

市総務局人事部給与課長、制度担当課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和5年5月25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）

ただいまから夏季一時金に関する団体交渉を行いたい。

要求については市労組連各単組から申入れを行っているところである。

要求内容は、基準月収の3.0月、プラス定額76,000円を6月30日に支給するよう求めている。また、①職務段階別加算についてはこれを撤廃し、一律に増額をはかること。あわせて、格差解消にむけて具体的措置を講ずること。②勤勉手当への人事評価による成績率の反映や「実勤務・欠勤日数の区分に応じた割合」については廃止すること。③再任用職員、非正規職員についても本務職員と同様に措置すること、を申し入れている。

また夏季要求として、夏季休暇の日数を増やすことを申し入れた。

厚生労働省の実質賃金指数は、1996年116.5、2020年100、2022年99.6で日本は賃金が上がらない国となっていたが、2023春闘の到達は、全労連調べでは、賃上げは平均で6000円台を超え、23年ぶりの引上げとなっている。しかし、物価高騰に追いつかず、非正規雇用や小売り、医療・介護、福祉などのケア労働者は昨年並み以下となっている。公務賃金引上げは、時給制労働者やケア労働者の賃上げに直結するもので、公務員賃金の引き上げが求められている。

支給額について、条例どおりの支給月数と回答するのであれば、多くの職員の要求額とは大きくかけ離れており、教・職員の期待に添わないものである。要求額については職員からアンケートを取り、職場実態も含め切実な要求が寄せられた結果である。物価高騰が止まらない中、民間企業では社員の勤務意欲維持のために4分の1の企業が昨年の秋時点でインフレに対する手当について支給及び支給を検討され、インフレ手当を支給しない企業についてもベースアップや一時金で支給が行われている。19日に総務省が発表した4月の全国消費者物価指数では、前年同月比3.4%も上昇し、20カ月連続で物価が上昇している。大阪市当局が教職員・職員の生活、勤務意欲の維持について本気で考えているならば、民間が上があれば人事委員会勧告に反映されるという考えではなく、市民に対する物価高騰への支援策とともに、教職員・職員に対する対策についても議会と協力して実施することを強く求めるものである。とりわけ低い給与水準の会計年度任用職員をはじめとした非正規職員にとっては切実な問題であり、夏季手当で物価上昇を上回る対応をすることを求めるものである。5月8日から新型コロナウイルス感染症は感染症法上の第2類相当から第5類に引き下げられたが、ウイルスの脅威がなくなったわけではなく、逆に定点把握に変わったもとで感染状況ははっきりしないようになった。そうしたもとで教職員・職員は、非常に大きなストレス、感染リスクが継続することになり不安を抱えて業務に従事する負担感は逆に増えている。自治体に働く職員として、市民の健康と安全を守る責務と同時に感染から市民、そ

して職場を守るために必死の思いで奮闘している。こうした教職員・職員の奮闘を励ますためにも要求内容を受け止めた回答を求めるものである。

②にかかわって、人事評価（相対評価）を昇給号給数に反映させることに加えて、人事評価による勤勉手当への成績率の反映により、教職員・職員間の格差が拡大し続けている。今年度から「人事考課制度及び給与反映の改正」が実施されているが、市労組連としては相対評価や相対評価の区分に応じた昇給号給数への反映については反対であり、生涯賃金への影響が残り続ける昇給号給数への反映について廃止を求めるものである。さらに第4区分以下の職員や再任用職員の勤勉手当の支給率を引き下げたことについては格差を拡大するものとして元の支給率に回復させることを求めるものである。いつも指摘しているが、人事評価結果で期待通りの仕事が出来ていると評価された平均 3.0 以上の職員が、相対評価では、下位区分である第4区分、第5区分となっており、勤勉手当で差別支給を受けている。昇給号給数でも差別を受けており、2重の差別を受けている。人手が足りない中で、教職員・職員間の分断をもたらす格差の拡大や格差支給は止めるべきである。

③について、再任用職員の給与は、大阪府の水準と合わせるために経過措置にて引き下げられてきた経過がある。そのため再任用職員の生活は非常に厳しくなっている。定年前と同様の仕事に従事しながら、正規職員との格差をつくることは許されず、本務職員と同様の措置は当然である。

