

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 11 月 8 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）

給与改定等については、10 月 16 日に賃金確定要求の申し入れをお受けして以降、限られた日程の中ではあるが、皆様方の合意を得るべく、年末手当とあわせて折衝を重ねてきたところである。給与改定、人事考課制度及び給与反映の改正の実施時期や、今後の条例改正の手続き等を考慮するとぎりぎりの日程であるので、まず、人事委員会勧告に基づく公民較差の解消に関連する部分ならびに人事考課制度及び給与反映の改正に関する部分について、具体的な実施内容の提案をさせていただく。それでは初めに、給料表の改定内容について概略を申し上げる。今年度の公民較差に関する給与改定については、人事委員会からの勧告どおり、公民較差 0.95%を解消するための行政職給料表の引き上げを令和 5 年 4 月 1 日に遡及して実施する。その他の給料表の改定については、技能労務職給料表も含め、同様の取扱いとする。なお、号給増設部分の改定については、実施日と同じく令和 6 年 4 月 1 日とする。詳細な給料表の改定内容はお配りした資料に記載しているが、要点を申し上げますと、行政職給料表については、今年度の公民較差は 3,782 円であるので、管理職手当及び地域手当へのはね返し分を除いた 3,175 円が全体の平均改定額になるよう改定を実施することとする。内容については、人事委員会勧告を踏まえ、大学卒初任給を 7,500 円、高校卒初任給を 8,500 円引き上げ、30 歳台までの職員に対して適用される級及び号給は 40 歳台以上の職員よりも高い改定率で改定し、40 歳台以上の職員に対して適用される級及び号給については定率を基本として改定を行うこととする。その結果が、資料にお示しした各級の平均改定額、改定率なので資料でご確認いただきたい。技能労務職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表 1 級から 4 級の平均改定率 1.16%を用いて改定を行うこととなる。初号付近を 8,500 円引き上げ、行政職給料表と同様に 30 歳台までの職員に対して適用される級及び号給は 40 歳台以上の職員よりも高い改定率で改定し、40 歳台以上の職員に対して適用される級及び号給については、定率を基本として改定を行うこととする。その他の専門職の給料表についても、行政職給料表の考え方に沿って改定することとする。各給料表に共通する事項として、再任用職員の給料月額、各級の平均改定率で改定することとしている。この間の給料表の切り替えによる経過措置や転任等による現給保障の適用を受けている場合は、他の職員との均衡を考慮して改定を実施することとする。また、会計年度任用職員の報酬についても改定を行うこととなる。改定額は資料のとおりなのでご確認いただきたい。会計年度任用職員にかかる給与改定の実施時期について、12 月期の期末手当の支給対象となる会計年度任用職員については、常勤職員の給与の改定の実施時期と同様に取扱うこととする。本年度については、令和 5 年 4 月 1 日に遡及して実施することとなる。ただし、12 月期の期末手当の支給対象とならない職員については、令和 5 年 12 月 1 日から実

施する。教育職給料表については、教育委員会事務局より説明する。

教育職給料表の改定内容について概略を申し上げる。幼稚園に勤務する教員以外に適用される教育職給料表(1)及び(2)については、人事委員会からの勧告どおり、行政職給料表との均衡を基本とし同様の取扱いとする。また、幼稚園に勤務する教員に適用される教育職給料表(3)については、国において給与水準を引き上げるための方策が取られていること、他の給与表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人事委員会から勧告がなされたことから、他の本市教職員と同様の取扱いとする。改定内容についてはお配りした資料に記載しているが、改定前の平均給与月額に改定率0.95%を乗じて算出した金額から管理職手当、地域手当及び教職調整額へのはね返し分を除いた教育職給料表(1)では4,327円、教育職給料表(2)では3,194円、教育職給料表(3)では2,888円が各々の給料表の平均改定額となるよう改定を実施する。いずれの教育職給料表においても大学卒初任給を7,500円引き上げ、30歳台の職員に適用される級及び号給までを改定率を低減させ、30歳台より上の職員に適用される級及び号給においては定率を基本として改定を行うこととする。また、幼稚園教育職給料表、現教育職給料表(3)への切り替えによる経過措置の適用を受けている場合も、他の教職員との均衡を考慮して改定を実施することとする。なお、再任用教員の給料月額についても、行政職給料表と同様に各級の平均改定率で改定することとしている。教育職給料表については以上である。

