

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10月16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

(組合)

2024年賃金確定市労組連要求書を提出する。2024年市労組連賃金確定要求の申し入れに当たり、一言申し上げる。はじめに、10月9日、衆議院が解散され、10月15日公示、10月27日投開票で衆議院総選挙が行われることになった。突然の解散により、選挙事務に当たる職員においては、時間外労働の規制を上回る超過勤務が予想されるが、選挙事務が特例業務に当たるからといって働かせ放題になってはならない。市選挙管理委員会及び各区選挙管理委員会にあつては、職員の命と健康を害するようなことがないように準備の段階から職員の様子や超過勤務の状況を把握し、安全配慮義務を果たすことをまず要請するものである。さて、選挙の原因となった自民党による組織的な政治的犯罪とも言える裏金問題は、国民の間に大きな政治不信をもたらしている。改正政治資金規正法は自民党、公明党、日本維新の会の賛成により、裏金づくりができる仕組みを残したまま成立した。また、岸田首相は落ち込んだ自民党の支持率を回復するために、総裁選不出馬を選択し、9月27日に行われた自民党総裁選では石破氏が総裁となり、10月1日、首相に選ばれた。しかし、石破首相は「ルールを守る」「日本を守る」「国民を守る」「地方を守る」「若者・女性の機会を守る」の「5つの守る」を打ち出したが、総裁選で言ってきたことをことごとく翻し、国民との約束を守ることができない首相に国民は幻滅している。このような政治不信は、行政への不信にもつながってくるものである。大阪市の行政運営が政治不信の影響を受けないように、市労組連は今年の秋季年末闘争で自らの要求実現と政治を変え、住民要求実現のために奮闘することを表明するものである。大阪・関西万博開幕まであと半年となった。しかし、建設工事は大幅に遅れ、ガス爆発やヒアリ問題、脆弱な防災計画、バラ色のイベント情報は流す一方、公衆衛生問題など市民に必要な情報を知らせない万博協会など、問題が噴出している。そして、何よりも問題なのは、「万博は成功した」と何が何でも言うために子どもたちの無料招待事業を強行し、動員しようとしていることである。安全の問題、交通の問題、災害時の安全確保等、子どもたちの命と健康を脅かす無料招待事業は、保護者や教職員にとって不安しかない。中止することを万博協会に進言することを強く求めるものである。10月1日、カジノ用地がカジノ事業者に引き渡された。月額2億円の賃料の契約とされている。しかし、その算定根拠はあり得ない前提条件の下、あり得ない鑑定価格が出され、あり得ない格安賃料となっている。私たちの仲間が住民監査請求を行っているが、その資料によると本来の鑑定条件で行えば、月4億7,000万円の賃料となり、賃貸期間33年で約1,000億円の損害が大阪市に発生するとされている。これは、大阪市が強調するコンプライアンス違反に当たるものと考ええる。また、今後の財政収支概算(粗い試算)では、高齢化の進展、障がい福祉サービス利用者増加等により、今後10年

間収支不足が続くと言いながら、カジノ事業者には33年にわたって大阪市に納めるべき賃料を格安にすることは市民への裏切りであり、ダブルスタンダードと言わざるを得ない。

1月に大きな地震に見舞われた能登半島は、復旧・復興が進まない中で、9月に豪雨災害に見舞われ、ダブル災害で生きる気力、生活が瀕死の状態である。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。このようなときに万博をやっている場合ではない。万博を中止し、大阪市の財力と復興作業のための人員を回すことを求めるものである。この間、市労組連は市政の3つの転換を求めてきた。第1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2に、新型コロナウイルス感染症で明らかになった大阪市の脆弱な医療・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3に、市民の命と健康、生活を守るために奮闘を続ける教職員・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。教職員・職員は、このような状況の下でも市民生活を守るために職務に励んでいる。職員が健康で生き生きと職務に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書を提出するものである。当局においては、教職員・職員の切実な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、書記長のほうから説明するので、よろしくお願いします。

