

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3月18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）

それでは、2024年市労組連春闘要求書を提出する。

市労組連2024年春闘要求書の提出、申し入れにあたり、一言申し述べる。記録的な物価高は、労働者、住民を直撃している。名目賃金は引き上げられているものの、毎月勤労統計調査では実質賃金は22か月連続でマイナスとなり、国民の生活悪化に拍車がかかっている。このようなもと、雇用を増やし、生活改善できる大幅賃上げ、底上げは待ったなしの課題である。政府も構造的、持続的な賃上げに向けた環境をつくるとし、日本経団連も会員企業に賃金引き上げの積極的な検討を実施することを求め、一部企業では優秀な人材を確保するためとして大幅な賃金引き上げを表明しているところも出ている。公務員賃金は900万人以上の労働者に影響し、地域経済にも広く波及するとともに、雇用を増やす政策を進めれば大阪市財政にも大きく寄与することは間違いない。民間企業にさらに賃上げを促す観点からも、公務労働者から率先して大幅賃上げを実施していくべきである。また、大阪経済の中心である中小企業が賃上げに踏み出せるように支援する政策を進めることを求めるものである。とりわけ、エッセンシャルワーカーや非正規労働者の大幅な処遇改善は、喫緊の課題として取り組むことを求める。他方、新年早々に発生した能登半島地震をはじめとした相次ぐ自然災害への対応では、自らの健康や家庭も顧みることができないような状況の中で、公務労働者が先頭に立って、国民の命、暮らし、権利、教育を守るために奮闘している。公務員だから当たり前ということではなく、職員が1人の国民として、自らの家族の安全と健康を確保した上で、安心して公務労働者として全力で働けるような環境整備が必要であり、職員の労苦に報いる労働条件改善と人員確保をはじめとする十分な安全対策がとられる必要がある。今、日本で大切なことは、能登半島地震被災者の尊厳ある生活を営む権利を保障すること、早期復旧をはじめ、大幅増員等による国民の命や暮らしを守る公務、公共サービス、教育の体制と予算の確保も喫緊の課題である。しかし、大阪市、大阪府はこの要請に抗い、2025年の万博開催に固執し大幅に予算を増やした。市労組連として万博中止を求めるとともに、その財源を能登半島地震や東日本大震災の早期復旧復興とともに、被災者支援、大阪市に避難してきている被災者への支援継続に全力を挙げることを求めるものである。さらに、大阪での大規模災害に備えた防災、減災体制の拡充と人員確保を強く求めるものである。私たち市労組連が示すこの要求書について十分な検討を行い、今春闘において、公務、公共サービス、教育の拡充とともに、すべての労働者の大幅な賃金引き上げをはじめとする労働条件の改善に向け、誠意をもって回答することを求める。細かな内容については書記長の方から説明する。

私の方からは、要求内容を説明させてもらう前に、教職員、職員の賃金の労働条件の維持、

向上に関して重視する問題について申し上げる。給与制度に関する課題では、定年年齢引き上げや人事委員会報告もあり、4月から8号給増設されることになっている。しかしながら、最高号給に滞留する職員が増える現状を解消するには、ほど遠いものである。昨年の確定交渉の中で、行政職2級、42歳、3級では48歳で最高号給に到達すると、モデルケースだが、報告されたが、55歳昇給停止、定年引き上げで最高号給に滞留する期間が長くなれば、勤労意欲に影響を与えるのは必然である。号給の大幅な増設と55歳以上の昇給停止の廃止を強く求めたいと思う。人事評価について、人事委員会から成績率の昇給号給への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮して見直す必要があると繰り返し言及があり、それを受けて大阪市は一定の見直しを行ってきた。しかし、絶対評価を相対評価に置き換えたことによる矛盾を解消するものではない。市労組連は、成績主義強化によって職場のチームワークが破壊され、分断、格差の拡大をもたらされるもので、公務の職場には馴染まない制度であり、相対評価の中止を強く求めるものである。長時間勤務解消の抜本的取組みは喫緊の課題である。教職員の過労死水準を上回る長時間労働問題は、全国的な問題として大きく報道されるようになっている。職員についても、年間超勤時間が1,000時間を超える職員がいることは異常な事態であり、度重なる人員削減と業務量の増加で職場が限界に来ていることを示している。今、新たな市政改革案が検討されているが、これ以上の人員削減はすべきではない。大阪市の長時間労働が大きく改善しない原因の一つとして、労基法第33条2項に言う、「公務のために臨時の必要がある場合」が安易に適用されているのではないかという疑念がある。基本的には特例業務の判断は各所属に任されているが、それでは範囲の拡大解釈がされる可能性があることから、何らかのルールを定めるべきではないかと考えるものである。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、正規職員との均等待遇を求めてきた。非正規職員の処遇改善を進めることを求めるものである。無給とされている休暇については早急に有給化すること。とりわけ、病気休暇と生理休暇の有給化、病気休暇の日数を正規並みにすることを強く求めたいと思う。会計年度任用職員制度が、ただでさえ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たいと思う。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。具体的な要求についてポイント的に申し上げる。賃金関係要求について、項目1及び2だが、昨年に引き続いて、大手企業においては大幅な賃上げが発表されている。急激な物価高騰が2年以上続いており、人事委員会勧告を待つことなく対策を取ることを求めたいと思う。項目3については、高齢層の昇給抑制について、昨年の確定交渉の中で、何歳で最高号給に到達するのかという組合からの問いに対し、行政職のモデルケースとして、2級では42歳、3級48歳、4級54歳、5級52歳ということが示された。係員で到達できる3級で言うと48歳、3級に昇格できなければ42歳で最高号給に到達してしまい、定年退職まで2級で23年、3級で17年もの間、賃金が上がらないというのは驚くべき数字であり、

