

2021 年賃金確定要求に対する回答

要 求	回 答
1. 給料表 給料表については、国・他都市の較差を踏まえつつ、大都市事情を十分考慮して検討すること。給与改定については、人事委員会の勧告に基づいた取り扱いを基本とすること。とりわけ、給与制度改革において給料表の制度改悪が行われていることから、職員構成の実態を踏まえ、早期に水準の回復をはかること。	令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。
2. 諸手当 諸手当については、国・他都市の動向、民間支給状況を見極めつつ、大都市事情を考慮して検討すること。住居手当については、労使合意を前提に持家にかかる手当の回復及び、制度の維持・改善をはかること。また、扶養手当については、現行水準を維持すること。通勤手当について改善をはかること。地域手当については、現行の支給水準を維持するとともに、本給繰り入れを基本に支給率の改善をはかること。手当の改廃については、職務の実績を鑑み、慎重かつ適切に対応すること。	住居手当については、令和元年度本市人事委員会から本市における住居手当の在り方について、国や他都市状況等を注視しながら調査・研究していくとした意見が出されているところであり、今後の動向を注視してまいりたい。 扶養手当については、平成30年4月に支給額の見直しを行ったところであるが、引き続き人事委員会の意見等を注視してまいりたい。 通勤手当については、令和3年11月5日に「通勤手当制度の見直しについて」として提案したとおり、認定基準の見直しを令和4年4月1日に行い、申請のあったものから順次適用させる。 地域手当については、国等の制度を鑑みると、本給繰り入れを行うことは困難である。
3. 初任給基準（中途採用者を含む）については、大都市事情を十分踏まえ検討を行うこと。	令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。
4. 格付・昇格・昇給基準 (1) 格付基準（臨時期間・前歴の格付基準を含む）の改善・充実をはかること。 (3) 昇格枠とりわけ行政職3級昇格枠の拡大をはかるとともに、専門職については、専門性に応じた昇格制度に改善すること。 (4) 技能労務職2級昇格条件の改善をは	格付基準については、昨年度、「職員の初任給の決定に関する規定」を改正し、試験区分より下位の学歴を有する者で、下位の学歴の初任給基準から外部経歴を加算する方が有利な者については、外部経歴を加算できることとしたところである。 行政職3級相当級については、主務の級

かること。 (5) 行政職 4 級への格付について改善をはかること。	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したこと、さらに、平成 30 年度からは、昇格選考要綱の非該当要件から、育児休業及び介護休暇を外すなど、この間、大きな変更を行ってきたところである。 技能労務職 2 級への昇格条件の改善として、令和 2 年度より、業務主任を補佐する役割等を担う 2 級班員を必要に応じて設置しているところである。 また、業務主任、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いるところである。 昇格については、今後とも課題認識を持ちながら、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。
(2) 休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善をはかること。 (6) 55 歳昇給停止を廃止すること。	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。 55 歳以上の昇給抑制については、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。
5. 専門職の給料表については、他都市・人事院勧告の較差水準を踏まえつつ、大都市事情を考慮して検討すること。特に、看護師については人材確保の観点から検討すること。また、福祉職給料表については国・他都市の動向を注視しつつ、慎重に調査・研究を行うこと。	令和 3 年 11 月 5 日に「令和 3 年度給与改定等について」として提案したとおりである。 今後も国・他都市の動向を注視してまいりたい。
6. 技能労務職給料表については、他都市と比較して給与水準が低いことから改善をはかること。	令和 3 年 11 月 5 日に「令和 3 年度給与改定等について」として提案したとおりである。

7. 保育士については、給与水準の回復とともに昇格枠の拡大をはかること。また、幼稚園教諭の給料表については、小学校・中学校教育職給料表に戻すこと。	保育士及び幼稚園教諭の給与については、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。 なお、今年度の給料表については、令和 3 年 11 月 5 日に「令和 3 年度給与改定等について」として提案したとおりである。 今後も国・他都市の動向を注視してまいりたい。 行政職 3 級相当級への昇格については、この間、行政職と同様の変更を行ってきたところである。今後とも、保育士の昇格制度について、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。
8. 教職員の給料表及び勤務労働条件については「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」や「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」を鑑み、「情勢適用の原則」「均衡の原則」に基づいた水準の適用と、学校現場の実態に即した制度を構築すること。	教職員の勤務条件については、本市人事委員会からの意見を踏まえ、原則、市制度適用としつつも、学校現場特有の事情の考慮や激変緩和のための措置が必要な内容については措置を講じていくなど、誠実に対応してまいりたい。 平成 29 年度の大阪府からの権限移譲後に実施している様々な制度については、本市人事委員会より検証を求められていることから、それぞれの制度について検証を行うとともに、勤務条件に関して、協議を行ってまいりたい。 なお、権限移譲に際してなお残る課題については、引き続き協議してまいりたい。 今年度の教育職給料表の改定については、令和 3 年 11 月 5 日に「令和 3 年度給与改定等について」として提案したとおりである。
9. 課長代理級については、その職務職責を明確にするとともに、それに見合う給与制度とすること。	課長代理級の職務職責については、その職務内容等から判断している。 課長代理級の給与制度については、本市人事委員会報告を踏まえた見直しを平成 27 年 4 月に実施したところである。
10. 職員が不安なく職務に専念できるよう、総合的な人事・給与制度を早急に構築すること。	給料表については、平成 24 年 8 月に「職務給の原則」のより一層の徹底を図るべく、給料表の級間の「重なり」を縮減するなどの改定を実施したところであるが、平成 27 年度の本市人事委員会の意見を踏まえ、平成 28 年 4 月に主務及び係長に相当

