

市総務局給与課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和4年10月14日（金曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（組合）

一昨日12日の日に市労連として2022年確定要求の項目の申し入れの交渉をさせていただいて、現段階における市側の考え方なりをお聞かせいただけたらと思っているのでどうぞよろしくお願いいたしますと思う。

まずは人事委員会の給与報告・勧告に関わる部分である。いわゆる給与改定のところで、いわゆる月例給、較差1.93%の解消のための給料表の引き上げというところで、人材確保の観点ということでの大卒高卒の初任給の引き上げ、それから30歳台半ばまでの職員、ここは平均改定率以上で重点的に配分、それから30歳代の半ばより上の職員、ここは定率を基本に現行の給料表の構造が維持される範囲で改定、という報告がされているところである。併せて再任用職員も準じて改定という点。それから、保育士のところ、初任給を含む30歳台半ばまでの層を中心に引き上げというところと、幼稚園教員のところ、他都市状況、それから本市の専門職の給料表の改定状況などの観点も考慮して対処ということで、ここは本年の2月に、いわゆる公的部門の処遇改善事業の点に関わって市労連としても2月に申し入れをさせていただいた。この対応については大阪市的には見送るという判断をされたかと思う。やり取りをさせてもらったが、その際にもいわゆる人勧のところを遵守するというような答弁もいただいていたと思うのでそのあたりも含めて。それから一時金のところは0.10月の引き上げで勤勉手当に配分というところと会計年度任用職員の期末手当についても同様に支給月数の引き上げ、こういった報告・勧告がされているので、それらの中身に対する考え方と併せて改定の実施時期、先日の申し入れの際にも早急な引き上げ改定を、4月1日遡及については年内清算という市労連としての認識もお示しさせていただいているので、実施時期の点、それから条例改正に向けた日程感、スケジュール感のところも合わせてまずはお伺いしたいと思う。よろしく願います。

（市）

ご指摘いただいたとおりで、人勧の内容というふうにはなっているので、現時点で私どもとして何ら市の方針ということはまだ決定できていない状況である。であるので、国や他都市の状況などをこれから慎重に見極めながら、人事委員会勧告、先にご紹介いただいた内容も踏まえた上でできるだけ速やかに市の方針を決定して、協議の中でお示しをさせていただきたいと今思っているところである。諸々先ほどあったとおり、特別給の部分であったり、月例給の部分についても、その内容も含めて先ほどお答えさせていただいたとおりであるが、会計年度の部分については、今回期末手当0.1月と言及されているところではありつつ、基本的に会計年度については常勤職員の給料表を元に報酬が決定されているというところ

ころであるし、常勤職員の給与決定に係る取扱いに準じて改定することが基本というふう
に総務省のマニュアルでもなっているので、その点も踏まえながら、他都市の状況も見なが
らということにはなるが、改定方針をこれから内部で決定していくこととなる。また改めて
協議させていただきたいと思っている。処遇改善事業の部分であるが、ご紹介いただいたと
おりで、基本的には人事委員会勧告に沿って給与改定を行っていくのが基本と考えている
ので、処遇改善事業が民間の方で行われた結果、人勧の方で反映されていると考えているの
で基本的には人事委員会勧告に沿って対応していきたいという前回の協議の場でお答えし
た内容のとおりと考えている。

日程感の部分についてであるが、あくまで人勧どおりの改定を実施するという場合につ
いてであるが、年内清算あるいは12月に引き上げ分含めて支給するということになるが、
そのためには11月中に関連条例の議決が必要というふうになってくる。そこから逆算する
と例年どおりではあるが、11月初旬が交渉の目途となると考えている。

(組合)

上げでいうと4日位か。

(市)

そうである。そのあたりを考えている。

(組合)

要求項目の申し入れを行ったのが一昨日12日であるが、人事委員会勧告自体は9月の下
旬にされて、なかなか本日の小委員会交渉の段階でもう少し進んだというか、市の方針がま
だ未決定だという部分については非常に残念だと思っている。そこは市労連的には本日の
交渉において改めて課題項目のところ申し上げているのでここに係る点は事務折衝の中
でしっかりと対応していただけるということでもいいか。

