

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10月16日（月曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（組合）

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と思う。大阪府、市は、2025年の万博開催に向け暴走を続け、深刻な事態に陥っている。会場建設費は当初計画の1,250億円から1,850億円に上振れ、9月26日の報道では、増額により2,300億円になると報道された。その上、10月8日にはさらに増額になり2,350億円になることが報道された。吉村知事は精査すると言うが、資材価格や人件費の高騰が続いている中で、精査すればするほど建設費はさらに上振れすることは必至である。建設業界幹部からは間に合わないという声も聞かれている。増額分は国、大阪府・大阪市、財界が3分の1ずつ負担することになっている。大阪府民、市民の負担だけでなく、すべての国民に負担を押し付けてしまうことになる。しかも、大阪府民、市民はインフラ整備の上振れ増額分まで降りかかってくるのである。

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。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膨大な負担が、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。市民生活を守るべき大阪市として、万博中止の判断をし、国や府に進言すべきである。

万博はなぜそこまでして2025年の開催にこだわるのか。それは夢洲開発の主たる目的が、万博開催を隠れ蓑にしたカジノ誘致を中心とするIR計画であるからである。土壌汚染問題や疑惑まみれの不動産鑑定による格安賃料問題などがあり、IRカジノ計画自身は開業時期を延期したものの、万博の2025年開催にこだわるのは、万博を中止すればIRカジノ計画自身が頓挫することが分かっているからである。

昨年の確定要求書を申し入れる際、市労組連は市政の3つの転換を求めてきた。第一に、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、応援する大阪市へ政策転換すること。第二に、新型コロナウイルス感染症の収束が見えない中、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、市民の命と健康を守る市政への転換。第三に、市民の命と健康、生活を守るために奮闘を続けている教職員、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市政に転換すること。この3つの進言は、今ますます重要になっている。

私たち教職員、職員は莫大な負の遺産を市民に負わせることを望んでいない。万博、IRカジノ計画推進の一方で、区民センターのエアコン故障が放置されたり、小学校給湯室の冷蔵庫の故障が放置されている。また、新型コロナウイルス感染症が5類になったものの感染状況は増加し、第9波と言われる状況のもとで、医療、公衆衛生の拡充が不十分である。

教職員、職員は、このような下で市民生活を守るために職務に励んでいる。職員が健康でいきいきと職務を邁進することができるためにも、賃金労働条件の改善を求める要求を提出するものである。

当局においては、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。

教職員、職員の賃金労働条件の維持、向上に関して、私たちが注視する問題について申し上げます。

大阪市人事委員会が9月29日、職員の給与に関する報告及び勧告を行った。報告等は、月例給については、職員給与が民間給与を3,782円、0.95%下回っていることから、これを解消するため給料の引き上げ改定、人材確保の観点から、大学初任給7,500円、高卒初任給8,500円引き上げ、改定率については30代（39歳まで）の職員に対して重点的に配分。一時金については0.1月引き上げて現行4.4月から4.5月にする。引き上げ分は期末手当、勤勉手当に均等に配分することを勧告した。

市労組連としては、2年連続、月例給、一時金ともに引き上げられたことは評価するものの、3,782円の改定率では8月の物価上昇率にも満たない。8月の毎月勤労統計調査でも、実質賃金は前年同月比2.5%のマイナス、17か月連続でマイナスになっている。生活改善につながらない極めて不十分な改定率であると考えている。

また、給料表改定については、30代、39歳までの層について重点的に配分し、給料表の構造を維持することを前提として、下位号給から上位号給にかけて改定率を逡減させ、30歳台までの職員に適用される級及び号給については、40歳台以上の職員よりも高い改定率とする。40歳台以上の職員に対しては定率を基本としつつ、現行の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とされた。市労組連は、1年以上も物価高騰が続き、今後高騰が続くことが予想されている中、苦しんでいるのは中高年層も同じである。任命権者は、市人事委員会の勧告を上回る改定、すべての職員が等しく改定の効果を受けられるようにすることを強く求めるものである。

