

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3月26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）

2025年度市労組連春闘要求書を提出する。市労組連2025年春闘要求書の申し入れに当たり、一言申し述べておきたいと思う。総務省が3月21日に発表した2月の全国消費者物価指数は、総合指数109.7と前年度比3%上昇していることを示した。アメリカのトランプ政権は自国第一主義を強硬に推し進め、世界経済の見通しが立たない状態にある。エネルギー支援や多くの食料品を輸入に頼る日本は、今後も物価が上昇していくことが見込まれている。帝国データバンクの調査によると、主要な食品メーカー195社における家庭用を中心とした2025年の飲食料品値上げは、3,933品目を数え、同年同時期に公表した24年の値上げ品見通しを大幅に上回ることが報告されている。物価高騰が続く中、労働者、国民の生活は悪化するばかりである。このような下、物価上昇を上回る賃上げは待ったなしの課題となっている。昨年大阪市の給与改定は、大阪市人事委員会勧告の官民較差2.92%の解消では、不十分なものであった。しかも給与改定は高卒初任給層で13.5%、21,400円、大卒初任給で13.00%、23,800円をはじめ、若年層に重点を置いたため、40歳代の中老年層では、1%台前半でしかなかった。職責や年齢にかかわらず、一律に賃金を引き上げる、本来あるべきベースアップにはなっていない。また、このような若年層への重点配分は近年継続されており、中老年層にとっては名目賃金さえ物価上昇を上回らない状態が続いており、生活は苦しくなるばかりである。その一方で、業務の責任は重くなり、再任用職員にとっては、現役世代と同様の内容と業務量が求められるなど、執務意欲は下がるばかりである。今、必要なことは、賃金の上がない国から、物価高騰を上回る賃上げが行われる国へ転換し、消費購買力を上げるとともに、社会保障を削減から拡充、充実に転換し、全ての労働者、国民が安心して生活することができるようにすることである。大阪市は国や大阪府に従属するだけでなく、自治体としての本来の役割を発揮するために、政令指定都市としての権限と財源を生かし、市民生活を守り、支援する施策を進めることである。そして、そのために尽力する職員、教職員の賃金、労働条件の改善を図ることを求めるものである。「大阪・関西万博」4月開催を強行しようとしている。しかし、工事は遅れ、開幕に間に合わないとも言われ、建設に携わる労働者に上限規制を上回る長時間労働が強要されていると報道されている。入場券の販売は目標の半分にも達せず、赤字になることは必至な状況である。ガス爆発の危険性、脆弱な防災体制、学校単位での子どもたちの動員強要など、問題だらけの万博は、今からでも中止することを求めるとともに、赤字のつけを市民に押しつけないこと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、全ての労働者の大幅な賃金引上げをはじめとする労働条件の改善に向け、誠意を持つ

て回答することを求める。重点的な要求内容については、書記長から説明するので、よろしく願います。

私のほうからは、要求内容のうち、重点的な課題と考えている問題について申し上げたいと思う。給与制度に関する課題では、委員長からもあったが、昨年の給与改定は、高卒初任給層で13.15%、大卒初任給層で13%と高い改定率になった一方、40歳以降の中高年層には1%台前半でしかなかった。近年、若年層への重点配分が続く、物価上昇にも追いつかない賃金改定が続く中高年層は生活が悪化している。このような中で、中高年層の不満は年々大きくなっている。民間では60歳以降も、モチベーションを持って働き続けてもらうために、60歳以降も昇給の機会をつくるなどの動きが出ている。初任給の格付の引上げや号給を大幅に増設、55歳昇給停止の廃止、60歳以後の7割相当への引下げの中止など、給料表全体の底上げを図り、若年層も中高年層も、物価高騰にかかる賃上げの効果を得られるようにすることを求める。また、給与水準が低過ぎるために、人材確保が特に困難な状態が続いている保育士や幼稚園教員、技術職への速やかな対策が求められる。それぞれの給料表の水準を抜本的に引き上げることを求める。いつも申し上げているが、処遇が低いことからくる欠員の状態が解消されないことは、子どもたちや市民の命にも関わる重大問題と認識すべきである。人材が集まらない原因をきちんと分析し、全市を挙げて対策するということを求めるものである。再任用制度については、公的年金支給開始年齢の引上げが行われることを踏まえ、職員が定年退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、雇用と年金の連携を図るとともに、長年培った能力経験を有効に発揮できるようにするために定められたとされている。制定から24年が経過し、再任用職員は、今や市政運営にとってはなくてはならない存在になっている。再任用職員の業務実態は、長年培った能力経験を遺憾なく発揮し、正規職員と同等、もしくはそれ以上の業務を行っている労働実態がある。その実態に則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、2024年度から会計年度職員が正規職員と同等の支給月数となったが、再任用職員は正規職員の半分のままであることについて、再任用職員からは不満の声が高まっている。早急に正規職員と同等の支給月数にすることを求める。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、見直す必要があると繰り返し言及があり、大阪市は一定の見直しを行ってきた。しかし、相対評価の矛盾を解消するものではない。市労組連は相対評価は公務の職場になじまない制度であり、相対評価の中止を強く求めるものである。労働条件をめぐる課題では、長時間勤務の解消の抜本的な取組みは喫緊の課題である。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。職員はコストではなく、社会、市政の担い手であり、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、職員は労働者で健康で安全に働き続けられる権利があり、当局には職員に対する安全配慮義務がある。