年数である。ましてや、60歳以後の最初の4月1日には逆に7割に引き下げられ、培った経験や能力が利用されることでは勤務意欲が上がらないのは当然である。最高号給の引き上げとともに昇給機会を拡大することを求めるものである。項目5の(3)については、項目8とも関連するが、低すぎる会計年度任用職員の初任給基準の引き上げと、正規職員給料表の最高号給まで到達できるようにすることを求める。(4)、(5)については、人事院調査でも民間の再雇用職員の水準は8割近くになっており、再任用職員、60歳以後の正規職員について最低でも8割相当に引き上げること。とりわけ、7割に到達していない教育職給料表については早急に引き上げを求めたいと思う。項目7については、教員の賃金が低すぎるという問題は大きな問題になっているため、抜本的な改善を求める。項目8について、大阪市の初任給基準は、民間と比較し大きく下回っている。今春闘では、大手企業が人材確保のために初任給の大幅な引き上げを図っていることから、格差は広がるばかりである。大阪市として、中小企業への支援とあわせて初任給引き上げを求めるものである。項目9、(3)、(4)については、給与水準が低すぎるため人材確保が困難な状態が続いていることは問題である。給料表の水準を抜本的に引き上げを求めたいと思う。処遇が低いことから来る欠員の状態が解消されないことは、子どもたちの命にも関わる重大問題と認識すべきで、募集をしているが集まらないということで済まされる問題ではない。人材が集まらない原因をきちんと分析し、対策を早急に取り組むことを求めたいと思う。項目11の(4)については、低すぎる再任用職員の処遇について改善を求める。令和6年度から会計年度任用職員にも勤勉手当が支給されることになった。期末勤勉手当は正規職員と同じ支給月数とはなるが、現行の再任用の一時金支給月数では逆転現象が起きかねない。再任用職員の業務実態は、その経験を活かして、正規と遜色なく業務を行っている労働実態がある。その実態に即した処遇の改善を求めるものである。とりわけ、一時金については、正規職員と同等の支給月数とする改善を至急行うことを強く求める。項目13の(2)については、昨年の確定交渉で人事評価制度及び給与反映の改正が行われたが、生涯賃金に大きく影響を及ぼす相対評価の給与反映の廃止を求めたいと思う。項目14の(1)については、住居手当の改善を求めている。持家がほとんどの教職員は、住宅ローンの上に固定資産税等を負担しており、住宅手当の支給を求めるものである。労働条件要求については、項目1について、自然災害が頻発し、南海トラフ地震がここ10数年のうちに起きる確率が8割近くになることが予想されている。地球温暖化で新興感染症が発生することが増えてくることが言われている中、公務、公共の役割の重要性は高まっている。しかし、度重なる市政改革のもとで減らされてきた人員では、これらの災害に対応できないのは明らかである。今こそ人員増に踏み込み、これらの対応ができる人員、長時間労働解消に向けた対策に踏み込むことを求めるものである。項目2に関わって、新型コロナウイルス感染症は、大阪市の公衆衛生、医療体制が脆弱であることを明らかにした。死亡者数全国1位を繰り返してはならない。保健師をはじめ専門職の大幅な増員が必要なことは明らかである。大幅な増員を図ることを求めている。項目3について、度重なる市政改革で、どの職場も人員ぎりぎり運営されている。そういった中で、年度途中