会計年度任用職員は昨年の年末一時金から期末手当支給月数が増えたが、勤勉手当は支給されない。4月26日、「地方自治法の一部を改正する法律案」が成立し、短時間勤務会計年度任用職員に勤勉手当を支給可能となった。法律は成立したのであるから、大阪市においては会計年度任用職員に勤勉手当を支給可能とする手立てを速やかにとるよう強く求めるものである。その際に衆議院・参議院の付帯決議でも勤勉手当を支給することにより月例給を引き下げることがないよう決議されていることから、そのような措置を取ることがないよう強く求めるものである。会計年度任用職員は今や大阪市の行政運営に欠かせない職員である。多くの職場で、会計年度任用職員が正規職員の業務を担っているのが実態である。会計年度任用職員への本務職員と同様の措置も必要である。

夏季休暇の問題では、夏季の異常な暑さの中での勤務は心身に大きなダメージを与えていることから日数を増やすこと、半日取得を認めることは夏季休暇の趣旨を生かすことにつながる。市側は1日単位でないと夏季休暇の趣旨を実現できないというが、職場は人員削減等により繁忙になっており、1日単位の休暇が取りにくい職場もある。半日取得の実現を強く求めるものである。半日取得の問題は今回要求書に上げていないが要求がなくなったわけでも、要求を取り下げたわけでもない。昨年夏季休暇の取得について調査が行われ、取得率がほぼ5日の完全消化に近い結果が出たが翌年度もう一度調査をするとの報告がされた。我々としては、完全取得に近い結果がでたからといって組合員や職員の要求が満たされているとは思っていない。心身の健康維持、増進、家庭生活の充実のために、その内容や選択肢の充実が求められており、日数を増やすこと、半日取得を認めること、取得期間を広げ

ることは夏季休暇の趣旨をいかし、ワークライフバランスにも寄与するものと考え。今年、再度取得率の調査が行われるがその結果によらず先に述べた夏季休暇の役割が重要になっていることを踏まえ当局が主体的に改善提案を行なうことを求めるものである。

(市)

夏季手当については、各単組から申入れを受けて以降、様々な観点から鋭意検討を重ねてきたところであるが、本日は私どもとしての回答を行うこととしたい。

まず、再任用の職員以外の職員についてであるが、期末手当は 1.200 月とする。勤勉手当については原資を 1.000 月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第 1 から第 3 区分の職員には 1.000 月プラス割増支給、第 4 区分の職員には 0.938 月、第 5 区分のうち B の職員には 0.925 月、C の職員には 0.888 月、D の職員には 0.850 月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第 4・第 5 区分の月数との差にかかる原資は第 1・第 2 区分の職員に 2 対 1 の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第 1 から第 3 区分までの職員に 6 対 4 対 1 の割合で配分する。

なお、人事評価基準日である 3 月 31 日の級と勤勉手当基準日である 6 月 1 日の級が異なる職員については、懲戒処分等があった場合を除き、第 3 区分の月数とする。

次に、再任用の職員についてであるが、期末手当は 0.675 月とする。勤勉手当は原資を 0.475 月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第 1・第 2 区分の職員には 0.475 月プラス割増支給、第 3 区分の職員には 0.475 月、第 4 区分の職員には 0.448 月、第 5 区分のうち B の職員には 0.442 月、C の職員には 0.434 月、D の職員には 0.426 月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第 4・第 5 区分の月数との差にかかる原資は第 1・第 2 区分の職員に 2 対 1 の割合で配分する。

なお、今年度から再任用の職員になった職員については、第 3 区分の月数とする。

次に支給日についてであるが、6 月 30 日、金曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については、別紙のとおり予め算定した月数を基本とする。ただし、条例に定められている支給総額を超えないよう調整する場合があることにご留意いただきたい。

以上が、夏季手当についての私どもとしての精一杯の回答であるのでよろしくお願いする。

(組合)

いま、市側から夏季手当の回答が示された。

回答は、昨年末の一時金交渉の際に示された令和 5 年 6 月の予定月数がそのまま支給月数として示された。先にも申し上げたが、物価高騰が 1 年以上にわたって続き、名目賃金は

若干上がっているものの、物価上昇率には遠く及ばず、実質賃金は下がり続けている。その原因となっている円安基調は当分続くことが見込まれ、ロシアによるウクライナ侵略の解決の糸口が見えない中、このまま物価高騰はしばらく続くことが予想されている。教職員・職員はますます苦しくなるばかりである。そのため申し入れの際にも我々は夏季一時金で物価上昇を上回る対応を取るよう求めてきた。しかし市側の回答では、「様々な観点から鋭意検討を重ねてきたところである」とされているが、この間の情勢や民間の対応状況、教職員・職員の思いをどう検討してきたのか、その中味については一切説明されない大変不満のある回答である。

