・国民生活に影響する公務労働者の賃金引上げを行うことは民間企業に起きている賃金引上げの流れを促進していく観点からも重要である。とりわけ、エッセンシャルワーカーや非正規労働者の大幅な処遇改善は喫緊の課題としてとりくむことを求める。

職場では、終わりの見えない新型コロナウイルス感染症への対応や景気低迷で苦しむ市民のいのち、くらし、教育を守るために職員は日々頑張っている。職員が安心して働ける環境整備、労働条件の改善、長時間労働の蔓延や人材確保が困難になっている現状を打開するために、大幅に人員を増やす政策に転換することを求める。

私たち市労組連は今春闘において、公務・公共サービス、教育の拡充とともに、すべての労働者の大幅な賃金引き上げをはじめとする労働条件の改善のために、この要求書について十分な検討を行い、誠意をもって回答することを求める。

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、よろしく願いたい。

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。

給与制度に関する課題では、去年の人事委員会から「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」との報告を受けて令和 6 年 4 月 1 日から 8 号給増設されることになった。しかしながら、現行制度では 55 歳以上の職員は相対評価が上位区分の場合のみ 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っているもので、不十分であることを指摘してきた。去年も紹介したが、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（平成 29 年）201 人（6.6%）から、2022 年（令和 4 年）558 人（18.2%）へ 5 年で約 3 倍、4 級では 2017 年（平成 29 年）340 人（11.2%）から、2022 年（令和 4 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。

55 歳昇給停止のうえ、定年引上げ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。号給の大幅な増設と 55 歳以上の昇給停止の廃止を強く求めるものである。

人事評価について、人事委員会から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。しかし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ない。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、格差の拡大をもたらされるもので公務の職場にはなじまない制度であり相対評価の中止を強く求めるものである。

長時間勤務解消の抜本的とりくみは喫緊の課題である。教職員の過労死水準を上回る長時間労働問題は全国的な問題として大きく報道されるようになっている。職員についても新型コロナウイルス感染症の影響もあるものの、年間超勤時間が 1000 時間を超える職員がいることは異常な事態であり、度重なる人員削減と業務量の増加で職場が限界にきていることを示している。大阪市の長時間労働が大きく改善しない原因の一つとして労基法第 33 条 2 項にいう「公務のために臨時の必要がある場合」が安易に適用されているのではないかという疑念である。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、四半期ごとに総務局から所属に報告を求めることになっている。総務局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。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。

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、正規職員との均等待遇を求めてきた。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。とりわけ無給とされている特別休暇については早急に有給化することを強く求めるものである。

会計年度任用職員制度が始まって3年目をむかえ、再度の選考が行われている。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、正規の給料表に適応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。

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、【賃金関係要求】要求項目1であるが、大手企業においては大幅な賃上げが発表されている。また急激な物価高騰が1年以上続いており。人事委員会勧告を待つことなく対策を取ることを求める。

項目3(3)は、会計年度任用職員へ勤勉手当の支給を可能とする法改正(案)が今国会に提出されている。2024年度からの実施の方向ですすめられているが、それまでの間独自に勤勉手当に相当する手当の支給を求めている。

(4)は勤勉手当支給が可能となった場合、会計年度任用職員の報酬を引き下げないことを求めている。

(5)は低すぎる会計年度任用職員の初任給基準の引上げと到達できる最高号給については正規職員の最高号給まで到達できるようにすることを求めている。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。

項目5について、大阪市の初任給基準は昨年大阪市の人事委員会勧告により一定改善されたものの、現在でも民間と比較し大きく下回っている。今春闘では、大手企業が人材確保のために初任給の大幅な引き上げを図っていることから格差は広がるばかりである。大阪市として中小企業への支援と併せて、初任給引上げを求めるものである。

項目6(2)(3)については給与水準が低すぎるため人材確保が困難な状態が続いていることは問題である。欠員の状態が解消されないことは子どもたちのいのちにも関わる重大問題と認識すべきで、募集をしているが集まらないということで済まされるべきではない。人材が集まらない原因をきちんと分析し、対策を早急にとることを求めるものである。

項目8(4)については、低すぎる再任用職員の処遇について改善を求める。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