での欠員は残された職員にとっても大きな負担であり、余裕の持った人員配置と速やかな補充配置ができる制度創設を求めている。項目 4 は、国において保育士の配置基準が変更されることになったが、大阪市はその実施を拒んでいる。速やかに配置基準を見直すとともに、大阪市独自にさらなる改善を行うことを強く求める。項目 5(5)、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種や感染による後遺症に苦しむ教職員、職員に対しての配慮、後遺症は長く継続することから特別休暇を認めてもらいたいと思う。項目 6 について、会計年度の公募によらない再度の任用にあたって、勤務実績は人事評価で確認できる。総務省のマニュアルにある 2 回までとあるのも、強制ではないことから、再度の任用上限を撤廃することを求めている。項目 7 について、非正規職員の勤務労働条件を抜本的に改善することは、私たちが繰り返し強く要求している重要課題である。今や非正規職員は市政運営になくてはならない存在で、その労働は正規職員と遜色ないのが実態である。非正規で無給とされている休暇の有給化をはじめ、正規職員と非正規職員の不合理な待遇格差の解消を求めている。とりわけ、病気休暇及び生理休暇の有給化、病気休暇の日数を正規職員と同様にすることは喫緊の課題であり、至急改善することを強く求めたいと思う。項目 8 については、定年引き上げに関係して、希望する職員が最低限、年金支給までの間は任用されることを求めるとともに、加齢困難職種への対応など、定年まで働き続けられる職場環境の整備を求めている。項目 9(5) については、4 月からフレックスタイムが導入されることになったが、その運用実態や実績を労働組合に説明するとともに、制度の改善に向け真摯に協議することを求めたいと思う。項目 10 について、大阪市の長時間労働が大きく改善しない原因の一つに、労基法 33 条 2 項に言う、「公務のため臨時の必要がある場合」が安易に考えられ、また適用されているのではないか。ここで述べているように、長期間労働解消の実効ある対策を行うためにも検証を行い、その結果を説明することを求めたいと思う。昨年も申し上げたが、平成 31 年 3 月に当時の人事室から出された大阪市における時間外勤務の上限規制にかかる取組みについては、特例業務の範囲が示され、それにより時間外勤務をした場合には、各所属において検証し、四半期ごとに人事室から所属に報告を求めることになっている。総務局として、その報告を検証し労働組合に説明することは、たとえ管理運営事項であっても、時間外勤務のブラックボックス化を防ぐためにも必要であると考え。大阪市労使関係に関する条例にも規定されている、管理運営事項について説明を行うことを妨げないとあることから、説明を求めるものである。項目 10 について、いつも強く求めているが、保育所や学校園では労働基準法や条例に定められた休憩時間が取れていない実態を毎年指摘していることに対して、引き続き適切な付与の徹底を図ってまいりたいと回答されている。しかし、実態を調査もせずに、不適切な状態を認めないのであれば、適切な付与は実現できないことから実態調査を求めている。市労組連がこの数年、保育所の開所時間と勤務開始時間が同じことにより、不払いの時間外勤務が行われていることを指摘し、改善を求めてきたが放置されてきた。この間、こども青少年局との交渉でも、これまで勤務時間内で保育受け入れ準備をすることとしてきたと回答があったが、それが労働基準法に反していることの認識が示されなかった。3

