

2016年度市労組連賃金・労働条件要求を提出

市労組連は、2016年3月9日に第51回中央委員会を開催し、「2016年度市労組連賃金・労働条件要求」を確認し、3月17日（木）午後4時から団体交渉を行い吉村市長に対して提出しました。

橋下前市長による職場破壊・労働条件破壊が熾烈に行われてきたなかで、職員の勤務労働条件は全国の政令市中最悪・最低の水準に落ち込んでいます。職場の破壊が市民サービスの低下に直結する状況を踏まえて次のとおり団体交渉を行いました。

とりわけ、賃金カットの中止は、大阪市の財政状況が「危機的」というデタラメさの告発、大阪市人事委員会の勧告・報告で月5,588円ものマイナス影響が出ていることなどの問題点を指摘し、年度途中でも中止することを強く申し入れました。交渉内容は次のとおりです。

組合：ただいまから、市労組連賃金・労働条件要求を提出します。

2016年3月17日

大阪市長 吉村 洋文 様

大阪市労働組合総連合
執行委員長 実森 之生

2016年度市労組連賃金・労働条件要求

私たちは、住民福祉の増進と豊かな教育環境の実現をめざすとともに、働きがいのある職場の実現を求めてとりにくくなりました。また、労働者の所得を増やし労働環境を改善することが国民の購買力の向上、そして景気を向上させることにつながることを訴えてきました。

ところが安倍政権は「企業が世界で一番活動しやすい国」に日本を改革するとして、新自由主義政策を強引に進め、2014年の資本金10億円以上の大企業の経常利益は37.4兆円と前年比7.5%増、株主配当も12.1兆円と過去最高に、内部留保は299.5兆円と安倍政権の2年間で約27兆円、10%も増えました。

一方、労働者に支払われた賃金総額はわずかに0.3兆円と1%にも満たない増となっています。

また、労働者全体の実質賃金は2014年度まで4年連続してマイナスを記録しています。非正規労働者は4割を超え、年収200万円以下のワーキングプアは労働者の24%、1,139万人にもなっています。トリクルダウンを謳ったアベノミクスの誤りは明らかです。

大阪市では橋下前市長の就任以後、勤務労働条件制度の改悪・大幅な賃金削減、さらには地方自治体本来の公共性を放棄させる大リストラがすすめられてきました。また、直近では吉村市長やおおさか維新の会は、「5年前までバスの運転手が1,300万円の年収」などとデマの職員バッシングを繰り返し、一定の市民の支持を得ながら労働条件の引き下げを続けようとしています。その真の目的は、市民サービスの切り捨てとともに財源を確保し、カジノ誘致を中心として関空への鉄道・道路網の整備など大規模開発を推進することをめざしています。

私たちはこの間度重なる勤務労働条件の切り下げ提案などに対してたたかってきましたが、住民のためによい仕事をするため、安心して職務に専念できる賃金・労働条件の確保を強く求めています。

