

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7年1月16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)

始めさせていただく。賃金確定要求のうち給与改定に関わる項目については、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であるが、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お願いします。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いて、所管課長から回答を行うのでよろしくお願いします。

(市)

まず、災害・防災対策関係給であるが、災害時における職員の健康管理について、平成29年にマニュアルを策定し、被災地への派遣職員の派遣前、派遣中、派遣後の健康管理についても示すとともに、メンタルヘルス対策にも取り組んでいるところである。

(市)

次に、賃金関係要求についてであるが、給料表及び期末・勤勉手当については、令和6年11月8日に「令和6年度給与改定等について」として提案したとおりである。4番の年齢による昇給抑制の廃止についてであるが、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から踏まえ実施しているものであって、国等の制度を鑑みると廃止は困難である。14番の諸手当についてであるが、人事委員会の勧告を踏まえ、別紙のとおり扶養手当を改定することとする。また、扶養手当が勤勉手当の支給月数の基礎に含まれるため、扶養手当の改定に伴い、令和7年度の勤勉手当支給月数についても併せて別紙のとおり改定する。

(市)

次に、労働条件関係要求についてであるが、5番(4)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類感染症に移行したことに伴って、感染症対策を理由としたマイカー通勤制度の取扱いは終了しておるが、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て、現在も運用しているところである。また、令和6年2月よりワークライフバランスの観点ではあるが、時差勤務制度についても導入したところである。

(市)

9及び10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をしており、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、令和5年度には、大阪市働き方改革実施方針を策定して、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ることとしている。ついては新たに「妊娠障害休暇及びつわり休暇の改正」を別紙のとおり提案をする。(6)、(7)の会計年度任用職員の特別休暇及び13(5)、(10)、(11)の休暇制度、また12の特定事業主としての次世代育成支援対策については、国家公務員及び民間における制度改革等を踏まえて、仕事と生活の両立支援の拡充等をするため、子の看護休暇の改正、会計年度任用職員の子の看護等休暇、出生サポート休暇、短期介護休暇の改正、超過勤務の免除の対象の改正、臨時的任用職員及び会計年度任用職員の病気休暇の改正を実施したいと思っておりますので、別紙のとおり提案をする。

(市)

次に、学校関係要求についてであるが、2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、時間外勤務手当が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当たっては、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、教師の勤務実態に即した処遇改善に関する事項を確実に実施することとの要望を挙げている。今後とも引き続き国や他都市の動向を注視してまいりたいと考えている。

(市)

次に、労働安全衛生・福利厚生関係要求についてであるが、職員の労働安全衛生管理にかかる部分は、各所属長が担っており、各所属の安全衛生委員会等において協議され、職場実態に応じて対策が確実に講じられるよう、職員の健康管理、安全管理等について情報発信等に取り組んでまいる。なお、10番(6)から(11)について、職場における温度・湿度や休憩室等の設置・改善については、各所属において安全衛生関係法令に基づき、適切に実施しているところであり、引き続き研修等において、安全衛生関係法令における庁舎管理に関する内容の周知・啓発にも取り組んでまいりたいと考えている。

(市)

以上、私どもとして精一杯の回答であるので、よろしくお願いします。

(組合)

2024年度の給与改定等については、昨年10月16日に2024年賃金確定市労組連要求書を施行し、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

当たって市労組連は、開幕まであと半年となった大阪・関西万博について問題が噴出して
いることを指摘し、万博の中止を万博協会に進言することを強く求めた。また、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り、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、大阪市の財力と復旧作業のための人員を回すことを求めてき
た。万博強行開催は許されない。万博の前売り券は、予定の半分しか販売されておらず、
万博協会は入場者数だけで成功と判断されるものではないと言い訳を始めている。万博が
赤字になることは必至である。赤字の負担を市民に押しつけることは許されない。また、
職員への入場券購入の強要やボランティア参加の強要がされることのないように、はじめ
に強く申し入れておく。

