

市総務局人事部給与課長代理以下、市労組連執行委員長以下との予備交渉

令和5年10月11日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

それでは、令和5年度給与改定等にかかる予備交渉を始めさせていただく。議題については、令和5年度給与改定等について。例年、要求項目について交渉事項とそうでないもの、いわゆる管理運営事項にあたるものが含まれており、要求そのものを否定するわけではないが、交渉事項にかかるものしか協議できないことをご理解いただきたい。交渉日程だが、市労組連からの申し入れとして10月16日月曜日の午前11時から、場所は本庁舎4階の第1、第2共通会議室とする。続いて交渉メンバーだが、市側は総務局の給与課長以下、教育委員会事務局を予定している。メンバー表についてはこちらのとおりである。また組合の方もいただきたいと思います。それでは、事前に要求書案をいただいているので、その内容について、こちらの担当の方から順に確認をさせていただく。

それでは、まず前提として、要求書の大きな構成の所で、昨年度と同様と思っているが、はじめに総論的な大きな話をいただいております、その後に各具体的な項目で各論として要求いただいている。この部分について今後折衝させていただくことになるかと思うので、給与課の本給部分から順に確認させていただく。まず給与課の本給部分だが、今回要求いただいている項目7、給料表の改善を行うことのこちらの(5)、こちらの方が管理運営事項となる。本給部分は以上である。

給与課諸手当非正規の部分については管理運営事項はない。要求内容の趣旨を確認した部分1点ある。賃金関係要求の12番、諸手当の改善を図ることの(10)番の部分だが、新型コロナウイルス感染症が保育所、学校園で発生した場合、疫学調査に従事した教職員に対する特殊勤務手当を支給することということで要求いただいているかと思うが、こちら、もう今、コロナが5類になった今、疫学調査はやっていないと思うのだが、これは消し忘れとかなのか。

（組合）

そう。疫学調査はたぶん抜き漏れだと思う。消し漏れだと思う。ただ、新型コロナが5類になったと言いつつも、世間では第9波と言われるくらいの感染が広がっているということでは、いつ保育所とか学校園とか職場でそういうのが対応が必要になってくるということもあり得るわけで、そのへんで言えば特殊勤務手当は支給すべきではないかなと思う。

（市）

要求のこの内容は修正されるということか、されないということか。

(組合)

しょうか。疫学調査等。

(市)

そちらからの要求なので、本交渉が来週というがあるので、今のを受けてここを修正されるのなら、また修正されたものでいただければと思う。される、されないを含めて、もちろん、そちらからの要求なのでそちらのご判断かと思うので、またご検討いただければと思う。

(組合)

学校では、要するに別室設けて、主に養護教諭等が対応していて、そしてその関連の中があるので、疫学調査に従事したというのはちょっと修正しないといけないが。分かった。

(市)

そこをどう修正されるかも含めて、いただければと思う。

私からは以上である。

人事グループの方から、例年と同様の所もあるが、管理運営事項の部分について順番に行きたいと思う。まずは賃金関係要求の8番の所、昇格の関係の所になるが、こちらの(1)の所の、すでに昇格からもれた職員の実損の回復を図ること、こちらの部分が管理運営事項となる。あと10番の所の部分になるが、公務の公平性、中立性、安定性、継続性の確保を定める相対評価、能力成果主義を廃止すること、この部分が管理運営事項となる。11番の(4)、こちら、評価結果や所属職員アンケートの結果をもとにの所については全文、管理運営事項となる。労働条件関係要求の所に入り、こちらの1番の所で、5行目くらいに出てきた人員の確保の部分が管理運営事項となる。2番の所についても、人員確保を直ちに行うことの部分が管理運営事項である。3番、人材確保の所だが、(1)、(2)については全文、管理運営事項となる。あと4番、保育士の所だが、こちら管理運営事項ということになる。6番の所で、会計年度職員の任用においてはという所、こちら全文、管理運営事項となる。7番の(1)と(4)と(5)については管理運営事項ということになる。8番、定年引き上げの関係だが、こちらの(2)の所、定年引き上げ制度実施後の実態を把握、検証しの部分が管理運営事項となる。(4)については全文、管理運営事項。(5)については、高齢層職員の知識と経験、技術が活かされること、加齢困難職種への対応、定年まで働き続けられる職種(業務)を十分に整えることという所が管理運営事項となる。あと(7)の所で職員を定数外とすること、こちら全文、管理運営事項となる。あと(10)の所で、定年引き上げによる採用抑制を行わないこと、こちら管理運営事項ということになる。あと10番、労働時間管理の所だが、こちらの(2)の所、こちらについては全文、管理運営事項となる。あと(3)の所について、超過勤務について正当なものであったか検証し説明することの部分が管理運営事項ということに