その認識に立ち、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日付け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る。また、国で取り組まれている勤務時間調査、指導室のような体制をつくり、本格的に長時間労働の削減を目指した取組みを進めることを求める。教職員の過労死水準を上回る長時間労働問題は、社会の大問題である。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。教職調整額を数年かけて10%とする給特法の改正が国会に出されているが、問題をすり替えているだけで、教員の長時間働かせ放題の解消にはつながらない。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、残業代の支給や給与水準の引上げ、教員の大幅増員などの取組みを早急に行うことを強く求めるものである。勤務開始時間と開庁時間が同じことによる不払い残業が起こっている問題の対策を取ることを求める。保育士配置基準が、76年ぶりに改定された。これまで大阪市は国の基準に合致しているからとして、保育所利用者や保育士、市民の願いに背を向けてきた。国が改定した今、最低でも至急、全保育所について、国の配置基準で配置することを求めるとともに、大阪市独自の対策を取り、安心して保育所を利用できるような配置基準にすることを求める。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。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を求めてきた。昨年確定交渉により、今年4月から臨時的任用職員、会計年度任用職員の病気休暇が有給化されることになったが、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る。会計年度任用職員制度について、昨年6月、国の期間業務職員の3年公募要件が撤廃され、また、総務省が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。総務省マニュアル改正に従い、多くの自治体で公募によらない再度の任用の回数の制限撤廃が行われていることから、大阪市でも撤廃することを強く求めるものである。また、給与について、正規の給与表に適応させているのであれば、昇給の制限をなくし、正規の最高号級までは認めるべきである。また、非正規職員について、5年の任用継続ができれば本務職員への任用替えができる制度の創設を求めるものである。休暇問題について、夏季休暇の半日運用を毎年、強く要求しているが、いまだ実現していない。我々は、現場で働く職員の声に基づいて要求している。また、大阪府で実施しているものをなぜできないのか不思議である。職員の要求で上がっている夏季休暇の半日運用について、この夏からの運用を検討することを強く求める。労働安全衛生の問題では、市労組連として、ハラスメントの外部相談窓口の開設を求めてきた。昨年外部通報窓口が設置されたことは一歩前進であるが、相談者が安心して相談、問題解決できるように、外部相談窓口を設置することを求める。今、人材確保の面から福利厚生を充実させる民間企業が増えている。企業では、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はしていない。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。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。2021年、令和3年12月1日公布の事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令に基づく基準に適合しているか点検をしているか。していないなら、取り組む計画はあるか。働く環境の整備、改善を図ることを求める。最後に、間もなく大阪関西万博が開幕することになる。先日の報道でもあったが、大阪府は各所属から万博応援職員を出させるようである。応援を出した職場には、臨時的任用職員を配置するとされている。大阪市は、どの職場も最低限の人員しか配置されず、そのうえ多くの欠員を抱えている。これ以上、職場から万博のための職員を配置しないことを求める。重点的な課題について申し上げたが、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、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。

(市)

ただいま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、慎重に検討いたすとともに、十分な協議の下、交渉を進めてまいりたいと考えるので、よろしく願います。

(組合)

要求をさせていただき、重点的なところを申し上げさせていただいたけれども、今日は現場から来ているので、現場の声をぜひとも聞いていただいて、検討をしていただきたいなというふうに思う。

賃金関係要求のところであるが、非正規職員の処遇改善を図ることと、5番の非正規職員の処遇改善を図ることということで、本当に非正規職員の給料の面、労働条件もそうであるが、会計年度の条件が悪いというところで、募集を、公募をかけても全然集まらないというのが、この間、何回かあった。やっぱり条件を良くしなかったら、いくら募集をかけても足りないからということで、大阪市が募集をかけても、来てくれないということである。もともと低い給料なので、底上げしてほしいというのが1つある。それと、給料表のところであるが、3番のケア労働者の賃上げが反映されていないというところで、きちっと反映されていないのがおかしい。職務の専門性とか、他市の状況を見て、きちっと水準を上げるべきであるし、この間、人が流れ、他都市に流れている状況というのがすごくあって、大阪市に魅力があったら、そのまま勤務してくれるんだけど、やっぱりしんどのも含めて、給料の面で、もうよそのほうがいいって言って、行く人が何人もいる。特に保育士なんかは、本当に業務量が多くて、それで、業務に対しての人員が配置されてい