それでは、私のほうから教職員・職員の賃金・労働条件の維持向上に関して、私たちが重視する問題点について申し上げたい。大阪市人事委員会が9月27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11,631円、2.92%下回っているとして給料表の引上げ改定、優秀な人材確保及び採用市場での競争力向上の観点から大卒初任給23,800円、高卒初任給21,400円引き上げ、改定については若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引き上げ、一時金については0.10月の引上げを期末手当及び勤勉手当に均等に配分することを勧告した。しかし、11,631円、2.92%の改定率では、厚生労働省が発表している「民間主要企業春季賃金賃上げ要求・妥結状況」が示した今春闘の賃上げ率5.33%にも及ばない低水準であり、物価高騰が続き、進む生活悪化を改善させるには極めて不十分である。消費者物価指数は2020年を基準とした場合、2024年8月には109.1%と上昇しており、毎月勤労統計調査によれば物価は現在もなお毎月前年同月比2.2%から3.3%の上昇を示している。このような物価高騰が長期間にわたり続いている中で、中高年層にも等しく大きな負担がのしかかっている。報告等は、この間続けてきた若年層に重点を置くことを今回も続けたが、中高年層の知識や経験、職場での役割を正しく評価しないものである。また、若年層職員やこれから大阪市への就職を考えている人たちにとっても、若いときはよくても中高年層になるほど賃金が上がらな

くなる現実、将来の展望を見えなくさせるだけではなく、このような給与体系で長期間にわたって住民のために頑張ろうと思えるだろうか。人材確保の観点から踏まえて、大阪府当局は全ての職員が等しく改定の効果を受けられる給料表改定を行った上で、若年層に上積みをするべきである。保育士給料表については、「民間保育士の月例給が増加傾向にあるとして、人材確保の観点から踏まえ、初任給を含み若年層を中心に、行政職給料表との均衡を考慮した上で引上げ」とした一方、幼稚園教員については「民間幼稚園教諭を上回っているが、行政職給料表、幼稚園教員以外の専門職の改定状況、人材確保の観点を考慮して対処する必要がある」と引上げを明言していないことは許せるものではない。市労組連は、行政職給料表との均衡だけでなく、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上率にすることを求めるものである。「給与制度のアップデート」の先行措置として、初任給について優秀な人材確保及び採用市場での競争力向上の観点から大卒初任給23,800円、高卒初任給21,400円引上げを示した。しかし、民間初任給と比較すると大卒で11,302円、高卒で4,911円まだ下回っている。これでは、大阪府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。また、全職員に引上げ効果を行き渡らせるためにも、初任給基準の引上げ、最高号給の引上げをセットにして実施することの検討を求めるものである。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することとした。今年度から会計年度任用職員の一時金は、正規職員と同様の支給となった。しかし、再任用職員の支給月数は正規職員の半分、今回の引上げ月数についても正規職員の半分に抑えられている。再任用職員は長年の知識や経験を生かし、正規職員と変わらない業務を行っている。そのことを正しく評価しないものであり、また一時金が賃金の後払い、生活費が増大する夏季、年末に生活費を補完する役目を果たしており、一時金の性格からしても正規職員の半分であることは問題である。市労組連として、支給月数を正規職員と同様にすることを強く求めるものである。人事院勧告が配偶者にかかる扶養手当について、「配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況に対応する」「配偶者への扶養手当は減少傾向にある」として廃止を打ち出したことを受けて、大阪府の報告等は「本市の扶養手当は国の制度を基本としている。配偶者を取り巻く社会情勢は本市と国の間で大きな違いはない」として、人事院勧告に追随した。この問題は、2023年9月の全世代型社会保障構造本部が企業における配偶者の扶養手当廃止を打ち出したことで、人事院勧告につながったと理解しているが、しかし、国の調査では家族手当ありが74.5%、配偶者の家族手当を見直す予定なしが73.6%、大阪府の調査でも家族手当ありが73.1%、配偶者の家族手当を見直す予定なしが74.7%と配偶者の手当をなくす根拠にはなり得ない。この問題は、税の扶養控除問題や人事異動の在り方などが関係する事項であり、また様々な事情で扶養対象となっている、ならざるを得ない配偶者のことを無視したもので許されるものではない。最低限、扶養にならざるを得ない配偶者への配慮を示すべきである。報告等は、市労組連が強く求めている非正規職員の切実な要求である同一労働同一賃金、病

