

市総務局人事部給与課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和5年10月13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）

昨日、市労連として2023年の確定要求の申し入れの団体交渉をさせていただいて、今後の事務折衝に向けて小委員会交渉ということで、いづらか考え方なりをお聞かせいただきたい。順番に質疑もさせていただくが、まず9月29日にされた大阪市の人事委員会の勧告に関わるのだが、給与改定の月例のところ、言われているように初任給の引き上げ、配分のところは30歳台のところを重点的に配分ということと、40代以上の職員よりも高い改定率というところ。

それから、40代以上の職員については定率を基本というところで、改定の考え方も言われているし、行政職給料表以外の給料表についても、行政職のところとの均衡を基本として改定というふうにも言われている。

特別給のところも0.10月、期末勤勉に均等配分ということと、会計年度任用職員については期末手当へ0.10月ということで、昨日の確定要求の申し入れのときにも、人事委員会の勧告に基づいた取扱いを基本ということで求めさせていただいているが、現時点での検討状況、いづらか考え方お聞かせいただければと思うのでよろしくお願いします。

（市）

給与改定にかかる部分、先ほど書記長からもお話あったように、較差が3,782円で0.95%ということで、ご紹介あったように30歳台までの職員に重点的に配分、40歳台以降については定率を基本にということで、再任用、あと行政職給料表以外も行政職給料表との均衡を基本として改定ということで、あと特別給も0.10分、先ほどご紹介にあったとおりである。

昨日申し入れをお受けして、内部での議論を続けてはいるが、まだ本市の方針としては確定できておらず、国とか他都市の状況とかを見極める必要があるということを考えており、これらも踏まえて今後、早急に改定方針決定して、皆様方にお示ししたいというふうには考えている。

（組合）

基本的には人事委員会の勧告の中でも、全世代に、配分のその重点の部分はあるが、全世代で引き上げ改定がされるものというふうに市労連としても考えているので、昨日の申し入れの際にも、一時金も含めて、早急な引き上げ改定。4月1日、月例は本年4月ということになっているので、遡及分については年内清算、そういう認識に立っているので、精力的に事務折衝も進めていただくようによろしく願います。

それから昨日の要求項目に関わる事項の点、いづらか順番にお聞かせいただきたいと思

う。

まず人事評価制度の関係なのだが、市労連のものと、これは市労連認識としては、相対評価結果の給与反映については廃止を求める立場というのを改めて表明もさせていただきたいと思う。

そのうえで絶対評価点と相対評価区分の整合の課題、これが解消されていないということは、昨年の確定交渉の中でもこちらからも要請させていただいていた。回答の中では、引き続いて人事委員会からの意見とか職員アンケートを踏まえて検証、検討を行っていくということを言われており、今回の人事委員会の報告の中でも、いわゆるその相対評価で下位区分というふうに評価される基準、これを明確にするというようなことも含めて、制度の見直しについても言及されているので、この点について現時点、考え方等をお聞かせいただけたらと思う。

(市)

その点については、後ほど、他にも要求項目のことに関してこの場で確認されることがあると思うが、それが終わり、最後にこちらからお話させていただきたいと思っているので、後ほど回答させていただく。

(組合)

分かった。続いて、各級の最高号給付近に滞留する職員が多い、こういう課題のところだが、市労連としては、この55歳の昇給停止の課題とも関連する課題というふうに考えている。

昨年の確定要求の中で、定年の引き上げに伴うということで号給増設。この2024年の4月から制度として進められるということだが、昨年の交渉の中でも、一旦引き上げは、号給の増設がされたが、数年後には最高号給に留まる組合員、これがまた発生して増加するというふうにも考えており、早い段階からの検討なり対策が必要という認識も示させていただいているので、このあたり現時点で考え方等あればお聞かせいただきたいと思います。

(市)

この間、最高号給の滞留の解消ということで要求をずっといただいているところで、この点に関して、令和2年度からは技能職員の2級班員の設定、設置であるとか、令和4年度からは人事評価の給与反映の見直しをして勤勉手当のメリハリを強めたりとか、また先ほどご紹介あった定年引き上げに伴って令和6年4月から号給増設ということで行ってきたところである。