さて、今年度の給与改定については、公民格差11,631円、2.92%を解消するための給料
表の改定が行われた。市労組連は物価高騰が長期間にわたり続けている中、中高年層にも
等しく大きな負担がのしかかっていることを指摘し、大阪市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うえで、若年層に上積みすることを求めてきた。
しかし、市側の回答内容は、生活改善には到底資するとは言えず、職員の要求や期待に応
えていない極めて不十分な改定であり、大いに不満のある回答であることを改めて述べて
おきたいと思う。本日の回答では、市労組連が強く求めてきた臨時的任用職員や会計年度
任用職員の病気休暇の有給化や妊娠障害休暇の改正が示された。またその他にも、子の看
護休暇の要件緩和などが示されたことは評価するものである。妊娠障害休暇の改正、14日
の実現に喜びの声が上がっている。2017年の大阪府から大阪市への教職員人事給与制度の
権限移譲時からの要求であり、引き続き子どもを産み、育てることに関わる権利の拡大、
大阪市としての施策を求めるものである。しかし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病気休暇の日数の拡大、生理休暇の有給化について、そ
の実現を強く求めてきたが、今日の回答では改善が図れなかったことは残念である。改め
て早期の改善を求めるものである。とりわけ会計年度任用職員の公募によらない再度の任
用回数撤廃について、制度導入以後、労働組合と当事者が全国的に運動を展開した中で、
人事院が規則改正をし、総務省がマニュアルを改定し、多くの自治体で撤廃が表明されて
いる中で、大阪市が撤廃を示されなかったことに対しては大いに不満である。速やかに撤
廃に踏み切ることを改めて強く求めるものである。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。

(組合)

今年度の給与改定等の交渉内容について、一定評価すべき部分はあるものの、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たいと思う。はじめに、今も委員長
からあったように、会計年度任用職員の公募によらない再度の任用回数について、制度導
入時から自治労連が撤廃を求めて、誇りと怒りの3Tアクションという運動を全国展開し

てきた。アンケートや署名活動を行い、3万人を超える会計年度任用職員の声を集めてきた。アンケートでは、公募等による失業への不安、ストレスを感じると回答した方は77%にも達している。雇用の不安を感じながら業務を行うことは、市民サービスにとっても、サービス向上につながらないことは明らかである。我々の運動は、マスコミにも大きく取り上げられ、昨年、国の期間業務職員、非常勤の公募によらない再採用について、人事院が規則を改正し、上限を撤廃した。また、総務省の会計年度任用職員導入に向けた事務処理マニュアルも改定され、能力の実証がされるならば、公募によらない再度の任用も可能となった。この措置を受けて、上限回数の撤廃を表明する自治体が広まっている。事務折衝の場でも、大阪府内でも高槻市や和泉市などで撤廃がされることを紹介してきた。また、現場にとっても、3年に一度の再度の公募手続の煩雑さや、3年に一度人が入れ替わることによって、一から仕事を教えていかなければならないなど、業務量が増え、また行政サービスにとっても水準が向上しない問題などを指摘して、大阪市でも撤廃するよう強く求めてきたところである。当局は平等の原則を理由にしているが、さきに紹介した現場で起こっている問題や、何よりも当事者である会計年度任用職員の雇用の不安の緩和につながる期待の声に応えないものである。2024年12月27日、総務省が会計年度任用職員制度の適正な運用等についての通知を発出している。再度の任用と想定される場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応していただきたい。なお、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、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は可能であることが示されている。大阪市では、会計年度任用職員にも人事考課が実施されているものであるから、前の任期における能力は実証することができる。また、地域の実情についても、府内の自治体では上限自体がない自治体も多く、上限があるところでも撤廃に動く自治体が多い中で、大阪市だけが撤廃を表明しないのはいかがなものか。速やかに公募によらない再度の任用回数の上限撤廃に踏み出すことを強く求めるものである。次に、高齢層職員の処遇について、回答では、「高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながっている」と言うが、一方、給与面で見ると、60歳までの水準から大幅に減少する問題には何ら対処されていない。55歳から取得できる高齢者部分休業を例に挙げると、55歳以上は原則昇給停止になっている中で、高齢者部分休業は無給、60歳を迎えた次の4月1日には、本給が60歳までの水準の7割相当に落ちたうえで、高齢者部分休業は無休、これでは制度があっても利用したくても、生活を考えると利用に踏み切れないのは当たり前ではないか。高齢層職員がやりがいを持って働き続けるためには、生活できる賃金が保障されることが前提である。いつも申し上げているが、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。民間企業の中には、60歳以降もモチベーションを下げずに、60歳以前と同じレベルのパフォーマンスを継続してもらうために、65歳まで昇進や昇給が可能な連続性のあ

