

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6年1月18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

（市）

賃金確定要求のうち、給与改定に関わる項目等については、11月8日の本交渉において提案させていただいたところである。以降、その他の要求項目について、引き続き協議を行ってきたところだが、本日はこれまでの協議内容を踏まえ、賃金確定要求に対する回答を行いたいのでよろしく願います。それでは、回答内容について、今年度の回答のポイントとなる項目について抜粋して説明させていただく。なお、要求内容の読み上げは省略させていただきます、所管課長から回答を行うのでよろしく願います。

まず、賃金関係要求についてだが、給料表及び期末勤勉手当については、令和5年11月8日に令和5年度給与改定等についてとして提案したとおりである。1番の年齢による昇給抑制の廃止についてだが、55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると廃止は困難である。

12番の諸手当についてだが、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、光熱水道費等の負担軽減の観点から、別紙のとおり、在宅勤務等手当の新設を行うこととする。

次に、労働条件関係要求についてだが、5番(5)の感染リスクを減らすための勤務労働条件については、新型コロナウイルス感染症が感染症法における5類感染症に移行になったことに伴い、感染症対策を理由とした時差通勤やマイカー通勤制度の取扱いは終了している。また、テレワーク、在宅勤務制度については、令和2年度より制度を導入したところである。

9番の勤務時間については、ワークライフバランスの観点から本市としても重要な課題と認識しており、今後も時間外勤務の縮減を図るとともに、年次休暇の取得勧奨に努めてまいる。また、この間、情報提供を行ってきたが、勤務時間を含めた働き方全体のビジョンとして、大阪市働き方改革実施方針を取りまとめたところであり、今後、実施方針に基づき、安心して働くことのできる魅力ある職場を目指し、風土、制度、ツールの観点から具体的取組みを進めてまいりたいと思う。については、新たに育児職免の拡充、フレックスタイム制の導入、夏季休暇制度の拡充を実施したいので、それぞれ別紙のとおり提案する。

次に、学校関係要求についてだが、1番について、教育職員は公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法により時間外勤務手当を支給されないことから、教職調整額として4%を支給している。教職調整額の見直しにあたっては、指定都市教育委員会協議会において、教員の給与改善として実態に即した制度設計と確実な財政措置を講じられたいとの要望を挙げている。今後とも引き続き、国や他都市、大阪府の動向を重視してまいりたいと考えている。

次に、労働安全衛生、福利厚生状況についてである。10番(3)各職場の安全衛生委員会

の充実については、職員の労働安全衛生管理にかかる責務は各所属長が担っており、各職場の安全衛生委員会等において協議をされ、職場実態に応じて対策が適切に講じられるよう、職員の健康管理、安全環境について情報発信等に取り組んでまいりたいと考えている。

以上、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。

(組合)

2023年度の給与改定等については、昨年10月16日に2023年賃金確定市労組連要求書を手交し、私たちの要求の申し入れを行い、11月8日に給与改定及び期末勤勉手当についての回答交渉が行われ、本日、残る課題に対する回答が示された。10月の要求書の申し入れにあたって、市労組連は万博の会場建設費は当初計画の1,250億円から2,350億円になることが報道されたことを挙げ、大阪府市が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ことを指摘した。その後、万博をめぐる問題はさらに深刻な状況に陥り、今や誰の目にも開催には間に合わない状態にあることが明白にもかかわらず、府、市、国、万博協会、財界だけが躍起になっているだけである。1月1日に石川県能登地方を震源とする大地震が発生し、その後も断続的に大きな余震が続いており、その被害は甚大かつ広範囲に及んでいる。被災地では、必死の救命、救急活動とともに、水道、下水、電気といったインフラの確保が急がれるとともに、道路や河川、学校などの公共施設の復旧工事など、長期的な支援が必要な事態となっている。今、全国的な支援が求められている。東日本大震災の際は、全国の建設関係者や重機を東北に集中したと言われているが、能登半島地震では復旧に向けた初動の遅さが指摘されている。吉村知事は、復興支援と万博は二者択一の関係ではないと言っているが、被災された方の命や二次健康被害の防止、住宅の確保や生活再建、ライフラインの復旧、被災した自治体への支援に全力を挙げるべきである。市労組連としては、今は万博関連業務を中止して支援にあたることを求めるものである。