ないというところら辺で、本当に長時間労働をすごくやっている現場が多い。この1年間をかけて、欠員が出てても補充されていないという状況というのは。大阪市は努力はしてくれているのだが、なかなか人が来ないということで、そこに対しても、もっと声を上げてほしいなというのがある。それから、今日も福祉保育支部が、こども青少年局と話をしているが、4月1日を迎えるに当たって、もうあと何日かであるが、4月1日現在で、この間欠員が出ている。対応をしっかりつけてほしいと言っているのに、つけないままスタートしているという状況で、新年度を迎えるに当たって、現場は新しい子どもを受け入れる事に対しては、本当に、けがをさせないように、それから、いろんな配慮とかも十分にやろうというので、頑張っているけれども、本来、入るべき人が入っていないというのは。そこがもう、それでスタートというのは絶対おかしいと思うし、そこを何とかやってほしいなというのは、すごく現場の声としてある。後で、また言いたいのだが。欠員があっても、それが補充されていないというのはずっとずっとである、この間。その原因となっているのが、保育所の中には配慮の必要な子どもとか障がいを持っている子どもとかがいっぱい入ってきて、みんな一緒に、こうやって育て合ってるんだけど、でも、それに対しての対応をつけてほしいということでは言っているんだけど、なかなかそこがつかない。認定されても、療育手帳を持っていたり、なかなか人が来ない、人がつかないということだね。保護者も、すごく不安な思いをしておられるけど、やはり人がついていべきところについていないというのが原因で。でも、クラスは回っていかない。1人で、その子を含めて見るのには無理があって、それこそ部屋を飛び出していったりとか、ほかの子どもに行ってしまうたりというのを、やっぱり保育士がいる中で、きちっと人がいたら、そこも「あかんね。」とか言って止められるし、みんなの中にできるけども、1人でそれをやるっていうのは絶対無理で。そしたら、そこには、やっぱり保育所として。全体で内部の運用という形を取るのだが、フリーというか、休暇要員でいるフリーの先生をクラスにつけるといって形を取ったりとか。職員が辞めても、任期付が辞めても、なかなか任期付も来ない。そうしたときに、週2の人を2人雇って回していくという状況とか。いろんなこう本当に、人がいなかったら、きちっと正規を入れてくれたらいいのにといいに、現場は本当に必死な思いで1年間保育をしてきているというのがあるんで、やはりそこは何とかしてほしいなというのと、再任用の先生が、この3月末で定年退職して、再任用でというふうにやってくれるのだが、その人が言うには、求められるものも、すごく大きいと。今までの経験を活かして、もっと後輩にもいろいろ伝えたりとか、もっともっと頑張してほしいということでは言われるけれども、実際やる中で、給料も下がって、7割になって。ボーナスのときに、「えっ、このボーナス、えっ、みんなの正規と同じ月数じゃないの」ということで。そこでがくつときて、結局その方は「もうやってられない。」と言って、結局この3月で辞めることになってしまったのだけれども、きちっとやっていることに対しての給料面も含め、正規と同じ月数にしてほしいということもすごく要望されていた。また、後で話しをする。

