

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12月27日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

ただ今から小委員会交渉を始めさせていただく。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。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。本日は、この間の事務折衝における議論を踏まえ、具体協議を行ってまいりたいと考えている。お配りさせていただいている資料に沿って、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。要求項目1番などの給料表の関係については、11月8日に提案したとおりである。2番の諸手当については、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、光熱水道費等の負担軽減の観点から、別紙のとおり在宅勤務等手当の新設を行うこととする。4番(6)の55歳昇給停止についてだが、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を踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると、廃止は困難であると考えている。10番の総合的な人事給与制度についてだが、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、行政職3級相当級への昇格においては、令和5年度より、人事委員会の選考試験において事務職員、技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分の新設が行われるなど、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。また、給料表については、本市人事委員会の意見を踏まえ、令和6年4月1日に号給の増設を行うこととしている。

17番の勤務時間については、ワーク・ライフ・バランスの観点から、本市としても重要な課題と認識しており、今後も時間外勤務の縮減を図るとともに、年次休暇の取得勧奨に努めてまいり。また、この間、情報提供を行ってきたが、勤務時間を含めた働き方全体のビジョンとして、大阪市働き方改革実施方針をとりまとめたところであり、今後、実施方針に基づき、安心して働くことのできる魅力ある職場をめざし、風土、制度、ツールの観点から、具体的取組みを進めてまいりたいと考えている。ついでには、新たに育児職免の拡充、フレックスタイム制の導入、夏季休暇制度の拡充を実施してまいりたいと考えているので、それぞれ別紙のとおり提案させていただく。

その他、勤務労働条件に関するさまざまな要求をいただいているところである。回答は資料のとおりであるのでよろしく願います。

（組合）

新しい提案の分もあるので、いくらか確認をさせていただきたい。まずは夏季休暇の改正、働き方の実施方針に基づく取組みということで出されているが、こちら側としての理解としては、ただし書での改正となっているので、基本はその取得期間、現行の7月1日から9月末で、業務繁忙等によって、いわゆる長期、まとめた取得をできるように前後1か月に期間を拡大したと理解しているが、それで間違いないか。

(市)

そう。基本的には7月から9月に今までどおり取っていただくというのが基本として思っている。ただ、どうしてもそういう夏季の期間に業務が重なってしまう職場もあると聞いているので、そこは国の方と合わせながら、1月前後、期間を延ばしてということで考えている。長期休暇を取っていただくということもあるが、まずは繁忙状況を踏まえて、期間を延ばしたいということになっている。

(組合)

年休取得の方に、7月から9月で取れないので、6月なり10月に取られるということであれば、もともと6月、10月で年休取得と思っているところに夏季休暇を取られるということであれば、当然、7月から9月の間の年休取得がなかなか難しい状況というふうにも考えられるので、そういった年休取得に影響が出ないように、ここは管理監督職員の対応含めて求めておきたいと思う。次に、フレックスタイム制度ということで提案されている。柔軟な働き方ということでの提案になっているが、前提としては当然、業務量に応じた要員の確保というのが当然不可欠であるので、これはそれぞれ単組への取扱いになるかと思うが、その点のご対応いただきたいと思っているのでよろしく願います。そのうえで制度内容を見ていると、やはり勤怠調整など非常に複雑化していると思うが、このあたりのシステム対応の状況がどうなっているのかという点と、勤怠管理が煩雑化して、担当職員の方含めて非常に業務負担が懸念されるので、そのあたり少しお伺いできたらと思う。

(市)

この間、いろんな制度変更の際、いわゆる総務事務システムの活用で、一定そういう担当者の負担軽減というのを図ってきたところではあるが、今回、フレックスタイム制という新たな制度を導入するに当たっても、やはり一定そこは制度変更に応じたシステムというのとは変えていかないといけないと考えているので、より効率的に事務が、手続きとか、職員それぞれが手続きができる、あるいはそれを受ける職員、庶務担当の方でも手続きがより効率的にできるように、システムの方についても対応していきたいと考えている。どこまでできるかというのは、今、鋭意進めているところなので、一定のシステム変更というのとは行っていくということは考えている。まずは4月に向けては考えている。あと勤怠管理というところで、それぞれ職員の負担というところも、そこも先ほどお答えしたとおりだが、やはり大

きく制度が変わってくるので、そのあたりはしっかりと混乱が生じないように、我々も所属の方にも通知をしっかりとしていきたいと思っているし、全職員に向けても制度周知をきちんと行って、丁寧に行っていきたいと考えている。

(組合)