さて、今年度の給与改定について、1、公民較差3,782円、0.95%を解消するための給料表の引き上げを2023年4月1日に遡及して実施したこと、2、大学卒初任給7,500円、高校卒初任給8,500円を引き上げたこと、3、会計年度任用職員の期末手当0.1月を引き上げたこと、4、会計年度任用職員の給与改定について、正規職員に準じて改定するとしたことなどについては一定の評価をするものである。さらに、本日の回答でもあったが、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員への在宅勤務手当を新設したことは、市労組連が求めてきたことであり要求が前進したと理解するものである。しかし、2022年初頭から上がり始めた物価は、2年経過した今も上がり続けている。賃金は2年連続で引き上げが図られたが、物価高騰はその水準を上回っており、職員の生活改善にはつなげていない。市労組連は、物価高騰に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ったことを指摘しておきたいと思う。

さらに、市労組連が強く求めてきた、会計年度任用職員をはじめとした非正規職員の無給となっている特別休暇のうち、とりわけ病気休暇の有給化と日数の拡大、生理休暇の有給化については、非正規職員の雇用、生活に関わる大きな問題であり、その実現を強く求めてきたが、本日の回答で改善が得られなかったことは残念でならない。改めて早期の改善を求めるものである。その他の要求についても、前向きな回答が示されなかったことは非常に不満の残る回答である。その内容については書記長から申し上げる。

委員長からもあったように、今年度の給与改定等の交渉内容については、一定評価する部分はあるものの、本日回答のあった残された要求項目についての問題点を指摘しておきたいと思う。

まずはじめに、今年度の交渉の大きな問題であった、2024年度4月からのフレックスタイム制度の導入が提案された。働き方改革実施方針のもと、制度の活用による柔軟な働き方の推進は、個々の職員の能力発揮やワークライフバランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては、職員のエンゲージメントを高め、公務能率の向上や多様な有為の人材確保につながるとされている。市労組連は、裁量性の一種であるフレックスタイムの導入には基本的には反対である。現場はどこも、繰り返される人員削減でぎりぎりの状態で頑張っている。全員揃っていてぎりぎりの状態の中で、現在導入されている時差出勤が継続されることで人員を増やさずに実施すれば、さまざまな問題が起きてくることは間違いない。折衝の際にも、制度を利用する職員としない職員との不公平感、窓口職場と窓口のない職場の間の不公平感があること、業務管理をする側にとっても、現在の時差勤務を総務事務システムで入力するのも手間がかかりすぎているという現場の声を紹介してきた。問題は、現行の勤務時間でぎりぎりの人員体制、時差勤務、短時間勤務の働き方がある中、職員間の不公平感や情報の共有化等、職場のコミュニケーションに支障をきたし、業務運営に影響を与えかねないこと。人を増やさないまま実施すれば、長時間労働の解消どころか、さらに労働時間が増えていきかねないこと、名目の長時間労働を解消するために利用されかねないこと、労働時間管理がさらに困難になりサービス残業がさらに増えかねないこと、労働時間管理をする管理職にとっても、労働時間管理システム入力が複雑になり公務能率の低下につながることで、市民サービスを低下させかねないこと等、さまざまな問題がある。制度を導入するのであれば、これらの問題をどう解消していくのか、引き続き労働組合と協議、検証していくことを求めておきたいと思う。さらに、制度の利用を強制、強要されることがあってはならないし、複雑な制度のために理解不足による不利益があってはならない。所属、管理監督者、職員への十分な周知を求めておきたいと思う。

次に、市労組連は給料表の最高号給に滞留する職員が増える一方であることを指摘し続けてきた。定年延長に関わって、今年4月から8号給の引き上げが行われるが、その金額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、55歳以上の昇給抑制や最高号給の大幅削減、昇格時の試験制度等を進めてきたことである。現行制度の抜本的改善なしには解決はしない。55歳以上の昇給抑制について、世代間の給与配分適正化

の観点を踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると廃止は困難であるとの回答があったが、どのような給与体系が世代間の給与配分の適正な状態と考えているのか疑問であり、説明を求めたいと思う。また、中高年層職員の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、能力を最大限発揮させておいて、60歳以降の給与水準がなぜ7割相当に下げられなければならないのか、そこに合理性はないし、職員は誰も納得していない。定年が延長されたもとで昇給の機会もない、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当然である。55歳以上の昇給停止を廃止し、成績上位の者だけではなく、すべての職員に定年まで昇給の機会を与えることを求めるものである。