気休暇をはじめとした無給となっている休暇の有給化や正規職員への道を開くこと、とりわけ切実な病気休暇や生理休暇の有給化、病気休暇の正規職員と同様の日数にすることは喫緊の課題として、その実現を強く求めてきた。そのことに触れていないことは、問題である。当局に対して、非正規職員が希望を持てる回答を強く強く求めたいと思う。会計年度任用職員制度については、今年6月、国の期間業務職員の「3年公募要件」が撤廃され人事院規則が改正された。それに合わせて、総務省が「会計年度任用職員制度導入等に向けたマニュアル（第2版）」を改正し、公募によらない再度の任用2回を限度とする条項を削除した。しかし、この報告等はこのことに触れていない。会計年度任用職員にとって、雇用の不安を少しでも改善させることにつながることに触れなかったことは問題である。総務省マニュアル改正に従い、公募によらない再度の任用の回数の制限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。また、非正規職員についても5年の任用継続がされれば、本務職員への任用替えができる制度の創設を求めたいと思う。高齢層職員の処遇について、定年引上げに伴い高齢層職員に多様な働き方を可能とする制度が設けられたが、一方で給与や処遇に大きな影響を与えてきた。昨年の回答では、「高齢期の働き方について選択の幅を広げてきた」と言うが、高齢層職員がやりがいを持って働き続けられるためには、生活できる賃金が保障されることが前提である。昨年も申し上げたが、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、55歳以上の昇給停止の廃止を求めるとともに、55歳以上の職員全員に昇給機会を与えることを求めてきた。最高号給付近に滞留する職員が増える一方である。最高号給を大幅に削減し、行政職でいうと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る。定年が延長された下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、「制度面における見直しにより納得性の改善は見られたものの、運用面において、なお課題が残る」として評価者と被評価者のコミュニケーション不足を解消することが納得性を高めるとしている。しかし、納得性を高めたとしても、市民のために組織として仕事をすべき公務の仕事に相対評価はなじむものではないという根本原因は解決するものではない。市労組連は、人事評価の給与反映廃止を求めるものである。そこに到達するまでの間は、職員の不満が少しでも解消に向かう制度改善を当局に求めるものである。長時間勤務の是正については、「DXによる業務のスリム化、業務量に応じた適切な要員の確保に取り組むことが重要」「各管理監督者による職員の勤務時間の管理が徹底されるよう努めていただきたい」という消極的な対応に終始している。市労組連は、人事委員会の要請で、人事院が2023年から勤務時間調査・指導室を設置して対策に乗り出していることを指摘して同じような組織を作って取り組むことを求めてきたが、報告では一顧だ

にしていない。労務監督機関としての役割を発揮していないと言わざるを得ない。市民ニーズの多様化、業務量に応じた適正な要員配置を言いながら、正規職員の非正規職員への置き換え、繁忙時には他の部署からの応援がないと回らない職場、産休・育休代替が安心して取れないなど長時間労働を助長することばかり行われている。根底には、職員をコストとしか見ていないところに根本問題がある。職員はコストではなく、社会・市政への担い手であり、資源である。また、職員は市政運営に欠かせない人材であり、財産である。そして、職員は労働者であり、健康で安全に働けられる権利がある。当局には、職員に対する安全配慮義務がある。この認識に立ち、管理監督者への労働時間管理の研修の実施や、2024年4月25日付、総務局人事課長通知「時間外勤務の上限規制にかかる取組の徹底について」の徹底を図るとともに、各所属の取組状況を明らかにすることを求めたいと思う。報告等は、学校園の教員の長時間労働の問題について、令和5年5月に「第2期学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、教員の働き方の満足度を高める取組が進められている。また、令和6年8月には、国の中央教育審議会から「学校における働き方改革のさらなる加速化」「学校の指導・運営体制の充実」「教師の処遇改善」を一体的・総合的に推進するという答申が出されていることを挙げ、その成果を注視する態度にとどまっている。教職員の長時間労働の問題は、社会の大問題となっている。教職員の賃金引上げや超過勤務手当の支給、受け持ち授業数の削減、教員や講師の欠員解消や、教員の精神疾患による休職が全国一多い問題、給特法による働かせ放題への対応、少人数学級の推進などやるべきことはたくさんある。国の動向を見るのではなく、総務局、教育委員会、人事委員会が協力して大阪市の学校園で働く教職員の長時間労働問題解消に向けた取組を早急に行うことを強く求めたいと思う。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昨年は「検討する必要がある」としていたが、今年は「人事院で行われている調査・研究を注視する」と後ろ向きな態度に後退している。当局は、人事委員会の態度を待つのではなく、長時間労働解消や職員の安全に配慮して制度導入を検討することを要請したいと思う。大幅増員など実効ある長時間労働縮減の対策を求めるものである。職員・教職員の欠員の解消、人材確保の問題は、大阪市にとって喫緊の課題である。毎年申し上げているが、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り、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1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。また、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。正規職員での配置を制度化し、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当たっては、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様々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。この点については、報告等が退職者復職制度の