55歳の昇給停止の問題についても、この間、ずっと課題についてもご説明させていただいているが、昇給抑制の年齢を引き上げると平均給与の上昇につながったりすることで、世代間の給与配分の適正化に逆行するなど、民間と今、均衡していると言われている年齢階層

別の給与水準の均衡が崩れるといった課題があると引き続き考えており、今後の交渉の中で協議してまいりたいと考えている。

(組合)

次が長時間勤務の是正の課題。今回の人事委員会の報告の中でも、DX による業務のスリム化に加えて、業務量に応じた適切な要員の確保。これは昨年の人事委員会の報告の中でも言われていたかと思う。

基本的には要員確保の取扱いなので、単組での取扱いになるかと思うが、引き続き、精力的に課題の解決に向けて進めていただくようによろしく願います。

加えて、この長時間勤務の是正の中で、いわゆる学校園の関係で、これは市労連としては昨年の確定の交渉の中でも求めてきているが、いわゆる働き方改革プランに取組みが進められていて、その中で教員の問題となっている、その長時間勤務の解消についても取組みが進められている。こういうことも人事委員会の報告の中でも触れられており、当然、学校園の教員の方を含めた要員の確保の課題にも関わってくると思うが、現状のそういったその取組みを進められている状況なり、何か対応する考え方等ありましたら少しお聞かせいただけたらと思う。

(市)

学校園の働き方改革、現在の状況というところだが、国もずっと、話題が大きい話題なので対策やってきていると話題になっているところだが、本市でも働き方改革の推進プランというのを、第1期プラン、第2期プランとあるが、第1期プランが令和元年12月に策定、公表したところで、それに基づいて教員の、特にこの長時間勤務の状況、時間外勤務を減らしていくということを目標に、国のガイドラインでも月45時間であるとか、年360時間というガイドラインで示されているところの時間をどれだけ順守できているかという順守率のところを目標にして、1期プランのところずっと令和元年から4年までやってきている。

そして数字を追いかけていっているところだが、改善はしているけれども依然として課題は大きいものというふうに認識している。今回、令和5年の5月に第2期プランということで策定、公表させていただいたが、こちらで引き続き、その順守率ガイドラインの順守率という、長時間勤務の時間を削減するということを目標に取組みをさまざま進めていきたいということだと思っている。

さまざま新たな取組みも第2期プランには書かせていただいているところだが、特に専門スタッフ、マンパワーというところの話題でいくと、専門スタッフの配置も、事務スタッフの配置であるとか、スクールソーシャルワーカーといったモデル実施もやっているが、そういった配置も進めていき、課題を少しでも減らしていけるようにということに取り組んでいる。

(組合)

引き続き、なかなかその取組みを進められている半ばということもあるかと思うが、なかなか人材不足の点も含めて、非常に大きな課題となっているので、解決に向けてご対応いただけるようによろしくお願いします。

高齢層職員の雇用制度、いわゆる定年の引き上げに関わってさまざまな制度が新しく出されている。人事委員会の報告の中でも、その制度の職員に対する事前の情報提供なり十分な意思確認、こうした適切な運用が必要とも言われており、情報提供という点については、現状どうなのか。

庁内ポータルとかで検索、確認ができるようになっているかと思うが、もしそれぞれ任命権者のところで情報提供の取扱いとか、もし変わっていれば少しお聞かせいただきたいなというところと、意思確認のところでは希望調査をされているかと思うが、その状況、それぞれの希望の数値なども、また情報提供。これは本日というか、事務折衝も今後進めていくので、状況把握等できていれば、またそこでお示しいただければと思うのでよろしくお願いします。情報提供はどうだったか。

(市)

市長部局、この法定というか、59 歳になる年に該当する職員に情報提供することというのは義務付けられているので、本人、その方々に届くようにということで個別の対応を所属を通じてやっているし、庁内ポータルの方にも詳細版というのは載せているので、どなたでも見ていただくことができる状況になっている。

