



2024年12月15日  
第711号

1部10円(組合員は組合費に含む)  
郵便振替00960-7-117274

Tel (06)4793-0633 Fax(06)4793-0644 E-mail: info@ewaosaka.org http://www.ewaosaka.org

発行 大阪教育合同労働組合  
Education Workers and Amalgamated Union Osaka(EWA)  
発行人 増田 俊道  
連絡先 大阪市中央区北浜東1-17 8F

# 賃金・一時金団交 芦屋市人勧実施 尼崎市人勧拒否

外国語指導助手(ALT)の賃金・一時金団交が11月22日尼崎市、26日に芦屋市と行われました。

既報の通り、尼崎市が昨年度賃金団交と今年度の夏期一時金団交で人事院勧告を実施せず、一切の賃上げを拒否したことに対して組合員を代表とした尼崎市のALTたちは公平委員回への措置要求を行っています。

措置要求への反論書で尼崎市は他の会計年度任用職員や他自治体の動向などを理由に賃上げを否定していますが、組合は改めて交渉で人勧実施を求めました。

## 何を根拠に支給されない?

今年度は地公法、地方自治法の改正により組合が労使関係を持つ他自治体では会計年度任用職員への勤勉手当が支給されることになりました。長年、賃上げ回答がなかった神戸市でも勤勉手当の支給が回答されたところ。そのようななか、尼崎市は従来の主張を繰り返し、賃金の変更はないとしました。組合は、会計年度任用職員への移行時に示された制度では、期末手当(固定給)とされているが、今年度からその期末手当を減額し、減額分を勤勉手当として、少なくとも期末手当(固定給)を制度変更時と同様にしよう再検討することを要求しました。尼崎市は11

月28日、検討した結果、組合からの要求を受け入れないと回答しました。

## 芦屋市は完全実施

一方、26日に行われた芦屋市との団交で芦屋市は昨年度の団交で組合が指摘した常勤職員と同様の月額給与の賃上げ(人勧完全実施)について、他の会計年度任用職員と同様に1%の賃上げを4月に遡って行うと回答し、組合が強く要求した人勧完全実施を行うとしました。勧告には地域手当の支給割合についても示されており、今後、3年間の移行期間を経て現在の15%から12%に減額することも合わせて提案されました。組合は、

賃上げがほとんど相殺される減額ではあるものの、人勧完全実施の回答を行った芦屋市の回答を評価し、妥結することとしました。

## もはや尼崎市だけが

他自治体がこのように組合に対して、改正法の趣旨に則った回答を行うなか、尼崎市の態度は目に余るものがあります。会計年度任用職員のストライキ権を否定し、かつ、法に則った説明もできないとなれば、現制度では人事委員会(公平委員会)への措置要求が残るのみです。組合員と組合は、3度目の措置要求を検討します。

酒井さとえ(書記長)

# ウィザスへ賃金・休日増を要求して3回の団交

2024年、組合はウィザスに対して、全社員の年収ベースで前年比5%以上の賃上げと年間休日110日以上の確保を求め、3回に渡る団体交渉を行いました。

2024年2月5日に行われた第1回交渉では、減収減益の状況により、賃上げについては難しいと社は回答しました。休日数の増加についても、ウィザスの業態が多岐にわたるため、一律に休日を増加させることは難しいと回答しました。

7月29日、第2回交渉では、前期は売上は伸びたものの、利益は減少し変わらず厳しい状況と社は主張、それでも夏期の賞与は予定していた賞与の原資から大幅に増加させた、

と組合に回答しました。休日の増加については、営業日数を減らすことに繋がるため、難しいとの立場を繰り返しつつも、改善の検討を続ける、との姿勢を示しました。

## 要求通り? 煮え切らない回答に疑問

12月9日に行われた第3回交渉では、後期も引き続き売上増加、利益減少、ではあったものの、冬期賞与の原資は減少せず、年初予算通りに支給する、との回答でした。これにより、組合が要求していた「社員の平均年収の前年比5%増」は達成される見込みと思われました。組合の要求通り5%という具体的な数値が達成できるのか、数値を提

示できないのであれば、人件費の年初予算がそもそも前年比で5%を超えるものであったのか、を問いましたが、社は回答を明言しませんでした。休日増については、今回初めて、2025年から2027年の3年間で、年間休日110日を目指す、との回答がなされました。組合は、休日数の増加にともなう賃金減少を懸念しましたが、それは行わない、との明言を得ることができました。

## 今後の展望と提案

組合は、来年度の賃金・休日に関する団体交渉を2025年2月に行うことを提案しました。この交渉を通じて、ウィザスが従業員への賃金還元と労働環境の改善に真摯に取り

組むことを期待しています。今後も引き続き、労働組合は社員の権利と利益を守るために尽力し、会社側との建設的な対話を求めています。

菱田智洋(執行委員)

## 当面の日程

- 12月19日(木) エル 734号室 大阪府定期交渉 結集よろしく
- 1月1日(月) 元旦行動 10時 大阪府警本部前集合 労働組合潰の大弾圧を許さない
- 1月13日(土) 国会会館 14時 中学校教科書採択全国報告集会