導入など多様な働き方を受け入れる制度づくりを求めることを考慮することを求めたいと思う。休暇問題について夏季休暇の半日運用を毎年強く要求している。そのたびに申し上げているが、1日取得が夏季休暇の趣旨と言うが、1日取得しか実現できない夏季休暇の趣旨の科学的根拠は何であるか。我々は現場で働く職員の声を聞いて基づいて要求している。今、働き方の選択肢を広げるといって様々な制度が整備されてきている。そうであるならば、職員の要求で挙げられている夏季休暇の半日運用という選択肢がなぜ用意されないのかが不思議である。ぜひこの交渉の中で実現することを強く求めたいと思う。その他、看護休暇要件の拡大を含めた改善、妊娠障害休暇を大阪府並みに14日とすること、短期介護休暇の要件緩和、不育治療のための休暇や孫休暇の新設など働きやすい職場づくりのための休暇制度の改善を求めているとおきたいと思う。最後に、2025年万博開催まで半年を切った。万博には、様々な問題が山積みしている。何よりも安全が保障されないことは、子どもたち、市民、来場者、労働者、職員にとって命にかかわる問題である。住民の命を守るべき自治体として、万博中止を求めるものである。面子や目先の負担にこだわるべきではない。大阪市が自治体の本来の役割を果たすために、そんな大阪市の市政運営をするためにも職員の賃金労働条件の改善は必須である。重点的な課題を申し上げた。個別の要求項目に対する具体的な意見等については、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おきたいと思う。

(市)

ただいま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18日に皆様方から春闘要求の申し入れをお受けして、9月27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って、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、よろしくお願いする。

(組合)

それでは、本日は現場からの仲間が来ているので、ぜひとも現場で働く労働者の状態なり思いを聞いていただきたいと思います。

(組合)