(組合)

教育委員会は。

(市)

確認させてほしい。どこまでのことができていたかというのを、今すぐ手元にない。申し訳ない。

(組合)

単組を通じたりとか、ちょっと聞いている分ではなかなかうまく情報提供が自分の手元に来てないというか、見にいけないのか、そのあたりはあるが、そういう声も多少お聞きしている部分もあるので、改めてそこところは丁寧をお願いしたいと思う。

職業生活と家庭生活の両立支援の関係で、春の申し入れの際にも触れさせていただいたし、今回の要求項目の中でも、いわゆる育児短時間勤務とか部分休業の対象年齢の引き上げの点を挙げさせていただいている。

現行の制度では、小学校の就学前ということになっているが、大阪府では無給の扱いにはなっているが、子育て部分休暇ということで小学校3年生まで対象年齢の適用がされているということもある。いろいろ民間の会社ではあるが、適用されている制度を見ていると、小学校6年までというような制度運用をされているところもあり、なかなか年齢だけで区切れるのか、それぞれのご家庭の児童の状況によって必要なニーズも変わってくるかなと思っているので、当然、制度としての対象年齢の引き上げについては、なんとか前進させていきたいというふうに思っているが、現状でそういった、市側としてのその職員ニーズの把握なり、何か考え方があればお聞かせいただきたいと思う。結構、市労連の方にはかなりのそういった要望があるというのをお聞きしているので、そのあたり教えていただけたらと思う。

(市)

我々としても、いわゆる小1の壁という課題というのは、職員の声があるというのも承知しているし、一般的な社会の中でもそういったこと、大きな課題だというふうに認識しているところである。

今回、3月にまとめた働き方改革実施方針においても、そういったところを課題というように認識をきちんと明記して、これから具体的に何か検討、できることを検討していくというように我々は認識しているので、また必要に応じて皆様と協議させていただきたいと思うし、これから何かできることはないかというのは、きちんと考えた上で実行していきたいというようには、決意としては思っているが、今、具体的に何かあるというところまでは、まだ踏み込んでお示しできる状況ではないので、また引き続き協議をさせていただきたいと思う。

(組合)

なんとか制度を、そういった職員の要望も多いこともあるので、前進させられるように引き続きよろしく願います。

福利厚生制度の関係で、この間も確定要求の中でも挙げさせていただいていて、いろんな取組みは取り組まれてきていると回答もいただいているが、今回の人事委員会の報告の、いわゆる人材の確保というところで、国とか他都市でもいろいろと言われている。人材の獲得にかなり、どこの自治体も、国も苦慮されている現状で、その獲得に不断の努力が必要だと。これは民間との競合も含めて、そういった部分も触れられていた。昨年の回答の中では、引き続き、時代に合った福利厚生施策に取り組んでまいりたいという回答もいただいている。

ただ、現状の職員の皆様の健康の保持、増進なり、生産性の効率の維持、向上とか家庭生活の安定、そういった施策は実施されているというように認識はしているが、こういった人材の確保という観点で、いわゆる就職先に求める要件なんかで、労働条件とか待遇とかそういうのはもちろんあるが、この福利厚生というところも非常に大きな要素を占めていると

いうのはいろいろな調査でも明らかにされているということもあるので、何かこの人材の確保というところの観点からも福利厚生制度を進めていく必要があるかと思っているので、そのあたり何か現時点でお考え、これから検討されていくということもあるかもしれないが、少しお伺いさせていただけたらと思う。

(市)

福利厚生だが、人材獲得という側面もそうだが、職員の方に安心して働いていただけるために勤務条件というか、そういう観点から非常に重要だというふうに思っている。現状はご承知のとおり、大阪市が公費で直接実施しているものと、あと共済組合において公費と職員の掛金を合わせて、その財源の中でやっているもの、それから互助会の方で、職員の掛金だけで行われているもの。それぞれ事業の性質に応じて役割分担をしているというのが現実である。そういった状況の中で、今おっしゃった人材確保という観点において、具体的にどういったことができるのか、考えていくのかということは、今後、事務折衝の中での意見交換させていただけたらと思っている。

