

市人事室長以下、市労連委員長以下との本交渉

令和4年1月18日（火曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との本交渉の議事録

（市）

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5日の本交渉において、人事委員会勧告どおり、給料表の改定を行わないこと、期末・勤勉手当を本年度の12月期から年間0.15月引き下げを提案し、合意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は、引き続き協議をし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によりしくお願いする。

内容については各課長から説明する。

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き、基本的に所管課長から回答するが、複数課にまたがる項目についてはまとめて回答を行うのでよりしくお願いする。

要求項目1番の給料表については、11月5日に提案したとおりである。5番の専門職給料表、6番の技能労務職給料表、7番の保育士及び幼稚園教諭の給料表、8番の教育職給料表についても同様である。看護師や保育士等の給与については、国における収入引き上げの動きもあることから、今後も国、他都市の動向を注視してまいりたい。

10番の総合的な人事給与制度については、最高号給に達した職員が一定数存在し、かつ増加している現状を踏まえ、それらの職員の執務意欲の維持・向上のため、今後も職務給の原則に沿いつつ、職員の頑張りや実績に報いた制度の在り方を継続的に検証し、執務意欲の向上につながる人事・給与制度となるよう、人事委員会の意見も注視しながら、引き続き方策を検討してまいる。

12番の人事評価制度については、これまで実施してきた職員アンケートの結果や、人事考課結果の経年的な変化等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、別紙「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいる。今後も、人事評価制度全般について検証を行い、必要に応じて制度改善を図るなど、公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保に努め、職員の十分な理解が得られるよう努めてまいりたい。

13番の相対評価による給与反映については、これまでの人事委員会からの意見において、

昇給号給数への反映は生涯賃金への影響が大きく見直す必要があるとされていることや職員アンケートの結果を踏まえ、職員の資質、能力及び執務意欲の向上により一層つながる給与反映とするため、別紙「人事考課制度及び給与反映の改正について」のとおり改正してまいります。

18番（4）の休暇、休職制度の運用改善については、育児に関する職務免除については、廃止時期を検討することとし、制度運用を継続してきたところであるが、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、制度の廃止をとりやめ、制度を継続することといたしたい。

18番（5）の定年延長にかかる制度設計については、昨年6月の国会において、国家公務員の定年を引き上げるための国家公務員法の改正に伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げる地方公務員法改正案が可決された。現在、国や他都市の動向も踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う準備等を行っている状況であり、制度設計でき次第、早急に提案するとともに、交渉・協議してまいりたい。

18番（6）の職業生活と家庭生活の両立支援については、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、別紙「妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度の改正について」のとおり改正してまいります。特定事業主行動計画については、今年度から後期行動計画期間が始まったことから、目標達成に向けて引き続き取組を推進してまいりたい。

19番の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向け、業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、人事室として、状況に応じて各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築していく。また、総務省通知等を参考に、職員の健康管理・安全管理等について、各職場等において引き続き取組みを進めるよう通知しているところである。今後も、職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう、注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、支給対象を拡大するとともに日額を増額改定等しているところである。新たな業務が発生した場合には、適宜国、他都市状況も踏まえ検討をしてまいりたい。

以上、私どもとしての精一杯の回答であるので、よろしく願います。

（組合）

市労連は、10月11日の第1回団体交渉の申し入れ以降、組合員の賃金・勤務労働条件改善に向け、事務折衝・小委員会交渉を精力的に積み重ねてきた。

月例給及び一時金に関しては、11月5日の第2回団体交渉ですでに確認しており、本日

は「2021 年賃金確定要求」に関する残る課題について、この間の交渉・協議を踏まえた市側回答が示されたところであるが、改めて市労連としての考えを申し上げる。

まず、人事評価については、市労連として、この間、公平・公正な人材育成のための評価制度となるよう求めてきたところである。今回、市側より「人事考課制度及び給与反映の改正について」の提案があったところであるが、公務に馴染まない相対評価の導入自体、市労連として合意しておらず、廃止を求めることに変わりはないが、市側の一方的な運用をさせない立場から、今回の改正にあたり市労連としての考え方を申し上げる。