る処遇体系を目指すところも出てきている。公務職場の55歳昇給停止、60歳以降の7割への引下げは、これと真逆の手法である。事務折衝の場でも申し上げたが、再任用に移行する際の面接で、面接官から現役時代と同じ仕事をしてもらおうと言われたと組合員から報告を受けている。実際にベテランだからと余計に仕事を増やされていると春闘アンケートでも声が寄せられている。今すぐ55歳昇給停止の廃止、60歳以降の給与水準について、60歳前の水準に戻すべきである。再任用の一時金について、今年度から会計年度任用職員の一時金は、正規職員と同様になったが、再任用は半分のままである。一時金は、賃金の後払い、生活費が増大する夏季や年末に生活費を補填する役目を果たしており、この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ことを訴えてきた。再任用制度ができた当初から事情は変わっている中で、いつまでも二十数年前の在り方に固執する必要はない。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。今年の人事委員会勧告は、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結果傾向にある」として廃止を打ち出したことを受けて、報告等において「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。事務折衝では配偶者の扶養手当廃止をしないよう求めてきた。また最低限、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配慮を求めてきたが、そのような配慮がされなかったことは不満である。次に、長時間勤務の是正の問題について、この間当局が「時間外勤務縮減の指針に基づき、時間外勤務の上限設定、ノー残業デーや定時退庁等の取組みをすすめてきた」と回答するが、毎年当局から発表されている年間時間外勤務における300時間超過職員所属部署一覧でも大きく減少していないのが現実である。そのため、市労組連として実効ある対策を求めてきたが、そのことに対して具体的な実効ある対策が示されなかったことは問題である。申し入れ時の交渉や事務折衝では、現場から市民ニーズの多様化、業務量に応じた適正な要員配置と言いながら、正規職員の非正規の職員への置き換え、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ることに対しての不満が高まっていることを伝え、その根底には職員をコストとしか見ていないところに根本原因があること、職員はコストではなく社会・市政の担い手であり、市政運営に欠かせない人材であり、財産であること、そして職員は、労働者であり、健康で安全に働き続けられる権利があり、当局は職員に対する安全配慮義務があるとの認識に立った対策を取ることを求めてきた。さらに、教職員の長時間労働の問題は社会の大問題になっていることをあげ、教職員の賃金引上げや超過勤務手当の支給、受持ち授業数の削減、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ことを指摘し、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みを早急に行うことを強く求めてきた。

その具体的な対策の例として、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紹介して、大阪市でも人事委員会・教育委員会と連携して同じような組織をつくって、各所属に対して調査・指導を強力に行うこと、また現場の管理監督者・管理職者層への労働時間管理の研修を義務づけること、そして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みの徹底について」の徹底を図ることを求めてきた。今回の回答は、長時間労働縮減への本気度が見えないと言わざるを得ない。改めて、長時間労働縮減のための実効ある対策を求めるものである。本日の回答では、非正規職員に関わって「臨時的任用職員及び会計年度任用職員の病気休暇の有給化」