5月5日世界保健機関（WHO）が新型コロナウイルス感染症の緊急事態を解除し、8日は日本でも感染症法上第2類相当から第5類に引き下げられたが、WHOに新型コロナウイルス対応を助言する緊急委員会の専門家は「パンデミックは終わったわけではない」として再拡大への警戒を怠らないように訴えている。教職員・職員は3年以上新型コロナウイルス感染症の対応で困難な中でも奮闘してきたが、今後も心身ともに大変な状態が続くことになる。その不安を解消し、生活を後押しするためにも夏季要求は切実な要求である。

教職員・職員の暮らしを守り、教育活動・公務労働へのモチベーションを高め、働きがいのある職場とするためにも改めて要求内容に沿った回答の再考を求めるものである。

正規・非正規を問わず、多くの職場で人材確保が困難になっていることは明白になっている。アンケートでは「いくら募集をかけても勤務条件が他の自治体より悪く、責任だけは重いので人が集まらないのは当然」との声が寄せられている。とりわけ非正規職員については、賃金水準の低さ、労働条件の悪さが人材確保をより困難にしているのは明白である。現場では、人の確保に苦労している。市労組連は、問題の重要性に鑑み次のことを申し上げる。会計年度任用職員について、去年の人事委員会勧告により期末手当が増額となるが、根本問題である勤勉手当が支給されないもとでは問題が解決されたとは言えない。2024年度（令和6年度）から勤勉手当支給が可能となる地方自治法の一部改正が4月26日に国会で成立したが、それを待つことなく大阪市として勤勉手当支給の手立てをとるべきである。あわせて、正規職員と同じ業務を行っているにもかかわらず支給月数が半分となっている再任用職員の支給月数を正規職員と同等にすることを求めるものである。正規・非正規問わず、一時金は生活補給金としての役割を持っており、「一時金の支給月数に格差があることは望ましいものではないと認識し、格差の是正に努める」立場に立って格差是正に向けて取り組みを行うことを強く求めるものである。

夏季休暇についても、日数を増やすことを要求した。この要求については、確定要求書や春闘要求書でも要求しているが、いよいよ夏季休暇の取得期間が目前になってきたこの時期に市側の前向きな回答を求めているものである。近年の夏季の異常な暑さの中での勤務は心身に大きなダメージを与えている。心身の健康維持、増進、家庭生活の充実のために、その内容や選択肢の充実が求められており、日数を増やすこと、半日取得を認めること、取得期間を広げることは夏季休暇の趣旨をいかし、ワークライフバランスにも寄与するもの

と考える。今の気候変動により夏季の異常な暑さの中での勤務は心身に大きなダメージを与えていることから日数を増やすこと、半日の取得を認めることは夏季休暇の趣旨を生かすことに繋がると考えている。職場が繁忙になる中で半日取得の職員の要求は痛切である。市側の前向きな回答を求めるものである。

市労組連は、今の物価高騰が続く中、大阪市が地方自治体としての役割を果たし、市民生活を守る対策を行うことを強く求めるとともに、地方自治の本旨と公務の重要性を踏まえ教職員・職員が安心して市民サービスや教育活動にまい進できる労働環境を築くよう求めている。

いずれにしても、提示された市側の回答については持ち帰ることとし、後ほど、改めて市労組連としての態度を表明することとしたい。

それでは団体交渉ということで現場の皆さんが来ているので、それぞれから思いを言っていたきたいと思う。

私は大阪市の小学校に勤めているが、すごく現場が忙しくなっている。いろんな理由があるが、休まれる方がいて、新採の方もゴールデンウィークの最中ぐらいにもう学校に来なくなって、ゴールデンウィーク明けに病休に入られた。小さい学校なので、その人は担任をしていたが、その穴を校長教頭も含めて、担外とか支援の学級の方が毎日毎日授業をモザイクのように組んでされている。すごく疲弊していて、これは教育崩壊ではないかという話を私たちの会議でも言っていた。そんな大変な中でやっている。この前、働き方推進プランが出たが、大阪市は私たちの働き方が変わるように全面的にバックアップするという文言がある。でも、現場では講師が足りない。みんな疲弊している。そういうことを起こす最大の理由は講師がいないことである。講師がいないのは賃金が安いからだと思う。大阪市の魅力がないので、他の市とか他の都道府県でやった方が、手当とか賃金も充実するし、ブラック度も薄まるのではないかというような考えがあると思うが、とにかく講師をちゃんと取るためには賃金を上げるしかないと思う。だからこういう夏季手当もちゃんとたくさんくださって、夏季休暇もくださるというように考えていただきたい。以上である。