(市)

はい。

(組合)

よろしく願います。同じく給与報告・勧告に関わる部分で、いわゆる制度のところ、5
級以下の級についての号給増設ということで、これは55歳以上の職員の執務意欲の維持向
上を図るためということでされている。この点に関わっての現時点の考え方とこの勧告の
中で5年の昇給の機会に相当する程度というのがどういった考え方であるのか、現時点
でもしあればその点も教えていただければと思うのでよろしく願います。

(市)

今年度の人勸において定年の引き上げに伴うものとして号給の増設を行うことを検討することが適当であるというふうにされたところである。具体的に5年昇給の機会に相当する程度の号給増設ということであるが、平成28年度に行政職3級4級相当の部分について2,000円程度の8号給ということがあった。延伸したというところがあるのでそれを参考にそれ相当のということと言及をされていると今受け止めている。今後号給延長についてはより具体的な検討を重ねていきたいと思うし、検討してきた内容については決定次第またお示しさせていただく。

(組合)

その点も事務折衝なり今後の交渉の中で扱っていききたいと思うのでお願いします。職場環境整備、これはワークライフバランスの実現に向けての職場環境整備というところで長時間勤務の是正の点が言われていて当然時間外勤務の縮減というところはそうであるが、いわゆる業務量に応じた適切な要員の確保も合わせて取り組むことが求められているというふうに言われているので、これは要員の点になるので各単組での取り扱いになるかと思うが、しっかりと対応いただくようよろしくお願ひしたい。

それから、先日申し入れをした要求項目に関わる部分ということで、個々の部分は各項目の改善を市労連として求めているが、とりわけ昇給昇格改善含めた総合的な人事給与制度の構築というのがこの間市労連としても経年に渡って交渉の際には改善と制度の構築を求めている。先だつての定年引上げの各種制度の交渉の際にもこの総合的な人事給与制度の構築の点にも触れさせていただいて、ただなかなか定年引上げの各種制度に関わっては組合員への影響があるという点もあったのでそこは先行して対応してまいったが、やはりこの部分が非常に大きいかなと認識している。これは各級の最高号給付近に滞留、多くの職員が滞留されているという考えもあるし、これは先ほどの本年の勧告の中にあった号給増設の点と要求項目の中にもある55歳昇給停止の廃止の課題も含めて市労連としては併せてここは改善に向けて進めていきたいと思っているので、この点も併せて引き続きご対応いただきたいと思っている。それから、人事評価制度の点である。昨日大阪府の人事委員会の勧告もされて、この人事評価制度のいわゆる評価区別の分布割合のところ、ご承知おきだと思うが、下位評価区分の分布割合を固定化した制度の見直しあるいはということで下位評価区分の分布割合の運用の柔軟化について早急に検討が必要ということで、大阪府の勧告の中で言われている。これは大阪府は昨年も同様の指摘がされていたかと思っている。報告の中で見ていると運用されている制度がそもそもの目的である勤務意欲の向上に必ずしもつながっていない状況にあるというような分析がされているということである。大阪市の方においても、今回の勧告の中では今後の職員アンケートの結果を注視してまいりたいということはあるが、目的でいうとそもそも全然違うということにはなるので、職員の執務意欲の向上と人材育成ということで制度を導入されて運用されているというふう

思っているのですが基本的には大阪府にいろいろと、準じてというのか、いろんな制度が大阪市のにも進められてきているのでこの点に関わって現時点で何かあるか、あれば聞かせていただきたいと思うのでよろしく願います。

(市)

大阪市においてもご存じのとおり、職員へのアンケートを継続して実施してきている内容だとか人事委員会からの意見もいただいているので、今年から制度を少しまた改正をして生涯賃金に与える影響とかそういったところを加味しつつ今後、今年始まるので昇給号給数への標準との差を調整するみたいなのも令和6年、ちょっと先から始まるが、そういった改正したところの影響というのは当然検証検討を行いながら制度がきちんと執務意欲の向上とかそういったところに繋がるようになるようにというのは継続して見ていくつもりである。今おっしゃった大阪府の方の人勸も当然大阪府の動きも当然こちらも見ながら制度をどういうふうにしてやっていくのかという検証検討は引き続き行っていこうと思っている。