給料表に関連しては以上である。続いて、期末勤勉手当である。期末勤勉手当については、人事委員会勧告を踏まえ、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員の期末勤勉手当については、年間で0.1月分を引き上げて4.5月分に改定し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分ずつ均等に引き上げることとする。再任用職員については、年間で0.05月分引き上げて2.35月分に改定し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.0125月分ずつ均等に引き上げることとする。会計年度任用職員については、期末手当を年間で0.1月分を引き上げて2.6月分に改定し、本年度については12月期を0.1月分引き上げ、来年度以降については、勤勉手当の支給に伴い、期末、勤勉手当ともに本務職員と同様となる。また、年末手当の支給については、各単組からの申し入れをお受けした後、市労組連との共同交渉として取り扱ってきたところである。この間の協議内容を踏まえ、詳細の回答をさせていただく。まず、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は1.25月分とする。勤勉手当については原資を1.05月分とした上で、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1.05月分プラス割増支給、第4区分の職員には0.988月分、第5区分のうちBの職員には0.975月分、Cの職員には0.938月分、Dの職員には0.900月分を支給する。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 12 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、再任用職員についてであるが、期末手当は 0.700 月分とする。勤勉手当は原資を 0.500 月分とした上で、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 0.500 月分プラス割増支給、第 3 区分の職員には 0.500 月分、第 4 区分の職員には 0.473 月分、第 5 区分のうち B の職員には 0.467 月分、C の職員には 0.459 月分、D の職員には 0.451 月分を支給する。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。会計年度任用職員については、期末手当は 1.35 月分とする。次に支給日についてであるが、12 月 8 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、あらかじ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。以上が年末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願います。その他の諸手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を国と同様に引き上げる改定を令和 5 年 4 月 1 日に遡及して実施する。ここまでが人事委員会勧告実施に伴う給与改定の内容であるが、これらに伴う差額支給は、12 月 18 日の給与支給日に行いたい。

続いて、人事考課制度及び給与反映の改正についてであるが、これまでの職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、別紙、人事考課制度及び給与反映の改正についてのとおりに改正する。まず 1、人事考課制度についてであるが、(1)相対評価の割合については、分布の割合を固定化した現行の制度の見直しを行うこととする。改正後としては、第 1、第 2、第 4、第 5 区分については現行の割合を上限として、各区分の割合を任命権者において別に定めることとし、第 3 区分については他の区分に属さない者とする。当面の運用として、第 1 区分、第 2 区分については現行と同様の割合とし、第 4 区分については評語が B で絶対評価が 3.0 点未満の者、第 5 区分については評語が C、D の者とする。(2)絶対評価の手法については現行どおりで変更はない。次に 2、給与反映についてであるが、(1)の昇給、(2)の勤勉手当いずれもだが、相対評価の割合を変更することに伴い、第 5 区分で評語が B という場合がなくなるため、第 5 区分の反映方法について B の区分を削除している。なお、勤勉手当にかかる割増支給の考え方については、現行と変わらない。最後に 3、実施時期についてであるが、人事考課制度については令和 5 年度から、給与反映については令和 6 年度の昇給及び期末勤勉手当から実施することとし、今後速やかに条例改正に向けた手続きを行ってまいりたい。また、あわせて今回の交渉において、定年引き上げに関わって提案させていただきたい事項があるので、引き続き説明させていただく。定年引き上げにかかる各種制度については、昨年度に関連条例を改正し、令和 5 年 4 月 1 日から施行しているところであり、各種制度の運用実態を注視していくこととしているが、高齢期の多様な

働き方の観点を踏まえ、市長部局の技能職員主任選考基準等について、別紙のとおり改正したい。改正の内容として具体的には、技能職員が各主任等の解任を希望した場合に、現行は1級班員に位置付けているという取扱いから、改正後は、原則としては1級班員に位置付けるというのは変わらないものの、本人が希望した場合で、かつ任命権者が認める場合に限り、下位の主任等へ選任するということを可能にするように改正する。実施時期については、令和6年4月1日付の選任より適用する。

以上、人事委員会勧告の実施及び年内の清算、ならびに人事考課制度及び給与反映の改正などを実施するにあたって早急に決着すべき事項について、これまでの協議内容を踏まえた市側の考えを申し上げた。冒頭述べたとおり、今後の手続きを考慮するとぎりぎりの日程となっており、皆様方にはご判断いただきたいと考えているので何卒よろしくお願いする。

(組合)