山ほどあるんだが。もう本当に多過ぎである。あと、クラスを運営するときに、会計年度も、それから、任期付もいるののだが、この間、こども家庭庁に行ったときに、本来、正規で雇うべきだと。業務の中身、恒常的な業務は、やっぱりきちっと正規でやるべきであって。会計年度とかは、その任期があって、あることがあったときに、そのときに、こうするんだったら分かるけどというふうに言っていたのだが。でも、それなら、そんなふうに指導してくださいと。国として、そういうふうに指導してくださいって言ったときに、何でできないんですかって言ったら、予算がないと。何かそれって、大阪市でも、こども青少年局に言ったときに、いや、気持ちはあるって。話は分かるし、言っていることは、もっともなのだが、なかなかっていったときに、どうしてできないんですかって単純に聞いたら、こども青少年局も、予算がないと言う。いや、でも必要な人材を確保するために必要だったら、それをきちっと大阪市として予算をつけるべきだと。何か本当に、こども青少年局。子どもの命、本当に守る気があるのかっていうぐらいに、もう何かもうちょっと考えてよというぐらいに予算がない中で、まあ、努力はしてくれているのは、もう本当に去年も、途中の採用試験をやったりとかいうのでは、すごく努力はしてくれている。でも、それでも、やはり現場は人がいないから、もっとちゃんと言ってやってほしいというぐらいに、人がいない。業務がいっぱい、みんな長時間労働をしていて、やっぱりたくさんになっていく。何かそこが、やっぱり政令市、大阪にとって、子どもの命もそうだが、働く者の命も守ってないのではないかなというので。そこをやっぱり他都市に見合っていて、いろんなところの状況も見ながら、もうちょっと何とかしてほしいなと思っている。本当に何かあってからでは遅いと思うし、この間、保育士の配置基準が、国の制度の中でも変わってきているというのでは。でも、まあ75年ぶりというのが、本当に驚くことなのだけれども、それも、やはり現場の声。それから、預けている親の声とか、いっぱいそういう人の声が、そうやって国を動かしたなと思っている。でも、4歳児とか5歳児だけじゃなくて、3歳児もそうだが、1歳児だって、6対1から5対1にという動きもあるけれども、0歳も1対3なのである。1人で3人の0歳児を見る。でも、何かがあったときに、自分の手で行くよ、逃げるよって言ったら、ここまですかできない。そしたら、どうするのかと言ったら、例えば、もう1人の子は、おんぶひもをくくって、こうして、こうして、こうしてね。やっぱりそこって、どうなんやろうというのでね。ずっとこの間、0歳については、2対1というふうに声も上げていっているし、本当に配置基準を、現場の声をしっかり聞いて、子どもにとって、働く職員にとっても、いい配置を求めていくように、大阪市、もっともっと本当に努力をしてほしいなと思っている。あと、保育士さんが、もうこの1年間ずっと頑張ってくれていたけれども、やはりしんどさとかいうかね。本当に仕事に追われて、周りも、助けてとかいうか、手を貸したりとか、一緒にやったりとか、いろいろやりながら、運動会とか行事とかも、いろんなものを乗り越えてきたけれども、やはりもうしんどくて、もう体がもたないと。職場の仲間は、すごくやってくれるから、職場の人に対して何かあるとか、そんなのではないと。でも、体がもたないぐらい、もうすごく仕

事量に追われて、このままやっていたら、自分が潰れてしまうかもしれないって言って。若い人も辞めていってしまっている状況が、本当にある。保育士になりたいと思って、その子は、大阪市に勤められてよかったって言って、頑張ってるだけだったのだけれど、その1年間頑張った最後に、そうやって離れていってしまうというか。やはり、そういう状況が現場の中であったときに。うちの職場ではないが、先輩の保育士はつらいと。そのことを語るだけでも泣いているし、そういうふうに、若者が大阪市で勤められてよかった、頑張るぞというふうな、そういう大阪市にしてほしいと、その先輩も言っていた。だから、せっかく人が来ても、いろんなところの条件が悪かったりとか、もっとこういうふうに改善してほしいということを改善しなかったら、最終的には離れてしまうという状況を、何とかしてほしいなというふうに言っていた。もう語れば山ほどあるので、本当に、この要求書に書いている中身って、どれも譲れられない中身なので、ぜひとも、良い方向で話してほしいなというのがある。あと1つだけ。会計年度の3年目の人がいるから、今年度が雇い止めというか、また、試験があるというふうに思ったときに、その先生は、あれを受けるのだったら辞めようかなと言い出して。もうしんどいって。小論文と何て言ったか、面接と何か。自分は1年間こう頑張ってる、いろいろとやって、保育所の中でも、すごく任されて、こういうふうにやったりとかしているのに。勤務も丸をもらっているのに、それでも、何でこれを受けないといけないのかといったときに、やっぱり国が上限を撤廃していく動きができていっているのに、大阪市も、やっぱりそこは。この春闘要求の中に書いているけれども、もうそこは絶対にやってもらいたいなと。上限撤廃をお願いしたいなと思っている。以上である。

保育士さんの話、区役所に、いわゆるその専門性を買われて、育児であつたり補佐でも、そのラインの仕事をするということで各区役所に係長級と一般の保育士さんと大体2名なり3名、配置されているのだが、区役所の職員ということで、選挙もするし、国勢調査なんか、係員や係長ということであれば、当然その業務もされるわけなのだが、保育士さんの給料表のままで配属されるので、全く同じ仕事を、窓口の当番が当たれば、窓口の当番をするし、もちろん子育ての関係で言えば、外回りもしたり、しっかりお母さんとお父さんの相談に乗ったりする、いわゆる区役所職員としての業務も従事をされるという中で、それは保育士さんの給料表で賃金が算定されるので低い。同一労働をしていて、なおかつ専門性を問われて、その仕事に対応しているのに、給料は保育士さんの給料表を使うから、給料は低いのである。私、やはりすごく納得ができなくて、同一労働の問題もそうであるし、保育士さんということで、私もう毎回言っているのだけど、これ、男女差別だとずっと思っている。保育士さんの給与が引き下げられたときに、非常に私も腹立った。私自身も行政職であるけれども、非常に腹が立った。言葉は悪いが、専門職だという認識がないのではないかなと。資格を持って、国家資格を持って対応している仕事なのに、一般行政職よりも賃金が低い。同じ区役所で相談業務に当たったり、内勤したり、とっても大変なお仕事をしているにもかかわらず、保育士さんの給料表で、お給料が算定されるか