まず、「相対評価区分に応じた昇給号給数の適用を原則 1 年間とする」としたことについて、生涯賃金への影響を考慮したものとなっている。生涯賃金への影響については、人事委員会報告においても言及されており、市労連としても指摘をしてきた内容であることから、この間の交渉経過を踏まえれば当然のことと認識している。そのうえで、2014 年度より 8 年間にわたり運用されてきたことによる生涯賃金への影響については、今回の改正により解消されたわけではないことを申し添えておく。

また、文書訓告の取り扱いについて、懲戒処分ではないにもかかわらず、一律に「勤務態度・規律性」を 2.5 点以下とすることは、「職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る」とした今回の改正目的と一致しないものであり、市労連として納得できるものではない。

さらに、絶対評価点が 3 点以上であっても下位区分となる課題について、この間、市労連として再三指摘し、人事委員会報告においても言及されているにも関わらず、今回改善されなかったことは、市労連として不満が残るものである。相対化を行うことによって、絶対評価と相対評価の乖離が大きく、職員の士気に影響を及ぼし、公平・公正な人材育成のための評価制度となっていないことは明らかであり、早急に改善すべきであると認識している。相対化による給与反映について大阪市としての考え方を示されたい。

総合的な人事・給与制度については、2012 年の給与制度改革以降、多くの組合員が昇給・昇格もできずに各級の最高号給の適用を長年受けている。市労連として、現行の給与水準を回復させた上で、組合員の執務意欲向上につながるよう、昇給・昇格条件の改善を含めた総合的な人事・給与制度の構築を求めてきたところである。しかしながら、本確定交渉においても、市側は現状認識を示すのみで、具体的な対策案を示さず、例年と同様の回答となっていることについて、市労連として不満であると言わざるを得ない。と市側の誠意ある対応を改めて求めておく。昇給・昇格条件の改善を図る上でも、55 歳昇給停止を見直すことはもとより、これまで以上に最高号給付近に多くの組合員が到達することが予測されるため、懸命に努力を重ねている組合員の実績が報われるよう、総合的な人事・給

与制度の構築について改めて大阪市としての考え方を示されたい。

保育士の労働条件については、2015年以降、給与水準が引き下げられ、職員のモチベーションが低下している。その職の重要性とともに、保育の無償化による需要の増大に伴う保育士の確保の観点からも、現在の給与水準について検証すべきであると認識しているが、大阪市の考え方を示されたい。また、国においては、保育士をはじめ幼稚園教諭や看護師等の賃金引上げの動きがあることや、今後のコロナ禍の状況も踏まえ、現場での優秀な人材確保の観点から、公務職場全体に関わって月例給そのものの改善が必要であり、改めてそのことを求めておく。

教職員については、この間の講師不足により、学校園現場では大きな支障が生じている。子どもの教育・保育を保障するためにも早急に改善するよう求めておく。また、長時間勤務については、その解消に向けて「学校園における働き方改革推進プラン」が出されているが、いまだ長時間勤務の解消には程遠い状況にある。定数の増も含めて早急な改善を求めておく。教職員の給与制度については、申し入れにおいて、主務教諭の職の設置及び初任給水準の引き上げについて、教員の執務意欲の向上や優秀な人材確保につながっているかどうかの精確な検証を求めてきた。また、2018年度より新たに導入された人事評価制度については、人材育成と執務意欲の向上を目的としていることに合致しているかの教職員へのアンケート実施等による検証を行うよう求めてきた。さらに、昨年的人事委員会の報告においても、人事評価制度の目的が達成されるよう、継続的に検証するよう言及されている。賃金をはじめ、勤務・労働条件を維持向上させることが、教職員の士気高揚につながり、ひいては、すべての子どもにより一層きめ細かな教育・保育が受けられることから、大阪府からの権限移譲により引き下げられた労働条件の残る課題の解決に向けて、引き続き誠意をもって協議を行うよう求めておく。

災害時における対応については、「災害対応における基本的な考え方」として整理され、交通費の自費負担の解消については、所属長の判断において立替払いを可能とすることが示されたが、所属ごとでの取り扱いの相違など、課題が生じた場合には改めて整理に向けた対応を求めておく。

課長代理級の課題については、この間、職務職責を明確にするとともに、それに見合った処遇の改善を求めてきた。特に、研究職の課長代理級に関しては、非管理職となると同時に、下位級の給料表に移行させられたことから、新たな給料表の作成も含めて処遇改善を求めてきたところである。研究職については、府市統合による独立行政法人化に伴って課長代理級の新たな給料表も作成されている。こうした状況を踏まえるならば市側回答については極めて不満と言わざるを得ない。今後も研究職における課長代理級はもとより、