市民局で会計年度任用職員をしている。この夏は暑くて大変であったが、職場の環境衛生含め申し上げたい。今、1階に勤務しているが、この4月に入って、ロッカーが与えられているが、傘が1本入るようなロッカーがあつて、ほとんど自分の服も置けない。いろんな職場を回ってきたが、特に本庁内の休憩室もそうなのであるが、食事をする場所もない。会計年度の場合は自分の机も保障されてないと。場所がない。毎日、私どもは4階に上がったり1階に下りたり、毎週席が変わるわけである。そのような職場におり、室内も大変狭い状況で、足が不自由な方や高齢者もいるが、転んだりしたらけがをするような、実態の職場であり大変驚いている。食事も1階の自分の事務室から離れて、市民の方が休憩されるところで食事をしたりしている。衛生上もいろいろあるが、それと同時に1階のスペースでクーラーの絡みもあつて扇風機を回したりしているが、60人ぐらいいるが、角のところの温度が2度ぐらい高く空調もきかない。かなり現場の実態も説明してやっているが、プリンター等の機械がいろいろあり、現状で言えば扇風機などでちょっと工夫するとか、4階にある扇風機を持って下りてくるとか、庁内の改造をしたり、施設を改善するなど、そういう点は予算上も含めてなかなか難しいとのことである。一方では、紙や仕事にかかわる資材の無駄を省くと言われている。それには確かに努力はしているが、やはり職員の健康管理とか安全衛生について深刻な実態がある。先日も本庁支部のいろんな出先機関の組合員の話聞いたが、出先でもかなり条件が悪い。正規ももちろんだが、非正規の会計年度任用職員の対応については、かなりひどい実態があると感じている。そういう点で、これは1つの出来事かもしれないが、職場の実態をつぶさに一度拾い上げていただきたい。休憩室もない。食事をする場所もない。それは仕方ないだろうと、どうしようもないということでは、労働条件改善含めて、やはり基本的な健康で市民にとって役に立つ仕事をするうえでは、職員自身が元気で明るく市民と接する仕事もできないという実態があるので、その点ぜひ努力を願いたいと思う。あとは、3年の任期切れということで、絶えず2年目なりあと1年になれば次の仕事を探さなければならず、苦労してきた経験もある。やはり安定的にその仕事に精通した形で市民の方にもお役に立てるし、仕事を的確に進めてトラブルのないような形の仕事をしたいという方が多くおられるので、その点を踏まえた努力を要員確保も含めてお願いしたいと思う。

(組合)

保育現場のことについて申し上げたい。今、本当に保育所の現場では欠員状態が続いており、産休に入った後も来ない。代わりの方が来られない。その年度内は、産休から育休に入っても人が配置されないで、産・育休者がいると必ず1人いると1名欠員、2名出ると2名欠員というような状況になっている。このところではないけども、本当に子どもたちの育ちも家庭環境も厳しくなっていることもあり、障がい認定とか認定されていなくて障がい児としては数えられていないが、大人と1対1の関わりを求める子どもたちも増えており、各保育所には2名とか3名とか休暇に入るような職員を配置しているが、そう

いった産休で欠員が出てしまったら、そこに回ったりとか、保育士として手をかけたい子どもたちのところに内部運用で人を配置したりするので、フリーの職員が本当にいなくなってしまい、あと主任級の職員がクラス応援に入るといった状況で、大変厳しい状況で過ごしている。なんせ子どもたちの命を預かっている仕事なので、何としても本当に命を守らないといけないということで、保育士たちはみんな本当に体を張って仕事をしている。だが、給料が安いということで、若い保育士が、本当に優秀な保育士がやはり生活が大変と辞めていく人も後を絶たない。そんな状況なので、保育士の採用は確かに毎年しているが追いつかない状況が保育の現場では起こっている。その原因をしっかりと考えていただいて、保育士の処遇改善を早急に行っていただきたいと思う。

(組合)

私は今、学校で勤めており、教員になってもう30年以上経つが、ずっと産前産後休暇、特別休暇、府と市とで全然条件が異なり、市のほうがずっと条件が悪く、何とか府並みに改善できないかということを30年以上こういった交渉の場で言わせてもらっているが一向に改善されない。そんな負担をかけるような要求をしているつもりはないが、ごくごく当たり前の要求だと思う。だって府でやれているんだから。教職員も、先ほどの保育の現場と一緒に本当に今は人がいなくて大変な状態で、病休とかが出た場合は本当に欠員状態という形が続いている。人が来ないということは条件が悪いからだと思うし、その辺を本当に真剣に考えていただかないと、比べてどうしても条件がいいところに行くのは当たり前のことなので、本当に今そういう状況であり、せめてそれぐらいは改善していただいてもいいのではないかと考えている。とにかく正規の教職員を本当に雇用して、保育士もそうだと思うが、やはり数を増やしていただかないと、どんどん現場で倒れていく人が増え、入ってくる人がいなくて、また余計に倒れていく人がと、すごく悪循環が続いているので、少しでも改善できる方策を市のほうでちゃんと取っていただきたいと切に願っている。よろしく願います。

(組合)