(組合)

区分の割合ということのパーセントのところもそうであるが、絶対評価の3点以上の下位区分のところの課題というふうに思っている。アンケートは今後も実施ということだが、当然下位区分のところの府の方でも執務意欲の向上につながっていないという状況はおそらく大阪市の中でも同様の状況はあるんだろうというふうに考えられるので、申し上げた点も含めて是非充分ご検討いただきたいというふうに思うのでよろしく願いたい。後、各単組の書記長さんの方からありましたら願いたい。

保育士幼稚園の処遇改善事業については、人勸どおりで行っていくということで、国が行った措置というのが一定あると思うが、もともとこの職業が他の職業よりも年収にして100万円近く低く抑えられてきたという実態といったことも踏まえて誇りをもって仕事を続けられるような給料表を構築していただけたらなと強く要望する。

給食の方は新規採用を15年以上停止している。その間30歳代の方が1名いらっしゃるぐらいでその方でも30台の後半の年齢になられている。後は40歳以上の調理員という形になっている。その中でも50歳代が80%の数を超えているのでやはりかなり高齢化というところはこれから業務を続けていく中で大きな課題になってくると思っている。給料表に関してもほとんどの方が1級の方にいらっしゃる方はほとんど1級の177号給の天に貼り付いてしまって、そこからは給料の昇給もなく、一生懸命お仕事をされて人事評価制度で問題がないということでもよい評価をもらっていたにも関わらず給料には何ら反映されない、そういう現象がずっと続いてきている。今後やはりこういう方たちが仕事のやりがいやずっと持ち続けていけるように、特に定年延長ということで、最終的には65歳まで働いていかなければならない。その中でやはり自分たちが一生懸命頑張った仕事の成果を働いてい

る人間というのは給料で反映してもらうのが一番のモチベーションであると私は考えているので、そのやりがいを感じられる給与の構築というのは本当に急いでやっていただきたいなと思っている。

人勧の結びにというところで一番最後に言われているのは、やはり本市の給与制度や人事管理制度が職員の執務意欲の向上、多様で優位な意欲のある人材の確保につながるものとして実効ある制度になっているのか今後研究していくということである。今言われているように給料の問題、処遇の問題と勤務労働条件になってくるのかなと思っている。先ほどの府の人勧の話にもあって、府との違いというのを改めて府に合わせてきたのは給与処遇だけに限らず、様々な職免・特別休暇、病気休暇の関係や難病の関係とかも全部一切合切府の方にあの当時は合わせてきた経過もあるのでそういうところを見ると速やかというか、府の状況を速やかに取っていただいて、皆さんが大阪市の中で生き生きと、健康で、元気に働けるような勤務環境、長時間労働の問題もそうであるが、そこを作り上げていくのが非常に重要だと思っており、書記長の方からずっと言われていたので、特にはないが。今回人勧の方で過去どうだったかはわからないが、すべてのパワーハラスメントの対策ということでこれは多くはセクハラパワハラというのは特にやっているところもあるのかもわからないが、ハラスメントの状況と色々な課題、色々なハラスメントがあるので、そこをとらえて職場でそういうことが起きていないのか、そういうことが起きないように職場環境づくりを市労連として求めてこられたらだろうから、そこも必要かなというふうに思っている。あとは学給さんも言われたみたいに人材を早くというのはどこの職場でもあるのかなと思うので、併せてよろしく願います。

(組合)

何点か申し上げたが、何か大阪市からあれば。

(市)

いただいたご意見を踏まえて協議させていただく。

(組合)

では先ほど日程感のところは、想定をした日程ということであって、なかなか週明け、来週から事務折衝ということでなかなかタイトな日程感というふうに思っているので精力的に答えていただくことをお願いして本日の小委員会を終えたいと思う。よろしく願います。