保育士給料表については、若年層の給与が民間を下回っているとして、人材確保の観点からも行政職給料表と同様、初任給を含む若年層を中心に引き上げることとし、行政職給料表との均衡を考慮する必要があるとしている。市労組連は、行政職給料表との均衡ではなく、国がケア労働者の処遇改善事業として実施した保育士、幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業分を含めた引き上げ率にすることを求めるものである。一方、幼稚園教諭については、報告等は、賃金センサスに基づく大学卒程度の役職を持たない民間従業員の給与水準、行政職給料表や本市の幼稚園教員以外の専門職給料表との給与の改定状況等や、人材確保の観点から他都市の状況も十分考慮して対処する必要があると言いながら引き上げには言及しなかったことは問題であると考えている。幼稚園給料表についても改定することを求めるものである。

初任給について、昨年に引き続いて引き上げが示された。国や民間の初任給との差がある

こと等を踏まえ、優秀な人材確保の観点から、大卒 7,500 円、高卒 8,500 円、昨年の引き上げ額、大卒 6,000 円、高卒 7,000 円を上回る引き上げが示されたことは評価するものである。しかし民間初任給と比較すると、大卒で 37,000 円強、高卒で 27,000 円強下回っている。その差は、大卒は昨年度と同等、高卒は 4,600 円も差が広がっている。これでは大阪市内に人材が集まってこないのは当然であり、民間との差を縮小するための対応を求めるものである。

一時金については 0.1 月の引き上げ、再任用職員は 0.05 月を期末手当及び勤勉手当に均等に配分するとされた。近年、引き上げの際はすべて勤勉手当に配分していただけに、真つ当な判断である。また、特定任期付職員、会計年度任用職員について、昨年に引き続き、期末手当で 0.1 月引き上げを打ち出したことは評価するものである。大阪市当局は報告等を尊重し、引き上げの実施を強く要求するものである。

また、来年度から会計年度任用職員への勤勉手当を本務職員と同じ月数支給することについて、8 月の交渉において合意してきたところではあるが、市労組連としては、支給対象者や会計年度任用職員の給与水準が低すぎる問題、昇給年数が短すぎる問題など、課題は残っていると考えている。今後、折衝での議論を要請しておきたいと思う。

さらに、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。

再任用職員からは、培ってきた経験やスキルを使って本務職員と同等の職務を行っているにもかかわらず、一時金の支給が極端に少ないことに対して大きな不満の声が寄せられている。会計年度任用職員同様、本務職員と同じ月数にすることを強く求めるものである。

非正規職員の給与改定について、市労組連は本務職員に準じて 4 月に遡及することを求めてきた。昨年、大阪府内のいくつかの都市では会計年度任用職員も 4 月遡及が行われてきた所もある中で、大阪市当局は 12 月からと、多くの会計年度任用職員の期待を裏切ったと言わざるを得ない。今年、国が正規職員に準じて改定することを原則とすることを通知したことを受け、人事委員会は国の通知を踏まえて、会計年度任用職員についても本務の常勤職員との均衡を考慮した上での実施時期が正しいと考えている、との考えを我々市労組連に対して示した。大阪市当局は、会計年度任用職員と非正規職員の改定についても本務に準じるように強く求めるものである。

高齢層職員の処遇について、報告等は、培った専門性や職務遂行能力、マネジメントの現場で積み重ねたノウハウ等の強みを十分に活かし、能力を最大限発揮することができるような人材配置の考慮や研修、教育訓練等の充実等の環境の整備を行う必要があるとしている。そうであるならば、高齢層職員の給与水準がなぜ 7 割相当に下げられなければならないのか。培ってきた能力だけ利用されて給与水準が 7 割になることに合理性はないし、職員は誰も納得していない。今すぐ 60 歳水準に戻すべきである。

また昨年、定年の引き上げに伴い、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、課長級以下の給与については、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人事委員会

報告を受けて、8号給の号給増設が図られた。これに対して市労組連は、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、成績上位者のためだけの号給増設になっていることを指摘した。そして55歳以上の昇給停止の廃止を求めるとともに、定年引き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ことを求めてきた。

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、その維持を原則にと言うが、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、行政職で言うと2級から3級への昇格、保育士や技能労務職では1級から2級への昇格の際の試験制度等、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。定年が延長されたもとで最高号給に滞留する期間が長くなれば、勤務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。