# 職場の分断を許さない! 専門性ではなく、労働性を!

2024年11月29日、衆議院第2議員会館に於いて、全国学校事務労働組合連絡会議(以下「全学労連」という)主催の秋季中央行動の一つ、討論集会に参加しました。文科省が教職調整額13%への引き上げを打ち出し、これが学校職場のあり方、学校労働者の働き方にどのような影響を及ぼすのかを全学労連・全学労組から、それぞれパネラーを立てて問題提起をし、討論へと繋げるという形式で進められました。全学労組からは、現在、大学の講師をされている横浜学校労組の赤田圭亮さんと私がパネラーとして参加しました。

赤田さんは、歴史的な流れの中で現場の状況を捉え、目の前にいる教員の卵たちが、

## 11.29. 全学労連 討論集会 賛同参加：全学労組

積極的に、教員になろうとしない実態を報告されました。2024年11月11日に財務省から出された「文教・科学技術についての資料」の中の大学生の就職観は「収入」よりも「楽しく働きたい」「生活と仕事の両立」といった働き方が重要であるとしています。2022年度に行われた勤務実態調査でも「収入」よりも「仕事と生活のバランス」に対する不満が高いという結果が出ていました。教職調整額を10%以上に引き上げるとしても、盛り上がらないのは長時間労働の解消に繋がらず、一層無定形な労働が強いられているのではないかと懸念が強いのだと思われま

す。給特法がなくなり、残業代が出る世界にもしなっても、超過勤務を減らすために「変形労働時間制」が導入され、実際に行った残業ではなく「今週は授業準備のための残業は2時間。それ以外は自己研鑽の時間とします。」となると「楽しく…、生活と両立…」といった働き方は難しくなるかもしれません。専門性を高める自己研鑽も、教員にとっては労働でしょう。仕事に見合った賃金が支払われるように要求することは言うまでもありませんが、その取り組みは「どんな働き方がしたいか」の追求とセットで考えようと私は提言しました。働き方改革の目玉のデジタ

ル化。大阪市立学校での「心の天気」の入り



力を紹介し、子どもの快適空間になっているのかを伺いました。改革の中で、子どもが置き去りにされないよう注意を払わなくてはなりません。

討論のあと、12月2日から新規保険証発行中止となる事態を受けて、共済組合本部への申入などの取り組みを検討しました。マイナ保険証なしでもまだいけるということの周知、万が一保険証が廃止されたとしても資格確認書のようにそれに変わる機能を保障させる取り組みが必要だと確認しました。

高田晴美 (副執行委員長)

## 文化おちこち (272)

### ~いつか猫と縁側で~

#### 3. 迎える準備は大丈夫?

##### ~飼い主としての覚悟

##### とまでは言わんけど~

ペットの飼育放棄のほとんどは、飼い主である人間側の都合です。よくある理由が仕事や家族の都合で引っ越しけど行き先はペット不可なので飼えなくなる、ペットが病気になったからお金がかかる、ペットが高齢になって世話するのが無理、家族にアレルギーが出た、などなど。保健所(動物指導センターや動物愛護センター)では、飼えなくなった動物の引き取りをしていますが、終生飼養は飼い主としての責任なので相当な理由がない場合は断られます。昔と違い保護動物として新しい飼い主への譲渡もしてはいるけれど、殺処分が無くならないのが現状で

す。帰り道で犬拾っちゃった! 公園で猫拾っちゃった!などの突発的に起こるイベントは別として、どこからどんな子を迎えようかと考える時、動物保護団体や行政、個人で保護している保護動物も選択肢に入ってることも多くなりました。ただ、保護犬・保護猫を迎えようとしても譲渡条件が厳しくてあきらめた、と言われることもあります。私も譲渡する側として、保護された動物たちが二度と飼育放棄されませんようにという思いも分かります。

色んな所で開催されている譲渡会、参加している保護動物それぞれに理由があるけれど、会いに来てくれる未来の飼い主さんにご縁がありますように。(まじゅねこ)



## 大教大附属小と団交!

12月11日、附属天王寺小学校に勤務する組合員の労働問題に関して団体交渉を行いました。2024年度4月、組合員は交流人事で公立小学校から天王寺小学校に異動しました。天王寺小学校は変形労働時間制を採っており、形式的には労基法に基づいた総労働時間の遵守や休憩保障がなされていますが、実態はそれとはほど遠く長時間、過重労働が常態化しています。組合員は異動に際して、公立とは異なる変形労働時間制であることを大阪府から告げられることもありませんでした。また公立小学校とは違う附属小学校ならではの業務もあつて戸惑う

と共に、管理職や同僚からの適切な指導もなく、過酷な労働環境下で体調を壊しました。

組合は休憩時間の保障と時間外労働の未払い賃金などの要求を出して交渉に臨みましたが、全く聞き入れられない回答でした。さらに勤務実態についてのやりとりになるだろうから、団交には現場の様子を把握している方の参加をお願いするとわざわざ伝えてあったにもかかわらず、交渉相手は柏原キャンパスにいる事務方ばかりでした。これでは交渉にならないと、再度、団交をやり直すことになりました。

市原由美子 (副執行委員長)

5年前の12月8日、中国武漢市で初めての新型コロナウイルス感染者▼その後世界中に感染が広がる▼日本ではPCR検査の制限とアベノマスクの配布に始まる科学と政治の対立が今の

レプリコンワクチンまで続く▼日本はまたワクチンと治療薬の開発で敗北▼79年前の同日に真珠湾攻撃によって始まった太平洋戦争は310万人の軍民死者を出して敗戦▼両者で共通するのは敗北の要因が分析・検証されていないこと。