については正規職員と同等の支給月数とすること。

項目 11（１）については、住居手当の改善を求めている。持家のほとんどの教・職員は住宅ローンのうえに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。

（10）については、国の方でテレワーク時の費用について検討が進められていることから、大阪市においても検討をすることを求めている。

項目 12 は定年延長になったもとで、55 歳昇給停止で 10 年も原則昇給しないのではモチベーション維持につながらないため撤廃することを求めるものである。

【労働条件要求】項目 1 は自然災害が頻発し、南海トラフがここ十数年のうちに起きる確率が 8 割近くあることが予想され、地球温暖化で新興感染症が発生することが増えてくることが言われている中、公務・公共の役割の重要性は高まっている。しかし、度重なる市政改革の下で減らされてきた人員ではこれらの災害に対応ができないのは明らかである。いまこそ人員増に踏み込み、これらの対応ができる人員、長時間労働解消に向けた対策に踏み込むことを求めるものである。

項目 2、3 に関わって、新型コロナウイルス感染症は大阪市の公衆衛生、医療体制が脆弱であることを明らかにした。保健師を始め専門職の大幅な増員が必要なことは明らかである。国においても財政措置がされていることから増員を図ることを求めている。

項目 4（４）新型コロナウイルス感染症のワクチン接種や感染による後遺症に苦しむ教職員・職員に対しての配慮、また後遺症は長く継続することから特別休暇を認めること。

項目 5 について、会計年度任用職員の再度の任用にあたって、勤務実績は確認できるので選考のみとすることを求めている。また、総務省マニュアルでは 2 回までとあるものの強制ではないことから再度の任用の上限を撤廃することを求めている。

項目 6 について、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。正規職員と非正規職員の不合理な待遇格差の解消を求めている。とりわけ非正規で無給とされている特別休暇の有給化を強く求めるものである。

項目 7 について、定年引上げに関係して、希望する職員が最低限年金支給までの間は任用されるようにすることを求めるとともに、加齢困難職種への対応など定年まで働き続けられる職場環境の整備を求めている。

項目 9（２）について、大阪市の長時間労働が大きく改善しない原因の 1 つに労基法第 33 条 2 項にいう「公務のために臨時の必要がある場合」が安易に考えられ、また適用されているのではないか。（４）で求めているように長時間労働解消の実効ある対策を行うためにも検証を行い、その結果を説明することを求めるものである。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

ごとに総務局から所属に報告を求めることになっている。総務局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る。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。

項目 10 について、いつも強く求めているが、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、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強く求めるものである。

項目 12 について、岸田首相は 3 月 17 日、少子化対策の基本方針の 1 つとして育休取得率の向上を発表した。給付の増額が示されているが、それとともに人員配置や代替職員の配置等の職場環境の整備が必要であることから対策を講じることを求めている。

【学校関係要求】項目 1 (1) について、権限移譲によって後退した教職員の賃金・労働条件の後退を回復させるとともに人材確保が困難な状態を早急に改善することを求めるものである。

(2) 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ている。

項目 3 は非常勤講師の賃金引上げ、一時金の支給を求めている。

項目 4 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 6 について、職務内容がほとんど同じである現状から「職務給の原則」「同一労働同一賃金」の立場に立って非正規教員の賃金について正規職員の給料表と同等にすることを求めるものである。

項目 8 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。また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 9 について、教職員の長時間労働問題は全国的な問題となっている。この解消をはかることは子どもたちの学習権を保障するうえでも必要である。「給特法」の下で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) 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。

(3) 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。

項目 10 について、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。

【労働安全衛生・福利厚生関係】項目 2 について、定年引上げにともない、高齢層職員が増えることから各職場での労働安全衛生体制の強化、徹底を求めている。

項目 5 について、パワハラ根絶のためにも相談しやすい環境を整備することは重要な課題。相談窓口の拡充は不可欠であり、市労組連が強く求める第 3 者機関への直接アクセスできる仕組みを早急に整備することを求めるものである。

項目 8 (3) 昨年の確定要求でも申し上げたが、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。賃金でも格差が付き、福利厚生でも格差がつけばますます人材確保が困難になるのは明らかである。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。