職場討議を踏まえ第51回中央委員会を開催し、以下の要求各項目を確認してきたところです。

賃金カットの中止をはじめ早急な解決を求める課題を含め、その実現に向けて誠意をもってとりくまれることを強く求めるものです。

記

1. 地方自治法を踏まえ、住民福祉の増進に責任を果たすとともに、大災害に備えるためにも公営・直営を堅持し経験豊かな職員の雇用確保をおこなうこと。
2. 「服務規律」「成績主義」を理由にした懲戒権・分限処分の濫用を行わないこと。
3. 賃金要求について
 - (1) 大阪市に働くすべての労働者の基本賃金を月額10,000円以上引き上げること。
 - (2) 道理なき賃金カットを直ちに中止すること。
 - (3) 「能力・成果主義」賃金や「相対評価」「人事評価制度」と賃金リンクをとりやめること。
 - (4) ワークシェアリングを実施し、健康破壊に繋がる長時間の時間外労働を解消すること。
 - (5) 幼稚園給料表を廃止し、幼稚園教員は小学校・中学校給料表を適用すること。
現業職員・保育士の賃金は、公務の専門性及び国や他都市の水準を考慮し改善すること。
4. 賃金体系の改善と配分について
賃金引き上げにあたっては、生計費を重視するとともに、生活保障、結婚できる賃金保障のため青年の要求を重視し、初任給を引き上げること。技能労務職給料表適用者の賃金水準を改善すること。
5. 賃金決定基準の改善について
 - (1) 初任給基準の改善ならびに中途採用者の初任給基準を改善すること。
 - (2) 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること。現行の級別標準職務の考え方を見直し、行政職3級（相当）昇格基準を改善するとともに自動昇格の実現、係員でも4級へ昇格できる制度を確立すること。
 - (3) 現業主任への選考基準を改善し、経験年数と専門性を考慮した技能労務職2級への昇格制度を確立すること。
 - (4) 再任用職員の賃金水準について、年金支給停止との関連を考慮し引上げ改善すること。
 - (5) 休職者などの昇給延伸の復元措置の改善を行うこと。
 - (6) 給料表については昇給間差額1,500円を保障すること。また、号給の追加・延長を行うこと。
 - (7) 年齢による昇給抑制を廃止すること。
 - (8) 技能職員から事務職員等への任用替は、当局の都合による流動化である事を踏まえ格付基準を改善すること。
6. 諸手当の改善について
 - (1) 扶養手当については、配偶者月額31,700円、その他1人月額31,700円とし、22歳以上でも支給対象(収入額180万円以下)とすること。また、高校・大学在学学生1人につき月額40,000円の「特別扶養教育手当」(仮称)を新設すること。また、「主たる扶養義務者」の認定にあたっては本人の申請主義に改善をはかるとともに、扶養認定の所得限度額・認定方法の改善をはかること。さらに、配偶者の父母などで同居している場合も扶養手当の支給対象とすること。
 - (2) 通勤手当は全額実費支給とし、全額非課税を国に働きかけること。また、省エネの観点から、希望する職員の自転車通勤を認め、交通用具利用者(駐輪場代を含む)に対する手当を改善すること。さらに、経路認定の改善を引き続き行うこと。アルバイト等臨時職員の支給額を実費支給とすること。
 - (3) 住居手当は、住居費を負担する実態を踏まえて改善を行うとともに、持家の住居手当を支給すること。
 - (4) 夜勤手当(現行を100分の50に)、超勤手当(現行を100分の150に)、深夜超勤(現行を100分の200に)の支給率の改善をはかるとともに、超勤手当の算定基礎に住居手当を算入すること。
また、休日出勤については、代休取得とともに超勤手当の割増分(100分の35)の支給も行なうこと。
 - (5) 宿日直手当の改善をはかること。
 - (6) 現行の初任給調整手当を引き上げるとともに、保育士に初任給調整手当を支給すること。
 - (7) 一時金については期末手当一本とし、引き上げをはかること。また、住居手当などを算入し基準給与月額を改善すること。さらに、勤勉手当の成績率及び職務段階別加算については撤廃し一律に増額すること。再任用職員の一時金支給率を正規職員と同様にすること。
 - (8) 将来の生活設計の保障となる退職手当水準の向上をはかること。退職調整額は役職による格差を解消すること。
7. 労働条件等の改善について
 - (1) 1日7時間、週35時間労働を労使合意によって実現すること。また、労働基準法の労働時間規定を踏まえた労使合意を行うとともに、「ノー残業デー」の実施をはじめとし「1日2時間以内・週5時間以内・月20時間以内・年間120時間以内」の時間外労働の規制を実現するとともに、交替制勤務について改善をはかること。

