

2015年度賃金確定市労組連要求に対する回答

要 求	回 答
<p>1 . 地域経済の振興・消費不況の克服・生活改善のために、賃金カットを中止すること。また、生活改善につながる基本賃金の改定と一時金の引上げを行うこと。</p>	<p>給料月額削減措置については、本市の危機的な財政状況に対応するため、さらには将来世代に負担を先送りしない、持続可能な行財政基盤の構築に向けた取り組みとして、引き続きご協力いただいているところである。</p>
<p>4 . 公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪める「能力・成果主義」賃金や「人事評価制度」「相対評価」の結果と「給与制度」のリンクを止めること。</p>	<p>人事評価の給与反映については、大阪市職員基本条例においても、「人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。」としており、さらには「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。」と規定している。</p> <p>これに関しては、人事評価結果を活用しつつ給与反映方法を工夫することが、頑張っている職員に報いることであり、そのことが職員のやりがいや、ひいては、市民サービスの向上につながるものと考えている。</p> <p>これまで以上に職員の頑張りと実績に報い、執務意欲の向上に資するため、平成26年度から昇給制度並びに勤勉手当制度を変更し、さらに平成27年4月から昇給制度の改善を行ったところである。今後とも職員の士気の向上につながる制度となるよう、制度検証を積み重ねてまいりたい。</p> <p>また、勤勉手当制度においては、原資月数の改定を踏まえ、別紙「勤勉手当の支給月数について」のとおり支給月数とする。</p>

<p>5．給料表の改善を行うこと</p> <p>(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。</p> <p>(2)号給を追加し、昇給間差額 1,500 円を保障すること。</p> <p>(3)幼稚園教員・保育士の給料表を廃止すること。幼稚園教員は小学校・中学校給料表を、保育士は行政職給料表を適用すること。また、職務の専門性及び他都市の水準を考慮し抜本的に改善すること。</p>	<p>別添「給料表」のとおり。</p> <p>また、保育士の給与については、本市人事委員会報告を踏まえた新たな給料表を平成 27 年 4 月に導入したところである。</p> <p>給与制度の総合的見直しについては、全ての政令指定都市において実施勧告が行われていることから、国及び他の地方公共団体との均衡の観点も踏まえ実施することとする。詳細は別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとする。</p> <p>幼稚園教員の給与については、本市人事委員会報告を踏まえた新たな給料表を平成 27 年 4 月に導入したところである。</p> <p>幼稚園教員の「給与制度の総合的見直しについて」は、府費負担教職員の地域手当の改定状況を踏まえ、判断することとする。</p>
<p>6．諸手当の改善をはかること</p> <p>(1)住居手当は、支給額、支給基準を改善すること。</p> <p>(2)扶養手当について、引き上げをはかること。また、扶養認定の所得限度額の改善をはかること。さらに、配偶者の父母が同居している場合も、扶養手当の支給対象とすること。</p>	<p>住居手当については、平成 21 年、国において自宅にかかる手当が廃止され、また、地方公共団体においても廃止を基本として見直しを行うこととする総務省からの通知が出された。こうした国の動きや、全国の自治体の状況を鑑み、本市においても平成 24 年 8 月より廃止した。なお、平成 27 年 4 月 1 日時点において、全国の自治体の 83.4% で持家に係る手当が廃止されている。</p> <p>扶養手当については、困難である。</p> <p>なお、平成 28 年 4 月以降の地域手当、単身赴任手当については、別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとする。</p>
<p>(3)通勤手当はアルバイト等臨時職員を含め全額実費支給とすること。また、経路認定にあたり時間的・精神的な負担を考慮し改善すること。さらに、交通用具を利用する場合の認定基準を改善するとともに、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。</p>	<p>通勤手当の経路認定基準については、認定事務の効率化及び通勤時間の観点等を含めた合理性の向上を図るため別紙「通勤手当における経路設定の基準の見直しについて」のとおり改定し、これに合わせて旅費の取扱いの一部を別紙「旅行区間に通勤定期利用区間が重複している場合の取扱いの変更について」のとおり改定する。</p> <p>また、1 箇月当たりの通勤所要回数の算出については、国民の祝日に関する法律の改正に伴い、別紙「国民の祝日に関する法</p>