(組合)

引き続きよろしくお願いします。あと、関連というとあれだが、働き方改革の取組みで、制度の柔軟化がされて、この9月から運用されているが、もともと取組みの考え方の中で、年内目途にアンケート調査も実施していくというような、その時点での考え方があったかなと思うので、現時点で、例えば実施時期とかその対象者の方とか、そういうのがもし何か固まっていれば教えていただきたい。

あとテレワークで、今回、サテライトオフィスが設置されて運用されていると思うが、もともとの規則の中では、いわゆるテレワークの場所は職員の自宅ということになっていて、例えば介護の対応が必要で、このテレワークを希望されるという場合に、必ずしも職員の自宅とは限らず、介護されている、例えば近くのご実家であるとか、そういうようなケースもある。そこはなかなか現状では規則上、そういう明記がされているというのもあり、僕も組合員の方からそういった要望も聞いているし、大阪市の方にもそういった要望が寄せられているということもお聞きしているので、何かこのあたり、今後の進め方とか検討状況があれば、併せてお伺いできればと思う。

(市)

まず一点目、アンケートの方だが、直近で言うと令和3年にやったものがある。また、その状況も少しずつ変化、職員のニーズも変わってきているということもあり、今回、働き方改革の実施方針に定めたということもあり、これから具体的な検討も、いろんな取組みしていくという段階でもあるので、一定年限も経っているので、どこかのタイミングで

職員の方々にニーズ把握ということもやっていきたいというふうには考えているので、またそのへん制度設計できれば、またそのへんは情報提供させていただきたいと思う。

今、テレワークについては自宅、あるいはテレワークではないがサテライトオフィスという、働く場所というのは徐々に自由度を高めていっているところだが、ご指摘いただいたとおり、我々も介護事情などがあり、親御さんの自宅、いわゆる実家でテレワークができないかといった、そういう声というのは我々も認識しているところなので、またそのへんも検討を進めていながら、またご提案できるような状況になれば、改めてご説明したいと考えている。

(組合)

引き続きよろしく願います。あと条例改正が必要な部分もちろんあるので、交渉というか、そのリミットというか、山場的な日程感というのだいたいどのあたりか。現時点で。

(市)

人勤どおりの改定を実施するとした場合、月例給と特別給のアップ、年内清算を行って12月に改定後の金額で支給するためには11月中に条例の議決が必要になるので、昨年と同様のスケジュールにはなるが、逆算すると11月の初旬が交渉の目途となるかと考えている。

(組合)

2週目までぐらいという理解か。

(市)

去年と同じぐらいまでがリミットになるかと思う。2週目でもかなり早い。

(組合)

また事務折衝の中で進めていただきたいと思う。いくら私の方から質問させていただいたので、各単組であれば順次、願います。

子育て、育児短時間勤務であるとか部分休業であるとか、学校現場、女性の職員も多いということでニーズはものすごく高い。まずは学校現場、始まるのが早い。例えば小学校1年生の子を鍵持たせて、自分が先に行くというのがいかなものかという部分もあるので、その子どもの安全性含めた上で考えていただけたらと思う。

もう一点、子育てとは全然別だが、暫定再任用の給与について。教育職給料表の2級について、だいたい66%くらいかなと。現役の給料の。というふうになっている。それは小中も、幼稚園の給料表もだが。来年度、定年延長始まる中で、同じ仕事をしていて7割の

給与水準と、それ以下の給与水準。ましてや暫定再任用はボーナスが半分である。そういったことも含めると、モチベーションがどれだけ維持できるのか。定年延長された人は一旦7割に落ちてから、もう一回、さらにそこから下に落ちると。どういうことだとなりかねないので、そのあたりは考慮していただきたいと思う。

(市)