私は再任用の職員で週4日勤務である。区役所で税証明の窓口をしているが2人体制である。2人体制で、2人とも週4日勤務である。私は毎週水曜日に休んで、もう1人の方は木曜日が休みである。金曜日は延長の窓口があるので1日休めないで、1日休むとすると月曜日と火曜日だけになる。2人しかいないので。だからそういう意味では夏季休暇の半日運用をしてもらえれば、金曜日も何とか半日休むことができるので、是非とも我々の要求である夏季休暇の半日運用を実現していただきたい。そうでないと、1日休もうと思ったら月曜日から火曜日しか休めなくて、しかも月曜日というのは休み明けで忙しい。だからそうすると、2人ともお互いに火曜日だけ取り合うというような形にならざるをえないので、何とか半日運用を実現していただきたいというふうに思っている。

私は中学校で教員をしているが、本当に人がいない、忙し過ぎて休憩時間が1秒も取れないという状態が私だけに限らず全員である。門に入って門を出るまで1秒も休憩時間がな

いというような状態がもう何年、何十年続いているがそういうことが想像できるか。毎日毎日休憩時間が無く働いている状態というのは想像できるか。そんな中で給料はこの間少し上がったが、ボーナスについて、すべてがすべて我々の希望どおりいくとは思わないが、もう少し何とか頑張ろう、大阪市から離れないでおこうかという状態になるようにしてほしい。委員長の言葉にもあったが、様々な観点から鋭意検討を重ねてきたと書いてあるが、全然具体的なことは何もなく、何をどういう観点で検討されたのかがさっぱりわからないので全く納得いく回答ではなく不満だらけに思っている。もう少し具体的に話をしていただきたい。

申し入れの時にも話をしたが、再任用の夏季手当については、初めての時には非常にびっくりしたというか、落胆とした。それなりに頑張って仕事をしてきて、場合によっては職員と同じ仕事もしてきたし、経験があるということで、新しく来られた方の指導というようなこともしてきたが、全然そういうことは給料にもボーナスにも反映されないということで、やはりモチベーションが下がる。仕事自身は好きなので、しばらく下がったとしても、目の前の仕事、相談の方が来られたりすると仕事はしてきたが、その辺はやはり一般職と同じように夏季手当の月数の支給をお願いしたい。夏季休暇についても、半日運用して何か大阪市としてまずいことがあるのか。特にお金がかかることでもないし、それで職員が喜ぶのであれば、要求としてもたくさん上がってきているし、是非とも実施して欲しい。

会計年度のことであるが、学校関係でいうと会計年度任用職員というのは、大体は非常勤講師、時間講師の人である。時間講師の人でボーナスをもらおうと思うと、16.5 時間以上働かなければならない。コマ数で。要するに一つの学校で 16 時間といたら、正規の 1 人分ぐらいの時間になるので、普通、会計年度の方は複数の学校を掛け持ちでその 16.5 時間というのを満たしている。常勤の人が一つの学校でそれぐらい授業しているのに比べれば、忙しさは尋常ではない。その中で、授業時間 16.5 というと、要はボーナスがもらえる対象になるのだが、勤勉手当の部分について、昨今のニュースを見ていると、もうそろそろ会計年度任用職員の人も勤務手当が支給されるのかと思っていたが、もうここに書いてあるとおりであるがそうではないと。今後どうなるかわからない、国の方で決めていっているから大阪市がそれに対応すればいいだけの話であるが、今回そのことが出なかったことは残念である。要するに非常勤講師の方がいないと、その分まるっきり授業に穴があいてしまうということで、実際あちこちの学校長は講師を集めるのに四苦八苦されているということが現状であるので、その分の対応を大阪市が他市に先駆けてでも引き上げとかというのがものすごく大事な事かなというふうに思う。よろしく願います。会計年度であるが、やっぱりこの間ずっと会計年度の人に辞めないで欲しいということで声をかけても、やっぱり条件がまず悪い、この間自分たちの給料上がっていないので、仕事を続けたいというふうには思わないと言って、この間辞めたいという人が増えている。このアンケートを取ったときにも、要求額を書くときに 76,000 円とあるが、これを本当にしてくれたらまだ仕事頑張ってみようかなと思うと言っていた。法改正があったように、大阪市はいつも国に準じてというのが国