「会計年度任用職員の子の看護等休暇、出生サポート休暇、短期介護休暇について、6か月以上の任期または継続勤務の要件の廃止」が示された。この点については市労組連が求めてきた事項でもあり歓迎するものであるが、我々としては生理休暇の有給化、病気休暇の付与日数の拡大についても強く求めてきたが、実現されなかったことに対しては不満である。非正規職員の雇用不安を解消し、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、改善が一部にとどまったことは残念である。この課題は、非正規職員にとっては生活がかかっている重大問題であることを認識して、早急に改善を図られるよう、引き続き速やかに改善を図ることを求めておきたいと思う。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ことを強調してきた。毎回申し上げているが、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。また学校現場でも、教員が未配置の学校が増えている。働かせ放題の「給特法」や長時間労働で教員を目指す人材が減少している。国のほうで検討しているからと国待ちの姿勢ではなく、教員が集まる大阪市独自の施策を早急にとることを求めるものである。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。正規職員での配置について若干改善が図られているが、全ての職場の妊産婦やその配偶者が、安心して産休・育休を取得できること、職場も安心して業務が進められるように、産休・育休代替の正規職員配置を制度化することを改めて求めるとともに、産休・育休を見越した職員採用を求めるものである。市労組連は人材確保にあたって、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を確保し、速やかに配置できるようにすることを求めてきた。今年度の人事委員会報告では「ジョブリターン」について言及しており、人材確保の指標として速やかに制定され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の相談窓口について第三者窓口に直接アクセスできるようにすることを求めてきた。今年度から外部通報窓口が設置され、一歩前進と捉えているが、我々としては、現

場ではもっとパワハラ行為が行われていると認識している。労働相談を受けてきた経験からいえば、対応を所属まかせにしている、所属ぐるみでなかったことにしようとする動きがあり、多くの場合、真の解決につながらない。やはり外部相談窓口を開設し、委託した外部の弁護士事務所等に対応してもらうようにするよう、パワハラの解消に向けた取り組みを前進させることを求めるものである。市労組連は、今大阪市がやるべきことは物価高騰で苦しむ市民の命と健康、暮らし、中小企業や個人商店等を全力で応援することで、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・充実させていくことである。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。今回の交渉では、夏季休暇の半日運用など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強く要請するものである。大阪市内の賃金決定、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、教職員の働きがいある職場とするためには、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しておきたいと思う。ここで重点的なところは述べさせていただいたが、参加者から現場の声をお届けしたいと思う。

(組合)

会計年度について、なぜできないのかが納得できない。おそらくここがネックとなり、年明けから現場ではまた不安な声が聞こえてきている。やはり給料の安さで仕事を続けられないと悩んでいる職員がたくさんいる。なぜ私たちは一生懸命にやっても、会計年度は試験を受けなければならないのか、その時間さえも惜しいというのを言っておられるので、そこを何とかしてほしいというのが1つ。再任用の一時金、やはり本務職員と同じようにしてほしい。この間ずっと再任用をする人が少なくなってきた。もういいかと言って、その人の人生だから60でいいという人もおられるが、中にはこの仕事がいいと思って続けてやっている人が、この問題については納得がいかないというので、再任用も続けたくないという声も出ており、それもよく分かるし、何とかフォローできないものかとずっと思っている。それと最後に書記長が言っていたが、保育所の今のこの1月のこの時点で3名欠員の保育所があるというのを聞き、どこの保育所か聞いておけばよかったと思ったのだが、今それぞれの保育所は年度末に向けて子どもの1年間の保育のまとめとか、いろいろなことをする中で、保護者との懇談とかも入ってきており、次のクラスに移行するために父母と話をしたりということも抱えている中で、保育も懇談もしなければならないというので、今保育のまとめの時期ですごく業務量が多い。だからおそらく超過勤務も結構やっていると思うが、今のこの時期に3欠というのはちょっとひどくないかというので、やはり現場としては欠員になったらすぐに補充してほしいし、その欠員補充がないために、