	する級において、最高号給の 8 号給増設を行ったところである。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。
11. 一時金の支給方法の改善をはかること。	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。
12. 人事評価制度については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、組合員の十分な理解の下に人材育成のための制度となるよう検証・改善を行うこと。	人事評価制度については、職員に対する公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要であることから、平成 25 年度から評価結果を職員全員に開示することとしているところであり、開示面談の場を通じて、職員の強みや弱みについて上司と部下で話し合うことで人材育成に資するものと考えている。 また、人事評価制度の理解を深め、評価技法を高めるとともに、よりマネジメント能力の向上につなげるため、新任係長研修のプログラムに新任係長及び新任部門監理主任を対象とした「評価者研修」を組み込み実施しているところであり、被評価者に対しても、制度の一層の理解、納得性の向上を図ることを目的として、「e ラーニング」を実施するなど、人材育成としての制度理解の向上等に努めてきたところである。 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. 「職員基本条例」に基づく相対評価による給与反映は即時廃止すること。また、人事評価結果の昇給制度への活用は、給与制度改革の実施に伴い、評価結果が昇給に反映されない組合員が多数存在することも踏まえ、慎重に検討を行い十分な交渉・合意により改善をはかること。	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。」と規定しているところであるが、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等を工夫することが、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。 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、職員の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。 勤勉手当制度においては、令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。
14. 職員基本条例に基づく分限処分は行わないこと。	職員の分限処分については、地方公務員法や大阪市職員基本条例の趣旨に従い、公務能率の維持及びその適正な運営の確保が図れるよう評価の内容や勤務実績等を踏まえ、総合的に勘案のうえ、適切に対処していく。

15. 業務上交通事故に対する失職を防止するための特例を定めるなど、分限にかかる基準を見直すこと。	失職に関する分限の基準については、他都市の状況、これまでの総務省の見解や指導、地方公務員法の趣旨からして、特例を定めることは困難である。
16. 夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率の改善をはかること。	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。
17. 勤務時間については、ワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ、労使合意を前提に年間総労働時間の短縮に取り組むこと。	年間総労働時間の短縮については、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いるところである。 また、7月、8月を「ワーク・ライフ・バランス推進期間」、11月を「秋のワーク・ライフ・バランス推進月間」として設定し、定時退庁や事務室の19時消灯の取り組み、「ノー残業デーの一層の徹底」、テレワーク制度の積極的な活用等の取り組みを行っているところである。 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、引き続き総労働時間の縮減に向け取り組んでまいりたい。
18. その他 (1) 職員の福利厚生については、制度設立の意義を踏まえるとともに、地方公務員法42条の使用者責任（義務）に基づいて、労使で十分な意見交換・協議を行いながら、「安心して働き続けることのできる制度の確立」「組合員の働き甲斐」につながる福利厚生制度の確立・充実をはかること。	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。 本市においては、平成22年度に国において公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」の内容に留意するとともに、地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ、職員の心身の健康の保持増進、生産性・能率の維持向上、労働作業環境の整備、家庭生活の安定等を目的として福利厚生施策を実施してきたところである。 職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を