非正規職員の問題では、賃金、休暇制度などの労働条件の改善、雇用の安定、均等待遇の実施、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日の最高裁判決の正規職員と非正規職員の休暇や手当について、不都合な差については正されるべきとの趣旨に沿って、非正規職員の特別休暇や病気休暇の有給化を強く求めてきた。とりわけ、病気休暇や生理休暇の有給化、病気休暇の付与日数の拡大については、雇用を解消し生活を保障することは市民サービスにも資するものであることを指摘して、その実施を強く求めてきたが、改善の回答が示されないことは極めて残念である。折衝の中で、組合の要求を受け止めるとの認識が示されたが、そうであるならば、非正規職員にとって生活がかかっている重大な問題であることを認識されて早急に改善が図られるよう、重ねて強く強く求めておきたいと思う。会計年度任用職員制度について、組合側から再三、問題点を指摘してきた。第一に、毎年雇用の不安を抱えながら働かなくてはならない状態にしているのは、市民サービス向上の観点からしても問題である。ましてや、3年目の公募の機会を捉えて、会計年度任用職員の職自体を廃止し雇止めを図ろうとすることは絶対あってはならない。昨年12月27日に、総務省から会計年度任用職員制度の適正な運用等についての通知が出された。通知では、再度の任用について、前年度に同一の職務内容の職員任用されていたものについて、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことが可能であること、結果として、複数回の任用が繰り返された後に再度の任用を行わないこととする場合には事前に十分な説明を行うこと、他に応募可能な求人を紹介する等配慮することが望ましいことが示されている。この通知によれば、3回目の再度の任用でも必ずしも公募を受けなければならないということは謳っておらず、大阪市で言えば、会計年度任用職員にも人事考課は行っているの、そこで能力が実証されれば再度の任用も可能であると考えられるものであり、制度の改善を求めるものである。第二に、給与水準が低すぎる問題とあわせて、到達できる最高号給があまりにも低すぎる問題。正規職員の5年、10年、15年相当の職員と同等の職務ということであるが、それ以上の職務を行っている会計年度任用職員も多く存在しているし、3年ごとの公募を繰り返せば、正規職員よりも経験値は大きくなる。せめて、在職する級の正規職員の最高号給まで到達する道を開くことを求めたいと思う。前歴加算制度について、昨年度も申し上げたが、以前の交渉で大

阪市側に要請し他都市の状況を調べてもらったところ、外部経歴を換算率により換算して得られる月数が5年を超える部分につき、4.5月を除いて得られる号給を加算する取扱いが大阪市において行われているが、大阪府、横浜市、神戸市では3.75月で除して得られる号給を加算する等の取扱いとなっている。また、換算率について、余剰学歴、無職であった期間は、大阪府は50%、国や5大都市が25%なのに、大阪市が0%である。1週間あたりの勤務時間が本務職員の半分程度以上なら50%換算だが、大阪市の同じ局の雇用による2つの短時間勤務を合算すれば20時間となるのに、合算しないために半分以下となり0%とされることについて指摘したが、今後も他都市の状況も注視しながら検討してまいるとの回答であった。今年もまた同様の回答であった。他の課題では国や他都市の状況を見ているのに、この課題については他都市並みにしないのは問題である。改善に踏み切ることを強く求めておきたいと思う。私たちがこれまで強く訴えてきた人材不足による職場の繁忙化の解消や、相対評価の給与反映の廃止、独自給料表の改善、行政職3級や保育士2級への昇格基準の改善、サービス残業を根絶させるための労働時間管理の徹底、権限移譲による生じた学校教職員の賃金労働条件、妊娠障害休暇などの不利益解消、再任用職員の一時金の支給率の改善、正規職員の処遇改善等、数多くの要求項目の実現については、一部改善されたものもあるが、全体的に前向きな回答を得たとは考えていない。

保育士、幼稚園教諭の独自給料表については、府内の他市と比較しても著しく低い給与水準のために、優秀な人材が他市に逃げている。ましてや、正規も非正規も募集しても充足せず、毎年、年度当初に欠員が複数発生する職場が増えている。欠員の解消、人材確保の問題は、大阪市において今や喫緊の課題である。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。給料表や労働時間、労働条件の抜本的改善を図り、人材確保を図ることを求めておきたいと思う。