年遡及することが示されたが、その認定方法について納得できるものではない。真の解決を図ることを強く求めるとともに、これまで未支給であったことに対して市長からの謝罪を求めるものである。項目13について、病気休暇、休職が増えている大阪市教職員の精神疾患による休職は、政令市で最多となっている。休職、休業、休暇制度の改善を強く求めるものである。とりわけ、妊娠障害休暇の他都市の状況を認識し、直ちに改善することを求める。学校要求では項目1について、教員の労働に見合った残業代が支給されていないこと、教員の繁忙問題は今や全国的な大きな問題である。国民的要求となっていることの実現を求めている。項目6については、異常な日本の教職員の長時間労働の軽減を図るためにも教員増を求めている。項目9の(5)、権限移譲時に地域手当増額分を基本給の引き下げで対応したことは誤りである。早急に給与水準を復元することを求めている。項目9の(6)は、学校園で多くの女性が教職員として頑張っているが、権限移譲前の勤務条件、労働条件から後退しており、早急に権限移譲前の水準まで戻すことを求めている。また、仕事と家庭の両立支援、ワークライフバランスの観点から、さらなる改善を求める。労働安全衛生、福利厚生関係では、項目2について、定年引き上げに伴い高齢層職員が増えることから、各職場での労働安全衛生体制の強化、徹底を求めている。項目5について、パワハラ根絶のためにも相談しやすい環境を整備することが重要課題である。相談窓口の改善を求めているが、先頃、外部通報窓口が設置されるということが報告された。しかし、相談窓口ではないというところでは、さらなる改善を求めたいと思う。項目9、福利厚生が充実しているかどうか就職先選択の大きな選択肢の一つになっている。そのため、企業でも会社が一定の負担をしているのが普通である。しかし、大阪市では雇用者負担をしていない。賃金でも格差がつき、福利厚生でも格差がつけば、ますます人材確保が困難になるのは明らかである。雇用主として責任ある対応により、互助会への負担を求めるものである。

(市)

ただ今、申し入れをお受けしたところであるが、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これまで以上に求められていると考えている。要求については今後慎重に検討するとともに、十分な協議のもと、交渉を進めてまいりたいと考えているのでよろしく願います。

(組合)

ただ今、春闘要求を申し入れさせていただいた。どれも切実な願い、要求となっているので、それぞれの関係課の皆さんは真摯に受け止めていただき、ぜひとも1つでも2つでも前進させていただきたいと思う。今日はまた現場から来ていただいているので、それぞれの現場の声を聞いていただきたいと思う。

1つ、保育士の問題だが、今回、国が配置基準を見直そうということで大きく動いている。やはり今の大阪市の状況として、保育士一人に対する子どもの受け入れる人数は本当に多

い。そこを今回、4歳児、5歳児、それから3歳児もということを行っているが、現場では一番問題にしているというか、もっと考えてほしいと思っている。1歳児の6対1というのがある。ここをせめて5対1というふうに変えてほしいという、そういう要求がすごくある。それについては、たぶんこども青少年局からいろいろと話も聞いているかもしれないが、そういう問題が解決することが、保育士の労働条件も良くなるということで、今この時期、会計年度とかで所属が決まったりとかしてきているが、やはり条件が悪すぎるということで、他の衛星都市とかに流れていっている。正規だけじゃなくて、会計年度の職員でも流れていっているという状況があると思う。やはりそこで勤務の中身で言ったら、病休も有給化してほしいし、いろんなことをやはり正規と一緒に、頑張っている、そこをやはりきちっと見ておいてもらって、ちゃんと条件を改善していただきたいと思っている。それから早出の問題、朝超勤の問題。この間ずっと言ってきたいて、やっとこども青少年局が腰を上げた。でも本当に、これまで7時半開ける、出勤7時半でもよしと、それがいけていたというふうに認識している。いやそうではなくて、現場はもっと早く来て、早出の保育所を開けるための業務をこれだけやっているということを言っているのに、こども青少年局はできている。そこがやはりこども青少年局との交渉の中でも質したが、やはりそこって、おかしいことをやってきているのに、それに対しておかしかった、すみませんとちゃんと謝罪するべきだと思うし、その遡及についても、どんなふうなやり方をするとか、まだまだ全然提示されていない。この問題、きちっとやっていただきたいと思う。

