

市総務局人事部給与課長以下、市労連書記長以下との予備交渉

## 令和4年10月6日（木曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

本交渉について、10月12日月曜日の午前9時30分から、場所は本庁舎4階の第1第2共通会議室ということで予定をしている。交渉議題としては令和4年度給与改定等についてである。例年要求項目について、交渉事項と管理運営事項が含まれているので、要求そのものを否定するものではないが、交渉事項に係るものについて協議するというご理解をいただきたい。交渉メンバーについては、市側として、総務局長以下、水道局、教育委員会である。

（組合）

組合側は、執行委員長以下である。

（市）

要求項目の案について、管理運営事項であるとか内容についてお聞きしたいことを給与課から順に確認する。給与課の部分については、管理運営事項はありませんし、今年度大きな変更がないかなと思っているので、給与部分で確認をさせていただくところはありません。

人事グループの方から管理運営事項の確認をさせていただく。要求項目4の（3）昇格枠とりわけ行政職3級昇格枠の拡大を図るの部分については、管理運営事項となる。要求項目7番の昇格枠の拡大を図ることについても管理運営事項となる。要求項目12番は全て管理運営事項となる。要求項目14番も全て管理運営事項となる。要求項目18の（5）定年引上げの部分であるがこの中の雇用制度の構築については管理運営事項となる。要求項目18の（8）の勤務体制の整備についても管理運営事項となる。最後に19番の業務執行体制の構築についても管理運営事項となる。要求項目の中身で確認をさせていただきたい事項がある。要求項目の17番について、昨年度から書かれているので改めての確認になるが、こちらの年間総労働時間の短縮という点についてこれは具体的にどういったことを意図しているのか。総労働時間というのは通常の勤務時間と超勤も含めたものか。

（組合）

もちろん超勤も含めた年間総労働時間のイメージ。

(市)

超勤の縮減ということか。

(組合)

そうである。そもそもの勤務時間のということではない。

(市)

承知した。18の(5)の定年引上げについて、定年まで安心して働き続けられる職場環境の整備というのはどういったものを想定されているのか。

(組合)

先日の定年引上げに係る各種制度の交渉の際にも、市側から高齢期の働き方の観点ということで回答もいただいているが、制度化がされて、制度そのものを取得しやすい環境整備というものもあるが、加齢に伴う心身機能の低下であるとか、労働災害発生の要因の一つということも言われているので、そういった作業方法の改善や労働安全衛生の観点も含めた対策というものをこちらでは考えている。

(市)

労安の部分も含めてということ。制度完成までの再任用制度というのは、暫定再任用制度のことか。

(組合)

そうである。

(市)

続いて、18(8)の災害時の交通費のところであるが、昨年度から災害時の交通費の自費負担という言い回しに変わっているが、自費負担というのは具体的にどういったものを想定して書いているのか。

(組合)

昔に災害時のタクシー代を自費負担しているケースについて事務折衝でも話をさせていただいたと思う。そういうケースがあったので入れている。

(市)

一定この間に災害対応の基本的な考え方ということで示しているものがあるが、そこはあるがということか。

(組合)

そうである。

(市)

人事グループからは以上である。

厚生グループから、管理運営事項の部分について確認する。18(3)の相談体制のさらなる充実という部分を管理運営事項とさせていただく。確認をしたいのが、18(3)の中で例年パワーハラスメント対策ということを書かれているが、今年度はこの文言がハラスメント対策となっているが、そこは勧告等を受けて文言を変えているという理解でよいか。

(組合)

あらゆるということを書いている。パワハラ防止法というのが施行されて、事業主の責務だという点があって、前はパワーハラスメントという記載にしていたが、それだけではなくて、職場の中のハラスメント対策ということで表現を変えている。

(市)

教育委員会事務局としては管理運営事項はなく、確認事項もない。