その分をかぶって仕事が回っていかないというのが現場の切実な声である。その中で若い職員から「私、もう来年は続けられないわ」という声が聞こえてきており、大阪市を辞めるという話になっている。4月1日にはもちろん新しい子どもが入ってくるし、保護者の方も保育所ってどうなんだろうと不安で、安心して働きたいと思うその時期に、欠員を生んで、それでなくとも手が欲しい時期に欠員があれば、やはり子どもの命に関わる。子どもの安全・安心になるところというのは私らはきちんとそうしていきたいと思う。それに関していうと、なぜ大阪市から保育士がいなくなるのかという、やはり賃金の面ともあると思う。そこを何とかしてもらわなかったら、もしも4月1日に欠員状態であったら、本来は会計年度ではないほうがいいと思っているところでも、もしも会計年度でもあったら許されないことだと思っている。特に休日保育の会計年度の職員というのは、ほかの保育内容の休日の会計年度と異なり、本務がやるべき仕事をやっているの、その部分もやはりきちんとやってほしいと思う。

(組合)

産育休の代替職員の正規化の配置の件であるが、市長は制度化を図りたいとの発言をされているが、しかしながら、実際に制度とは何なのかといえば、具体的な文書も存在していない。耳触りのいいことばかり述べられている状況である。産育休を取得するには、自分の担当していた業務を誰に引き継ぐのかという問題があり、負担が大きい。やはり周囲に気を遣うし、職場に多くの職員がいる場合は問題ないかもしれないが、保育士のようにぎりぎりの人数で業務を行う場合は、産育休を取得することは困難である。本音では職員に産育休を喜んで取ってもらいたいが、業務の保障がない限り、現場では人手不足の状況が続く、超過勤務をせざるを得ないため、喜んで送り出すことが難しい状況にある。市長が制度化について発言されているが、働き方改革の一環として、これが制度であると言えるのならば、きちんとした文書でそれを確認する必要がある。市長の交代や状況の変化があった場合に、文書として残されていないと後退する可能性が見えているため、制度化という点においては揺るぎないものに、職場によって配置が異なることがないように、公平な制度として確立していただきたいと考える。非常に不安である。制度といっても具体的な文章があるわけではなく、職場にどれだけの代替職員が配置されるのかも、蓋を開けてみないと分からないような状況である。おめでたい話なのに、少子化の中で頑張ってねと言ってあげたいが、特に保育所職務には若い人が多い。私の勤務する区役所にも若い職員が多く入ってきている。こうした状況の中で制度を揺るぎのないものにするには、明確に状況に応じた指針を文書化しなければ制度とは認められない。したがってその点を整えて、確固たる制度にしていいただきたいと考えている。お願いする。

(組合)

妊娠障害休暇が14日に延長されたことは非常に喜ばしいことで、よかったと思う。しか

しながら、他府県に合わせてようやく同等の休暇が実現したという遅れた状態であり、残念に感じる部分もある。さらに、保育の分野だけでなく私は教育の分野だが、とにかく人手が不足している状況である。再任用の方とか非常勤の高齢の方に来ていただいている、再任用の方にも担任業務や本務と同様の業務を担っていただかざるを得ない状況でありながら、賃金に大きな差があることは極めて不当であると考えている。賃金が低いのみならず、ボーナスの支給月数が異なるという点においても、働く意欲をそぐ要因であり、現場を支えてくださっている方々に対して非常に失礼だと感じる。早急に改善をお願いしたい。欠員が各所で発生している状況において、どのように対処すべきかについて、まずは働く条件の改善が最重要であると考えているので、その点についてもきちんと見直していただきたい。そして、すべての職員が安心して勤務できるよう、人員の適切な補充がなされ、年度初めから欠員という事態が生じないように、真剣に対策を講じていただきたいと思います。

(組合)

私は既に昇給停止されている一人であり、学校現場では依然として昇給停止されている人が主要なポストに就いて働いている。やはり昇給停止となるとモチベーションは低下する。どれほど頑張っても給与が増えないのであれば、仕事に支障が出ることは避けられないだろう。その結果、そのしわ寄せはすべて子どもたち、児童生徒に及ぶこととなり、悪循環に陥るのではないかと思われる。さらに今年60歳を迎えた先生もあり、その方も学年主任を務めているが、同じ仕事をしているにもかかわらず、給料が7割というのはなぜなのか。仕事も7割にするということになれば、学校は正常に運営されなくなるだろう。同じ仕事をしているのに、なぜこのように大きな差が生じるのか。先ほども述べたが、モチベーションが低下すれば、様々な業務に支障が出るのは避けられず、その結果、犠牲となるのは生徒であると考えられる。人間である以上、一生懸命に取り組んでいても、どこかにその影響が現れるものとする。昇給停止は早急にやめていただきたいし、60歳になったからといって給与を減らすのは理解に苦しむ話である。それであれば、業務内容も相応に軽減してもらわねば割に合わないというのが正直な思いである。慎重にご検討願いたい。以上である。