課長代理級全般にわたる処遇改善に向けて、引き続きの協議を行うよう求めておく。

超過勤務時間の縮減については、2019年4月より超過勤務命令の上限が規則で定められた。現在その規則に沿って運用されていると認識しているが、昨年の人事委員会の報告においても、一人あたりの年間時間外勤務時間数はほぼ変わっていないとされており、引き続き恒常的な時間外勤務が発生しているものと考えられる。さらに、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響による時間外勤務が増加しており、特に年間720時間を超過した職員が大幅に増加している。いずれも、職員不足が原因であることは明らかである。適切な勤務時間管理はもとより、業務執行体制の構築も含め、引き続き年間総労働時間の縮減を求めておく。

傷病手当金の受給期間が短くなる課題について、一定の改善がされてはいるが、そもそも他都市にはない病気休暇取得時の当初3日間が無給となる制度が問題であり、その制度の廃止を強く求めておく。

また、傷病手当金附加金の廃止に伴い、休職期間中における6か月の無収入期間の解消については、具体的な回答が示されていない。職員に無収入の期間を生じさせないように、使用者の責務として、引き続きの対応を検討するよう求めておく。

パワーハラスメントの課題については、職場の人間関係やさまざまな要因があることから、迅速かつ慎重な対応が必要であり、所属任せにせず、市としての対応も求めておく。また、パワーハラスメントのみでなく、職場におけるあらゆるハラスメントを無くすべきであり、今後もハラスメント対策について、大阪市総体として取り組み、働きやすい職場環境の実現に向けたさらなる改善を求めておく。

休暇制度については、不妊治療にかかる勤務条件が整備され、より取得しやすい制度へと改善されたことから、今後は取得者数が増加することが想定される。休暇の取得・承認にあたっては、プライバシーが保護されるよう十分配慮するとともに、取得実態等を把握し、不妊治療に必要な日数の取得が可能となるよう、引き続き改善を行うよう求めておく。

育児にかかる職務免除については、社会的にも求められている制度であることから、市労連として、廃止そのものを強く反対してきたところである。今回、廃止をとりやめるとしたことについては、この間の交渉経過からすると当然のことと認識している。今後も、法改正に伴い、妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件の変更が見込まれるが、制度構築のみならず、取得しやすい職場環境づくりに取り組むよう求めておく。

また、災害時の退勤時における特別休暇や勤務体制のあり方については、具体的な回答が示されていないことから、継続協議としての対応を求めておく。

会計年度任用職員については、引き続き賃金水準の改善を求めるとともに、課題の解決

に向け、改めて協議を行うよう求めておく。

業務上の交通事故について、失職に関する分限の基準に特例を設けることは困難との回答であるが、現在、公務の遂行が複雑化、高度化する中において、残念にも組合員が過って事故に関わる事態になることは否定できず、とりわけ、業務上であるが故に、その事故の状況なども考慮した上での対応も必要と認識するところである。多くの自治体では特例が設けられていることから、大阪市としても優秀な人材を失うことのないよう、引き続き、積極的に検討するよう強く要請しておく。

定年延長については、昨年6月に地公法が改正されたにもかかわらず、市側回答では、準備等を行っている状況であり、制度設計ができ次第、交渉・協議を行うとしている。2022年度の早い段階で対象者への情報提供及び意向確認が望ましいことから、早急に制度確立する必要があると考える。そのうえで、市労連として既に定年延長にかかる課題等も明確であり、早急に協議を行うよう求めるとともに、現時点における市側認識を改めて示されたい。

以上、市側の回答に対して、われわれの思いを述べた。改めて市側の認識を示すよう求める。

(市)

委員長から様々な指摘をいただいたのでお答えしたい。

まず、人事評価結果の給与反映について、相対評価は、能力と実績に基づき、頑張った職員に報いることができるものと認識しており、給与反映方法等を工夫することが、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。引き続き、人事委員会からの意見や職員アンケートを踏まえ、執務意欲の向上の観点から検証・検討を行うとともに、今後も協議を行ってまいりたい。