労働安全衛生の問題では、市労組連としてここ数年、パワハラ相談窓口について、第三者窓口へ直接アクセスできるようにすることを求めてきた。大阪市安全衛生常任委員会の資料でも、第三者窓口へアクセスできたのは数件、職場の窓口への件数も2桁台しかない。これだけ大きな組織でこれだけの件数しかない、この現実をどう捉えているのか。市側の回答はいつも同じ。パワハラがもたらす問題の重要性を認識し、早急に改善を求めたいと思う。今回の交渉では、残された課題の引き続きの協議が必要であると考えているため、今後も協議を重ねていくことを強く要請するものである。

大阪市の賃金決定水準のあり方や、働き方が問題となって起きている人材不足の解消は喫緊の課題である。人材不足は、市民サービスの低下にもつながっている。職員、教職員の働きがいのある職場とするために、改めて要求の切実性を考慮し、矛盾を解消させるための職員基本条例等の改正も視野に入れた市側の努力を強く要請するものである。市労組連は、

教職員が安心して定年まで働き続けることのできる大阪市であるためには、大規模開発優先の市政から、市民、職員の暮らしと安全を優先する市政が大事であることを一貫して主張してきた。大阪市は、職員、市民施策削減で負債残高は減少を続けているものの、夢洲を舞台にしたカジノやそのためのインフラ整備に莫大な予算を注ぎ込まれ、すでに当初計画を大幅に上回る追加費用がかかっていることについて大きく報道されている。大阪市は大規模リスク管理するための会議を行っているが、万博、カジノ問題は問題視されていない。おかしいと言わざるを得ない。今後もさらなる負担増が見込まれている。カジノ誘致は、今までの大型開発の失敗と比べ物にならないくらい大きな負担を市民に押し付けることになる。カジノ誘致はきっぱりと断念し、大阪市の財政力を使って、物価の高騰を受け苦しむ市民生活、中小企業の営業を守るために対策をとることを求めておきたいと思う。今、大阪市のやるべきことは、物価高騰で苦しむ市民の命と暮らし、健康と暮らし、中小企業や個人商店等を全力で応援することであり、そのために奮闘する教職員の自治体労働者としての生きがい・誇りに報いる賃金労働条件を向上、充実させることである。市労組連が求めている要求は、そうした市役所づくりに欠かせないものであり、市民サービスの向上だけでなく、市民の安心、安全を守るために必要な要求と考えている。交渉は一旦終了することになるが、残された課題について改善を求めて取組みを進めていく必要があると考えているため、引き続きの協議を要請しておきたいと思う。今日は職場からの声を、ぜひともまた聞いていただきたいと思う。

今回の交渉のため、会計年度の見て、改善があつて、特に一時金あたりはとても嬉しい話で、今から今年の夏ボーナスが楽しみだと思う。私も6月から会計年度として仕事をさせてもらっているが、7月の終わりにコロナにかかり夏季休暇の3日すべて飛んでしまった。やっぱり無給であるということについては、とても大変な状況で、インフルもそうだし、コロナがまだ流行っている中で、あつという間に休暇がなくなってしまう。前も言ったが、やっぱり年休をどうしても残しておいてほしい、残したいということで、一般の職員であれば、まず自分の有給休暇から使ってお休みするが、もともと少ない年休なので、それが足りなくなったら困るということで、子どもさん抱えてお仕事されている方なんかは、子どもさんの病気の問題もあるし、参観日があるということもある。だから無給は分かっているながらも、具合が悪いときには病休を取って年休を置いておくというような方もある。ぜひそのへんは、やっぱり同じ職場で同じように仕事をしているわけだから、なんとか有給ということで。今回、衛星都市なんかは随分そのへんで有給が実施されてきているので、決して大阪市のできないことではないと思うので、ぜひともそのへんの所は対応をよろしくお願ひしたいと思う。

(市)

会計年度任用職員の勤務条件に関しては、委員長からもご発言があったところであり、職員団体として強く要求されているというところについては認識しているところである。会

計年度任用職員制度は総務省の通知等を参考に、他都市との均衡を考慮して設計しているところではあるが、現時点で改正の検討を行っているわけではないが、引き続き、国や他都市の動向、また本市の会計年度任用職員の運用状況なども踏まえ、関係機関や各所属とも連携しながら必要性を見極めて対応していきたいと思っているので、よろしく願います。