大阪での大規模災害についてだが、就職したときに区役所へ配置されて、その当時というのは、例えば税務課は税務課職員として、かなり的人数で仕事をしていた。今、民間が入っているが、いわゆる住民情報課についても、きちんと職員が窓口に出て対応してきている。生活保護の部門であっても、ケースワーカーが基本的にすべての仕事をしていた。今回、会計年度ということで、区役所で今、子育ての相談にのっているのだが、今言ったみたいに税務課の職員はいないし、戸籍、住民情報の部分も民間が入っている。生活保護の場面でも、いろんな業務の細かいところで会計年度であったり、ちょっとびっくりしたのだが、いわゆるパソナの民間の職員が数名入っているというあたりで言えば、かなり職員数が減っている。非常に。なおかつ、非正規の方が増えているということで、これ、一体、災害が起きたときに、その当時でもどうするのかとは思っていたが、本当にこれで市民の生活、暮らしを守って対応できるのかということで考えると、非常に不安になる。それだけの職員がいて初めて、回ったかどうか分からないが、やはり細かな、きめ細かな対応ができたのだろうと思うが、今的人数で、多少人口が減っているとしても、やはりきちっとした対応ができるとは思わない。私、大阪市に住んでいるし、そのへんでは非常に不安なところもある。そのことも踏まえて、やはり正規の職員で仕事はするべきだと私は思っているの、人員の確保というのは必ずきちっとして欲しいと思っている。それと保育士の話だが、いわゆるエッセンシャルワーカーということで、おととしか、10月くらいに9,000円ほど、国の方が予算を付けて、現場的には、これで現場、保育士の給料上がるという話になったら、人事院勧告

でということで、それで喜んだけど結局何も恩恵被らなくて、今年からか、地方交付税交付金の中に入っている、国が予算措置をしているはずなのだが、やっぱり保育士の給料は上がっていない。一体、この国が予算措置をした分はどこへ回しているのだろうと、すごく素朴な疑問。もしそのへんのことが分かれば、また教えていただきたいと思う。今、紐付けで入ってこないのだから分りにくいかもしれないが、やはり子どもたちの命や生活を守っている保育士については、今の給与水準は本当に低いと思う。国も予算措置されているし、必ずそれはその趣旨に沿うような形で対応してほしいと思う。

労働条件関係要求の6番、7番。会計年度の職員は、行政だけではなくて教育分野にも入ってきている。具体的には特別支援学級のサポーターであるとか、SSSの手伝いをしてくれる方とかで入っていただいている。学校現場は、その会計年度の方がいないと本当に回らないということで、会計年度で働く方の賃金も含めた勤務労働条件を向上させていただきたいというのが、まず大きなところである。教職関係の要求書でいくと、項目3番の業務量に見合った教職員を配置することということで、一応、国の定数でももちろん来ていただいているのだが、市費で特別専科教諭制度が今回入ったが、それでも全然人が足りないということで、やっぱり市の制度として、学級数が40人以下、生徒って35人だが、特別支援学級の子たちが入ると40人以上の学級が、うちの学校でもあるので、市の制度で学級数を35人以下にできるような人員配置をするべきだと思う。12日に内示が出たが、その多くは定数内講師で雇われているということで、やはりその教員の正規化、正規を増やすということと、講師で定数内で雇うのであれば、項目7の所にある2級にすると。現場の話をこの間させていただいているが、講師であっても担任を持つ、主任をやる、中には学年主任とか。今年度あるかどうか分からないが、過去には教務主任を講師がやっていたとかそんな話も出ているので、2級、1級と2級の差がないようにしていただきたい。同じ関係で言うと、項目13の所に、学校栄養職員は、以前はまだ講師、それでも差があったが、講師だった。国の制度として栄養職員に変わった。私たちも正確にはまた提示したいと思うが、基本、聞いているのは、正規と栄養職員の場合は月6万くらいの差がある。一方で、食育とか大事だと。アレルギーの問題も、新しい制度になったので、その対応がこれまた非正規の方がやっているということで、やはりその人件費も含めた予算の使い方というのを考えていただきたい。基本は正規でしかない仕事を臨時教職員にさせるというのは、やはり制度としてもおかしいと思うので改善をよろしく願います。

2点ある。学校関係要求の1番、6番あたりかと思うが、今、時差勤務とか、それから早く帰らなさい、ノー残業デーみたいなことを言われて、学校でもやっているが、でもやはり忙しさに変わりはない。なぜかと言うと、スクールサポートスタッフとか来てくださって、ちょっとでも楽になったという部分はあるが、やっぱり本来、私たちの仕事である子どもを教育するというに関わって、準備とか評価であったりとか丸付けであったりとか、そういうことを人任せにできない人もいる。それ、どれくらい分かっているのかというのを確かめながら、自分の業務に本当に響いてくるので。そのへんで業務量が減らないので、ここに