ら、同じ隣同士で座っている行政職の職員と保育士さんと、専門職として座っているにもかかわらず、給料表は保育士さんの給料表を使うので、賃金は低い。これ私、職場で聞かれるのだが、説明ができないのである。私は、おかしいと思っていると話をするのだが、これ、きちっと説明を一度してほしいなとずっと思っている。この給料を下げられたときも、すごい腹が立ったし、そのままずっとこの期に及んでも、めちゃめちゃ、ずっと腹が立って、ずっと怒っている。そういう目に見えない形で、すごい差別が残っているというの、本当に悔しい思いをしている。本当に今すぐ、少なくとも本当に行政職の水準に、ぜひ戻してほしいと思っている。戻せないのなら、何で同じ仕事を同じ職場でして、保育士さんの給料が低くて、そのまま放置されている、そこの整合性について、きちっと説明してほしいなって、毎年、思っているのだが、なかなかそこのお答えがいただけなくて、やっぱりすごく聞かれたときに、「そうやね、頑張って話しするけれども、大阪市なかなか認めてくれへんねん。」という話をせざるを得ない。合理性がないから、私もきちっと説明ができないので、ぜひとも合理的な説明を、どこかの機会で、してほしいなと思っている。配置基準の問題は、今、彼女も言ったんだけど、国が改正したときに、やっと今年になって、できるところからやっていくというふうに保育士さんから聞いている。できることからじゃなくて、去年から改正されているわけであるから、今年から少なくとも、その国が決めた基準に合わせて対応して基準を改善してほしいと思う。これ、子どもたちの命に関わることなのである。私も子どもを保育所で見てもらって、仕事をずっと続けてきたのだが、本当に綱渡りのような状態で、仕事をされている。やっぱり0歳、1歳、2歳、目を離せないのも、これだけの子どもを保育士さんが一遍に見ているというのは、もう神業だなと思う。これ、事故が起こらなかつたら改善されないのかって、もう本当に、いつもいつも思っている。なので、やっぱり大阪市の未来を担う子どもたちであるので、児童福祉法でも、基準については、最低基準で改善をする必要があるというのは条文になっていたかと思うので、そこはやっぱり大阪市として、きちっと対応してほしいなというふうに思う。あと、次世代育成の、もうこれも毎回言っているのだけれども、産育休の代替職員の正規での補充の話である。市長さんは制度化したというふうに、働き方改革の話の中で制度をつくったというふうには言っているんだけど、何をもって制度というふうにおっしゃられているのか、私には分からない。書いたものがあるわけでもないし、制度と言うのであれば、きちっとした形で、何かがあっても、横から茶々が入っても、いや、制度だからこれでいくんだと言えるような、きちっとした文言のある本当の制度にしてほしいと思っている。よろしく願います。

教職員である。要求書の6頁の9、(4)番、勤務間インターバルを導入することについて、もう11時間のインターバル、過去の交渉でも、ずっと言わせていただいているのだが、実際というか、教職員の現場も、なかなかそれができていない職場が、結構あるかなと思っている。知り合いの女性職員が、3月の繁忙期、年度末の時季もあるのだが、夜の11時半に退社したという話を聞いた。詳しく聞けていないところもあるが、仕事があるか

ら、その時間に残って、ほぼほぼ深夜に帰られると。その方は小さいお子さんもいて、ご家庭のこともあるのに、そこまで残らざるを得なかったと。あると思う、理由は。ただ、やっぱりこの要求書というか、この間の回答も聞いていると、その管理職に対して、本当にその校長先生は、そういうことを把握してやっているのかということである。やっぱり止めなければならないと思うし、「今日できなかったことは別に明日でもいいよ。」とかそういう声かけがあってもいいかと思う。だけど、やっぱり11時半に帰ったという事実はあるわけで、僕は打刻のこととか知らないが、もしかしたら、打刻してから残っているのかもしれないし。11時半に打刻したら、普通は残らないが、そんなことも聞いている。年度末、春休みになったが、自分自身もそうであるが、やっぱり一応ほっとするところもあって、また、次の年度に向かおうというところで、でも、やっぱりきつきというか、ふだんやっぱり稼業中は気を張っているの、やっぱり春休みが入って、年度が終わったところに、ほっとしたときに、体調を崩すかということもある。要求書でいうと、10頁の労働安全衛生の11番の労働安全衛生の取組みの(5)に書かれている、教員1人に強いストレスや過重な仕事に精神疾患、心労疾患の罹患等のところなのだが、年度途中で病休されている方、主にメンタルな理由でされている方、本年度も聞いているし、そこで、なかなか欠員補充がこないというところで、来ても、やっぱり経験の浅い講師さんだったりとか、その講師さんが頑張ってくれているから、もう別に、その人がというわけじゃなくて、やっぱりそれで職場が回るのかということになると、やはり年度当初から休まないように、どうするかという。職場とか管理職の考え方もあると思うんだが、やはり実際やっているこちらも、しんどい思いしてやって、残っている職員もやっていて、やはりそうなったときに、人材確保というか、そもそも予算を増やして、職員を増やすとかね。自分の勤めているところは、ちっちゃい学校で、新年度の担任をどうするかとかいう話も、管理職で出ていると思うのだが、だけど、やっぱりどう組んでいいか分からないと聞くこともあって、やっぱり人の少なさというのは、そういうところであって、僕の知っている方で、年度当初の4月は何とか乗り切れたけど、5月にもう休みだすとか、そういうことになりかねないので、やっぱり予算をつけて、人を増やすということをしてほしいと思う。あと、若い先生方に対するハラスメントの事例も、組合としても相談聞くし、いろいろ通知とか出していただいているが、市役所も教育委員会さんも出していただいているが、やっぱりその徹底とか、第三者委員会が入って解決すると。一番有名な話では、兵庫県知事の話は、第三者委員会が入っているから、あくまで回答が出るわけで、そんな大きな話にはならないと思うが、それでもやっぱり各職場で、やっぱりハラスメントを元にメンタルヘルスで休むという事例もあるので、やっぱりそういうことがないようにしていただきたいというのは今の思いである。