(組合)

毎々、会計年度のことが出ていたが、再任用の職員のことだが、我々の職場でもそうだが、すごく頼りにされていて、先生これどうなんと言っていて、やっぱり今までずっと培ってきた知識とか、そういうのを本当に後輩のメンバーにもいっぱい伝えてというので、すごくやっぱり現場としては、すごく再任用の先生の力って本当に嬉しく思っているのだが、やっぱりこの間、だいぶ交渉の中でお話したが、それだけ求められて仕事もしているのに、やっぱりボーナスとかを見たら愕然とする。再任用もうやめようかなという感じで、人材が大阪市からいなくなってしまうというところでは、そこらへんでもうちょっと一時金支給率とかを書いてほしいかなというのの一つと、保育士の独自給料表について、この間ずっと言い続けて、やっぱりなんとかしてほしい。現場はこの間、欠員の問題もそうだが、やっぱり人が来ないというところでは、やっぱり条件が悪い。他都市に比べたら、本当に悪いということで、それこそ短大とか大学とかで、大阪市は受けんときと言われるくらい。そういうのを聞いたときには、私らのときは大阪市、大きい所や、ちゃんとやってくれるから受けておいでというくらいに言われていたが、今は大阪市行ったらあかんというくらいに言われている。これは本当の事実。同じ子どもに保育で情熱持って仕事をしたいという人がやっぱり比べてしまって、大阪市の条件の中ではやっぱり辞めていくというのが、すごくこの間出ているので、やっぱりそこはなんとかしてほしい。書記長が言っていたが、4月1日時点の欠員を生んでいる。それがなんで生まれるのかというところで、大阪市、局としてもやっぱり認識されていると思うが、やっぱり条件が悪い。そこはやっぱり未来を担う子どもたちを育てていく。保護者も市民も本当にやっぱり仕事をしたい。保育所に預けて頑張ってこようという、そういうところでの職員の勤務労働条件を本当に変えてほしいと思う。この間、今そうだが、欠員がぎりぎり、今、特にコロナも、やっぱりまだまだ収束していない。今この時期、インフルエンザとかがあつて、子どももインフルになっている子も多い。保育士の方もやっぱり一生懸命気をつけて、かからないようにというのをすごく皆努力している。でも、かかってしまったときに、本当に感染力がすごいから、バーっと保育所に広がっていつている中で、やっぱり欠員を補充できるような体制も必要だし、そのためにはやっぱり労働条件を含め、賃金の面でもやっぱりなんとかしてほしいと思う。

サイトウさん。

一言だけ。会計年度職員で、私の先輩から電話がかかってきて、誰か会計年度職員、4月から来てくれる人いないかというような。もちろん、いたとしても公募で採用されるのだろうが、やはり労働条件が悪いのか。誰か会計年度職員で来てくれる人いないかと電話がかか

ってきた。そういう状況で、労働条件の改善、やっぱり必要だなというふうに先日感じた。

小学校。学校関係要求の内容に回答いただいて、見ながら考えたが、正規の先生がやっぱりこの間、人材不足、財政不足もあって、病休とか産育休を取っても代わりの講師が来ないという状態も続いていて、行政の人も大変だと思うが、教職員もぎりぎりの状態でやっている。今日も6年生の先生が1人、お休み取られただけで担任外の先生とかが全部、教頭も授業に入ったりとかしていた。1日、その日の予定していたことも、その日にいきなり変更になったりとか、そんなことも学校現場であるので、やっぱり人材の確保というか、いかに人を増やすかというところを考えてほしいと思う。この間、いろいろ回答を頂いた中で改めて思ったのが、その中に非正規の先生が、会計年度含めてたくさんおられる。数が出るだけで1,000人を超えている。大阪市の教職員現場に。やっぱりその比率も、講師の比率もそうだし、特別支援のサポーターであるとかSSS、国の制度もあるが、事務的なことをやってくれる方も全部会計年度という形で入っているというのが、やっぱり大きな問題になっているのではないか。賃金の問題はこの間、若干、若い人を中心に上がっているのもあるが全然足りないというのものもあるし、やっぱり本当に若い先生がこの職場を続けられるのかという声は多く聞く。もう一つ、小学校、中学校もそうだが、教育の現場って女性が多いと思う。この間、教育委員会でも交渉でも言っているが、要求で言うと14の(10)の項目で、妊娠障害休暇を14日とすること。市の権限移譲で、大阪府が14日もともとあったのに、市が7日に戻ったことで、ずっと女性部の方からも要求書が上がっているが、回答がいつも教育委員会としても何もできないと。やっぱり市当局、行政の制度が変わらないからには何もできないということで、市労組連の要求書が上がっている。回答も、他市の動向もとありながら、府は14日。他市の動向も何も、府が14日なのに、なぜ市は7日にしか、未だに、2017年、権限移譲なつてから未だにこれが変わっていないというのは、やっぱり小学校現場に行っても、もちろん行政でもそうだが、多くの女性にとって良くないのではないかとこの間を改めて思った。いろいろ他にもあるが、一応大きな所と言うとそういうところである。以上。