(組合)

私も教育現場にいるが、60歳定年が延長された結果、61歳になったときに給料が7割に状況について困惑の声が上がっている。わが校では今年61歳になる方と、来年度に61歳になる方がいるため、その差を実感している。今年定年退職の対象に該当する方は、例えば昨日行われた区の研究発表で中心的に研究授業を担当されている。仕事の中心を担い、若い職員を指導しつつ働いている者が、給料を7割しか受け取れていない状況で、本当に働きたいだろうか。再任用での給料に不満があり、面談では週4日を希望したとの話だが、7割措置はおそらく国どおりの制度であろう。しかし、その給料を市独自予算によって8

割や8.5割に引き上げる施策を検討できないかと思う。また、人材不足の件でも同様である。職員が定数で配置されているため、特に私のところは小規模校であって、ほぼ単学級か、もしくは単学級のクラスを内部操作で2つに分けている状況で、とにかく人が不足している。さらに負担が増加し病休者が2人出た際には、代わりにもちろん講師は呼んでいただくが、途中から教員として来て始めた仕事が負担となり、子どもとの関係形成も難しい。現在私は担任ではないが、授業のために職員室を空けることになり、本日は校長が出張しているため、職場には栄養教諭のみが残っており、給食時には給食の配膳を職員にどう行かうかというレベルの話に発展してしまう。定数による配置のみではなく、例えば堺市が行っているみたいに38人以上の学級には、市独自予算で講師を1人追加するなどの施策があるだけでも、現場は著しく変わるはずである。今回の要求書に記載されている通り、市の予算をどう振り分けるかについて、万博とか地下鉄といったプロジェクトよりも、教育、保育、福祉の現場に配分することを真剣に検討していただきたい。

(組合)

教育現場で権限委譲があってから長らく妊娠障害休暇を14日に戻してほしいと要求していたことが実現し、皆で大いに喜んでいるところである。働く者の体と健康を第一に考えてこそ、子どもたちにいい教育ができるものであり、それを念頭に置き日々話し合いを重ね要求を続けてきた。さらなる改善を望む次第である。妊娠は非常に大変なことであり、その過程や健康を維持するためにも、女性はホルモンに影響される体であり、男性とは異なり、バランスを保たねば健康被害が生じることがある。それは将来の妊娠にも影響を与える恐れがあり、若い女性たちも休暇を積極的に取るように声をかけているところである。

また薬を服用しつつ、生理痛に苦しみながらも授業に穴を空けないように頑張っている職員もいるが、それは大変不適切なことであり、その職員が将来妊娠した際に問題が生じないか心配である。「虎に翼」のドラマでも、主人公が4日間苦しむ姿が描かれ、それによって認知が広がったことをうれしく思っている。個人差はあるものの、ひどいケースでは非常に苦しい思いをしている者もいる。そのため、妊娠障害休暇の改善は、私たちの健康を真摯に考えてくださった結果である。

なお、生理休暇に関しては、いまだに管理職がきちんと伝えておらず、出勤時に打刻してしまい休暇を取れなかったと思いついでいる職員もいる現状だが、適切に取得するようにすべきである。その日1日生理休になるが、つらい時には帰ったらいいいという考え方が広まることを望む。ほとんどの人が授業に穴を空けないように来ようとしており、その人によっては生理により1週間だけつらい者もいるため、時間数で2日ではなく、合計2日の時間数で4日間取れるような改善を求める。私たちが健康を保つことにより、職場が円滑に回るようになると考えられるため、現場を考慮して改善していただいたので、このような健康のことを考えた制度については、私たちの声を引き続き聞いていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