(4) は、不妊治療が保険適用になったことに伴い、新たに負担となっている検査代等にかかる自己負担への支援を使用者として行うことを求めている。

(市)

ただいま、申し入れをお受けしたところではあるが、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と思うので、よろしくお願いします。

(組合)

本日要求を申し入れさせていただいた。ぜひとも、特に重点的に言わせていただいた、この物価高、とどまるところを知らないというところでは、去年の人事委員会勧告はもう去年の春の段階であるので、そこから相当上がっているというところでは、緊急避難的に、きちんとまた人事委員会にも申し入れる予定であるが、緊急的に物価高騰に対する対策をぜひともとっていただきたいということと、長時間労働の解消の問題。これは本当にもう、人員増に踏み切るしか大幅な改善を図っていくことはできないのではないかと。熊本市が、つい先日人員増に政策を転換することを発表されたが、やはり大阪市でも、規模が大きいだけに必要な人員本当に増やしていただかないと。毎年要員要求の回答でも、毎年精査して、減らすことだけでなくやはり増やして、公務・公共、このコロナで明らかになった脆弱な公務・公共のところを充実させて、市民の安全安心に生活できる大阪市にしていくために政策

を大きく転換していただきたいということと、非正規職員の処遇改善は本当にもう待ったなしというところで、昨年賃金引き上げが行われたが、会計年度任用職員は4月まで遡及しないということでは、他都市ではできて、河野大臣も遡及することに言及されたようであるが、会計年度任用職員についても、遡及すべきであったということは思うし、ことさら無給になっている特別休暇、これはぜひとも今年度実現していただきたいというふうに思う。前から申し上げているが、2020年の日本郵便裁判で最高裁が、休暇についてはその趣旨をきちんと検討すべきだということでは、病気休暇とか生理休暇とか今無給になっているものについて正規と非正規とでその趣旨が異なるわけがないので。病気が付度して、非正規がかからないとかそういうわけではないので。誰でも病気になり、女性であれば生理が来るわけで、そこで、非正規正規は区別されて、無給とりわけ非正規の場合、賃金水準が正規から大幅に低いというところでは、雇用がかかっている、生活がかかっている。無理して働く方も出てくる。そういった中で病気を悪化させて退職に追い込まれたら生活が成り立たなくなるというところでは、非正規職員の生活を守る、雇用を守るという視点に立って、是非とも有給化を実現していただきたい。保育所の問題で、本当にもう後で保育士からもあるが、いつも言っているが4月1日に欠員で迎えるというのは、本当に大問題。4月1日に新しく入所する子どもたちが、慣れない保育所で大変な思いをすると、そこに先生がきちんと対応できないような状態にあるのは子どもたちにとっても、保護者にとっても、安心して預けられない。事故が起こりかねない。可能性が通常よりも高いというところで、ぜひとも、人員確保、欠員を生み出さない体制、そのために原因は何か。我々としては低すぎる賃金が原因の大きな一つだというふうに考えているがそこにそれを改善するということで踏み込まないと本当に大阪市に保育士や幼稚園教員は集まってこないというふうに思うので、是非とも改善していただきたい。あと、長時間労働の改善をぜひともお願いしたいというふうに思う。

今書記長の方からあったが、ちょうど4月1日間近で、この間やはりあつと言ってきて、今も言ってくれたのだが、欠員が出ている。それが4月1日で。途中で病気になってやはり仕事辞めるとか、いろんなことがあるのであればわかる。わかるとはいってはいけないが。この間ずっと言っている。そのことを。4月1日で欠員が1欠だったとしてもかく、この頃もう酷くて2欠3欠って言われているところがある、実際。この間、支部が話をした時に、やっぱり欠員があると。そのとき言ったのが、本務職員の方は大丈夫であると。どういう意味なのかというので、本務職員だけが埋まっていたら保育所運営できると。それって、今の保育所は、非正規職員、特に会計年度の人がいなかったら絶対回らない。なのに、今聞いたら、多分会計年度、聞いたところでは、何人かまたやめるといっているのを聞いている。そのことをやはりきちんと会計年度を。まず、会計年度がやっている職種、本当に正規でやるべき仕事である。正規職員として雇用すべき人なのに、その労働条件も悪い、賃金は安い。その中で一生懸命やっている。でもそれ、限界がある。先ほどあったように、安いから、やはり生活がかかっているというので無理して、他にダブルで仕事している人もいる。この状況って、政