まずは労働条件関係要求の3番の人材確保。さっきも言われていたが、ずっとこれ新採用に対しても、交渉の場でいつもこの要求を上げていて、対策を講じていくという回答をいただくが、一体何年同じことを言い続けるのか。ちゃんと効力のある対策。日付とかは忘れたが、教育新聞とかは、年度途中で足りなくなることを見越して、ストックのようにたくさん採用しておくべきだと。やっぱり講師が多いから、年度途中から講師変えるという人材がないとか、そういうことを分析していた。やっぱりこれはいいなというような、これやってみたい、やってみてちょっと期待できるなというような対策を早く打ち出してほしいと思う。学校関係要求の9番。今、明日、私は評価の最終日で、明日出すんですけども、3というのは、自分が立てた目標に対して達しているというときは3、4というのは、区とか市に何か発表したりとか、実践した、やったりとか、そういう区や市に名を知らしめるような実践をした人は4と書ける。本当に腹立たしい。いつも学級とか子どものことで走り回って、研修もちゃんと受けたし、いろんな公務を一生懸命やっていて、今日も本当に自分の主任会

があつて、ここに来てとか、給食以来、お茶一杯さっきまで飲んでいなかった。そんなふう
に皆、身を粉にして働いている。来週、研究発表があるので、我々の学校は毎日8時とか8
時半まで研究の準備をしている。来週だからと言って、皆へとへとになりながらもやってい
る。そういうことを、府の研究発表だったら府に名を轟かせるかもしれないが、それを下支
えしているのは私たち皆。それで名を知らしめた人だけは4とか、そういうのは違うと思う。
この評価を作っている人、全然、教育のことを分かっていないなと思う。下支えしている
という人間がすごくいることで成り立っているし、親の前で矢面に立ったり、子どもの前で
一生懸命指導したり、そういうふうな日常のことをすごく軽く見られているとがっかりして
いる。以上。

今回も折衝の中でも言われている、いわゆるフレックスの問題だが、区役所職場ではかな
り混乱するだろうなと。ええという声がいくつも上がっている。今でさえ、今日は、明日金
曜日で、いわゆる延長窓口がある中で、朝一番に職員が時差勤務で、ずれ勤で全員揃わない
ような状況で、窓口もかなり大きな混乱もしているし、なかなかそれをローテーション組む
のも大変な状況になっている。やっぱりそういうことがあるところで多様化の問題である
程度は仕方がない。基本的にはしょうがないが、やむを得ないのかなと思うところはあるが、
やっぱりそれを導入するのであれば、特に窓口職場については、一定、皆が公平に時差勤務
を取れるように、やっぱり人員配置も含めて対応していただかないと、入れるわ、職場はと
ても混乱するわ、窓口ではお客さんがとても、今でもやっぱりすごく時期によっては待つて
いただいているような状況なので、今の段階でも職員ぎりぎり回しているような状況な
ので、導入される際には、そのへんの人員の配置ということについては、ぜひとも考えてい
ただきたいと思っているのでもよろしく願います。