(組合)

各現場からの声を聞いていただいた。とりわけ、従前から申し上げていた妊娠障害休暇の実現に関して、本当に嬉しく思っている。しかし、やはり延ばしただけではなく、より実態に即して取得しやすい制度に引き続き考えていっていただきたい。生理休暇についても、臨時的任用や会計年度の生理休暇の有給化も強くお願いしていた。生理は女性にとってやって来るもので、本務であろうが会計年度であろうが、非常につらいものである。そこはぜひとも実現していただきたかった。来年の秋まで待つことなく、改善を考えていただきたい。病気休暇の日数の拡大も、事務折衝のときに申し上げたが、無給であることは改善されたものの、10日というのは非常に短い。本務だったら、大病で90日まで休暇が取得可能である。手術も入院も期間も短くなり、3週間から1か月で復帰できる。しかし、10日では復帰には到底間に合わない。年休も病休も使い果たしていけば、失業につながるものなので、ここでも改善を検討いただきたいと強く思っている。働き方改革の関連で、育休など様々な制度を改善してきていただいているが、総務省の令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査の結果において、育児休業の取得状況で、大阪市の男性職員が29.4%、女性職員は98.9%である。教育委員会では男性職員が31.8%、女性職員は100%である。特に消防職員では男性職員が6%と、他の政令市に比べて断トツで低い。まだ改善されてきているが、依然として他の政令市に比べて取りにくい状況が続いているため、改善に踏み込んでいただきたい。先ほどもあったが、安心して産休・育休が取れるよう、今どの職場も要員はぎりぎりいっぱいに対応している。取得に気を遣い、最大限まで取らず半分や数か月で復帰してしまうケースも起きている。取るべき人がきちんと取れるのが100%になるように引き続き制度の改善し、取得しやすいように要員配置をしてほしい。要員配置しないことには、長時間労働も解決しないため、改善に踏み込んでいただきたい。長時間労働の問題では、管理職層への労働時間管理の研修を義務化するように求めている。保育所の関連で申し上げたが、そのほかの職場でも管理職層の労働時間管理、労働条件に対する認識がまだまだ不十分である。これも対策の1つとして実施していただきたい。また、要員を配置することも対応いただきたい。また、12月26日の総務省通知「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組みの一層の推進について」の中で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行うよう述べている。それは人事委員会の仕事ということではなく、人事委員会と一体となり対策、縮減のための指針を作成し、大阪市でも報告をさせ検証することなので、実効あるように検証し、明らかにしていただきたい。職場での事象や対策を発表することにより他の職場で生かされることもあるので、時間外労働の縮減に向けた実効ある対策を真剣に考えていただきたい。また、会計年度の公募によらない再度の任用の回数の撤廃は強く求める。平等の原則もあるが、現場にとっては即戦力のほうがいいので、最長3年、1年ずつの任期で、雇用の不安にさらされながらも頑張って働いて仕事を覚え、人事評価も受けて丸をもらっ

ている人であれば、実証できているのだから、公募によらず引き続き任用できるような回数の撤廃にぜひとも踏み込んでいただきたい。ほかの内容では国や他市の状況を見ながらということだったが、労働組合と当事者たちの運動で、総務省も人事院も動いた結果、各自治体も撤廃に動いている。大阪市も速やかに撤廃に動いていただきたい。また、4月から万博が始まるが、大阪府が人事異動によって次々と職員を万博へ異動させている状況である。それぞれの職場が非常に厳しい状況の中、万博へ異動させられた部署では、その穴を埋める補充がないため、職場は混乱し、困難な状況に陥っている。労働組合はこれに対し申し入れを行っているが、大阪市でもそのようことが起きないようにしてほしいと強く願っている。現在、大阪市の職場もぎりぎりの状態であり、人事異動では毎月のように万博協会にVIP待遇をするために課長代理級を送り込んだりしているが、人員を出された部署は大変困難な状況であるため、これ以上そのような措置を取らないようにしていただきたい。職員をボランティアに強制的に借り出さないようにし、一昨年の優勝パレードで発生した大問題のような事態が再び起こらないようにしていただきたい。今回は一旦ここで終了とするが、先ほども述べたように、夏季休暇の半日単位の運用についても検討してもらいたい。これは今年も満足できる回答を得られなかったが、よりよい職場に、半日単位でも夏季休暇を取得できれば家族と有意義に過ごせるという声がある。いつまでも1日単位でないといけないわけではなく、あらゆる選択肢を広げてほしい。ほかの制度については選択肢を広げているのに、なぜこれは選択肢を広げられないのか不思議である。これまで述べさせていただいたことに関しても、次回の交渉を待つのではなく、可能なところから1つずつ検討していただきたい。ただいま申し上げた点について何かご意見をいただければ幸いである。