なる。あと 11 番だが、こちらについては、休憩時間取得状況調査を行うことの部分と、あと超過勤務が発生していることについて実態調査を行い結果を明らかにする、こちらの部分が管理運営事項ということになる。12 番だが、年休取得を阻害する調査を行わないこと、こちらが管理運営事項ということになる。13 番の所だが、産前産後休暇、育児休業の代替職員は正規職員を採用しの部分と、正規職員での代替職員の配置が困難な場合は任期付職員や会計年度任用職員等を採用しの部分については管理運営事項ということになる。あと 14 の(14)番の所については、こちらは全文、管理運営事項ということになる。あと労働安全衛生福利厚生関係要求の所になるが、こちらの 7 番の所が、あらゆるハラスメントの発生状況を把握するの部分が管理運営事項という所と、一番最後の 13 番の所については全文、管理運営事項ということになる。管理運営事項の確認については以上となる。あと少し、1 点だけ内容で教えていただきたい所があり、労働条件関係要求の所の 5 番の(4)の所だが、新型コロナウイルス感染症罹患による出勤抑制については特別休暇とすることということだが、これって、コロナが今 5 類になっているところだが、この出勤抑制というのはどういうことを指しているのか。

(組合)

5 類になったと言えども、インフルエンザと同じで待機させられる。

(市)

例えば 5 日くらい。それを指して出勤抑制と指しているということか。

(組合)

そう。

(市)

分かった。それで 5 日間休まないといけない間というのは特別休暇にしてほしいという趣旨か。

(組合)

そう。

(市)

分かった。人事グループからは以上である。

続いて厚生グループから管理運営事項の確認をさせていただく。労働安全衛生福利厚生関係要求の(5)番のパワーハラスメントの所だが、相談窓口の改善など必要な策を早急に講じるの相談窓口の改善などの所が管理運営事項になる。7 番のあらゆるハラスメントの発

生状況を把握するの所、ここは申し上げた。10 番の(2)のそのための予算措置をすることが管理運営事項になる。11 番のそのための予算措置を行うこと、管理運営事項になる。一つ確認だが、10 番の(3)、各職場の労働安全衛生委員会を充実させることのこの(3)番が新しく入った項目だと思うが、この労働安全衛生委員会を充実させることというのはどのような趣旨か。

(組合)

大阪市全体の常任委員会がそれぞれの職場の労働安全衛生委員会に対して監督するなり何なりして、私も職場で労働安全衛生委員会のあれ見ているが、大概、超勤時間何時間が何人いたとか、病気休暇の人間が何人いたとか、あとは空気の環境測定がどうだったとか、見回りが大丈夫だったとしか書かれていない。どう大丈夫だったのか書いていない。私からしたら、ある程度、昔、浪速区役所でやっていたが、見ると、肝心な所を見ていない。

(市)

内容をということか。

(組合)

もっときちんと、月一回やればいいというものではない。きちんと、例えば、その現場とかの所は一生懸命やっていると思う。命に関わるから。事務所系の所なんて本当に、さっき言ったような、毎月同じような課題でやっているけど、そうじゃないだろう。それぞれのいろんな、よく見たら課題がある。私も職場でプリンターの置き位置、これは腰伸ばさなかったら腰いわずと課長に言って直させた。そういった所を全然見ていない。安全衛生委員会。きちんと安全衛生委員会やれと。それをきちんと職場の職員に、今はそれぞれ所属のサイトの所に載せているだけだけど、それはきちんと課長から報告させるとか、そういったことをやらないといけない。労働安全衛生に職員自身が意識を持つようにやってもらいたい。そういうのを大阪市の常任委員会自身がそういう議論をしてもらって、どうやったらそれができるか。それぞれの職場の衛生委員会が充実できるかというのを考えてもらいたいということ。

(市)

分かった。厚生からは以上である。

教育委員会。管理運営事項について、学校関係要求の2番と3番が管理運営事項になる。次に5番だが、最後の方、教員一人あたりの授業時数の上限設定を行い長時間労働の軽減を図ること、教員増を行い教員の労働状況を改善することという所が管理運営事項になる。続いて9番、途中からだ、人事評価制度を導入しないこと、教職員の人事評価制度を廃止すること、あと最後、成績結果を校長の給与に反映させる全国的に例を見ない取扱いを直ちに

やめること、これが管理運営事項になる。続いて12番、これも途中からだ、小中学校の統廃合をやめること。最後、少人数学級を推進すること、こちらが管理運営事項になる。教育委員会からは以上である。