55歳昇給停止の問題を中心に、書記長も申し上げたが、私たちずっと要求してきたこと
もあるが、今年度の事務折衝の中でも、つまり失われた30年とかコストカット経済の問題
とか言われる中で、いよいよこの3月に定年退職者が出ないという状況に来た段階で、その
再任用制度が導入された時期と状況が非常に違っている。改めて、その再任用の処遇につい
ても、それから55歳昇給停止というのも、これまでだったからではなくて、考え直すべき
時期に来ているのではないかということも事務折衝でも申し上げた。会計年度任用職員制
度については、もう導入するなり、さまざま問題が出てきているということだという認識な
のだが、先ほどもお答えあつたが、コロナの中で、そのエッセンシャルワーカーの重要性な
り、その処遇の問題なり、だいぶ言われたが、実際の問題のところ、なかなか大きく改善さ
れたなんてとても言えないという状況の中で、私たち出している要求について、引き続き、
書記長も申し上げたが、そういう大きな流れの中で研究していただくとか、検討とかいう部
分もあるので、ぜひともその点については大きく検討いただいて、改善をお願いしたいと思
う。以上。

最後に私からいくつか言いたい、一つは、コロナが5類になったから、そういった特別
対応を終了しているということだが、今また新たな株でまた増えてきているということが

報道されている。そういう点で言えば、先ほどもあったが、そういう非正規の方々にとっては、ただでさえ年休が少ない中で、こういったコロナになれば出勤抑制がかけられるわけであるから、実質、まだ国として、そういったコロナが、実質インフルエンザのようなふうにはなっていない。感染症法上では確かに同じ5類だが、実質的にはまだ十分、コントロールできるような状態にあるわけではないので、そのへんで言えば、本当に特別休暇を、そういったインフルエンザ同等になるくらいまで継続、ぜひともしていただきたいと思う。教職員のところで、教職調整手当額として4%支給している。通常の回答だが、4%支給しているからって、報道されているように、それ以上の莫大な残業をしている。先ほどもあったが、公務の仕事、学校の先生たちもそうだが、公務の仕事って、人事評価で誰が上位だと決められるような仕事ではないと思う。チームで仕事をして、市民のために行政を行うということであるので、ぜひともそのへんのところ、人事評価、市労組連がずっと言っているように、相対評価を給与反映させないとか、相対評価自身をやめていただきたいと思う。パワハラの問題では、これずっと言っているが、全然前向きな回答が示されない。数件と言っていたが、本当に1件、2件。第三者機関に相談できるの。きちんとした体制をとれば、本当はもっと出てきて、こういった休職をされる方が減らせるのではないかと思う。今日もこの庁内ポータルに市民の声というのが上がってきていて、福島区の方から、福島区に意見を寄せられた方からだが、精神面で病んでいる大阪市職員の人数とその理由についてということで市民の声があって、区役所へ行く機会が多いけど、この2年間でやりとりしてきた担当の人が3名休職したと。その職員の人たちは非常に丁寧に対応してくれた人たちだということで、休暇取れているかと聞いても、なかなか難しいと言っていたということで、そういった人たちが3名も休職していると。一生懸命仕事をしている人が、メンタル的にしんどくなって休職に入るのには腑に落ちないと。大阪市職員は休職者が多いように感じるが、労働環境が悪いのではないか。ワークライフバランスが重視される今、非正規でも職員数を増やすなり、対策すべきではないかということが、こういった声が市民から寄せられるような職場になっている。恥ずかしい。ぜひともこういった状態を改善していただきたい。先ほども回答があったが、今後も時間外勤務の縮減を図るとともに、時間外勤務がほとんど、相対的に大きく改善していない。実効ある対策をぜひとも取っていただきたいと思う。これもニュースであったが、この1月2日に羽田空港で日航機と海上保安庁の飛行機が衝突して、残念ながら5名の方が亡くなったが、あの時に新幹線が即座に臨時列車を仕立てたということがされて、それに対してジャーナリストの方が、こういったことができるのも、日頃からそういった余裕を持っていると。余裕を持たせている。車両もしかり、運転士や車掌やその他関連する人たちに余裕を持たせているというところが、ああいった迅速な対応ができたということが言われており、それは公務の職場こそ必要ではないか。ましてや、災害対応に対応するのは公務の職場、我々である。我々がぎりぎりの状態の中であって、こういった、いざ災害が起きたときに、本当に市民の命が守れるのかというのを非常に不安視している。能登の地震もあったが、いつも言っているが、この30年以内に、ここにいる半数以上の人は、若い皆さ