	<p>律の改正（山の日の制定）に伴う改定について」のとおりとする。</p> <p>その他の事項については、困難である。</p>
(4)初任給調整手当(医師)を改善すること。また、保育士に支給すること。	<p>初任給調整手当については、平成 26 年 4 月に本市人事委員会勧告及び国の改正内容を踏まえ改定を行ったところであり、困難である。</p> <p>保育士についても、困難である。</p>
(5)夜勤手当(現行を 100 分の 50 に)、超勤手当(現行を 100 分の 150 に)、深夜超勤手当(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)の支給も行うこと。	<p>夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率については、本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえると、改善を図ることは困難である。</p> <p>その他の事項についても困難である。</p> <p>なお、超過勤務手当及び夜間勤務手当の額の基礎となる勤務 1 時間当たりの給与額については、国民の祝日に関する法律の改正に伴い、別紙「国民の祝日に関する法律の改正（山の日の制定）に伴う改定について」のとおりとする。</p>
(6)宿日直手当を改善すること。	<p>困難である。</p>
(7)退職手当を上げること。	<p>困難である。</p> <p>なお、国においては、人事院による「平成 23 年民間企業退職金実態調査」の結果を踏まえ、退職手当支給水準の官民較差を解消するため、平成 25 年 1 月 1 日より退職手当の支給水準を引き下げることとしたところである。本市においても国に準じるため、平成 25 年 4 月 1 日より、退職手当の支給水準を引き下げることとしたところである。</p> <p>平成 28 年 4 月以降の退職手当については、別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとする。</p>

<p>7. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること</p> <p>(1) 臨時期間を含む前歴の格付通算など格付基準の改善をはかること。</p> <p>(2) 行政職給料表 5 級までの昇格制度の抜本的改善をめざし、だれもが行政職 4 級・技能労務職 3 級へ昇格できる制度を確立すること。特に行政職 3 級への昇格基準の改善をはかり、すでに昇格からもれた職員への実損の回復をはかること。</p> <p>(3) 保育士の 2 級への昇格基準を改善すること。</p> <p>(4) 技能労務職 2 級への選考基準を改善すること。</p> <p>(6) 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ことを踏まえ格付基準を改善すること。</p>	<p>技能労務職 3 級、行政職 4 級への格付については、任用を伴うものであり、能力・実績に基づき適材適所の観点から任用を行ってきたところである。今後とも、職員の士気高揚といった観点から引き続き研究してまいりたい。</p> <p>行政職 3 級相当級については、主務の級に位置づけ、人事委員会の選考試験を行うこととしたこと、平成 24 年度からは、若手職員の職務意欲の向上・モチベーション付与の観点から、所属推薦を廃止し、昇格選考要件を満たした者すべてに受験機会を与えたこと、また、平成 27 年度からは、社会人経験者等の 3 級昇格にかかる必要在級年数を短縮するなど、この間、大きな変更を行ってきたところである。</p> <p>技能労務職 2 級への選考基準については、主任選考基準に基づき主任への格付けを実施しているところであり、引き続き研究してまいりたい。</p> <p>行政職への転任にかかわっては、人材の有効活用等の観点、また技能職員のもつ「知識・技能・経験」を最大限に活用するという観点から実施しているところである。また、格付けにあたっては、技能職員として在職期間も考慮しているところである。</p>
<p>(5) 休職者などの昇格基準の改善と昇給延伸の復元措置を行うこと。</p>	<p>休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難である。</p>
<p>8. 一時金については、期末手当一本として引き上げること。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、職務段階別加算制度はこれを撤廃し一律増額をはかるとともに、格差解消にむけての具体的措置を講ずること。勤勉手当の成績率については撤廃し一律増額をはかること。</p>	<p>期末・勤勉手当の職務段階別加算制度については、平成 19 年 6 月期から、職務・職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要件とすることを改めたところであり、改正は困難である。</p> <p>その他の事項についても困難である。</p>

<p>9 .年金制度の改悪にともなう生活保障のため、高齢者の雇用制度の充実・改善をはかること。また、再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。さらに、定年まで働き続けられる職場環境を整えること。</p>	<p>本市における公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う年金不支給期間への対応については、再任用制度を活用することとして、平成 25 年 9 月の本交渉において、労使双方で確認したところであり、今年度末定年退職者の取扱いについても、昨年度と同様に実施することとしている。</p> <p>本制度の運用にあたっては、業務執行体制における要員の調整と密接に関わり、また、職場実態等についても異なることから、勤務労働条件に係わる諸課題が発生する場合については、各単組毎での協議として取り扱っていく。</p> <p>いずれにしても、再任用制度の適切な運用がなされるよう各所属と連携を図ってまいりたい。</p> <p>再任用職員にかかる一時金支給率を正規職員と同様にすることは、国・他都市等との均衡を考慮すると困難である。</p>
<p>10 . 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。同時に、拘束時間の延長なしに休憩時間を 1 時間とすること。また、「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労使合意によって実現するとともに、交替制勤務について改善をはかること。</p>	<p>勤務時間については、国と均衡を失しないよう取り扱う必要があり、改正は困難である。</p> <p>時間外労働については、これまでも平成 20 年 4 月に策定した時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、超過勤務時間の縮減に向け取り組んできたところであるが、今年度は、新たな取り組みとして、平成 27 年 7 月 15 日から 8 月 31 日までの期間を「ワーク・ライフ・バランス推進期間」として設定し、定時退庁や事務室の 19 時消灯の取り組みを行ってきたところである。</p> <p>今後も、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めてまいるとともに、引き続き時間外勤務の縮減に向け取り組んでまいりたい。</p>