(組合)

9番の所3つほどあったと思うが、もう一度。

(市)

9番。

(組合)

9番の所の中に3つほど管理運営事項言われたと思う。

(市)

途中からだ、人事評価制度を導入しないこと、教職員の人事評価制度を廃止すること、最後、成績結果を校長の給与にという所の最後まで。

こちらから確認したいことは以上となる。

(組合)

今、管理運営事項をお聞きしたが、管理運営事項でも職場の要求であるので、こちらとしては言いたいことは言わせていただくということであるので、特に重点的というか、ということについて言わせていただきたい。一つは、賃金関係要求の4番で、会計年度任用職員の勤勉手当については来年度から支給されることは、一応交渉した上で合意しているが、ただ、来年度からということなので、ぜひともそれまでの間、今年の冬についてはそれに相当するような特別手当を出していただきたいということと、(4)番のこの人事委員会勧告を尊重して、今年も会計年度任用職員の期末手当で0.1月ということが人事委員会勧告で言われているので、これ、他の、去年もそうだったが、全国的に見ても大阪市がこういうことをやるということが驚かれた。やはりこれは昨年と同様に、期末手当で必ず引き上げていただきたい。(6)番の非正規賃金改定について、正規職員に準じた改定をする。国の通知というのは出ていて、原則そういうことにしなさいということなので、去年、大阪市は12月からということだったが、ぜひともその通知に従ってもらって遡っていただきたい。7番の保育所、(4)、(3)もそうだが、保育所、幼稚園教員の賃金水準があまりにも低すぎるということで、今、後で出てくるが、配置基準の問題も今、全国的な運動が起きている。子どもたちにも一人の保育士をということ言われていて、今盛り上がっている。この間、市民団体の一員として交渉したときに、大阪市として国の配置基準に適合していると。国が変えないと大阪市は変えないという回答だった。それに対して私が、国の配置基準を上回る配置基準にしては

いけないという通知はあるのかと聞いたら、そういうのはないということなので、大阪市の考え方次第でできるわけである。今、本当に保育士、幼稚園教員も4月1日には欠員の状態が毎年毎年続いている。4月1日と言ったら新しい子どもたちが入って、本当に保護者も子どもたちも保育士も本当に大変な時期で、そんなときに欠員だったら命にも関わるということで、今日の新聞の報道でも、そういう保育士がいない、足りない状態でそういった事故が起きる可能性があるかどうかというところで、どうなるか分からないという回答も含めて76%もの保育士がそう答えている。事故を起こす可能性もあるということでは、なぜそういう状態になっているかというと、大阪市が明らかに賃金水準が低すぎるから。だから人が集まってこない。他市に人材が逃げていくというところでは、ここを抜本的に改善しないと、この欠員、人材が集まらないという問題は解決しないということで、ここをなんとか取り組んでいただきたいと思う。再任用の処遇についても、この高齢者のいろんなスキルや経験を活かして云々と言われているが、それだったら正規職員と同等の扱いをすべきだし、とりわけ一時金については、なぜ再任用だから半額なんだというところで、やる気を、モチベーションがダウンするということで、ここの改善を図っていただきたいと思う。会計年度任用職員への勤勉手当支給に合わせて職務内容を見直して給与部分を下げないこと、これは絶対にやめていただきたいと思う。11番のこの人事評価の所で、人事評価の(2)番の所。絶対評価で期待レベルに達しているのにもかかわらず、一定数の職員を下位区分に貶めていることの改善策を早急に示すことというところで、今年の人事委員会もこの点について懸念を示して、ここを見直すべきではないかと言っているので、さらなる、我々としては相対評価、給与反映はやめるべきだという立場だが、そこに一緒にくたにいけなくても、職員の働く意欲を削がないためにも改善に取り組んでいただきたいと思う。12番の(4)で通勤手当について、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、効率的な経路をぜひとも認めていただきたい。職場の目の前にバス停があるのに、1km以内に鉄道があるからそっちの方から行けということでは全然効率的ではないと思うので、改善をお願いしたい。テレワーク、12番の(11)、テレワークで、国は今年、手当として創設して3,000円の手当を出しているが、ぜひとも大阪市においても、テレワーク中心の仕事が国ほどないかもしれないが、費用がかかっているのは同じなので、ましてやこの9月からテレワークの超勤2時間までは認めるということにしているのだから、それだったら費用もきちんと出してということである。15番、病気休暇、介護休暇について期末手当とか勤勉手当の支給割合の日数算定の対象から除外していただきたい。病気とか介護とか、職場で頑張ろうと思っても頑張れないことに対して、それで勤勉手当、期末手当が削減されるのはどうかなということである。労働条件の所で3番はたぶん今年初めてここにまとめたと思うが、欠員が出た職場に、(1)と(2)に関連するが、年度途中の退職者とか9月末で昇任で欠で半年間待たないといけないとか、昇任欠はすぐ来る。とか、年度途中で欠員が速やかに行えるようなことをぜひとも考えていただきたい。(3)番は最近、いくつかの所でキャリアリターン制度、介護とか何らかの原因で辞めざるを得なくなってきたけど、その原因がなくなって大阪市の戻りたいということ