同じく教育現場で働くが、今定数内講師の方がすごく多い。今は元気に働いておられるけれども、これが1月になったら青くなる。なぜかというと、採用されるかどうかの連絡が全く来ない。来年は非常勤かという話になると、皆さんご存じのとおり非常勤の方々の給料はものすごく安い。ものすごくというよりも、よその金額と比べて桁外れに安い。なので、私学へ移りたいとかそういう要望がどんどん出てくる。そういうような状況になってしまうと、やはり4月の頭に穴開きになる。4月になって学校現場で中学校の教員を電話かけて探さないといけないというのは、状況がおかしいと思う。それを考えたら、やはり給与の改善をしていただいて、何とか大阪市へ残っていただいて、次の年も働いてもらえる状況の給与形態。また、他市に関しては1月ぐらいにはもう採用の連絡が来たりとか、

来ませんかという連絡がどんどん学校にかかってくる状況、もしくは個人のほうから聞いたというのでかかってくる状況を考えると、やはり連絡が遅いと思う。そうなってしまったのでは、大阪市が魅力あったとしても、生活が立ち行かないので他市へ移る。こういう状況になっていると思う。なので、採用の形態の改善をしていただいて、何とか1人でも多くが大阪市の教員で残っていただけるような状況を生んでいただくとともに、採用人数を拡大していただきたいと思うので、よろしくお願いします。

(組合)

毎回言わせていただいているが、今回、産・育休の正規職員代替の問題で管理運営事項に当たるとこの間事前に説明があったかと思うが、今までそうではなかったのになぜ今回これを管理運営事項に入れられたのかよく分からないので、説明いただきたいということと、市長がいろんなところで大阪市制度を作ったとおっしゃっている。ポータルでも見たし、今年についてはさらによい制度にしたいみたいなことも写真入りでおっしゃっている。中には例えば7ページに制度を創設してみたいなことが書かれているので、市長が制度を作ったとおっしゃっているのに、言う割には文章も何もないし、どういう場合にそれに当てはまるのかっていうのが全然ないなかで公言しておられる。市長が制度を作ったと言っておられることにはよかったと思うが、まず早急に整備をして進めてほしいと思う。正規の職員が代替に入ると、その人はずっと大阪で勤めるわけなので、例えば臨時任用で雇って1年でご苦労さまでしたということよりも、正規で入った方は経験をそれだけ積んで次の職場に、その人が次の職場で正規者かどうかは別として、その経験というのは正規の職員で代替入れるとやはり生きてくるわけである。しっかり仕事してくれたが、はい、臨時任用だからさようならというのではなく、そういうことを考えると大阪にとって、正規で空いたところに補充していくということは非常にメリットがあることだと思う。さっきの保育所の話でもあったが、妊娠したということを周りがおめでとうと言えるような状況ではないのはすごく悲しいと思う。少子化と言われている中で、妊娠したということをみんな喜んであげられない。なんという職場かと思っている。工夫の仕方では、政令市でもいくつもそういう形を入れてきてるところもこの間増えてきているし、そういうところを見習ってぜひとも正規職員で代替の対応をするようにしていただきたい。今年も去年も若干そういう形で入ってるところがあるので、何であそこは入って、ここの職場入っていないのかといった現場的には話もあるので、どういう基準で正規で欠員補充をされているのかというのが分かれば、別に今というわけではないが、ここ2、3年、何人入って、どういう職場でどういう理由で行ったという、誰が見ても納得ができるような形で報告というか、こういう形で代替を使われているということを報告いただきたい。市長は制度化したって言うておられるのだから、それに見合うような形で行ってほしいと思う。特に今、保育士の話もあったが、保育士は日々子どもの命を預かっている。組合の会議などでも事故起こさなかったら大阪市腰あげないのではないかなという話が出るぐらい、保育士は