ただ今、9月29日に出された大阪市人事委員会勧告報告に基づく今年度の月例給の取扱い及び私たち市労組連の各単組から申し入れた年末手当要求に対する回答が示された。本日の市側の回答は、市人事委員会勧告の枠を出ない内容であり、3年半以上に及ぶ新型コロナウイルス感染症への対応や物価高騰に対し、市民生活を守るために懸命に奮闘する職員的大幅な賃金引き上げ、処遇改善を望む教職員の切実な願いとはかけ離れたものであり、到底納得できるものではない。10月16日の2023年市労組連確定要求書の申し入れの際に、団体交渉やその後の事務折衝でも再三、申し上げてきたが、市労組連は1年以上も物価高騰が続く、今後も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ことを指摘して、すべての職員が等しく改定の効果が受けられるようにすることを求めてきた点からしても、改定内容は生活改善には到底資するとは言えない、極めて不十分な改定である。保育士給料表や幼稚園教員給料表は、行政職給料表との均衡ではなく、国が低すぎる処遇に置かれているエッセンシャルワーカー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にすることを求めてきたが、まったく考慮されていないことに改めて強く抗議するものである。日本の教員給与は、国際平均を下回っていることがOECD調査でも改めて明らかになった。大阪府から大阪市への権限移譲時の減額も含め、大幅な改善が求められている。会計年度任用職員の給与改定について、市労組連は常勤職員に準じて4月に遡及することを求めてきた。本年5月2日付の総務省通知を受けて、12月期の期末手当の支給対象となる会計年度任用職員については、常勤職員の給与の改定の実施時期と同様に取扱うことが提案されたことは、私たちの要求が実現したものとして理解する。しかし、引き下げ時の対応の問題や期末手当、勤勉手当の支給対象者の内容について不満のあるところであり、その事項については引き続き協議を求める。一時金については0.10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し、特定任期付き職員、会計年度任用職員については、期末手当で0.10月引き上げたことは評価するものである。しかし、再任用職員の支給月数があまりにも低すぎること

は納得できるものではない。市労組連は、市人事委員会が、高齢層職員がこれまで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、教育訓練の従事等の環境整備を行う必要があるという中には、当然、賃金や一時金の課題も含まれていると考えている。その意味から言えば、常勤職員と何ら遜色なく勤務している再任用職員についても、一時金の支給月数を常勤職員と同じとすることを強く要求するものである。市人事委員会が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。これら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ことや、職員アンケートの結果を受けて、人事評価制度及び給与反映の改正について提案がされた。市労組連がこれまで訴えてきた人事委員会も認め、その結果、改善が図られたことは一歩前進である。しかし、市労組連は、公務職場で相対評価はするものではない、給与反映させるべきではないとの立場であり、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、引き続き求めるものである。本年度の給与改定や年末一時金について大変不満はあるものの、一定改善事項もあることから判断せざるを得ない。しかし、本日示された課題や確定要求書の中の他の要求事項については、今後も引き続き、当局の誠実な協議を求めていると思う。

(市)

賃金確定要求においては、これらの項目以外にも、勤務労働条件に関わる事項について多岐にわたって要求をいただいている。引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応してまいりたいのでよろしくお願いします。

(組合)

ただ今、給与改定と一時金等について提案いただいた。せっかくの団体交渉の場なので、課長の皆さんにも現場の声とかをぜひとも聞いていただいて、我々一定判断はしているが、内容には大変不満に思っているということをぜひとも知っていただきたいし、その解消に向けて、今後努力していただきたいと思う。

会計年度について、今回、4月に遡及するということで、そのことについては、昨年度がなかったということで、現場のメンバーはすごく良かったと言っているが、もともと低いというところで、本当にこの12月、3月に向けて、やっぱり仕事を続けられないという職員が増えてきているので、そこはなんとしても、本来だったら本務の職、やるべき仕事のところをやっているというところでは、そこは引き続きお願いしたい。再任用だが、再任用職員が本務と同じように仕事をしていて、そして尚且つ、今まで培ってきた本当に豊かな知識とかそういうのを後輩にというので、すごく努力している。それなのに、なぜ再任用だけが、会計年度になったというところではすごく評価はしているが、なぜ再任用が、やっぱりここが大きくて、仕事に対してすごく意欲があるし、もっともっと後輩たちにもいろんなこ