あれば、ある一定の期間以内であれば元の職場に戻れるという制度をぜひとも検討していただきたい。4番の保育士の配置基準は先ほど言ったが、それとともに障がい児保育の認定基準の見直しを、改善して保育所を配置していただきたいということが今、強く保育士の方から要望が出ている。6番の会計年度任用職員の競争試験をせずに選考のみで是非ともしていただきたい。公募によらない再度任用の上限を撤廃していただきたいと思う。本当に毎年毎年、雇用の心配をしながら働くというのは、結局、市民サービスの向上にとっても障害になると思う。毎年毎年、雇用の不安を抱えて、3年に1回試験を受けて、通ったら続けられる、だめならそこで首が切られるというところでは、やっぱり不安を抱えながらというのは大変なので、そのところを安心して働ける、市民のために働けるような制度にしたいと思う。7番の所で、今、会計年度任用職員に置き換える所がでている。いっぱい。公務の職場で常時勤務が必要な職種、仕事については、正規職員で採用するのが原則なので、それをぜひとも守っていただきたい。昔の係長1人入れて2人係員抜くという、それに似たような考え方で、結局は会計年度3人入れるけど正規2人抜くとか、そういうことが平気でやられているので、そういうことはやめていただきたいし、本来必要な人員については正規で揃えていただきたいと思う。(4)番で、先ほどもあったが、非正規で3年でもなんでも、3年にいっぺん、試験を受けながらもずっと働き続けてきた人に対して無期転換の制度をぜひとも考えていただきたいと思う。(6)、(7)、(8)の所で、非正規の無給となっている特別休暇については、ぜひとも有給化をしていただきたいと、ここは本当に強く思う。とりわけ、会計年度の病気休暇の有給化と、あと非正規の病気休暇の日数、ぜひとも正規職員と同じにしたい。非正規の所でたった10日しかなければ、大きな病気の場合、足りない。10日。年休も使い果たして退職せざるを得ないということが出ている。私も去年、病気して3週間休んだが、正規だから3週間休めただけで、非正規だったら、非正規って今は休暇少ないから、それを使い果たしたらもう退職せざるを得ないというところでは、日数、病気休暇の付与日数を正規職員と同じにしたいと思う。8番、定年引き上げの所では、高齢層職員の知識と経験、技術が活かされること。本当にそれで活用するのであれば、きちんとそれに見合った賃金を保障すべきであるし、働けるような職場環境を作っていただきたい。10番の労働時間管理で(2)で管理運営事項とおっしゃったが、管理監督者の労働時間管理に対する認識がまだまだ甘いのではないかということを感じているので、そのへんの所、是非とも研修をやっていただきたいと思う。先月こども青少年局とお話する機会があったが、総務課長が、保育所のことで、着替える時間は労働時間と言ったら、それは専門家に聞くと。こんな基本的なことさえ分かっていない。どういうことだと思った。保育所で私服で保育したらいいというわけではないので、ある一定の服装でやれということで指示を、そういったものがあるわけで、それに対して、着替える時間は労働時間ということは当たり前前の話なのに、それさえも分かっていないし、そういった所でこういったものを入れているので、ぜひとも検討していただきたいと思う。(3)、ここも言われたが、超過勤務について正当なものであるか検証し説明すること。去年まではここ報告することとしていたが、