教職員である。本当に健康で働き続けられるように、いろいろ対策していただきたいと思う。本当もういっぱいアイデアはあるのになって。学級の子どもの人数を減らしてくれたら、いいことばかりなのになとか、いろいろある。以前の交渉の中で回答いただいた

資料で、女性の職員、教職員で、健診を受けて、有所見者は60%以上になっているのである。それプラス職場では、前の職場でも今の職場でも、婦人科系の子宮のことで云々かんぬんという人は、本当に必ずというぐらいいる。やはりそういう60%以上の人になっている。そういう不健康の中で、やっぱり女性って、特にホルモンに支配されているので、そういう一番女性のところにも出てくると思う。なので、10頁の9番の健康診断自己負担を減らすということも含めて、定期健診の中に、婦人科系の検診も入れていただいて、健康に働けるようにしてほしい。20代、30代の人で、去年度も40人以上、女性、辞めているという状況である。そこも改善して欲しいなと思う。その1つで、ここでも、7頁でも上げさせてもらっている生理休暇のことで、「著しく」を削除してほしい。ちょっと前に相談があったが、生理休暇を取りたいと言ったら、女性の校長から「あんた、それ証明できんの」と、こんなことを言った人がいる。もうとんでもないことで、それをどうやって証明するのか教えてください。ここでは言いたくないが、こうこうするのって。そんなことが起きている。「著しく」を削除するって、本当にそうなのである。薬を飲んで、何とか授業は行ってとかということはある。じゃあ、薬飲んで行けたら、丸かって、そんなことは絶対。それは、やっぱりその後の妊娠障害だとか、妊娠しにくくなるとか、本当に健康被害に続くと思うので、ここを徹底してほしいなということと、生理休暇が本当に取りにくい。それでも、ほぼほとんどの教職員は、毎月、取れていない。こういう月のものなのに、ほぼ取れてなくて。じゃあ、1回、教えてほしいが、だから、せめて休暇のときには、きちんと生理のとき、体いたわりたいというので休むって。休暇のときには取っている方、割といると思う。そのときに、教えてほしいのだが、年休、一応、年休にしているけど、生休やったから生休で切り替えていいのかとか、そういうのも、もしはっきりしといていただけたら、いや、それは違うのよって、労基法に基づき違うのよということもあれば、こういうとんでもないハラスメントもないと思うので。あと、その「著しく」というのもあれだが、個人差がすごくある。無理しながら来てたりしたら、物すごく不順が起こる。すると、ひどく休まなければいけないような状態の人に限って、月の間に2回も来る場合もあるので、労基法にあるように、「日数制限設定しないこと」とかというのがあるので、やっぱりそこが本当にきちんと取りやすくできるようにしていただきたいなと思う。これは誰でもほぼ起きることなので、非正規の人だけが無給になるなんて、もうとんでもない話だなと私も思うので、思い切って改善して欲しいなと思う。その7頁の14番で、今度、子育てが終わったら、介護が始まる。大阪府で本当に同居している人って、あんまり聞かない。「いったい何で同居の要件なの。」「おかしいよね。」って「何か法律で取るってなってるのにな。」というのを、その女性部で話ししているのも、この間の回答では、国に基づいているということだったが、それは、どういうことなんだろう。国の役員とか見ても、男性ばかり、割と男性の方まだまだ多くて、何も分かってないのかなという話も出た。本当に制度としてやってくれるならば、ちゃんと取りやすい見合った、本当に同居者はほとんどいないのに、同居の条件があるとか、そんなことで