	図りつつ、職員がその能力を十分に発揮し、安心して公務に専念できる環境を確保し、市民に対する良質な行政サービスの維持・向上につながるよう、引き続き、時代にあった福利厚生施策に取り組んでまいりたい。
(2) 休職者の生活保障の観点から支給内容などの改善をはかるとともに、傷病手当金附加金廃止の代替措置を講じること。	休職者の給与については、平成 29 年 2 月に大阪市職員共済組合の傷病手当金附加金の廃止があったという事情はあるものの、国・他都市の制度を鑑みて一定の措置を講じているため、支給期間の延長及び支給率の改定は困難である。 復職支援事業については、引き続きその充実・強化に取り組んでまいりたい。
(3) 近年の休職者の実態を踏まえ、「大阪市職員心の健康づくり計画」を十分に踏まえたメンタルヘルス対策の一層の充実をはかること。特に、心の健康の保持・増進の観点から職場における勤務環境の改善をはかること。また、職場におけるパワーハラスメント対策について、相談体制のさらなる充実など、防止に向けた取り組みの充実をはかること。	休職者のうち心の健康問題による休職者の占める割合が依然として高い状況下において、メンタルヘルス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。 そうしたことから、「大阪市職員心の健康づくり計画」については、令和 3 年 3 月に、これまでの取り組みの検証等を踏まえて新たに第 3 次計画を策定したところであり、同計画等に基づいて引き続き、職員相談事業や啓発活動、早期発見や適切な対応に向けた職員への教育・研修等、心の健康づくり対策に計画的に取り組む、一層の充実を図ってまいりたい。 また、心の健康の保持・増進、円滑な復職支援事業実施の観点からも職場環境改善は重要であることから、ラインケア研修等の機会を通じて、その意義や具体的な取り組み方を示し、各職場の安全衛生委員会等においても問題点の把握や協議ができるよう、今後一層支援してまいりたい。 パワーハラスメント対策については、安全衛生管理の観点から取り組むとして、平成 27 年 9 月に指針及び運用の手引きを策定し各所属に相談窓口を設置するとともに、平成 28 年 4 月には外部相談窓口を設置したところである。引き続き、これらの取り組みが有効にパワーハラスメントの防止や早期の問題解決につながるよう、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。
(4) 病気休暇の当初 3 日無給の取り扱いを廃止すること。休暇・休職制度の運用改善をはかり、現行の休暇・職免制度の改悪を行わないこと。特に、育児に関する職免を廃止しないこと。また、各制度において取得しやすい職場環境の整備をはかるとともに災害時における休暇制度を構築すること。	本市においては、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服務規律確保の観点から、市民からの信頼を高める厳格な制度の構築に向けて平成 25 年 4 月 1 日付けで病気休暇・休職制度の抜本的な見直しを行い、適切に運用を行っているところであるが、平成 30 年 12 月よりインフルエンザ等の一定の場合において、14 日を超えない病気休暇を取得する場合には、3 日無給の特例として取り扱うこととしたところである。 なお、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したい。 また、平成 31 年 4 月より、現在、事実婚の場合に取得できる休暇制度等について、L G B T などいわゆる性的少数者の職員においても利用可能としてきたところである。 災害時の退勤途上における特別休暇については、他都市の策定状況や運用状況を注視してまいりたい。 休暇制度等、職員の勤務労働条件については、今後も国や他都市、民間状況の動向を踏まえるとともに、職場の利用状況を把握するなど、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。
(5) 定年延長にかかる制度設計にあたっては、職務給の原則のもと、給与水準を確保するとともに、国や他都市とは異なる業務実態を十分に踏まえ、多様で柔軟な働き方が可能となる雇用制度を構築すること。また、当面の再任用制度については、希望する全職員の雇用を確保するとともに、雇用と年金の確実な接続と	本年 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

生活できる給与水準を前提とし、十分な労使交渉のもと再任用制度の充実・改善をはかること。	提案するとともに、交渉・協議してまいりたい。 また、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、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。 再任用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、各単組での協議として取り扱っていく。
(6) 職業生活と家庭生活の両立支援については、特定事業主行動計画の周知徹底と、計画の推進をはかりつつ、支援制度の充実を行うこと。また、両立支援を目的とする休暇・休業制度などの検証を行い、勤務環境の整備をはかるとともに、男性の取得促進に向け、制度の充実と取得しやすい職場づくりに取り組むこと。	職業生活と家庭生活の両立支援策については、この間、育児休業の取得要件の緩和、介護休暇の分割取得、介護時間の新設など休暇・休業制度の整備に努めてきている。 平成 30 年 12 月からは育児参加休暇の取得期間の延長を行うとともに、平成 31 年 4 月からは子の看護休暇の対象範囲を中学校就学前までの子に拡大したところである。 また、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。 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。 管理者層向けには、ワーク・ライフ・バランスに関する研修を開催してきたところである。 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り組みを推進してまいりたい。

(7) 臨時・非常勤職員及び任期付職員の勤務・労働条件については、地方公務員法改正の趣旨などを踏まえた改善を行うこと。会計年度任用職員制度については、正規職員との権衡を確保するとともに、賃金水準の改善を行うこと。任期付職員制度については、職の流動化や人件費抑制を意図する運用を行わないこと。	任期付職員の給与については、総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の支給方法については、月途中で採用された場合等の特例を設けているところである。 会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、引き続き運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。
(8) 災害時における交通費の自費負担をはじめ、勤務体制の整備をはかること。	災害時における交通費については、「災害対応における基本的な考え方」において、やむを得ず利用したタクシー等の代金については、所属長の判断により立替払いを可能とすることを改めて示したところである。今後も要求の趣旨を踏まえ、必要に応じて協議を行ってまいりたい。
19. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向け、市民及び職員の安全を確保するためにも、業務執行体制の構築はもとより、職員が安心して業務に従事できるよう、職場環境の整備や制度の充実を図ること。また、関係業務にかかる手当等については、さまざまな事態を想定し、業務実態を踏まえた措置を講じること。	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。 新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、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り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、従来の感染症予防救済従事者手当の支給対象に新型コロナウイルス感染症に対応した場合を加えるとともに日額 3,000 円へと改定をしている。 また、新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合にあっては、日額 3,000 円又は 4,000 円

	を支給することとしている。 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みたい。
--	---