日々、本当に命を預かって仕事をしておられる。そこで欠員があるというのは許されないことだと思うので、その部分については必ず人が入るように対応をよろしくお願いします。私は、会計年度で不登校の子どもの相談員をしているが、学校へ電話すると校長とか教頭が授業に入っていると電話を取られた方が言うことが多々ある。教頭先生、校長まで授業に入っているというのを現実問題として実感があるし、そういう方が授業に入っていると、こちらとしても相談したいこともなかなかできなくて、お忙しいのでなかなか電話でつかまらないので、仕方ないからちょっと学校まで行って話しようか、みたいなことも日常的にある話である。子どもたちの将来を考えて、きちんとした形で先生方は配置してほしいと思うので、その辺もよろしくお願いします。

(組合)

何点か思っていることがある。まず、夏季休暇の半日、なぜそれが実現できないのかというのが、この間ずっと交渉の中でも聞くが、半日でも趣旨には合っていると思うのに、そこが突破できないのは何があって突破できないのかというのが1つ。それから長時間労働だが、この交渉が終わった後に帰るときに見たら、本庁も結構明かりがついている。この時間帯でこんなにも明かりがついているのかと思うぐらいついているときがあって、業務によれば忙しいときもあると思うが、やはり本庁の中でも仕事量と人員が、業務量と合っていないのではないかと。それが市役所だけではなく、それぞれの区役所でも係によってはすごく残業が多いところとか、それだけ残業が多いということは、急な休みも入っているかもしれないが、この業務をするためにはこの人たちが要るので、人が足りないんだと思う。そこを現場の声も聞いて、人が足りないのか、これでは回っていかないのかということで、長時間労働をなくしていこうと。過労死寸前まで働かせたらだめだと思うし、そのラインを超えたらだめだと思うし、だから長時間で仕事が終わらないところの検証はすべきだと思う。ここの係に行ったら毎回残業が多く本当に大変、その係に行ったら辞めていく人が多いというような場所を作らない。どこの係に行っても市民のためにしっかりと仕事をして、自分も健康でずっと働けるような、そういう職場体制にしてほしいと思っている。それと、保育所の保育士の配置基準だが、1歳児の6対1を5対1にしてほしいと言っていく中で、1歳児6人を1人で見るということがどれだけ大変かということをお阪市の人もお分かりになったのだろう。5対1にしていこうというような話が出ているが、できるところからやると言っているのが、大阪市全体でここの保育所では5対1、ここでは6対1とばらばらになるというのは、市民からしたらどうしてここの区はあれで、何でうちの区はこうなのかとなってしまうし、どこの保育所も1歳児は5対1とすべきだと思う。そのためには予算の関係とか色々あると思うが、しっかりと予算も取ってきてほしいと思うし、今さっき話があったように、障がいを持っている子を認定する基準を、保育士は0歳、1歳、2歳、3歳、4歳、5歳というふうにクラスを別々でみんなでその子どもたちを保育しているが、クラス別々でそこに入っていたらクラスをわたって人を行

くってというのは難しいのである。もう無理である。できたら本当に一人一人に手厚く保育をしたいというところかというと、一人一人に加配をつけてほしいと。それが難しいならば、クラスをわたらずに、クラス付けでいくようにしてほしい。先ほどもあったが、そこを人がつかなかったら保育ができないということで、フリーの先生をそこに入れるって内部運用で入れるのだが、そうしたら休暇が取れないということで。まだ、この10月に夏季休暇が取れていないという人がいる。大変なところがあって、この10月の今の時期で、まだ夏季休暇が取れてない。ぎりぎり月末までに何とか取られるかと思うが、夏季休暇がまだ取れてない職場がある。そこはこども青少年局に言うと、欠員にはなっていないと。欠員はどここの保育所と言われるが、その大変だと言っているところは障がいを持ってる子とか要対協の子とかがたくさんおり、そこに人が入っていくということでなかなか休暇が取れない。ローテも早出遅出、大変なときは局から代理とかも来て保育に当たってるというようなところの欄を見たら欠員ゼロである。表上ではゼロなのかもしれないが、現場はそれだけ回っていけないということで何とかしてほしいと言っている。だから、それぞれの現場が何でそのように回っていけないのかというのをしっかりと聞いてもらって、数字とか表の上だけでなく、きちっと配置をしてほしい。あともう一つ再任用について。再任用の先生が本当にこの間ずっとつらそうというか、もう辞めようかなって、先生に残ってほしい、先生にいろんなことを教えてほしいしと言うが、やる気をなくしてしまうと。なぜこれだけ一生懸命にやっても、ボーナスで差がつくのか。特に会計年度がついたというところでは、会計年度の先生は明細書を見て、こんなにもらえてすごいうれしいと言っている横で、再任用の先生はがく然としておられる。いろんな知識も豊富だし、いろんなことですごい人材である。そこを続けてほしいし、でも続けたくないと思ってしまうほど条件悪いと思うので、そこを変えていただきたいと思っている。会計年度については、先ほども言っていたように3年という、そこをぜひとも取っ払ってほしい。