はなくて、ちゃんと取って、健康に働き続けられるような制度に改善していったらいいと思う。以上である。

今いろいろ現場からの意見を言っていた。ぜひとも聞いていただいて、検討できる、速やかに取り組めるところから、取り組んでいただきたいというふうに思う。最後に、私から言わせていただきたいと思うが、いよいよ万博が始まるが、建築が間に合っていない。建築確認も受けていない建物ができるといのは許されない。万博協会は何とかなると言っているそうだが、それを無理やり押し通すようなことは、しないでいただきたいというふうに思う、建設局。あと、大阪府、市職員によるTDMという取組みということで、中央線の混雑緩和で、咲洲庁舎とかATC庁舎の勤務する方を中心に取組みをしろと、通勤削減の取組みをしろということであるが、これが強要されないように、ぜひとも注意していただきたいというふうに思う。まず、それを言うておきたいと思う。それと、あと賃金のところで、中高年層、最近、若年層に重点を置いて、本来のあるべきベースアップになっていないところで、中高年層は本当に1%で、物価上昇にも満たない引上げで、本当に苦労している。そのうえ、55歳昇給停止で、60歳を過ぎれば7割相当になり、今の給料の仕組みで標準的なコースでいくと、48歳で昇給が止まる、最高まで行ってしまうところでは、本当に中高年層は踏んだり蹴ったり。その培ってきた能力を思う存分使われながら、この処遇はぜひとも改善していただきたい。民間では、60歳以降も昇給できる、モチベーションを持って働いてもらうために、昇給できる機会をつくっている企業も出てきているので、そういったことも、ぜひとも検討していただきたいというふうに思う。再任用の賃金についても、今のに関連するが、結局、その職務内容、職責に蓄積された知識、経験にふさわしい水準というふうに、ぜひともしていただきたいというふうに思う。あとは、4頁の11の(4)で、再任用であるが、一時金の支給月数、本当に、これ何とかしてほしい。再任用の人たち、本当に去年会計年度の人たちが、正規と同様になったが、再任用は据え置かれたというところでは、本当に再任用の人たちの落胆ぶりは、本当に見ていられなかったというふうに思っている。ぜひとも、これは我々と大阪市だけで解決する問題ではないので、人事委員会も含めて取り組んでいただきたい。昨年、新潟市の人事委員会でも、この再任用制度が始まった当時は、まだ年金支給もあつた下での今の給与水準ということだが、それが今や65歳にならないと支給されないというわけなので、状況が変わっているということとか、同じ高齢期職員である定年前再任用短時間職員と、定年引上げの対象となった60歳超の常勤職員を比較した場合、その培ってきた能力や経験を求められているのは変わらないけれども、期末勤勉手当の支給割合が異なるのは不均衡であるとか、会計年度、常勤職員と同じ月数になった会計年度任用職員と比較しても、任期を定めて任用している、再任用も会計年度も、任期を定めて任用されている点では変わらないにもかかわらず、期末勤勉手当の支給割合が異なるのは、均衡を欠いているということ、新潟市の人事委員会は言っているわけで、ぜひとも、ここは取り組んでいただきたい。先日、堺の堺職労の仲間が堺市の人事委員会とやったときに、この政令市の会議の場でも、