手当、在宅勤務手当の新設のことで出されている。考え方なり支給要件というのは記載のとおりだと思うが、通勤手当との関連で、いろんなケースが生じてくるだろうと思っている。まだこれから中身整理される部分もおそらくあると思うので、ここは引き続きの協議をお願いしたいと思っている。働き方改革の関係で、総じてだが、今回もそうだが、さまざまな制度の改正を伴っている。当然、国の動きなり他都市の動向はあるかと思うが、現場状況も十分把握して、慎重な取組みが必要だと認識している。そのうえで、この制度を活用できる職場とか活用できない、馴染まない職場、また繁忙の状況などにより活用しにくい職場がおそらく出てくるだろうと思っている。新しい制度ということだが、その職場によって職員の不公平感を生じさせないような対応努力はいただきたいと思っている。加えて、制度は非常に複雑になっており、その制度理解、これは担当の方もそうだが、職員自身もそうだと思うが、制度理解が十分できるような手法の検討もいただきたいと思っている。いずれにしても、制度導入以降、さまざまな課題がおそらく見えてくると思われるので、継続した折衝協議を求めておきたいと思うのでよろしく願います。ひとまず働き方改革の関連の提案のところで質疑をさせていただいた。各単組からあればよろしく願います。

まず一つめの夏季休暇の改正だが、結局、1月ずつ延ばすということになれば、絶対に、去年のコロナのときでも、前回の、年休取得に相当影響が出た。それを取得に影響出ない、書記長の方からはそれを要請するとおっしゃっていたが、これどだい、なかなか難しい話じゃないかと思う。国の改正と言っているが、夏場にもともと7から9に取るということ、ちゃんとそこにたがをはめているから夏季休暇であって、それを職場実態だとおっしゃっているが、本来なら職場実態をどうするのかということ、やはり使用者側としては考えるべきであり、制度の方でそこ取りやすいというのは、それは本当に働き方改革なのかなと、逆を行ってしまっているのではないかと思う。このへんの考え方はどうか。

(市)

あくまで7月から9月に取っていただくという原則は、そこはこれまでと同じような考え方で制度設計をしているので、あくまでも限定的にそういう状況があるのであれば、職員の方もしっかりと休んでいただくということを考えて、1月前後ということを例外的な取扱いとして期間を延ばしているので、前提としては7月から9月に夏季休暇を取っていただくという、その方針には変わりはない。

(組合)

その例外的基準というのはあるのか。

(市)

それは管理監督者の方で、各職場の方でということで、最終的には承認していただくということにはなる。

(組合)

その個人が管理監督者に承認を得に行くということか。

(市)

そう。業務の都合でどうしてもそこは取れないと。

(組合)

今までだったら、コロナのときは労働組合と協議をしたりとかいうことがあった。ここはもう個人での取引ということになるのか。今後は。

(市)

個人の申請があって、管理監督者の承認を得てということになるので、そこは管理監督職員がしっかり、それはこの例外的な部分であるということであれば、そこで承認をいただくということになる。

(組合)

管理監督者というのは課長か。

(市)

そう。課長であったり、休暇の専決が下りている部分もあると思う。

(組合)

部下の業務を割り振っているのも課長か。

(市)

そう。

(組合)

割り振って、ちゃんと業務がその本来のところでこなせない課長に対してお願いをするというのは、結局、そのマネジメントの不足ではないのか。監督者の。だからそんなことにな

ってしまっている。本来、その夏場を取れないということであれば、事前に、例えば6月だったら年休ももらったところ。それで6月に先に取るということは、7月、8月、9月に業務が忙しいことを分かっているのに、何の手立てもせずに6月に先に取らせるということは、課長がもともとマネジメントの能力不足ということを露呈しているのではないか。

(市)

そのマネジメントの力に直結しているかというのは、そこは言い切れないと思う。

(組合)

そんなことない。部下というのは、上司のもとで仕事の割り振りや業務分担、人員というのをやっている。自分の意志ではどうしようもない。

(市)

ただ、一例を申し上げると、夏場に、我々が把握しているのは、例えば採用試験、どうしても揺るぎないその期間にどうしても繁忙になってしまうという、そういう状況があるというのは、これは管理監督職の力、マネジメントとは直結せずに決まっているということになっている。そこはどうしても、その部分に配慮するということは、例えば6月に取るということも、そこは職員に寄り添った制度の変更と考えている。

(組合)

それは寄り添っているのか。

(市)

夏季休暇というのは基本的には取っていただくという、そういうことになるので。

(組合)

その分6月年休取ろうと思う。

(市)

そこは6月年休取っていただいても結構だが、あとは9月、10月も取っていただくということもできる。どうしてもそこは、どうしても期間として、そこに採用の実施、試験があったりとか、どうしてもそういう他のやむを得ない事情というのは、他の職場でもあるかと思う。極力、そこは7月から9月に休暇を取っていただくというのは大原則と考えている。