- さらに、完全週休2日制実施について、個々の職場の実情を踏まえ、要員の確保など条件整備を行うこと。
- (2) 使用者の労働時間の管理責任、時間外労働の本人確認・労働組合の閲覧権などを保障した「厚生労働省通達（2001年4月6日付、基発339号）」をすべての職場に徹底し、サービス残業・不払い労働をなくすこと。また、休憩時間の確保と問題点の解明・改善を行うこと。
 - (3) メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病欠休暇・退職後の職場復帰が円滑にすすむよう「病欠退職者の復職支援」の制度を改善し、活用すること。また、メンタルヘルス不調の職員の実態把握に努め、退職強要につながる事例を防止すること。
 - (4) 定期健康診断について、労働安全衛生法を踏まえ充実させること。
 - (5) 休暇制度（夏季休暇・結婚休暇・忌引き休暇・生理休暇・妊娠障害休暇・産前産後休暇・子の看護休暇・時間年休の改善、保育特別休暇・通院休暇・学校の参観休暇・メモリアル休暇・スクーリング休暇・予防接種休暇の新設、ボランティア休暇・永年勤続職免・育児職免・看護職免の復活）を抜本的に改善すること。また、有給期間から特別休暇、休日等は除くこと。さらに、人工透析にかかる職務免除を改善すること。
 - (6) 健康保持・公務能率向上のために年次有給休暇の計画的取得を阻害する調査を行わないこと。
 - (7) 病欠休暇の無給の取り扱いを廃止すること。
 - (8) 介護・看護制度については取得条件、有給保障など改善を図ること。
 - (9) 産前産後休暇・育児休業、介護・看護欠勤などについて、代替要員を制度化すること。
 - (10) 次世代育成支援対策について、特定事業主として安心して子どもを産み育てられる労働環境を保障すること。また、代替要員の配置を前提として条件整備・待遇改善を抜本的に行うこと。さらに、男性の取得促進をはかること。
 - (11) 職員の元気回復・福利厚生のための事業は、民間企業や他都市の実態などを調査・研究し、安心して働き続けられる制度として確立すること。また、正規・臨時・非常勤職員を含めた制度として充実すること。さらに、互助会への当局負担を実施すること。
 - (12) 年金制度の改悪による定年退職後の生活保障として、高齢者の雇用制度の充実・改善を行うとともに定年まで働き続けられる労働環境を確保すること。
 - (13) 職場におけるパワーハラスメント根絶にむけ、「パワーハラスメント防止指針」を実効あるものにするため、「指針」の周知徹底とともに、直接相談できる第三者相談窓口の開設や窓口の運用改善を行うこと。
8. 最低賃金制・公契約条例について
- (1) 月額 160,000 円、日額 7,500 円、時間額 1,000 円を全国一律最低賃金として、早期法制化を政府・国会など関係機関に要請すること。また、大阪府の最低賃金も同額とするよう、中央・大阪府最低賃金審議会など関係機関に働きかけること。
 - (2) 大阪市内に働くすべての労働者（任期付職員、非常勤嘱託職員、パート、アルバイトなど）の最低賃金について、「最低賃金協定」を締結し、月額 180,000 円以上、日額 9,000 円以上、時間額 1,200 円以上を最低保障すること。あわせて、改正労働契約法の主旨にもとづき一時金や休暇等の労働条件の確立をはかること。
 - (3) 大阪府が委託する業務に従事する労働者と、自治体が発注する公共事業に従事する労働者の生活が保障されるように、公契約条例を制定すること。当面、委託・発注契約における労務設計単価などの見積金額にみあう賃金が労働者に支払われているかの確認と検証を行なうこと。
9. 住民サービスの充実に向け正規職員の採用を行うこと。大阪市内で働く臨時・非常勤職員・任期付職員などの労働条件について、均等待遇をすすめる立場から正規職員への任用替えを含む抜本的な改善を行うこと。また、有期雇用を廃止すること。「雇止め法理（整理解雇の4要件）」に反する雇止めを行わないこと。

要求項目の説明を行います。

要求の第一に、「地方自治法を踏まえ、住民福祉の増進に責任を果たすとともに、大災害に備えるためにも公営・直営を堅持し経験豊かな職員の雇用確保をおこなうこと」を求めています。

東日本大震災の発生から5年が経過し、関西でも大阪でも地震・津波がいつ発生してもおかしくない状況の中で重要な問題です。また、吉村市長が窓口サービスについて民間の事業者による調査の結果、窓口や電話対応が良くなったと発言されていましたが、これには職員の努力が評価されたものだと思います。

しかし一方で、地方自治体の職場は専門性が求められる職場ですが、それが崩れていることが指摘されています。法的な知識が不足し正確な対応ができずに市民サービスに影響が出ていることを危惧しています。

第二に、「服務規律」「成績主義」を理由にした懲戒権・分限処分の濫用を行わないこと。

昨年9月末に分限免職2名を含む処分が発表されましたが「勤務実績不良」を理由にした異例のものでした。橋下前市長はその発表直後に他の政党を批判する発言の中でこの処分に言及するなど、市長選挙を前にした政治的な意図を感じるものでした。市労組連として書記長談話を発表しマスコミにも紹介されたが、職員基本条例による相対評価の結果、最下位が2年連続だと「適正化研修」の対象になる。この研修の内容は「パワハラ研修」だと私たちは認識しており、後の要求項目でも改善を求めています。