管理運営事項にされたから説明すること。労使関係条例でも、管理運営事項でも説明を求めることができるということなので、だから説明してほしい。(7) 番の万博を理由にした上限規制を上回る超過勤務をさせないこと。今、大きな問題になったが、万博の工事が遅れていて、万博協会がこの来年から建設労働者にも適用される残業上限規制も緩和してくれということに対して、国は繁忙だからということで上限の緩和は認められないと言ったことに対して、大阪市の副市長はできる限り協力したいと。だめだろう、そういうことを言ったら。法を守るべき自治体のナンバーツーが、できるだけ協力したいとはどういうことか。だめなものだめ。それがただ単に工期が遅れているからというのは、全然定められた、この特別な事情じゃない。災害でもないし。といったところで、これから万博が進められていくわけだが、ぜひとも超過勤務はさせないこと。それをぜひとも監視していただきたいと思う。11 番は、これもずっと言っている保育所の勤務時間と開所時間が同じことに超過勤務が発生していることについて、ぜひとも大阪市として調査していただきたい。13 番の産前産後休暇、育児休業の代替職員は正規職員ということで、正規職員はこういった産前産後休暇とか育児休業とか、若い職員が多いので、ある一定数の数が見込まれるわけで、そういったことを見込んで、多く採用して、安心して産休、育休が取れるような制度にしていきたいと思う。14 番の所で、(5) で出生サポート休暇があるが、その後ろの不育治療についても同様の制度をぜひとも作っていただきたい。(8) の夏季休暇の半日取得をぜひとも可能にしてほしい。ついこの間、私の所のあべの市税事務所の夏季休暇、まだ 8 月末現在の数字だが、まだ 5 日取ったのが 4 割程度しかいないといったところで、あとの 6 割の人はまだ 5 日取れていないといったところで、もう期限 1 か月しかないのにそれだけ残しているということ、なかなか取りにくいというのがあるわけで、せめて半日でも取れば消化していけるというところでは、ぜひとも実現していただきたい。(10) の妊娠障害休暇については 14 日、これ大阪府は 14 日なので、ぜひともその大阪府に合わせて 14 日にしていただきたいと思う。(13) は、定年が延びたので、25 年、35 年、40 年とリフレッシュ休暇をぜひとも創設していただきたいと思う。大きな 15 番は、すべての労働組合を平等に取扱うこと。提案事項については労働組合内で十分議論ができるような時間を保障することということで今年入れさせていただいた。本当に提案が、判断するまでの期間が短い。最近、ずっと。いろんな提案をしていただくが。改善のあることだから、今のところ何とかやっているが、本当にそのへんの十分な時間を、組合内で議論できる時間を保障できるような提案をしていただきたいと思う。15 番の前段の部分では、これもこども青少年局だが、来年から幼稚園 2 園を幼稚園型の認定こども園に変えるという問題のときに、他労組には交渉しておきながら、市労組に対しては情報提供だということで、明らかに不当なことをやられた。それもこの間、謝罪の場で聞いたが、なぜそうなったのかと言ったら、組合を担当する係長が別々で、一方の方がもう一つの組合の方の応対して、さっさと交渉して、こっちの係長は 10 月の採用の募集の手続きの事務等が、そっちが間に合わせないといけないからということで、そっちを優先したと言う。こんな保育士を任用替える大きな労働条件の問題を、労働組合にきちん

と説明すべきなのに、そっちの事務を優先して、こっちの提案が遅れたということでは、明らかな取扱いの差があるので、ぜひともそういったことがないようにしていただきたいと思う。学校要求の所では本当に今、学校教員の方々の残業問題が社会問題となっているところで、ここをどうするのかと。給特法があるから出ないということで済ませるのではなく、この間、全教という我々の上部団体の所が調査したところ、だいたいこの上限規制を上回る超勤をしている先生が 50%あるだったか、ということで、あったので、ここをどうするのか。それも学校の先生が集まらなくて授業に穴が開くと。なので、教頭とか校長とかが授業に入らないといけないということまで起きている。これは子どもたちにとっての教育を受ける権利を蔑ろにしている。ここを解決する方策をぜひとも取っていただきたい。12 番のこの小中学校の統廃合をやめること。本当に今度、次、また新たな所で統廃合が狙われているが、そういうことはやめよう。小学校とか中学校とか、いざというときの避難所になるわけで、市民の命、暮らしにも関わる。統廃合で遠くまで通学させられる子どもたちの気にもなってほしい。労働安全衛生の所ではハラスメントの所、8 番で相談体制はぜひとも第三者機関で、解決できるようにしていただきたい。これは毎年言っているが、パワハラ相談窓口がなぜ職場内の相談員に一回通さないといけないのか。セクハラは直接行けるのに。こんなことでは大阪市が出した働き方改革でも、そのへんのハラスメントの窓口の問題も言及しているわけで、あらゆるハラスメントを防止するため、研修等を通じて職員の意識向上を図るためにセクハラ、パワハラ相談窓口を一元化するなど、相談体制の充実を図るということで謳っている。それならば、きちんと第三者機関で一元化してもらって、安心して相談ができる、不利益なしに相談して解決を図ることができるような体制をとっていただきたい。10 番の(3)は、先ほど質問があったのを答えたのでそれはそれでいいとして、(5)は今年入れた VDT 作業基準を順守すること。今、自治体 DX で次々と ICT やパソコンを使った仕事や何かが増えているわけで、そのへんで言えばこのへんの作業基準がきちんと順守されているのかどうかというのを非常に疑義があるところであり、そのへんの所を順守させていただきたい。12 番で交通機関の計画運休が最近、とりわけ JR 西日本では計画運休が早々に発表されて、出勤どうなる、退勤どうなるという心配をしながら出勤、退勤しないといけないというところでは、こういった予定されているときは特別休暇、そして並行路線があっても、ある一定の距離が離れている場合、出勤の強要はさせるべきではないのではないかというところで、何のために計画運休しているかと言うと、災害級のそういった豪雨なり台風が予想されているわけで、それなので計画運休なので、それを並行路線があって、片方が動いているからと言って無理やり出勤させて、3 キロも 4 キロも歩かせたりして、その途中で災害に遭ったらどうするのかという話。目と鼻の先、100 メートル、200 メートルならいざ知らず、2 キロも 3 キロも歩かないと並行路線まで行けないとか、そういった場合まで出勤の強要はすべきではないのではないかと思う。最後に万博入場券の強制をしないことということであり、万博関連イベントに職員の動員とかボランティアとかの強制、強要とか、職場の管理職がまとめて買ってそれを職員に配るとか、そういったことはぜひともやめていただきたい