<p>11. 使用者の労働時間の管理責任、時間外労働の本人確認・労働組合の閲覧権を保障した厚生労働省労働基準局長通達の徹底により、サービス残業・不払い労働を解消し、休憩時間を確保すること。</p>	<p>労働時間の管理については、平成 18 年 10 月より IC カードによる出勤簿のシステムの本格運用を開始し、職員の出退勤状況の把握を含めた労働時間の適正な管理に努めているところである。</p> <p>本市としても、平成 20 年 4 月に策定した時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めてまいるとともに、実際行われた超過勤務に対しては、法令に基づく手当を適正に支給するとともに、労働基準法で定められた休憩時間の適切な付与の徹底を図ってまいりたい。</p>
<p>12. 使用者として、年休の計画的取得を行うための取組を進め、年休取得を阻害する調査を行わないこと。</p>	<p>人事室としても、職員の健康保持・増進及び職業生活と家庭生活等との調和を図るために、年休の計画的取得を行うことが重要であると認識している。</p> <p>年次休暇の取得状況の調査については、平成 25 年度より行っているところであるが、あくまで、突発的な休暇を早いペースで繰り返している等があった場合の、職員の心身の健康状況等を把握する目的で行っているものであり、休暇取得の内容自体を調査するものではなく、また、年次有給休暇の取得を阻害する目的ではない。</p> <p>また、今年度においては、調査時期の年休残が一定日数を超えている職員については、報告の対象外とし、より目的に沿った調査となるよう改善を図っている。</p>

<p>13. 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ため、代替要員の配置を前提として待遇改善を抜本的に行うこと。</p>	<p>職業生活と家庭生活の両立支援策については、職員の配偶者の就業の有無や育児休業等の取得の状況に関わりなく、育児休業・育児短時間勤務・部分休業を取得することができることとし、子の看護休暇の取得上限日数の緩和や3歳に満たない子を養育する職員の超過勤務の免除を導入するなど、諸制度の整備に努めている。</p> <p>また、特定事業主行動計画については、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の10年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立したことを受け、本市においても、平成27年3月に、平成27年度から平成31年度の5年間の前期行動計画とした新たな特定事業主行動計画を策定したところである。</p> <p>また、新たな計画においては、毎年所属単位で目標設定することを定めたほか、今年度は管理者層向けにワーク・ライフ・バランス研修の開催等の取組みを行ってきたところである。</p> <p>今後とも事業主の責務として、計画の周知徹底を図るとともに男性職員の育児休業等の取得促進など、職業生活と家庭生活の両立支援に向けた取組みを推進してまいりたい。</p>
<p>14. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。</p> <p>(1)メンタルヘルス対策の強化・充実とともに、病気休暇・休職後の職場復職が円滑にすすむよう「病気休職者の復職支援」の制度を改善すること。また、年次有給休暇・特別休暇を取得しやすい職場環境を整えること。</p>	<p>休職者のうち心の健康問題による休職者の割合が依然として高い状況の中、心の健康づくり対策は積極的に取り組むべき重要な課題であると認識している。</p> <p>引き続き、職員相談事業や啓発活動、職員への教育・研修等心の健康づくり対策を計画的に取り組んでまいりたい。</p> <p>また、病気休職者の復職支援については、管理監督者向けの「心の健康問題への早期対応と職場復帰支援の手引き」に沿って実施している。</p>
<p>(2)介護休暇・看護欠勤制度は取得条件・有給保障など改善をはかること。</p>	<p>介護休暇・看護欠勤制度については、国から、従前より国の制度と均衡を失しない</p>