賃金要求について、大阪市に働くすべての労働者の基本賃金を月額10,000円以上引き上げを求めています。

(2)の「道理なき賃金カットを直ちに中止すること」については、私たちは、賃金カットの継続は道理がないと考えており、来年度をまたずに直ちに中止することを求めています。

まず、大阪市の財政状況についてです。

市側からは、賃金カット継続の理由として「厳しい財政状況が続いている」と説明されてきましたが、その根拠として出されている「財政収支概算」でのいわゆる「通常収支の不足」も年々減少をしており平成24年2月版では収支不足が535億円だったのが、平成28年2月版での平成28年度予算では153億円と記載され、大きく減少していることが示されています。

これはあくまでも予測の数値としての「財政収支概算」の中でのことですが、実際の予算・決算の関係でみると、活用された補てん財源は平成24年度で約130億円、平成25年度約105億円、平成26年度約49億円、平成27年度約88億円となっており、予算において収支不足に対して組み立てられていた補てん財源の額の三分の一、四分の一で足りています。しかも、財政調整基金はその間補てん財源としては活用されておらず、もっぱら「不用地など売却代」で済ませています。その結果、財政調整基金は毎年上積みされてきています。

大阪市の決算が平成元年度以来、26年間連続で黒字を続け、10連続で借金総額を減少させていること。平成25年度では単年度だけで年間約515億円もの黒字を生み、財政調整基金（貯金）を上積んできたことはこれまでも指摘してきたところです。

「厳しい財政状況」というのは明らかに偽りです。

次に、人事委員会勧告の問題点について申し上げます。

大阪市人事委員会が行った昨年の勧告は、全国で唯一、大幅なマイナス勧告でした。大阪の経済状況が維新府政・市政によって全国の中でもとりわけ疲弊しているとの評価もあるでしょうが、マイナス2.43%の半分以上を占める、マイナス1.3~1.4%は、橋下前市長による介入の結果、作為的につくられたものです。それは統計資料から上下2.5%の資料を抜き取るということによってもたらされたものであり、この作業によって実質的な賃金カットが行われているのです。

また、市長が賃金カットするから職員に理解を求めると就任直後に発言されましたが、カットされても月額100万円を超える報酬を受け取る方から言われるいわれはないことを申し上げたい。

さらに、賃金カットによる影響について申し上げます。この間、賃金カットだけではなく、「給与制度改革」や現業賃金・保育士・幼稚園教員の給料表の作成など他都市に例がない数々の賃金改悪が行われており、職員の賃金水準はもの見事に悪化してきました。そのことは一つの指標としてラスパイレス指数で20政令中最下位ということでも示されています。職員や家族の悲痛な声を聞くべきです。

賃金の引下げは組合費の減少につながり労働組合の運営に打撃を与えていますし、共済組合の附加給付にも影響する事態にまで至っていると聞いています。掛け金の大幅減少と関連して他都市共済の財源を原資とする交付金を受けることで、結果として総務省から大阪市独自の附加給付を失くせとの圧力がかかっていると聞いています。

このように労働条件の改悪が将棋倒しのように職員に襲いかかっている状況のなかで、賃金カットの中止を年度途中にも判断することが求められています。この点での市側の考えをお聞きしたい。

(3)の「能力・成果主義」賃金や「相対評価」「人事評価制度」と賃金リンクをとりやめること。

職員基本条例のよって「相対評価」が行われ5%の職員が必ず最下位となり、2年連続つづく「適正化研修」

の対象となります。いま、職員基本条例の問題点の検証を行うべきではないでしょうか。

(5)では、幼稚園給料表を廃止し、幼稚園教員は小学校・中学校給料表を適用すること。現業職員・保育士の賃金は、公務の専門性及び国や他都市の水準を考慮し改善すること、を要求しています。