が言っていることに対しては本当に受けとめてそれをすぐにやって欲しい。なぜできないのか。それから、さっき言われたがどこをどう検討してこういう回答になるのか。半日運用もどこが問題になっているのか。要求を出されているがこうであるとか、そこがわからない。本当に皆、物価高で苦しんでいる。この要求額に対して、本当に誠実に答えていただけない。この回答を持って帰ったら、なぜだという話になってしまう。どうしてこういうふうな回答になっているのかをもう少し丁寧に説明すべきである。第1、第2区分とか、原資がこれでという話はわかっている。本当はそれもやめて欲しいが。やっぱりきちっと、こちらが要求したことに答えてほしい。これを持って帰っても組合員にも説明できないし、組合員だけではなくアンケートは他の職員からももらっている。この回答でどうやって私はアンケートに答えてくれた職員に話せばいいのかと悩んでしまう。誠実な回答が欲しい。コロナ禍で保育所現場は特に人がいない、休憩がなかなか取れていない。まだまだ5類になったが不安を抱えて仕事をしている。完全になくなっているのであればいいが、マスクとかについても、自分が感染してはいけないと言ってやっぱり不安を抱えているからマスクをして仕事をやっている職員が多い。やっぱりそういう職員に対しても、本当に生活の補填になる一時金について、こうこうだからこういう結果になるといったような皆が納得できる回答というのをを出していただきたい。特に会計年度については、保育士は会計年度の人がいなくなったら保育所は回らないし、再任用もそうであるが、本当に仕事はたくさん、フルで頑張っていていただいている。今回、再任用については、続けて仕事を頑張ってもらおうという人が少ないというのを聞いているので、そういう面においても人を確保するためにもこちらの要求をもうちょっと誠実に受けとめて欲しい。今、それぞれの現場の切実な声を伝えさせていただいたが、回答で具体的にどう検討されたのか。今聞いていただいた声に対するご意見と、どのようにこの回答に結びつくような検討をされたのかを説明していただきたい。

(市)

夏季休暇のことであるが、やはり夏季の暑い中、体と心を休めるというところのために1日の休暇というのを設定している。半日ということになると、通勤して仕事に従事して、半日で帰ることになる。もちろん半日休めるというのはあるのかもしれないが、もともとの休暇の設定の目的というところは、やはり1日仕事をしないということで体と心を休めていただくという趣旨であるので、引き続き1日単位ということ考えている。賞与については基本的に公務員の給与の仕組みというのは人事委員会の勧告に従って行うものというふうに認識しているので、要求はいただいているがこの回答が今精一杯できる回答と考えている。また、会計年度任用職員の勤勉手当については、法律は成立したが施行が令和6年度からになるので、先駆けて勤勉手当を出すというのは仕組み的には困難であるというふうに認識をしている。

(組合)

今の回答では結局は人勸に従うしかないということであるから、特段、鋭意検討された内容はないのではないかと。我々の現場のそれぞれの職員の声を聞いてどうなのか。夏に民間が通常の一時金の時期とは別にそういった対応しているということも含めて、そういったのも検討されていないということではないのか。人事委員会があるから年末までは我慢せよということではない。

(市)

大きな枠組みとしては人事委員会勧告に基づいて行うという仕組みがあるので、それも踏まえて検討したが、そこを覆すようなことを行う判断には至らなかったということである。

(組合)