<p>また、代替要員を制度化すること。</p>	<p>よう強い指導を受けており、取得要件・有給保障などの改正を行うことは困難である。</p> <p>また、育児休業者にかかる代替要員の制度化については、育児休業法第6条に基づく任期付職員制度並びに育児休業法第18条に基づく育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務制度について、平成22年度より導入し、平成23年度からは、病気休職者や年度途中での退職等の欠員の代替として臨時的任用職員制度を活用しているところであり、引き続き、適切に運用してまいりたい。</p>
<p>(3)病気休暇の当初三日間の有給化を行うこと。</p>	<p>休暇制度については、平成25年4月1日付けで、公務能率の向上、職員の適切な健康管理及び制度の悪用・濫用防止を図る等のサービス規律確保の観点から、病気休暇の当初3日間の無給化を含む抜本的な見直しを実施した。</p> <p>今後も引き続き、適切な制度の運用に努めてまいりたい。</p>
<p>(4)ボランティア休暇の復活、結婚休暇の改善、各種休暇の取得単位を改善すること。また、人工透析にかかる職務免除を改善すること。</p>	<p>特別休暇、職務免除制度については、民間並みを基本とする人事制度の構築に向けて抜本的な見直しを行うため、平成22年度に国家公務員の勤務条件を基本に民間状況も踏まえた改正を行った大阪府の制度を参考に改正・廃止等を実施し、適正に運用を行っているところである。</p> <p>今後も国や他都市、民間状況の動向を踏まえ、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。</p>
<p>15.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」にもとづき実効あるとりくみを行うことや第三者による相談窓口の開設など必要な施策を早急に講じること。また、「サービス規律」「成績主義」の強化、「分限処分」を前提とする指導強化によって発生するパワーハラスメントを防止するとともに、是正すること。</p>	<p>パワーハラスメント対策については、平成27年9月に指針及び運用の手引きを策定し、安全衛生管理の観点から取り組むとしたところである。10月の人事委員会報告においても「今後は当該指針等の内容を、研修を実施すること等を通じて広く職員に周知啓発し、本市におけるパワーハラスメント防止の取組を推進していくことが求められる」とされており、引き続き、研修等の機会を通じて職員に対する啓発を行うなどにより取組みを推進してまいりたい。</p>

16. 職員の元気回復・福利厚生のための事業は、民間企業・他都市の実態を調査し、安心して働き続けられる制度保障を行うこと。

(1) 正規・臨時・非常勤職員を含めた制度として改善すること。

(2) 互助会への雇用者負担を行うこと。

(3) 労働安全衛生法を順守し、仕事による強いストレスや過重な仕事による精神疾患、脳・心臓疾患等に罹患することを防止する取り組みを積極的に行うなど、職員の健康を確保すること。

職員の福利厚生については、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図る観点からもその果たす役割は重要であると認識している。

福利厚生の実施にあたっては、時代の要請にあった、適切かつ公正なものとなるよう、絶えず見直しを図ることが重要である。

本市の福利厚生事業については、地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ、また、平成22年に国より公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」の内容にも留意したうえで、今後とも適切かつ公正な福利厚生制度の構築に向け、取り組んでまいりたい。

また、本市では、職員の健康確保のため、労働安全衛生法に基づく健康診断や長時間勤務職員に対する産業医による面接指導などを実施してきたところである。加えて、平成23年度からは、心の健康づくり対策が積極的に取り組むべき重要な課題であるとの認識から、ストレス調査を実施してきたところである。平成27年12月施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックについても実施する予定であり、引き続き、職員の健康確保を目的として取り組んでまいりたい。

17 .大阪市に働く非正規職員(任期付職員、非常勤嘱託職員、パート、アルバイトなど)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と同等程度に改善するとともに、正規職員への任用替えをすすめること。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円以上の最低保障を確立すること。あわせて、一時金、退職金や休暇等の労働条件を整備すること。

国において、平成21年1月23日に地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会が報告書をまとめ、平成21年4月24日付け総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」が出されたところである。

任期付職員の給与について、平成26年7月4日付け総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」の内容も踏まえ、平成27年4月1日以降、専門的な知識経験を有する場合には、昇給や過去の経験を踏まえた号給の決定等を行うこととしたところであるが、専門的な知識経験を有しない事務職員及び技術職員の育休代替任期付職員の給与についても、昇給や過去の経験を踏まえた号給の決定等を行うこととする。

また、平成28年4月以降の臨時的任用職員の給料については、別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとする。

非常勤職員の報酬については、職務の内容と責任に応じて、決定しているものである。

今後とも、国・他都市の状況も注視してまいりたい。