幼稚園給料表は廃止を端的に求めていますし、保育士については国が福祉職給料表を使用しているなど改善に向けた議論の幅を持たせるための要求内容となっています。

幼児教育の重要性は世界的に明らかにされていますが、昨年市側が強行した幼稚園教員と保育士の給料表の大改悪によって大阪市の幼児教育の基礎が崩されることになっています。

昨年の交渉の際に私たちは、大阪市には職員が集まらない、さらに職員が他都市に転出するなど退職が増える可能性を指摘してきましたが、現実はどうなったのか、今年度は38人の保育士が不足し134人も入所定数が減らされ、されに来年度は54人も保育士不足が発生し、入所定数が215人も減らされることになろうとしています。2年間で350人も定数が減らされたということは異常事態です。

私たちの指摘を踏まえ強行した労働条件改悪の影響が、市民に直接及んでいることについて、市としての責任を認めるべきです。

保育士の処遇問題が「保育園に落ちた日本死ね」というブログが社会問題となり安倍政権も緊急対策を行うとしているなか、大阪市としてこのような給料の大改悪を反省し、真剣に改善するための努力をするべきだと申し上げます。

4の賃金体系の改善と配分について、賃金引き上げにあたっては、生計費を重視するとともに、生活保障を重視することを求めています。生活が出来るかどうかが問題です。技能労務職給料表適用者の賃金水準を改善要求では、この間、大きな賃金水準の切り下げで、住宅ローンを払えず退職金で穴埋めを選択した職員が何人も生まれているという事実がある。生活を破壊してきたことを十分認識すべきです。

5の賃金決定基準の改善については、(2)で行政職3級(相当)昇格基準の改善を要求し、(3)では現業主任への選考基準を改善し、経験年数と専門性を考慮した技能労務職2級への昇格制度を確立することを求めています。大阪府の制度を学べば改善が可能であり、強く求めているところです。

(6)の給料表の号給の追加・延長について、来年度からの号給の追加が行われますが、金額は「総合的見直し」による減額を大きく下回る範囲でしかありませんでした。人事委員会の意見の内容からみても、まだ改善は可能であり、今後さらに最高号給に滞留する職員が増えることが考えられる中、追加・延長を行うべきであることを申し上げます。

6の諸手当の改善について、(2)の通勤手当については、経路認定の改善が先の交渉で行われたことを評価するものですが、引き続き改善することを求めています。また、この間の交渉で重視して改善を要求してきたアルバイト等臨時職員の支給額を実費支給とすることについては、当局がなぜ改善にむけて判断しないのか理解できない状況です。改善したとしても支出する総額が大きなものにはなりませんし、保育所職場ではこれが原因で必要なアルバイトが確保されないという現実を指摘してきました。

また、最低賃金で支給されているアルバイトの賃金が、交通費の持ち出しによって最賃を下回る状態になり、結果として最賃法に違反している状態になっていると言えます。改善を強く求めるものです。

(4)の夜勤手当、超勤手当、深夜超勤の割増分は、ペナルティとしての意味があります。割増賃金の率を上げることが、超過勤務縮減につながるものであり改善を求めます。

7の労働条件等の改善について、(1)(2)の労働時間の短縮や超過勤務の縮減を求める項目については、「個々の職場の実情を踏まえ、要員の確保など条件整備」が大きな問題となっています。人員削減が進む職場にあって結局は人が不足していることが根本原因となって超過勤務の縮減やサービス残業の根絶がすすまない状況だと考えています。

また、橋下前市長になってから始業前の朝礼が奨励されています。これは大阪府では超過勤務になるとして実施されなかったものを市長になった直後に大阪市で行うようにしたのですが、朝礼の内容は業務に絡むことが実際に議題となっています。労基法に違反する状態の改善が求められます。

(3)のメンタルヘルス対策の強化・充実について、この間、とりくみの強めていることは評価するものです。

しかし、市長部局での休職者の人数は、平成26年度で304人、その内225人がメンタルヘルス不調が原因だと言われていますが、休職者に占めるメンタルの比重の多さは依然として深刻な状態です。引き続きとりくみの強化を求めるものです。同時に「適正化研究」によって退職強要を行っている問題事例を私たちは把握しています。その防止することを求めるものです。

