

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和5年1月11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8日に提案をさせていただき、合意を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番などの給料表については、11月8日に提案したとおりである。また、令和5年4月以降の再任用の職員に係る給料表については、別紙のとおり改定することとする。

3番の初任給基準についてであるが、獣医師に係る初任給調整手当については、別紙のとおり改正することとする。

4番（6）の55歳以上の昇給停止についてであるが、55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点から踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。

10番の総合的な人事給与制度についてであるが、令和2年度からは、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おり、令和4年度からは、人事評価の給与反映を見直し、勤勉手当のメリハリを強めており、最高号給に滞留する職員のモチベーションの維持向上につながる取組みを実施しているところである。

給料表については、本市人事委員会の意見を踏まえ、別紙のとおり号給の増設を行うこととする。

18番（5）の高齢期の働き方については、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度を導入することで、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながることを認識しているところであり、制度導入後は、運用実態の注視・把握に努めていくこととし、安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続けるための職場づくりについて継続し

て協議してまいりたい。

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12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8日の第2回団体交渉ですでに確認しており、本日は「2022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、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。こうした状況のなか、昨年、人事委員会からの意見において、高齢層職員の執務意欲の維持・向上を図るため、課長級以下の級について、号給の増設を行うことが言及された。本日、市側より人事委員会からの意見に基づき、令和6年4月より、行政職給料表5級以下の級やその他給料表も同様に8号給の号給増設、及び、技能労務職2級班員の上限号給を5号給引き上げるとする回答があった。市労連として、この間の確定交渉において、号給増設も含めた総合的な人事・給与制度の構築を求めてきた経過からすると満足のいくものではなく実施時期についても、令和6年4月としたことについては、不満が残るものである。また、号給の増設については、今後数年の間に、最高号給に多くの組合員が再度到達することから、一時的な対策であり、具体的な解決には繋がらないものと認識する。そうしたことから、昇給・昇格条件の改善も含めた総合的な人事・給与制度について、早急に構築するべきと認識するところであり、改めて大阪市としての考え方を示されたい。

また、55歳昇給停止の課題については、定年の引上げに伴い、10年間の昇給が抑制されることとなり、高齢層職員のモチベーションの低下は必至である。さらに、役職定年制により、60歳以降は管理監督職以外の職となることから、大阪市全体はもとより、とりわけ組合員層における高齢層職員の占める割合が増加し、今後はさらに多くの職員が対象となる。そうしたことは、高齢期の働き方にも影響することから、引き続き55歳昇給停止の廃止を強く求めるとともに、大阪市としての認識を示されたい。

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。人事評価結果の給与反映については、昨年、生涯賃

金への影響を考慮した改正を行ってきたところであるが、相対化を行うことによる、絶対評価と相対評価の不整合については、依然として解消されていない。また、同様の制度で先行実施している大阪府では、職員アンケート等の結果も踏まえたうえで、昨年の人事委員会勧告において、「相対評価結果が下位区分に位置付けられた職員の多くが執務意欲を低下させている」とし「下位区分の分布割合を固定化した制度の見直し」について言及している。このことから、相対評価は職員のモチベーションにも影響を及ぼし、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。引き続き、相対評価による給与反映の廃止を求めるとともに、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。

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が、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が、いまだ回答がなされていない。また、2018年度より新たに導入された人事評価制度において、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について、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おく。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も含めて、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」として原則的な取り扱いが示されているが、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ところである。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。新型コロナウイルス感染症が影響であったとしても、日本での感染拡大から2年以上が経過しており、既に非常時とは言い難く、現時点において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、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。

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る。職場におけるあらゆるハラスメントを無くすべきであるとの認識のもと、所属任せにせず、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、昨年、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。引き続き、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改善を行うよう求めておく。引き続き、妊娠・出産・育児等にかかる休暇等の制度構築はもとより、男性の育児休業等の取得促進も含め、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、引き続き勤勉手当の支給も含めた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。政令市においては、20市中、18市が特例を制定しており、他の自治体においては、失職特例を適用し失職を回避した事例も存在することから、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。

以上、市側の回答に対して、市労連としての思いを述べた。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、昇給・昇格条件の改善を含めた人事・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。この点に関して、令和2年度からは、技能労務職2級への昇格条件の改善として、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おり、令和4年度からは、人事評価の給与反映を見直し、勤勉手当のメリハリを強めており、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上につながる取組みを実施しているところである。

この度、給料表については、「現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものであり、現在の給与体系の維持を原則とする一方で、定年引上げに伴う昇給機会の確保によって高齢層職員の執務意欲の維持向上を図るために、号給の増設を行うことを検討することが適当」とされた本市人事委員会の意見を踏まえ、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点も考慮し、号給の増設を行うこととしている。

実施時期については、定年引上げに伴う昇給機会が生じる令和6年4月に実施することが適当であると考えている。

55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化を趣旨としており、国における50歳代後半層における官民の給与差の状況を踏まえた昇給抑制の取扱いに準じて、また、国からの要請も受けて実施しているところである。国、他都市と均衡した制度となっていることから、今後も、国、他都市の動向や定年引上げに係る人事院の検討状況を注視してまいりたい。

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。

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、人事委員会の勧告及び意見に基づき保育士給料表の改定を行ったところである。今後も人事委員会の勧告及び意見を注視しつつ、引き続き協議に応じてまいりたい。

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)

総務局長より、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の減少や合格後の辞退者が増加している状況の中、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、生活実態は非常に厳しいものとなっている。

組合員の生活実態や、コロナ禍での職員の努力を鑑み、大阪市が使用者としての責務を果たすよう、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。

号給増設の実施時期について、定年引上げに伴う号給増設との考え方が示された。この間、市労連としては、号給増設も含めた総合的な人事・給与制度の構築を求めてきた経過からすると納得のいくものではない。また、数年後には最高号給にとどまる組合員が発生・増加することから、早い段階からの検討や対策が必要と認識している。さらに、市労連としては、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ことから、引き続き組合員の勤務意欲向上につながるよう総合的な人事・給与制度の構築を早急に行うよう要請しておく。

55歳昇給停止の課題について、世代間の給与配分の適正化の観点から実施しているとの考え方が改めて示された。しかしながら、現在、大阪市内に採用される職員は年齢層も幅広く、また、職種変更や転任等により年功的な給与上昇とはならない組合員も多いことから、年齢に応じて一律的に昇給を抑制する世代間での給与配分は公平性に欠けるといわざるを

得ない。改めて 55 歳昇給停止の廃止を強く求めておく。

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決して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について、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。

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満足のできる内容とは言い難いが、2022 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。