とを伝えていきたいという、そういう本当に前向きな仕事をしているのだけど、ボーナスのこの時期になってきたら、やっぱりこれを見ると、もう辞めようかなというふうになってくると言っていた。そこらへんでは再度、再任用の支給月数について、やっぱりちょっと考えてほしい。これはやっぱり納得できない。なんで私がというふうになってしまうし、そこはちょっとお願いしたいと思う。保育士の部分というのは、専門職というところで、もっと給料を上げてほしいというふうに、やっぱりそこがネックとなって、もう仕事を続けるのはというふうに言っている職員もいっぱいいる。辞められたら、たちまち職場が回っていかないから引き止めたい。でも元々が低くしているから、やっぱり専門職としても給料表、本当は元に戻してほしいというのものもある。そこをちょっと考えていただきたいと思っている。

一言だけ申し上げる。私も会計年度任用職員で今、仕事しているのだが、いわゆる相談職ということで、福祉等の資格を取って仕事に就いている。職場では、新規なんかも含めて資格を持って相談業務にあたっている会計年度任用職員がたくさんいる。やっぱりその資格なり、これまでの経験を活かして頑張っているのにもかかわらず、賃金が非常に低い。特に大卒数年目の方あたりは、いわゆるダブルワークをしないと1人で生活していくには、なかなかこの給料ではやっていけないということでダブルワークしている方もいらっしゃる。やっぱり一つの仕事をしっかり専念して、専門性を活かしてということであれば、ダブルワークというのは、個人的にはどうかと。本来の業務に集中してできる方が、市民のためになるのではないかと個人的に思っているところもある。職責とか職務内容に見合った賃金の設定をぜひお願いしたいと思っている。

今日の話にほとんど含まれているが、今、私がいる職場だと、例えば今、本当に外国人の方が窓口に来られるのが多い。昔だったら、韓国の人とか中国の人の方が多かったのだが、今はもうインドネシアとかマレーシア、あるいは私は聞いたことがないような国から来られている方がいて、全然日本語が窓口で通用しないようなこともよくある。そういうときに、職員が窓口で英語で対応できずに、会計年度任用職員の方が代わりに来て、英語で通訳をしたり、そんなことをやっている。だから本当に、それはたまたまの話かもしれないが、会計年度任用職員の方に窓口に来てもらって通訳をお願いしているような状況もある。そのへんのことを考えて、会計年度任用職員の方とか再任用職員の方の処遇改善を考えていただきたいと思う。

私からは全般的になるが、やはり基本となる月例給の所で、この物価高騰で本当に大変な状況になっている中で、この40台以上の所の引き上げが本当に低すぎるというのが、本当にその人たちにとっては非常にショックだと思う。私のいる行政職の3級の現在、現状ではたった1,500円で、去年からずっと1年以上上がり続けている物価。日銀は、短絡的にそのうち収まるだろうと思っているみたいだが、そんなことは、この間の日銀の予想が外れ続けていることを見れば予断を許さないわけで、まだまだ物価が上がり続けるのは目に見えている。その中で、民間等は初任給を大幅に上げたり、給与も大きく上げたりしている中で、公務員だけが人勧制度があるからという、その平均だからというだけでは、本当に人事院勧