(5)の休暇制度の改善については、教職員が府から市への権限移譲により府費教職員が市費教職員になることが来年の4月から予定されています。その中で当該単組としての交渉も続けられていますが、大阪府と大阪市の労働条件の違い、それも大阪市が劣っている事例が顕在化しています。それを踏まえ、生理休暇・妊娠障害休暇を新たに改善要求に加えるとともに、産前産後休暇や子の看護休暇などの改善を求めるものです。

(6)の年次有給休暇の計画的取得を阻害する調査を行わないことについては、昨年の交渉の際に、調査を行うべき休暇取得日数で一定の改善を行ったと報告を受けていますが、本来は休暇の計画的取得こそ指導すべきでありまして、それに逆行するような調査はやめるべきであることを求めます。

(7)の病気休暇の無給の取り扱いを廃止することについては、他の都市や民間でもない制度、職員を犯罪者予備軍のように扱うものでありやめるべきだと強く求めます。

(9)の産前産後休暇・育児休業、介護・看護欠勤や(10)の次世代育成支援対策を強化する点では、代替要員を制度化することが職場実態との関係で重要です。大阪市では他の都市と比べてかつて存在した「欠員補充ルール」の影響がいまだにある中で、代替要員の制度化を行わないことには改善しない状況があります。

(13)パワーハラスメント根絶にむけたとりくみでは、この間私たちが「防止指針」の策定を要求し、人事委員会も意見を述べる中で、昨年市として「パワーハラスメント防止指針」の策定をされました。

私たちは策定後に内容の報告をうけたというのですが、私たちの組合ではパワハラ相談事例が昨年相次ぎました。その中には非正規職員への上司からのパワハラがありました。身分が不安定な非正規職員に対して「辞めてもらってもいいよ」とする発言。

また、市民を含めた公衆の面前で繰り返し罵倒する上司にたまりかねパワハラ相談の所属窓口にあたる上司に相談したら、その事実をパワハラをしているとされる上司に伝えられ、逆恨みされて今度は会議室で土下座をさせられる事態が生まれるなど、ヒドイ事例が生まれています。「防止指針」を実効あるものにするため、直接相談できる第三者相談窓口の開設や窓口の運用改善が必要と考えています。

8の最低賃金制・公契約条例については、制度要求の面もありますが、(2)では、改正労働契約法の主旨にもとづき一時金や休暇等の労働条件の確立することを求めています。

(3)の大阪市が委託する業務に従事する労働者の問題として、申し上げる点があります。

いま、区役所の窓口業務に請負企業が入っていますが、労働条件の悪いために次々請負企業の職員が退職して業務が安定しない状況が言われています。そのことが市職員からの援助・指導を受けないことには仕事が回らない実態になっているという現場の状況が報告されています。これは「偽装請負」ということに繋がる深刻な問題であり調査して改善すべきではないかと考えています。

以上、要求項目についての説明を申し上げましたが、賃金カットの中止については年度途中でも判断すべきだと考えています。

それも含め市側の見解を求めるものです。

市側：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。

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ので、よろしく願います。

財政状況、給料カットの廃止について

確かに、24年2月に約500億円とされていた収支不足は26年4月には200～300億円と改善したところであるが、先般の28年2月版では、いまだ200億円程度となっており、厳しい状況であるものと認識している。

また、実際の執行では財政調整基金の取り崩しはなく、不用地売却代でまかなっているとのこと指摘であるが、確かに、年度の事業を行っていく中で、予算を効率的に執行した結果がそのような形で表れているものと考えられる。

現在の給料カットの取組については、これまでも申し上げているとおり、補てん財源に依存することなく収入の範囲内で予算を組むことを原則とするなど、将来世代に負担を先送りすることのないよう、財政健全化に着実かつ積極的に取り組むといった方針のもと、市民サービスの見直しを行うとともに、内部努力としてご協力をいただいているところである。

こういった趣旨を踏まえ、我々としては今年度の取組について見直すといった考えは特に持っていないところである。

民間準拠をより徹底することや財政状況に応じた取組を行うことによって、職員の皆様には大変なご負担をおかけしていることは十分に理解しているところではあるが、趣旨を踏まえ引き続きよろしくお願いしたい。

その後、市労組連の交渉メンバーから、保育士・幼稚園教員の給料表の問題点と改善に向けたとりくみ、アルバイトの交通費問題などそれぞれ強く要求しました。