物価の高騰が本当にもう1年以上続いていて、公務、民間に限らず生活が大変になっているわけである。とりわけやっぱり低い水準の会計年度や非正規の方たちの毎月の生活は本当に大変でしんどい。そこに対して民間はきちんと対応しているわけである。でも公務員は仕組みがそうだから年末まで我慢ということであるが、その年末までの期間がしんどい。民間では上げられている報道がされているが、会計年度や非正規の人たちはそういう期待も持てない。だからこういうプラスアルファの要求も出しているわけである。プラスアルファの要求で出しているというのは、年齢関係なく等しく支給される部分である。そういったところで生活補給金としての役割を一定果たせるので、このプラスアルファも出しているわけである。金額は切実だからアンケートでは去年よりも上がっているわけである。そののところに応える検討を是非ともして欲しかった。去年、会計年度の期末手当を0.1上げるということ判断されて、全国で先駆けてやろうと思ったらできたわけである。そういった現場で働く職員の立場に立って、それに少しでも応えるような検討を是非ともしていただきたい。この物価高で、関西圏の電力料金は関西電力が引き上げ申請していないが、この夏さらに暑くなるということが言われていて、電気料金が上がらなくても使用量が増えるということでは電気料金は上がるわけである。是非ともその生活が大変になっているところに応えて欲しい。コロナも5類になり、結局WHOも緊急事態は解除したが、定点観測になって、どこにどう広がっているかというのがはっきり掴まれていない中で、市民の最前線で働いている職員がこの感染のリスク、今インフルエンザも増えてきて、はしかも流行しだしているというところで、そういった感染症のリスクに晒されながら公務労働、市民サービス、保育、学校教育を頑張っているわけである。この公務労働に対して、きちんと評価をして、それに見合った対応をしていただきたい。なんでもかんでも民間準拠だけでいくのではなく、地方公務員法では生計費が第1原則になっている。他のところでも仕組み以外のところで何かできること、市独自でできることを鋭意検討されてやっているところもある。なぜこの

大きな財政力を持つ大阪市がそういった検討をできないのか。本当に残念というふう思う。この間あったコロナの特例がなくなった問題についても、65 歳以上の人とか基礎疾患の人とかはワクチンの努力義務があるのだから、それを後押しするためにも、きちんと職免を続けるべきであったし、非正規はたった年間 10 日ほどしかない無給の病休を使わざるをえなくなる。非正規の特別休暇は最低限復活させていただきたいし、無給の問題は是非とも早急に解決していただきたい。夏季休暇であるが、要するにその趣旨を生かして 1 日休むことであると言われた。それは以前、この交渉の場所でも普通の年休もその趣旨から 1 日が原則であるという話があった。だけど、もう今は職員の方も時間休ができる。現業の方でも絶対この仕組みは駄目であるとあったが、今はもう時間休が取れるようになってきている。現業は半日で日数の制限とかはあるが。教員は府並みで時間休は職員よりも早く取れていた。そういうことでいうと、夏季休暇も半日であれば、暑い時に移動しないといけないからとかと言われるが、僕は学校のことしかわからないが、残している仕事を置いておけないから、ちょっとでも仕事の量を減らして、休みをちゃんと取るということができるのがすごく大事であるということを言っている。職員の方でいうと半日取得できなくて困っているということなので、その趣旨はわかるが趣旨を越してでも休めるようなことを作ることが大事である。大昔は時間休もなかった大阪市が時間休をとれるようになってきた。その時も年休は 1 日で休むのが原則であるという同じ答えであった。早期に考え方を変えて先に進めていただきたい。働いている職員がやっぱり 1 日だと思っているのであればともかく、半日の方が取りやすいと思っている職員が多い。もし無理だったら夏季休暇の日数を増やすとかを考えてもらったらいいがそれもできない、半日運用も難しいと言われる。この夏を元気に過ごそうという本来の趣旨からいえば、1 日でも半日でもとにかくみんながこの暑い夏を元気に過ごして、市民のために頑張っていこうというふうに考えたら、その趣旨はわかるが、今 5 月であるがこれだけ気候が暑さもすごいし、社会情勢もそうだし気候もそうだし全部いろんなことを考えたときに、今の段階で大阪市に働いている教職員・職員が夏を健康に過ごすために変えていただきたい。先ほどの人事委員会のこととか、我々の給料の仕組みとかいうのはわかっている。でも実際物価がこれだけ上がっている中で、ちょっと努力をしようとかはないのか。会計年度の人には夏季休暇も少ないとか本当によくこの条件で大阪市に残って働いてくれていると思うぐらい条件が悪い。悪いのに仕事は正規並みに求められている。本来であれば正規で雇うべき人達である。そういうことを思ったら、夏季休暇の半日運用もそうであるし、プラスアルファの金額もそうだが、それでも大阪市内で働き続けようと思えるために職員の要求にもうちょっと前向きに考えて欲しい。半日運用はやっぱり難しいのか。是非とも本当にやっていただきたいと思う。さっきの話でいえば休憩時間もとれてない状況があるということである。それをすることで何か大阪市が困るとかいうのではないと思う。よそであれば、夏季休暇を取りやすいように人が入っているところがある。そういうことを求めているわけではないが、せめて職員の中で半日休暇があったら取りやすいという声が多くなっている現状をしっかりと受けとめてもらいたい。その代わり、その趣旨はき