告制度、何をしているのかという。我々の労働基本権を奪っておいて、まともな交渉ができない中で、この役割を果たしていないと我々は思っている。そんな中で、大阪市がこの人勧があるからと言って、独自性を発揮して、何らかの対応を検討されるべきではないのかと思う。折衝でも申し上げたが、我々の対策をするだけでなく、対市民も物価高騰では困っているわけなので、そこに対する手当もきちんと、それは自分たちの仕事じゃないと言うのではなくて、それはきちんと財政局なり関係局に伝えて、きちんと対策させるべきだと思う。この間の対応見ていたら、本当に残念に感じる。今日も言わせていただいたが、大変不満に思っている。そのへん言えば、一時金も我々としてはいつもプラスアルファ要求しているが、そういったプラスアルファで何らかの対応を取れなかったのかというところで、それも考えられなかったということについては不満が残るところである。保育士、幼稚園の給料表については、ここも人事委員会勧告を楯に引き上げを拒んでいるが、一昨年のもから出てきた、この処遇改善対策事業をせっかく公務員にも適用できるのに、人勧がと言って、それで民間が上がったら上がるだろう。それはちょっと考え方が違うと思う。公務員も同時にやれるわけだから、そこで格付を上げるなり何なり対応を検討すべきだったのではないかと思う。格付を上げる、もっと言えば、保育士給料表も幼稚園給料表も、最低でも元に戻す。保育士であれば最低でも行政職の所まで戻す、幼稚園で言えば小中学校の給料表まで戻すとか、そういった対応を取るべきではないか。そうでないと、本当にここの保育士、幼稚園の教員の所、人材確保、本当に大変になっているというのを再三再四、言わせていただいている。この低さが、人材確保に困難をきたしている大きな要因である。他にもあるだろうが。それに対してまったく何も対応していないとは言わないが、頑張っておられるが、大元の所で労働者が働いていく、生きて働いていく上で一番基本となる所が、本当に他市に比べて低すぎるという実態を見てもらって、なぜ一番、この付近の市で一番財力を持っている大阪市でそういった対応ができないのか。人員削減、人件費削るだけが行政改革と違うと思う。必要な所には必要な手当をして、その上で市民サービスなり企業への対応なり、そういったことを向上させていけばいいのであって、今は人減らしを進め、また新しい市政改革の骨子案が出ているが、人減らししか考えていない、給与を下げることしか考えていないという中では、市民サービスも大変になってくる。いくら効率化と言っても、物には限度がある。本当に人の対応をきちんとしてほしい。人員を確保するための、そのための大元になる給与を何とかしてほしい。保育士なんていつも言っているが、4月1日に欠員があるなんて言語道断である。子どもたちの命がかかっている。幼稚園もそうだが。初めて入所する0歳、1歳、2歳、初めて保育所に預ける保護者たち、異動とか新採とかで初めて携わる保育士、それぞれが4月1日からは不安な中で保育所に通う中で、人がいないというのは命に関わる大問題なので、ここを何とか解決するためには、この給与を元に戻してもらいたいというふうなことを申し上げたいと思う。あとは再任用も、再任用は後で言う。会計年度については、我々が言ってきたこの勤勉手当も、もっと言えば、来年からだが、勤勉手当も。それまでの間、出すということになったのだから、この12月期からでも別の手当として考えられなかったのかとい

うのが一つと、この支給対象も、今現在の期末手当もそうだが、週 15 時間 30 分以上の所があって、大阪市で複数の所で 15 時間 30 分以下でも働いていても、合算すれば 15 時間 30 分以上になれば、きちんと支給対象にするべきだ。同一の職ではないからと、同一の職でないといけない理由はどこにあるのか。同じ大阪市で同じ市民サービスに携わっている職員が、賃金が低すぎるから掛け持ちせざるを得ない。2 つ頑張って、足したら 15 時間 30 分の基準を超え、支給対象になってくる、そこをぜひとも改善していただきたいと思う。今回、本務職員が 30 台までの所で引き上げ率が重点配分されるということで、それに伴って会計年度の所も引き上がるが、引き上がっても、折衝のときに聞いたが、行政職の 1 級の A の所と言えば、地域手当入れて 1,218 円で、辛うじて最低賃金を上回っている。地域手当を除けば 1,050 円で最低賃金を下回るというところでは、それも比較対象に入っているからという理由だが、行政として民間に示しをつけるためには、きちんとその地域手当を除いても最低賃金を上回るべきだ。地域手当なんて数年に 1 回、見直されて変わってくる。そういった不安定な手当を入れて、上回っているからという考えではなくて、この地域手当を入れないで最低賃金を、最低でも上回る水準にしていきたい。行政職の所に合わせるということだが、それならば行政職の格付を上げればいい。大阪市の高卒、大卒の初任給の所は、今でも民間にもまだまだ差がついているわけで、そのへんと言えば、あわせて引き上げるべきではないかと思う。遡及問題、これもずっと去年から言ってきたが、ようやく今年、基準を変えられて遡及するという事になった。国の方もその遡及に対して、財源について追加財源需要額で対応すると。それでも足りなかったら補正を組むと言っているようなので、そのへんはきちんと大阪市としても国に対して請求して、きちんと遡及がされるようにしていただきたいと思う。先ほどの委員長の発言にもあったが、ただ引き下げになるときについては、賃金が低すぎるので昇給ももう数年でストップして頭打ちするわけで、そのへんと言えば、そういった人たちからもマイナスになったときから引くというのは、ぜひともやめていただきたいと思う。あとは再任用。再任用の所で、再任用も先ほども言わせていただいたが、本当に現場では、それまでの経験等を活かして、後輩たちに本当に親身になって指導もしているし、場合によっては係長級、課長代理級よりもよほど仕事に分かっていて、係の中心になって、その係を運営するということもあるわけで、その人がいないと十分な仕事ができないということもある中で、そのこの評価が本当に低すぎると思う。一時金にしろ半分強、賃金自身も、この間定年引き上げに伴って、60 歳以後の所で 7 割にダウンというところで、今までの培ってきたものを活かすのに、なぜ給料が下がるのか。周りの皆は、7 割に下がるのなら仕事も 7 割にしようと思っている。これも民間調査でも、この 77%、ここのところもきちんと、民間準拠と言うなら、ここのところもきちんと民間準拠にして引き上げるべきではないかと思う。教員の皆さんの給与も、これも先ほどあったが、権限移譲時に地域手当が増えた分、本給を減らすという暴挙をやられたわけで、まずそこは早急に回復すべきだし、元の本給できちんと地域手当も大阪市の所にすべき。今、社会問題になっている。教員の人たちの給与と長時間労働は。ここをどう解決していくのかというのは喫緊の課題だと思う。本当