(市)

勤務労働条件については、全ての要求にお応えすることというのは難しい部分もあるが、今回妊娠障害休暇の改正をさせていただいたように、少しずつではあるが改善をし、制度改革をしたいということも判断して、皆さんと共有させていただいているような経過があるように、引き続き何か安心して働くことができるような環境づくりというのを我々としても念頭に置いていろいろ検討していくので、引き続きまた必要に応じて協議をさせていただきたいと思っている。

(組合)

我々も全ての要求が一気に通るとは思っていない。ただ、そういうときどきで我々としては、特に世間の状況も踏まえ、職場の声も踏まえて、これとこれは何とか今年達成してほしいとしつこく言わせてもらっている。その中で、今年対応していただいたこともあるし、もう少し進めてほしかったと思うところがあるのも正直なところである。特に本日も言及した生理休暇の有給化や会計年度の上限撤廃など、特に会計年度の上限撤廃に関して

は、どのような進展があるのか。

(市)

採用のあり方に関わってくるため、もちろん他都市で撤廃の動きがあることはもちろん承知をしているが。一方で、ご紹介いただいたように、平等取扱いの原則も、まだ地域の実情に応じて残されている部分もあるので、他都市の状況もしっかり注視しながら、我々として責任を持って判断をして、必要に応じてご説明をさせていただくこともあると思う。今の段階で、今すぐということはお答えできないが、そこは引き続き研究していきたいと考えている。

(組合)

病気休暇の日数の拡大に関しても申し上げたが、公務の職場で雇用の不安を抱えながら働かなければならない状況は不適切だと思う。もともと公務の職場は正規職員が原則である。ほかのことは原則はこうで、平等の原則でとおっしゃるが、公務の仕事の基本は本務が原則であり、選挙時や災害時など期間限定的に臨時的に業務が増えることに対して、臨時的任用職員を雇用することは理解できるが、今の大阪市は本務と同じ仕事を臨時的任用職員や会計年度任用職員に任せている。そちらは建前をおっしゃるけれども、現実問題として同じ仕事をさせられ、再任用の中には本務職員より多くの仕事を持たされる人もいる状況で、処遇は大きく下げられる。このような再任用や会計年度といった非正規、本務以外の職員の処遇改善に本腰を入れて取り組んでいただきたい。

保育所の朝超勤のサービス残業の問題について、ようやく今年度に動きがあったが、こども青少年局との話で、この間ずっと7時半始まりで、7時半受入れでやれていたという言い訳だったのでは。今回認定こども園のときに調べると、幼稚園がこうだったから3年遡って超勤を払うよと。我々は従前より労基法違反であったと言い続けていた。準備時間もあり、実際問題、30分も40分も早く出勤して、サービス残業になっている、労基法違反であると言っていたのに、それは一向に認めようとはせずに、7時半出勤、7時半受入れでできていたと、それならなぜ3年遡及して払うのか。明らかに労基法違反をしていたということを認めたことである。このような状況について、こども青少年局の上層部でも認識不足がみられるため、管理職者層への研修の義務化を求めている。ぜひともそこにも踏み込んでいただきたい。いろいろと言わせていただいたが、少しずつでもできるところから検討いただいて提案いただきたい、改善に踏み込んでいただきたいと言お願いして、終わりたいと思う。