ご指摘いただいたところについては、把握しているところでは、2級の再任用月額というところで、最高号給の7割に達していない、66%ということをおっしゃっていただいたが、今ちょうどその点、定年延長のお話もいただいたが、こういう再任用とその定年延長、異なる制度にはなるが、移行の過渡期であるかと認識している。

モチベーションの話もいただいたが、そういった点、十分に考慮する必要があるかと思っている。定年延長は延長前の号給の7割というようなことに対して、再任用は人事委員会の勧告を受けて給与改定してきているというような経過があるので、またそのあたり、国や府についても、状況でいくと国や府についても同様の状況であると聞いている。このあたりもしっかりと動向を注視するとともに、私どももまた人事委員会勧告に基づいて、しっかり適切に対処していきたいと考えている。

(組合)

我々の職場で言うと、高齢層職員の割合がすごく多くなっている。今、50歳台以上の職員が約80%以上を占めている。平均で言うと、だいたい54歳から56歳が今、我々の職場では平均年齢という形になっている。もちろん、こういうのって新規採用が凍結したことに対しての弊害なのだが、昔で言えば、新規採用がどんどん入ってきている中で、一つの学校現場で、もちろん高齢の方もいらっしゃった。50歳台の方もいらっしゃったが、30歳台、40歳台の方もいらっしゃった中で、だいたい3人、4人、5人の現場を維持しているという形だったので、お互いが助け合うこともできた。20代の方もいらっしゃったので。だけど今、民間委託が進んで、新規採用が凍結したことにより、平均年齢が50歳台以上になってしまった現場の中で、一つの現場の中で50歳、60歳の人だけで仕事をしているという状況である。このまま定年延長を続けていくと、一つの学校の職場の中で60歳台前後ぐらいの人だけで、その現場を維持していかないといけない状況が、今後どんどん進んでいく形になっていく。昔であれば、若い方との助け合い。若い方は、逆に言えば、技術や技能が高い年齢の方に比べると、やはり少し劣ってしまう。そこを高い年齢の方がカバーするという形の助け合いの仕事ができたが、今は若い世代の方がいらっしゃらないので、結局、高齢の人間だけでその職場を守ることになってしまうので、どうしても年をとってしまうと体力的にも、若い頃に比べるとぐっと下がってしまうし、やはり注意しながら仕事をしていても、集中力って若い頃に比べるとやはり途切れてしまう時間も早くなってしまう。

その中でやはり公務災害というのは、今までかなり労働安全衛生委員会で頑張ってはいただいていたが、ここ最近になってやはり高齢職場が増えたことにより、少しずつまた公務災害が増えてきている。それにプラスして、病気休業者も増えてきている。そんな現場を、やはり残された人間が守っていかないといけない。守っていかないといけない人間も、やはり50歳台、60歳台がほとんどになっている。今、学校給食で40歳以上の方ばかりで、30代以下の方は一人もいらっしゃらない。

そんな現場の中で働いていく調理員の今後、労働安全を当局はどのように考えていらっしゃるのか。

そして今後、定年延長が進んでいくことによって、今まで一生懸命頑張ってはきているが、今まで頑張ったことが結局、55歳の昇給停止によって給料にそれが反映されない。どんなに頑張っても良い成績をとっても給料に反映されない。だけど今度、60歳以降になっても同じ責任のものの仕事をしているにもかかわらず、給料はそれに反映されない。

そんな現状の中で職員のモチベーションはどういうふうに維持をされていき、労働安全をどのように守っていかれるのか、当局の考えをお聞かせいただきたい。

(市)

定年延長を進めていくと、60歳だけで仕事をするところになるというところ、それに伴うさまざまな課題についてのご指摘をいただいたと思っている。

また、そのモチベーションの話もしていただいた。実際にご指摘のとおり、このままをずっと続けていくと、年齢構成がどんどん変わっていったって、いずれはそのような状況になるということの、まずはご指摘いただいたとおりだと思うので、それについてどのようにというのを具体的に今、こうすればすぐに解決するというお答えはできないが、課題としてしっかりと認識した上で、さまざま方策は考えられると思う。けども、そのどれをとっていかということについては、十分に検討を進めていくということになるかと思う。