あるように、私たちの業務量に合ったちゃんと人員を配置してほしいと思う。人を増やすか、仕事を減らすかしか、私たちの願望はなくならないので、いつもここでは言っているが、やはり業務量、本来の私たちの教えるという業務はなかなか減らない。プリント刷る時間ができたから教材研究できるとか、そういう簡単なものではない。一番大切な部分で、一番子どもたちに直接関わる部分で、ここは大切に考えていただきたいと思う。それと9番の(5)、権限移譲のときに教育職給料表を減額させたことを忘れていない。これずっと残っているので、いつやってくるのかというのをいつも抱えている。それからその次の、ちょっと詳しくは書いてもらったが、女性教職員の母性保護の問題。妊娠障害休暇が政令都市に移譲されたときに7日に減った。私たちはたくさんの女性の教職員が、政令市に権限移譲されたということで、たくさんの女性教職員、職員も含めて増えたと思う。そのたくさんの女性の母性の保護を訴えている。中にいくつか書かせていただいたが、大阪市が7日というのはすごく短い。2週間出している所もあるし、京都では3週間、和歌山でも10日間。そういうふうに、やっぱり1週間ではちょっと心許ないところがある。教職員だけじゃなくて、全女性の職員、母性に関わるものとして、別に教職員だけをというふうなことではなくて、全女性の職員の母性保護を訴えたいと思う。ご検討されたい。

一言だけ。現業職員の増員だが、大阪市は言うまでもなく大都市。地方から大阪市、いわゆる大都市に流入してきて、いろいろ大都市で仕事をしてもらって、なんとか回している。だから大都市として、地方に災害とかが起こったら、大都市の誇りというか、そんなもので地方の災害の支援に行けるような体制を作るべきではないかと思っている。実際、この間、私よりもここにおられる方の方が詳しいと思うが、能登半島地震で支援に行っている方というのは、結構、現業職員の方って少なくない。あと2次避難所なんかには保健師なんか支援に行っているというふうに聞いている。したがって、現業職員の人数を、新市政改革プランでは最低限必要な人数という表現があるが、果たしてそれで大都市として、最低限必要な人数を確保すればいいという、そういうものなのかなと。大都市の誇りとして、いろんな地方で、大阪市以外の所でも災害があった場合に支援に駆け付けられるような体制を、大都市として構築すべきではないか、あるいは構築してほしいという、そういう思いが今ある。

いろいろ、現場からの声もあった。やはりその現業職員で、町の様子を一番、この庁舎の中でいる方々よりも町の様子を一番知っている。どこに誰がいるとか、どこにどういう高齢の方がいらっしゃるとか。そういう現場、大阪市をよく知っている人たちなので、そこを民間委託とかして人員削減とかを進める中で、技術の継承などができなくなれば、本当に自治体としての役割が発揮できないというところでは、もうこれ以上減らすべきではないし、逆に増やすべきである。もちろん、教員も一般職も増やしていくべきである。大阪市、東京一極集中とか言うが、関西圏では大阪市も人口を増やしている。人口が増えているのに職員は減らし続ける、それで大規模災害が起きたときに対応できるかというのが我々の大きな疑問なので、そのために今回、今までにない万博中止や防災対策の要求を掲げているわけで、我々としては賃金労働条件だけの問題じゃなくて、市民の命を守るために賃金労働条件を

改善してほしいということもある。万博の問題とか、これは賃金労働条件ではないと言われるかもしれないが、今までも大型開発を失敗して、職員に9年も賃金カットをしてきたので、そういうことをしないと確約してくれるのであればまだしも、これでまた万博やカジノで大きな失敗したら、また職員に何十年も賃金カットをさせるのかということでは、十分、賃金労働条件の問題であるし、我々が交渉を要求するのも当然である。今、万博問題で、本当に災害の、ある国会議員は、この万博を開催することが、北陸で被災された方々が前向き力になるというような、とんでもないことを言う人がいるが、万博開催よりも現地の復興、未だに水道が復旧していない、道路も完全に復旧していない、支援を求めているのに、先ほど言ったように、大都市として支援に最大限の力を注ぐというのが本来の姿ではないかと。もちろん国が第一義的にやるのは必要だが、日本の大都市である大阪市が、支援に積極的に関わる、その上ではこの万博中止、今、中止を決断すれば、違約金350億円で済む。4月中旬過ぎれば、800億円以上負担が増えるということでは、今こそ中止を決断して、それに回す金を復旧で、この物価高に苦しむ市民の生活、中小企業の支援のために回すべきだと思うので、ぜひとも我々の要求をよく検討していただいて、できるところから一歩でも二歩でも進めていただきたいと思いますのでよろしくお願いします。