昇給・昇格改善を含めた人事・給与制度の構築については、この間の交渉において、最高号給付近の滞留の解消などの要求をいただいているところである。これに関して、号給延長は、職員の平均給与が上昇し公民較差に影響すること等、多くの課題があることはこれまでの交渉でも申し上げたとおりである。また、人事委員会からは、「現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものである」とされているところである。今後もこれらの課題を踏まえた上で分析を行い、執務意欲の向上につながる人事・給与制度となるよう、人事委員会の意見も注視しながら、引き続き方策を検討してまいりたい。

保育士の給与については、人事委員会の意見を踏まえ、民間の保育士の給与水準に加え、取り巻く諸般の状況を考慮して、新たな給料表を平成27年4月に導入したものであり、

今年度は、人事委員会からの意見に基づき改定を行わないこととしたところである。今後とも人事委員会の意見に加え、国・他都市の動向も注視しつつ、引き続き協議に応じてまいりたい。

定年延長については、改正された地方公務員法に基づき、国や他都市の動向を踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う準備等を行っている状況である。定年延長に係る職員への情報提供及び勤務継続の意思確認についても、適切な期間を確保できるよう、制度設計でき次第、早急に提案するとともに、交渉・協議してまいりたい。

その他にもこの間、交渉を重ねてきたものの決着に至らなかった項目がある。これらについても引き続き協議に応じてまいりたい。

(組合)

人事室長より、市労連の指摘に対する認識が示された。組合員の勤務労働条件にかかわる課題は、確定闘争だけではなく通年的に継続して協議を行うべきであり、市側の誠意ある対応がなければ解決できるものではない。

また、大阪市の採用試験への申込者数が減少している状況の中、より良い人材を確保するためには、魅力ある人事給与制度や労働条件、福利厚生事業の充実が必要と認識するところである。申し入れの際にも指摘したが、組合員の給与水準は、給与制度改革やこの間の人件費削減により、大きく引き下げられており、生活実態は非常に厳しいものとなっている。

さらに、新型コロナウイルス感染症については、収束の見通しがついていない状況の中、市民の生活と安全を守るため、自らの不安を顧みず、公務・公共サービスに従事する労働者としての使命感と責任をもって、日々業務に励んでいる。組合員の生活実態や、コロナ禍での職員の努力を鑑みない市側の姿勢は、使用者としての責務を果たしているとは言い難く、市労連としては、本日の団体交渉において、これまで交渉で明らかになった課題の解決に向け臨んでいる。

人事評価への相対評価の導入については、制度そのものに問題があると認識していることから、相対評価結果の給与反映については納得できるものではなく、引き続き廃止を求める立場であることを改めて表明しておく。そのうえで、市労連としてこの間、再三指摘してきた制度の問題点や、昨年の人事委員会報告も踏まえ、制度改善を改めて強く求めるとともに、継続した協議と誠実な対応をはかるよう要請しておく。

また、総合的な人事・給与制度の構築について、最高号給付近の滞留解消にかかる、号給延長に対する考え方が改めて示された。市労連としては、人事委員会が「現在の給与体

系の維持を原則として、勤務意欲の維持・向上につながるような方策を検討」としていることから、昇給・昇格条件の改善等も含め、あらゆる観点から総合的な人事・給与制度の構築が必要であると認識している。2014年の確定交渉以降、市側は、この課題について、長年にわたり検討を続けているが一向に改善には至っていない。繰り返しになるが、今後はさらに最高号給にとどまる組合員の増加が予測される状況の中、定年延長における課題や55歳昇給停止との関わりもあることから、早急に対策が必要と認識している。市労連として、改めて組合員の勤務意欲向上につながるよう総合的な人事・給与制度の構築を要請しておく。

定年延長については、対象者への情報提供及び意向確認期間の確保が重要であり、早急に制度確立する必要があると考える。市労連としては、交渉期間の確保も含め、対象者に不利益とならないよう市側対応を求めておく。

なお、継続協議として扱うこととした課題に関しては、改めて真摯な姿勢と誠意ある対応を要請しておく。その上で、本日示された市側回答については、これまで市労連が求めてきた経過からすると決して満足のできる内容ではないが、2021年賃金確定闘争における一定の到達点として市側回答を基本了解し、各単組の機関判断を行った上で改めて回答する。