いと思う。私からは以上ですが、他、皆さんはあるか。

学校関係要求の3番なのだが、管理運営事項だというのはちょっと納得しがたいというか。大阪市の教育委員会も働き方改革推進プランを出して、市長が大々的にテレビの前でぶち上げたが、業務の軽減ということでやってきたはずなので。

(市)

働き方改革で業務を軽減するような方向の回答だったらできるが。軽減だったら。この押し付けるとか、教育課程の編成とかになると。

(組合)

教育課程の編成は、これは別に何をどうとか別に確認しなくてもいい。違うとは言えないはずだから。教育課程を学校において編成する、違うなんてことを言ったらえらい問題になるから言えないはずけども。なるほど。

労働条件関係要求の所の4番の保育士の配置基準の改善のことだが、管理運営事項だと言われているが、実際、本当に4月1日の欠員のときにも、すごく本当に職員、保育士、本当に必死になっている。実際に1歳児の子どもを6人を1人で見る。やっぱりそこっていうのは、やっぱり昔、大阪市は4対1だった。それからちょっとしてから5対1になって、今6対1になっているんだけど、国はもう何十年も、70年以上もずっと変わってきていないその配置基準に対して、やっぱりなんとかしないといけないというふうに動いているときに、いつも大阪市は何か言ったら国がやっているのを見て、国がやっているのを見て、他都市がやっているのを見て、政令市がやっているのを見てって言うのだけれども、今、国がそうやって動こうとしているときに、やっぱりそこっていうのをやっていただかなかつたら、ほんとに子どもの命を守るって本当にすごいこと。尚且つ、その配置基準を変えたときに、例えば1歳児が6対1だから、12人というのはない。最近18人を3対1で見ているような形になる。6対1と3人で18人。1歳児。1歳児でも4月生まれから年明けた3月生まれの子と本当に違う。本当にその子たちが18人もいて、何かあったときに守れるかという、そういう話。管理運営事項って言われるけれども、やっぱりそこっていうのは一番、現場の保育士は今、国が動いてくれている、このときも大阪市もというふうに思っているし、ここに書いているその後の障がい児保育の認定基準、ここをやっぱりなんとかしてほしい。今、本当に一人ひとりに丁寧に関わって保育しようと思っても、本当に人がいないから、なかなか丁寧に関われない。療育手帳を持っている子も本当にたくさんいる。手帳は持っていないけれども、丁寧な関わりをしている子という子どももいっぱいいる。そういう子が1クラスの中にたくさんいる。その子たちには誰も、誰もじゃないけれども、しっかり見ないといけないからこっちが見るのだけれども、誰も対応入っていない。やっぱりそこっていうのは、本当に子どもの人権を蔑ろにしていると思う。どうぞどうぞ入ってください、どうぞどうぞ入ってくださいと言って手は差し伸べているけれども、そしたらその差し伸べた手でちゃ