んは、30 年後もまだ職員として頑張っておられる方もいるが、そういったときに体制をとれるのかということで、非常に心配しているところである。また新たな市政改革を決めようとしているが、人を減らすのではなくて、人をきちんと増やして、市民サービスを本当に向上させる。いつも言うが、財政が無いわけではない。借金はずっとこの 20 数年、減らし続けて、黒字は続けている。昔、よくやっていた大規模開発を続けて、失敗続けて、市民に借金を残すような、負債を抱えるような、負担をかけるようなことはやめて、そういった市民サービス、先ほどの保育士の問題、幼稚園の教員の問題、学童の問題、国民健康保険料とか、そういった市民生活のところにきちんと予算を回すべきだと思う。そういったことも考えて、我々こういった要求も、それを進めていくのは我々職員なので、職員がきちんと健康で働き続けられる、生活できるような賃金労働条件にしていただかないと、本当に人材が来ないというのは、本当に今、重大問題だと思う。大阪市。今日、ニュースで流れていたが、第一生命が今年の 4 月から初任給を 32 万にするという報道がされている。5 万円も一気に引き上げるといふ。それほどしないと人材確保ができないということ。つい 2、3 日前も、公務員の応募者が少ない、応募者が減っているということが報道されていた。民間がこれだけ上げている中で、ますます公務員に人が集まってこないということになれば、この行政運営、今後の行政運営に支障を来すのではないかと思う。初任給 32 万。私、38 年働いて 35 万ちょっと。これでどうせよと。頑張って、皆、職員は頑張っている。皆さん方もそうだが、皆頑張って働いているのだから、国や他都市の状況を見るだけじゃなくて、この大きな大阪府が他都市より率先して、いろんなさまざまな改善をすることで、他の都市がそういったことをやっていくというふうな、それこそ先頭に立つ、立場に立って考えていただきたいと思う。

一つだけ。勤務労働条件の 11 番の休憩時間のことについては、回答では今後、適切にやっていきたいと書いてくれているが、保育所における勤務時間と開所時間が同じことにしている、そこらへんについてどこに回答されているのか。回答されていない。やっぱりその労働時間が長く、だから 7 時半に保育所が開く、7 時半に出勤、それでは開けられない。皆、前もって、30 分とか、来ている問題が生じているのに対して、こちら側はちゃんと勤務、超勤、勤務している各自しているということで、実態調査もしてほしいし、結果を明らかにすると同時に、やっぱり不払い残業しているのだということで、そのことについて、一個も回答では触れられていない。この間ずっと言っているのだが、早出の仕事はこれだけあるということで、それを勤務時間として認めるべきだと思う。例えば 7 時半に保育所開けるのだったら、せめて 15 分前に勤務時間をかけるとかいうふうにするべきだと思う。でもそれもしない、早く来ている職員がちゃんと超勤申請していなかった、超勤申請しなさいというふうに指導もしないということで、本当にこの間ずっと言っているのだが、これについての回答がなされていないので、ちょっとここはきちっと回答していただきたいと思う。

(市)

少しだけ、認識だけお伝えしてよいか。保育所の関係については、事務折衝でもお話をさせていただいたとおり、まず各現場単位における執務時間、勤務時間の関係については、その所属の責任のもとで運営しているということから、保育所なのでこども青少年局になる。今回、賃金確定要求ということで、全職員の勤務労働条件等に関する交渉としてはやはり馴染まないのではないかということで、交渉でお伝えさせていただいたとおりである。私の方からは、そのこども青少年局に対しては、市労組連の皆さんからこのような要求ということが出ているということは、それは折衝でもお話しさせていただいたとおり、お伝えしているので、市側のこの賃金確定要求の回答には、やはり交渉事項としてここは馴染まないという判断のもと、直接的な回答はしていないが、折衝の場を通じて、ご意見というのはきちんと吸収して然るべき所にお伝えをしているので、この点、さらに追加で情報連携等必要なことがあれば、また交渉の場で皆様方と協議してまいりたいと考えているのでよろしく願います。

(組合)

それではこども青少年局、それは折衝の中でも聞いているが、どんなふうに言っているかというのは上がってきているのか。

(市)

また別の機会で。交渉とは別の機会でお答えさせていただく。

(組合)

分かった。

今日いろいろ聞いていただいたら、ぜひとも、確定としては一旦終わるが、また来年まで待つというのではなく、一つ一つ、ぜひともできるところから実現していただきたいと思うのでよろしく願います。