人事評価制度について報告等は、相対評価で下位区分と評価される基準を明確にする等のさらなる制度の見直しを求めている。人事委員会は期待どおりの評価となっているにもかかわらず、第4、第5区分にされていることに対する不満は解消されていないと考えられる。これを踏まえて見直しが必要ではないかという認識を示した。市労組連は、人事評価は給与反映させるべきではないとの立場ではあるが、そこに到達するまでの間は、職員の不満が解消される改善を大阪市当局に求めるものである。

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が導入され、令和4年度においては改善が見られたが、上限規制を超える職員がまだ一定数いることから、引き続き、時間外勤務の縮減に努めることが必要であることに留まっている。

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、我々からすると、上限を超える職員の数は一定数ではなく相当数いるとの認識である。時間外勤務の縮減は喫緊の課題であると認識している。とりわけ、教員の長時間労働問題は社会問題化している。授業を作る時間が欲しい、このままでは学校がもたないとの声が上がっている。我々の上部団体である全日本教職員組合の実態調査では、時間外勤務の1か月の平均が96時間を超え、56%の人が月80時間以上の時間外勤務をしていることが報告されている。これを解消するには、超過勤務手当を支払うこと、教員の大幅な増員が必要である。

現在、国の方でも、長時間労働問題が人材が集まらない原因の大きな要因の一つとされている。大阪市も同様である。報告等は、我々が要求してきた勤務間インターバルについて検討する必要があるとしている。長時間労働是正の一つとして検討を要請するとともに、大幅増員など実行ある長時間労働縮減の対策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

理な差異については是正されるべきとの判決が出されている。判決の趣旨に沿って、非正規職員の特別休暇や病気休暇の有給化を強く求めるものである。さらに病気休暇については、付与日数についても本務職員と同様にすることを求めたいと思う。

会計年度任用職員制度について、毎年、雇用不安を抱えながら働き続けることは、公務の仕事に馴染まないばかりか、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用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。

非正規職員について、5年の任用継続ができれば本務職員への任用替えができる制度の創設も求めたいと思う。

欠員の解消、人材確保の問題は、大阪市にとって喫緊の課題と考えている。保育所では4月1日に欠員がある保育所が増えている。4月当初は、子どもたちにとっても保護者にとっても重要な時期である。その期間に欠員があれば、いつ事故が起こってもおかしくない状態である。子どもたちの命を預かる保育所で事故を起こしてはならない。原因の大きな要因の一つは、保育士の処遇の低さにあるのは明らかである。給料表や労働条件の抜本的改善を図り、人材確保を図るべきである。

産休や育休を安心して取ることができるようにするために、代替職員の確保の問題は重要である。正規職員で配置を制度化し、産休、育休を見越した職員採用を求めるものである。

年度途中の退職や昇任による欠員等の人材確保にあたっては、年度途中の職員募集、採用希望者の登録制度、キャリアリターン制度など、さまざまな手法を使って人材確保をし、速やかに配置できるようにすることを求めるものである。

最後に、2025年万博開催に向けて工事がかなり遅れていることが報道されている。来年度から建設労働者にも残業の上限規制が適用されるため、万博協会は国や大阪市に対して規制の適用緩和を求めたことに対し、国は繁忙を理由にして上限を上回る残業は許されないということを表明したことに対し、大阪市の副市長は、できることは協力したいと言ったとされている。市民、労働者の安全を守るべき自治体の幹部が法を歪めることに加担するような発言は許されない。

職員に対して、万博を理由にした時間外労働の規制上限を上回る超過勤務をさせないことを強く求める。また、万博入場券の購入強制、職場管理職会での購入、職員への配布、万博関連イベントへの教職員、職員の動員やボランティアの強制、強要を行わないこと、動員やボランティア不参加者への不利益を与えないこと、学校行事として子どもたちを動員させないことを求めるものである。

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については、今後の事務折衝で申し上げて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、誠実に協議することを求めていると思う。

(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23日に皆様方から春闘要求の申し入れをお受けし、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、本日要求をお受けしたところであり、今後については要求内容並びに人事委員会からの勧告内容及び国、他都市の状況等を慎重に検討し、精力的に交渉、協議の上、回答をお示ししてまいりたいと考えているので、どうぞよろしく願います。