に教員の方でも空きが、先生の空きがある学校がいっぱいある。教頭先生や校長先生まで駆り出さないと回らないという所もあると聞いている。それでは子どもたちの教育を受ける権利を侵害しているし、働いている先生たちの労働条件も厳しくなるだけである。本当に最低でも、この 4%の上乗せがあるから超勤をいくらさせてもいいというわけではないので、きちんこの超勤の上限を守らせた上でやった超勤については、きちんと手当を出すべきだ、出す対応をすべきだと思う。長時間労働は今後の協議で言わせていただくが、職員の働く、元気に働き続けられる、市民のために頑張って働き続けるための、その元となる給与なり労働条件の所をきちんとしていただきたい。先ほども言ったが、安ければ安いほどいいというわけではない。きちん物価が上がるならそれに上がる分だけは最低引き上げるべきだし、労働条件もこの間、今後も言わせていただくが、きちん世界の流れ、日本の流れに沿うというより、この大都市で、大阪市で民間の事業者にも、そういった男女共同参画とかライフワークバランスとか、そういったことをきちん進められるように、公務が率先して引っ張っていかないと、民間側がやってからでないと上がらないでは、本当に中小企業の所なんて尚更大変。公務が引っ張って、きちん対策もして、民間企業、とりわけ中小企業の所にも支援をしながら引き上げていくというサイクルを作らないと、本当に大阪市、大阪の経済、回復させていくためにも必要ではないか。そのへん言えば、今、話題になっているこの IR とか万博とか、本当に今、見直す時期に来ているのではないかと思う。これも万博推進局の問題や IR 局の問題と思わず、本当に大阪市の市民のこと、職員のこと、大阪市の財政のことを考えるならば、今立ち止まって、引き返すべきだ。市民に大きな将来負担をかけないように、いつも私言っているが、今まで大阪市がやってきた大型事業、悉く失敗して市民につけを回してきた。未だに返し続けている部分もある。今度の万博や IR と言ったら、そんな規模じゃない。誰が責任を取るのか。市長や何かは、きつと逃げる。もう今、すでに市長や知事は、都合が悪くなったら国の責任にしたり、なんやかんやしている。尻拭いしないといけいないのは市の職員であり、府の職員であって、そういう点で言えば、今立ち止まって見直し、引き返すべきだということを私から最後に申し上げる。

人事考課制度、相対評価の割合で大きな一歩を踏み出されたわけなので、そういう意味で言うと、今の状況で、例えば新型コロナウイルスの感染で、エッセンシャルワークという言葉が浮かび上がったが、社会的必要労働の、社会を支えるために必要なその労働の社会的評価が上がったのかなと思ったけれども、残念ながらそれに処遇がまだ対応していない。したがって、皆さんが根拠とされている人事委員会も上げないから上がらないみたいなことになっていて、あれ自身が本当に社会的評価を上げたのかということ疑わざるを得ないという状況があるので、その点については引き続き、私たちは追及していきたいと思っている。それから、再任用制度の問題については折衝のときに申し上げたが、制度導入からもうだいぶ経ってきて、再任用になられる方の状況も違っている中で、改めて制度全体を根本的に考え直すべきではないかということまで提起させていただいた。会計年度任用職員は、本来、待遇を改善するために非常勤職員を会計年度任用職員にしたにもかかわらず、本当にそれ

で待遇改善されたのかが、制度の導入直後から問題になっている。そういう根本的な問題をやはり考えていただかないと、実際に職員、教職員について、待遇の改善がなされないということであるので、私たち引き続き、その問題も含めて、先ほども申し上げたが、市労組連要求出した内容について追及していきたいと思っている。。

よろしくお願いします。