令市大阪市がやることじゃないと思う。この間新しい保護者を迎えるのに、保育所説明会とかあった時に、やはりお母さんってすごく不安である。新しいところに行くので。うちの子寝ないんです、それ1歳、0、1の子であるが、家でおっぱい飲んで寝てるんですって。でも、この子おっぱいなしで寝れるかどうか先生不安なんですって言った時に、保育士が、いや、大丈夫やでって。こうこうこうで、こんなふうにしたら寝るから大丈夫やからね、最初は泣くかもしれんけれども、お母さん大丈夫だから安心して仕事に行ってと。この一言がきちっと言えて、安心して保護者が預けられる、それがやはり大阪市の目指すべき保育所だと思う。その時に、一番手を借りたいときに、欠員を生じさせるということはやはり子どもたちの未来を本当に保障すべき大阪市でやることじゃないと思っている。もしもこれ、4月1日に欠員があったら、大きな問題にさせてもらおうかなと思っている。本当に、お母さんたちの気持ち、お父さんもそうであるが、子どもが泣くのはしょうがないなと思いながらも、帰ってきたときに、子どもがにこっと笑ってくれたら、あ、今日も元気だったんだな、よかったよかったと思える。そこの大切なところをやはり担っている保育士の、本当に先ほども出ているが、休憩時間も取れない。で、今特に年度末でもうすごく忙しい。それこそ、内示とか異動の部分も遅いし、もうぎりぎりでしか異動、内示が出ないから、もう次の用意もしながら、もしかしたら自分が転勤になるかもしれない、その中でやることは、きちっとしないといけない、という中で、本当に超勤が増えていると思う。本当に、大阪市として、欠員を生まない。絶対に出さない。もうもしも欠員が出たら、何でだろうということを本当にこの間ずっと検証していると思うが、多分、正規職員で募集をかけたら、やっぱり来る。でも会計年度、任期付、やはりそこらへん欠員になっている。募集かけてもやはり来ない。来ても、受かっても他のところに、その条件がよかったらそっちへ流れてしまったっていうのが、本当にこの間のずっと現状なので。ぜひともここは、4月1日に欠員を生まないようにということで、最大限の努力をして欲しいし、そこは強くお願いしたいと思う。あと、休日保育の会計年度であるが、やはりそこを正規職員できちんと雇うべきだと思う、本当に保育所が休み、休日保育だけしている。その時にこの間、熱性痙攣を起こして、救急車を呼んだりとか、災害というか警報が出て、連絡したりとかいろんなことをきちっとしないといけない。そのときの本当にいろんなことを手配したりとかというのは、やはり正規できちんと、やはりそういう人でやって欲しいと。その休日の先生はやっているが、もうすごく荷が重いと。もう胃が痛くなるぐらい。でも、自分の仕事だからとやるのだが、この給料だったらやっつけられないけれども頑張る、と言っているが、その人もやはりもう大分疲れていて、疲れているというかも本当に神経すり減らしていて、今年は続けるけど来年はわからん。4月1日迎える時点で来年わからんという人がたくさんいるので、その会計年度の処遇改正も強く求めたいと思っている。

これだけ民間が給与引き上げて、人員確保のために動き出しているとき、本当に何年前かに、教員は焼け石に水のような、初任給だけアップして結局制度線にのってしまったら一緒なので。そんな小手先のあれではなくて、本当に賃金きっちり引き上げて人員確保に努めな

いと。今問題になっているのは、この間、公共が崩れてきているということだと思うので、そこをやはり、きちっとやはり、トップをはじめ、幹部職員の人がきちっとそこ認識しなかったら、ますますひどくなる、人が集まらないというふうに思う。そこをやっぱりきちっと対処するように頑張ってください。

ぜひとも、ひとつ実現していただきたいと思う。よろしくお願いします。