んと温かく保育ができるような形を大阪市はずっと取っていない。やっぱりそこってというのは、障がい児保育を大阪市はすごく進めているということで、全国的にもば一と言っている。だけれども、中身的なところではやっぱりもっともっとちゃんとやってほしいというのが保育士の現場の声。あともう一つ、特別休暇。コロナとか、5類になったと言われていられるけれども、実際、今、保育所はインフルエンザにアデノに、それからコロナ。もう全部、いろんな所で皆もらってくる。子どもももらっている、職員は絶対自分がならないでおこうと思って、頑張っているけどマスクもないけれども、いろんな所にも気をつけながらやっても、なるときにはなってしまう。それがもう皆休まないといけないというところでは、本当にもう保育所は職員がいなくて、もうてんでこまい。やっぱりそういうところへんも、5類になったから、休まないといけない。だけれども、特に会計年度の子が、やっぱり会計年度だからならないはない。病気にならないということはない。その子らも休むときになったら年休を使わないといけないけどもう年休ないとか言って、本当に大変な状況になっている。たとえ5類になっていても、やっぱりそこできちっと休んでももらわないと、他の子にうつったり、他の人にうつるからというふうになるんだったら、きちっとそれを保障すべき、特別休暇というのをやっぱり継続、継続というか、絶対にそれをしてもらわないと、休みなさい、あなたの年休使ってください、でも年休ないです、もう辞めなさいという、そういう状況というのはやっぱり現場としてはとても困るので、そこもちょっと考えてほしいと思っている。

学校関係の要求で、2の所でこちらも管理運営事項になっているが、定数内講師を採用し正規職員を増やすこと。ニュースにもなったが、東京都が大阪より先に結果が出て、小学校の倍率が1.1倍ということで、受けた方ほとんどが採用されているというのが実態。その中身はよく知らないが、それが多く学生だったらたぶん現場も不安だと思うが、たぶん多くの講師の方を採用していると思う。大阪市も来週か、合格発表があつて、現場で頑張っている講師の先生、皆さん知っておられるが、私たちもその倍率云々よりは、やっぱりその今の現職の講師の方が採用されると、言葉が悪いが即戦力なので、不安になることはないと思う。数値だけを見て。だから倍率がどうなるかというのが一つ気になりながら、講師の方がどれだけ採用されるかということも気になっているので、やっぱりちょっとここを管理運営事項とおっしゃっているが変えていただきたいと思う。あわせて、もし講師を増やすというか、維持すると考えておられるのであれば、6番の2級の問題、1級2級の問題はやっぱりずっと言っているが、市教の方でも市労組連でも言っているが、給料の差額をなくすということをしていただきたいと思う。労働安全衛生の最後の所、最後じゃない、これもそうだが、12番。交通機関については、市役所と同じように教育機関も子どもがいるので、出勤せざるを得ないとか、学校長が学校を閉めるかどうかという判断に迷うこと。具体的には6月の大雨でもあったが、それで帰ったときに特別休暇が取れないとかいうことで、例えばあの日も教育委員会から緊急下校ということで対処した。最終的におくれた子どもが、うちの学校5時台とか、学校によっては6時台とかあったらいいが、そうなるとうとうどうなるかと言うと、あの

とき電車が止まっていて、大和川が止まっていた。大和川を渡れなかった。実際、南の方の方は市内に泊まって翌日を迎えたと、そんな話もあるので、やっぱり途中で帰るにはどうするかという手立てもいると思う。13 番はこれは万博の購入券もあるが、すでに区が言っているが、引率をして全学年連れて行きなさいと、小中学校。そんなのもあり得ない。ああいう作っている段階から汚染物質があるかもしれないとか、あれだけ予算かかってとか言われていることもある。そもそも万博に、今でも前文で出ているが 2300 億円かけるお金があるなら、やっぱり教育、福祉、行政に対してもかける所があるのではないかというのが、全体の要求の中身。回答をお願いします。以上。

(市)

2 番に関しては採用、配置のことになるので管理運営事項になるかと思う。3 番の所については負担軽減という観点で回答させてもらう。

(組合)

労働条件関係要求の 13 番の産育休の代替制度だが、今年かなりたくさんの職員が正規でこのために採用されて入って、各職場に配置したというふうに聞いているのだが、3 年くらい前か、20 人から始めて、今年で言えば 100 近く入ってきたけれど、これは制度化されつつあるという認識でいいのか。正規で採られている所って随分全国的にも増えているし、府なども 10 年、20 年前から正規で採用して代替を充てている。実際にやっぱり休む方にしてみると、自分の後が決まっていない、来ない、この仕事どうするのかというのを、本当に妊娠して心からよかったね、おめでとう、頑張って休んで赤ちゃん産んでねと言ってあげたいのだが、現場的に、あの人の穴どうなるのだろうという話が実際にどこの職場にもある。特に保育士の、さっきも話したが、もう本当に深刻な話。そのへんについて、来年度に向けてどのような状況になっているのかということと、あと毎回思っていたのだが、どの職場にどのような条件で配属されているのかが非常に不透明で、いっぱい声上げた所に行くのか、そのへんのこともやっぱりきちっと説明してほしいと思っているのでよろしく願います。