給与の、60歳を超えた職員の給与水準が7割というところで、この今の制度は国家公務員の制度と、人事院が意見申し入れをしている民間との実情を踏まえた形で設定しているところである。

ただ、7割措置というのは、制度導入期の当分の間の措置というふうに示されており、国の方でも今後検討されるというふうにも伺っているので、そういった国の動きも踏まえて今後も検討していきたいと思っている。モチベーションの維持も含めて。

(組合)

会計年度任用職員の件だが、今年の4月に給与改定についても常勤職員に準ずるというような指針が改定されたと思うが、今回、大阪市はこれに準じた形で検討しているのか。

(市)

今、方針が確定しているわけではないが、通知ももちろんいただいて検討しているところで、こちらの方針固まれば、また説明させていただきたいと思っている。

先ほど、後ほどと申し上げていた人事考課制度、評価結果の給与反映に関するところに関して、今回、ご提案をさせていただきたいということでご説明したい。この点については、昨年度の、先ほど書記長からおっしゃっていただいたように、賃金確定要求の交渉において継続で協議をするということで取り扱われたと、こちらも認識している。今般、9月末に出た人事委員会の意見においても言及があったことも踏まえ、本市として主体的に検討して、改正案ということで取りまとめているので、今から資料を配付させていただいて説明したい。

資料をご覧くださいながらご説明させていただく。

今回の改正においては、人事評価結果の給与反映とあわせて人事考課制度の改正も行っていきたいと考えている。この人事考課制度の改正の中身については、管理運営事項にあたる場所にも含まれているが、今後の交渉を円滑に進めるためにあわせて説明させていただく。

もともと人事考課制度というものが職員に対する公平、公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要であるということで、この間、制度改正、改善を図ってきており、職員の理解が得られるように努めてきた。

また、人事評価結果の給与反映については、この間、職員の頑張りや実績に報いて、職務意欲の向上に資するために改善を行ってきたところである。今般、これまでずっと職員アンケートをとっており、その結果や人事委員会からの意見等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び勤務意欲の向上をより一層図る制度とするために、次のとおり改正を行いたいと思う。

まず1番として、人事考課制度についてだが、相対評価の割合についてだが、今まで分布の割合を固定化していた、この現行の制度を見直したいと思っている。

改正後としては、第1、第2、第4、第5区分において上限を定め、各区分の割合を任命権者において別に定めることにし、第3区分については他の区分に属さない者としてほしいと思う。

ただ、その任命権者が別に定めるとしているもので、当面の運用としては、第1区分と第2区分については現行と同様の割合とし、第4区分については評語がBで絶対評価点が3.0未満の者、第5区分については評語がC、Dの者としてほしいと思っている。なお、絶対評価の手法については現行どおりで変更はない。

続いて給与反映についてであるが、昇給、勤勉手当いずれもだが、相対評価の割合を上記のとおり変更することに伴い、第5区分で評語がBという場合がなくなる。ここについては削除しており、書いているとおりとさせていただきたいと思う。なお、勤勉手当にかかる割増支給の考え方については現行と変わりはない。

3の実施時期についてだが、人事考課制度については今年度、令和5年度から。給与反映については令和6年度の昇給及び期末勤勉手当から実施することとしてまいりたいと思う。

改正の内容についての説明は以上となり、詳細については今後の事務折衝において説明させていただきたいと思う。

(組合)

考え方、市側で整理がされたということなので、一旦、本日改正案ということでご提示いただいたので、一旦お預かりさせていただいて、引き続き、事務折衝でも中身については共有させていただきたいと思うのでよろしくお願いします。

それでは、小委員会ということで、いくらか確認もさせていただいて、現時点ということでお伺いした点もあるが、なかなか、例年だが、折衝の期間がそんなに猶予があるというわけではないので、精力的に事務折衝を進めていただいて、課題の解決に向けて取り組んでいただけるようよろしくお願いいたします、小委員会交渉を終えたいと思う。