ちっと伝えて、その趣旨もちゃんと皆さんに分かってもらったうえで、取りやすいように半日運用をやっていただきたい。先ほどの職場の話で、1つの窓口をたった2人の会計年度で回すというのは、これ自身が異常な状態であり、休暇権の侵害である。自由に本来は取れないといけない。よほどのことがない限り、時季変更権は使われないわけである。それが1日取ろうと思ったら月曜日、火曜日しか取れない、ましてや月曜日は週明けで繁忙であり、なおさら休みにくいといったら、1週間に1日休めるのは火曜日、2人いるので2週間に1回しかない。半日運用があったらそこへ金曜日の選択肢ができてくるところでは、是非とも幅広い休み方の選択肢を増やすという意味でもやっていただきたい。もしやらないと言うのであれば、ここの2人体制のところは3人なり4人にすべきだというふうに思う。昔に区役所の税証明ができた時はまだ税務の係長級も1人いて、最低でも3人いたわけである。それが今、会計年度がたった2人でやっている。そういったところだけではなくて保育所も複数のところで欠員を抱えてなかなか休みにくい。保育所なんて散歩もあるわけで、暑い中散歩行って疲れたあと、昼から夏季休暇の半休を取って帰るということも選択できるわけである。そういったところでは是非とも前向きな検討をしていただきたい。人事委員会勧告だけではなくて、大阪市としてできることを考えて欲しいと思う。物価高騰に対しては市民に対する対策もきちんと合わせて考えて、議会に働きかけて市民への対応をやる。そこで職員の対応もやるということで議会にきちんと話をすれば協力が得られると思う。さっきご説明いただいたのがよくわからないのだが、半日運用ができれば子どもと一緒にプールに昼から2回行ける。1日であれば年休も併せて使うこともできる。なぜ半日運用が夏季休暇の趣旨にそぐわないのかわからない。もう一度1日運用でなければ、夏季休暇の趣旨に反するということを説明してもらいたい。

(市)

1日仕事をするというところから解放されるということが休暇の趣旨である。特に夏季休暇に関してはである。もちろん年次休暇は今時間休も取れるので、時間的な休暇が取りたいという場合には、逆に言うと年次休暇が今それをできる制度になっている。夏季の期間に限定して付与される夏季休暇については、1日仕事から解放されて、ご自身の心身の健康であるとか、夏の家族なり友人なりとのイベントとかそういったところでリフレッシュをしていただきたいという趣旨である。

(組合)

職場から半日離れてゆっくりするというのが趣旨から外れるのかは私には理解できないが、結構である。私は学校なので半休をずっと取ってきているがすごく融通が利く。朝だけちょっと出勤して、自分のすべき仕事とか出張とかがあったりして、午後から帰るとかいうふうなことをすると、午後の時間が自分の自由、或いは午前の時間が自分の自由になる。やっぱり働いている者にとっては、皆さんも同じだと思うが、少し2、3時間余裕ができて、

自分の自由な時間ができるというのはすごくありがたい。市に権限移譲されたので、たくさんそういう人はいると思うので聞いてみてもらったらよい。5日ではなくて10半日という意識で予定を立てられるので、これをここで使おう、ここは1日使おうとかいうふうに融通が利く。その選べる自由というのはすごく大切で、子育てされていたり、いろんな生活を抱えている。病院行ったりする方にとっても、今日は午前中病院に行って午後から出勤しようとかいうふうなこともできる。年休と組み合わせたらもう少し融通の利く取り方もできるのでいいと思う。学校の事務職員の方がよく言っているのが、夏休みの間に、普段子どもがいたらできない工事とかを入れることが多いが、そうすれば業者が来るのでその時間はちょっと出ないといけないとか、支払いとか見積もりの時にいないといけないそうであるが、別に1日はいらないということが多々あるそうである。そのために1日行かないといけないとなったら、やっぱり半休のほうがいいと、半分にして欲しいと言われる。これは昔からであるが、同じ現場で働いているのになぜなのか、私らが融通の取れる半休を取れるというのを目の前で見ているから羨ましいということをやっと言われているのでご検討いただきたい。期待というか希望があちこちから出ているので是非ともご検討いただきたい。