(市)

今日は予備交渉の場というところになるので、正式にはまた事務折衝等でまた詳しくお話はさせていただければと思っている。

(組合)

分かった。よろしく願います。

(市)

代替措置というのは、育児休業等の欠員に対応するための人的措置というところについ

ては、所属との協議も踏まえて対応可能な範囲で本務職員による代替措置というのを行っている。昨年度から少し採用の方とかというところも制度的に考慮してというところで、以前お伝えしているような人数よりは増えている人数での配置というのをしている。そのあたり具体的には事務折衝の方でさせていただければと思う。

(組合)

よろしくお願いします。

言うか言わないかちょっと迷ったのだが、学校関係要求で管理運営事項とされている9番だが、人事評価制度のことで、人事評価をしないといけないというのは、地公法に書かれていると思う。私、未だに納得できないのは、なぜ相対評価を導入しないといけないのか。論理的な根拠が分からない。法律に何が国に定められているのか。その部分がいろんな教員向けとかのパンフを見ても、なぜ相対評価にしないといけないのか、なぜ相対評価にするのかという論理的な根拠、感情論ではなくて、そこが未だに私ずっと、ここ何年か納得できない。やっぱり法治国家であるし、法に基づいて行政ってやられると思うので、法に基づいた、例えばどこかの首長が言ったからとか、そういうのではなくて、そういう論理的な根拠を示していただきたい。それによって本当に住民サービスと教育が良くなっていくのかどうか。そして絶対評価がいい人、普通の人なぜ下位区分になるのか。これこそが、いや、これだけ現場が厳しい中で、助けがいる、人員も足りない中で、それは市役所とか教員もどの職種も一緒だと思うが、こういうことをやっているから余計しんどくなる。それはもちろん、何か犯罪を犯したとか、無断欠勤が多かったとか、それはまた別問題だが、これだけ疲弊している中で、これやっていることが自分たちでさらに墓穴を掘っているのではないかと、これが個人的な意見である。だから管理運営事項なのだが、しつこくて申し訳ないが、相対評価にしないといけない論理的な根拠を法に基づいて示していただきたい。

誠意ある回答をお願いします。ここに書いているのは本当に最低限の要求である。私たちの、現場の人たちの。そんなに無理な要求をしているつもりはない。管理運営事項はそうだと思うが、本当に誠意ある回答をぜひともお願いします。

一つだけ。勤務労働条件関係事項の所の11番なのだが、保育所における勤務時間と開所時間、ここが同じということ自身がどうなのかということ、やっぱりきちっと分かってくれていると思う。先ほどもあったが、この格好で仕事はできない。だから着替えて、そして閉まっている保育所を開けたり、窓を開けて換気をしたりというので、十分、早出の仕事というのはたくさんある。なのに、同じ保育所を開ける時間と勤務労働時間が一緒というのも、実際、管理運営事項と言われたが、タイムを押しているの、たぶん早出を、いつ誰が早出をしているかは分かるし、その人がどれだけ早く来ているかということも分かると思う。でもそれに対してちゃんと超勤を付けなさいということも所長からきちっと、ちゃんと指示するみたいな感じもない。本当に不払い残業になっていると思う。その所はやっぱりきちっと、なんでこんなに早く来ている、でも超過勤務の申請出していないというのを、やっぱりき

ちっとさせるべきだと思う。だから私たち自身は、その勤務時間と開所時間が同じというところが、もうそこが違うんだということで、この間ずっと早出の問題では声を出しているのだけれどなかなか改善されない。不払い残業でずっと続いている。もうこれ労基署に訴えたら、もう本当にえらいことになるという形だと思う。だからその所をどう考えるかというのを、ちょっとここのところへん、本当に今回の交渉の中でも誠意ある回答をいただきたいと思う。

いろいろ意見言わせていただいたので、ぜひとも参考にしていきたい。一つだけ言い漏れていた。私。2年連続引き上げの改定出たが、30代、39までの所に重点配分と言っているが、物価高騰はもうずっと1年前から続いている、これからまだ続くことが予想されている中で、中高年層もその物価高騰に苦しんでいる。ぜひともその重点配分も大切だろうけど、中高年層の所にもきちっと物価高騰に対応するような改定をしていただきたいと思う。今日のところはこれで、また16日、交渉よろしくお願いします。