(組合)

それでは、現場からの声を聞いていただいたが、最後に重複するかもしれないが、今回の改定率、厚労省が5.33だが、経団連の集計でも5.58%で、大手のところ19,210円も上がっているわけである、民間は。今回、これの半分しか上がっていないということでは、本当に大変な状況ということで、これだけ民間と公務員の差がついて、それが全然、差が埋まらないということであれば、これから就職しようという人たちにとっては、公務員の賃金は給料が上がらないというイメージがついてしまっていて、公務員になおさら応募が減ってくる。入ったとしても、早期に離職するということにつながるので、ぜひともそこを考えていただきたいし、若年層への重点配分の問題についても、給与条例では職員には所定の勤務時間による勤務に対して、その者の職務と責任に応じて給料を支給すると定められていて、職務給ができていてこれまで人事委員会や当局は言ってきたのだから、その職務と責任に応じた賃金を払うべきであって、そこでこれだけ物価高騰化が長期間で続いて

いるわけだから、ぜひとも中高年層も含めて全ての職員が最低でも今回の勧告の引上率、改定率を実施するべきと思う。扶養手当についても、これは配偶者への家族手当が53%と少しずつ減っているということを理由にしているが、それでも過半数はまだ支給しているわけで、それも先ほど言ったが、それを見直すことを検討していないというのは7割以上あるので、ぜひとも廃止をやめていただきたい。106万の壁とか130万の壁とか昨今、この厚生年金対象者の拡大とかで社会保障に対する費用が、支出が増えていく中で、そういった社会環境の整備が進んでいない中で、こういったことだけ廃止されても本当に生活は大変になるということでは、民法で扶養義務が定められているわけだから、どうしても働けない、働きたくても働けない、扶養にならざるを得ないところに対する手当はきちんとするべきだと思うし、再任用の一時金の問題も本当にこれは解決していただきたいと思うし、あとはまたおいおい事務折衝で言っていく。あとまた事務折衝のときでいいが、今年からフレックスタイムが始まっているが、これまで半年経ってどれだけフレックスタイムが実績あるのか、また教えていただきたい。先ほど出ていた産・育休の代替、正規職員でどれだけの人数の産・育休が出て、そのうちどれだけ正規職員で代替して、正規職員ではないが臨時的任用や任期付で代替した人数がいるのかとか、そういった人数もまた教えていただきたい。この4月に通知もあったが、その前に万博推進局で特例業務のほうを徹底させる話を万博推進局とされて約束させたということを聞いているので、その後、万博推進局の超勤に変化があったのか、この辺も教えていただきたい。ハラスメントの問題では外部通報窓口がこの4月から本格運用になっているが、4月から何件外部通報窓口が利用されたのか。また、折衝のときでも教えていただきたいと思う。交渉のときでも、よく財政の問題が出されるが、大阪市の財政は健全化の判断の比率とかで見ても超優良な数字を示しており、借入金も着実に減らしてきているというところでは、やれないことはない。やる気の問題だと思うので、財政局の金がないという市民・職員向けのことをそのまま信じるのではなく、本当に財政の本当の数字をきちんと見ていただいて、市民や職員の要求を1つでも2つでも実現させていただきたいと思うので、今後、折衝でぜひとも大阪市の真剣な検討の結果を示していただきたい。

(市)

事務折衝で細かいところを説明させていただきたいと思う。

(組合)

ぜひとも願います。本当に職員頑張ってるので、それに応える回答をよろしく願います。