これを議題に取り上げるということだったので言っていたようなので、ぜひとも大阪市も一緒になって、この問題を解決できるように、人事院なり国に強く言っていただきたいというふうに思う。あとは、人材確保の面で、欠員の出た職場には、ぜひとも速やかに職員が配置されるように。私の職場でも、去年の4月に配置されるべき臨時的任用とか任期付とか会計年度が、手続きの不備で、この1年間やってこなかったということがあるので、その分、周りの職員が被害を被る、業務量が増えているわけなので、ぜひとも欠員が出た場合は、速やかに補充できるような制度にしていきたいし、去年、人事委員会が言っていたジョブリターン制度の検討をしるということを出ているので、我々が言っている、このキャリアリターン制度という部分も含めて、ぜひとも検討していただきたいし、先ほどもあったが、産・育休の代替を正規ですという制度を、ぜひとも本当に名実ともに作っていただきたい。今一定の人数は取っていただけるようになっているが、やはり全ての希望者が、安心して、その人たちが休めるような、職場の人たちにも安心して、業務が遂行できるような制度にしていきたいというふうに思う。保育士の配置基準もあった。市民団体の一員として、去年、交渉したときに、こども青少年局の回答は、国の基準に合っているからやらないという、要約すれば、そういった回答だったんだが、国が変えたなら、すぐにやるべきだと。そのとき、私が言ったのは、今こういう世間で、こういう配置基準を変えてくれという要求が大きくなって、国も、その方向で動いている。それなら、そうなったときに、大阪市は変えるのか。そのための予算を取るためのそういったシミュレーションをやっているのかと言ったら、やってないって言った。許せない、こんなん。世間の情勢が、そういうふうに動いているのに、そういったシミュレーションはやっていない。挙句の果てが、やれるところからやるって。いつも言っているが、欠員、保育所の欠員は、本当に子どもたちの命に関わる問題なので、ぜひとも、そこは真剣に取り組んでいただきたいというふうに思う。5頁の労働条件のところ、5番の恒常的にある業務に従事する任期付職員、会計年度は任期の定めのない正規職員に任用替えすると先ほど来あったが、本来そうあるべきである。恒常的にある業務を、正規職員を減らすために、会計年度を2人、入れるとかね。職員削減の道具として、実質的には使われているわけである。そういったことをやめて、本当にフルタイムで、きちんと働く正規職員であるべきだというふうに思うし、その6番の公募によらない再度の任用の上限。これ、ぜひとも会計年度任用職員の募集は、年がら年中、あちこちの所属で出ているわけで、ぜひとも確定とかそういったことまで待つことなく、ここに踏み出していただきたいというふうに思う。この3月の現在で、大阪府下の自治体の中で、我々側の組合があるところの自治体だけでも、20の自治体が、もう既に撤廃している、上限を撤廃してるわけである。もうこれ、一番大きな大阪府が、そこに踏み出さない。いつも他都市の状況をと言いながら、大阪府下でも、もう半分の自治体が撤廃している中で、大阪府が動かないというのは、本当に、ぜひとも、そこは速やかに取り組んでいただきたいなど。本当に雇用の不安を抱えながら業務をやらないといけないというのは、本当に市民サービスにとってもマイナスだと思うので、そこに、ぜ

ひとも取り組んでいただきたいということと、先ほどもあった生理休暇の有給化とか、非正規の病気休暇の取得日数を正規並みにしていただきたいというのは、ぜひとも強く思う。ちなみに、この生理休暇とか今の取得率がどうなっているのか、またの機会がいいので、教えていただければなというふうに思う。あと、宿直専門員の処遇を改善するというところで、今年は強く言わせていただきたいと思うが、ある区役所の宿直専門員さんから、時間休が取れるようにしてほしいとかあって、それをその区役所の総務課に言ったら、代替職員の配置が困難になるから、時間休暇の取得の導入は想定していないという回答がされているが、要綱であるけれども、全体としては時間休も取れないといけないと思うので、その辺が取れるような何かできないのかなというのだとか体制も増やしてほしいとか、報酬も市民局の総務課の回答では、区役所の宿直、宿日直専門員の報酬については、行政職給料表の1級1号、いわゆるアルバイト的な会計年度任用職員と同等の扱いである。そこへ1時間当たりの報酬を算出するが、実質的な実質作業が間欠的であって、実作業が短ことから、28.2%の減額率を適用しているよということを回答しているが。24時間、いつ来るかわからない戸籍の届出を待ち、今やインバウンドで外国人が助けを求めてきたりとか、そういった案内を求めてきたりとかしたときにも対応しないといけないというところでは、アルバイト的な賃金で、しかも、その間、時間が空く時間もあるから、減額するよというのは本当に許せないと思うので。待機時間も労働時間なので、その辺ちゃんとした報酬にできるようにしていただきたいというふうに思う。労働時間管理の研修も、人事委員会の去年の勧告で言っているけれども、先ほども、ちらっとあったけど、労働時間管理だけじゃなくて、この労働条件に対する管理職層の理解を進めるための研修も、ぜひともやっていただきたい。先ほどもあったように、生理休暇を取るときに、それを証明できるのかということ、とんでもない事をいう管理職、これは問題である。こういったことが起きないように、管理職へのそういった長時間労働関係とか、労働条件の理解を進めることをしていただきたいというふうに思うし、何よりこの長時間労働の解消の実効ある対策を、ぜひともやっていただきたいということと、夏季休暇の半日運用。これ、ずっと我々、言い続けているが、大阪府でできて、なぜ大阪市でできない。夏季休暇の趣旨がと言うけれども、現場から既に半日休暇でも、そういった趣旨どおりの休み方ができるという声も出ているんだから、ぜひとも、そこは踏み出していただきたいし、教員のところでは、この給特法に教育調整額を10%に数年かけて引き上げて、働かせ放題を放置するという問題解決にならないことで済ませようとしているが、やはり残業した分は、残業代をきちんと払って、少人数学級にするとか、教員を増やすとか、やるべきことはいっぱいあるので、そこで、ぜひとも取り組んでいただきたいというふうに思うし、労働安全衛生のところで、ぜひともハラスメントの相談窓口を踏み出していただきたいというふうに思う。ぜひとも今日言わせていただいた意見、もう秋まで待つことなく、できるところを、とりわけすぐにやってという、お願いしたところについては、速やかに検討いただいて、また、協議していただきたいというふうに思う。よろしく願います。