(組合)

であれば、管理監督者の判断ではなくて、一定夏場忙しくなるという職場に対して列記す

ればよいのではないか。例えば採用試験があるとか、予算の措置でこうなるということは、ここについてはそういうことの職場は認めるということで書けばいい。管理監督者の承認を得て、管理監督者にすべてを、どの職場も全部そうなるので、そのいろんな例外によっては、ものすごいさまざまなパターン出てきてしまう。我々はその例外的というのは、やはりこの間言ったようにコロナとか震災が起こったとか、そういうことは仕方がないという判断ができるが、各々職場の業務実態というのは、そこを業務を行わせている、まとめている管理監督者がどうしてきたかということの結果であるので、それを何もそこに書かずに、管理監督者の承認を得てという文言一つだけで枠を広げてしまうというのは、少しやり方が違うと思う。

(市)

水道局に関しても今、提案している最中だが、一応、管理監督者については年休取得が前提なので、年休取得に影響出ないような管理の仕方とか、例外的に認めるとかは限定したことも検討したいと思う。いずれにしても、この合意内容に沿って、年休取得に影響出ないように運用していきたいと思っている。

(組合)

水道局においては、年休の消化、完全消化という形で我々は一応、この間ずっとさせてもらっているが、これによってそこが崩れていくなれば、ここは見直してもらわないといけないことになるがよいか。

(市)

年休取得に影響が出ないように、各管理監督者には周知したいと思っている。

(組合)

今、管理監督者にそれほど、その権限を渡すほど、我々は信用していない。

(市)

そのへんはもし交渉事項になるなら、誠実に協議をしたいと思う。

(組合)

分かった。

学校現場については難しい部分もあるかと思うので、別途対応よろしく願います。

フレックスタイム制度のことで少し教えてほしい。これは業務を割り振れない日を、例えばマックス時間使ったら作ってもいいものなのか、だめなのか。例えば4日勤務にするとか。

(市)

今、それは国家公務員の方で制度設計、すでに3日割り振らない日というのはあると思う。まずそこは一足飛びにということではなくて、スモールスタートと考えている。そういう週休3日という考え方では、今回は制度設計はしていない。少なくとも1日が3時間45分、最短で勤務をしていただくということになる。

(組合)

割り振らない日は作らないということか。

(市)

そう。丸一日。

(組合)

文章的にどこにも書いていないので、なかなかそこまで理解できなかった。それと、先ほど書記長もおっしゃったが、この制度、働き方改革にどうしてもこぼれてしまう方々については、どう対応していくのか。そういう方って結構多いと思う。結局、テレワークもできない、時差勤務もできない、フレックスもできない。育児や介護で困っているけど、業務上、どうしても無理だという方々を今後どうしていくのかというところは、これは並行してやはり考えてもらわないと。やはり職員に多数おられると思う。勤務労働条件の格差というのは当然広がったと思う。これで、ここはやはり大きな問題だと思う。

(市)

できるだけ、その大前提としては、やはり公務の運営に支障がないということが大前提にあるので、今回いきなり、その週休3日制みたいな話になると、余計、そこをご指摘いただいた部分というのは格差が広がってしまう。そこはまずは一步一步ということで、職員の声にも寄り添い、そういったフレックスタイム制の導入という声というのも一定数、かなり大きい声があるので、そういったところも踏まえながらになるが、国や他都市の状況も見ながら、まずは丁寧に一步一步進めていきたいと考えている。そういった格差が出るということももちろん承知しているので、まずは公務の運営に支障がない範囲で一步一步進めていきたいと考えている。まず導入したうえでいろんな課題というところ、また職員の声もしっかり聞いていきたいと思っている。

(組合)

夏季休暇の関係だが、先ほどご意見あったが、今回、基本的には7月から9月というところで、現行の取得期間のなかで、繁忙期であったり、それぞれの職場事情に応じて前後1か

月ということだが、こういった制度によって取得が可能になる人も実際出てくるかもしれないが、この働き方改革全般的に言えることなのかなと我々としては感じているのだが、フレックスも今回出させていただいているが、やはりこの根底、休暇取得がかなわないという根底には、やはりオール大阪的に人員不足ということが否めないと感じている。もちろん、その要員の関係については、この市労連の統一交渉では違う、それぞれ単組の課題にはなってくる。やはり全般的に、どこの職場も人員不足というものをすごく感じているので、そういったところの根底のところというのも、もう少し見ていただけたら。こういった制度の改正というのもいいと思うが、そういったところにももう少し全般的にご尽力いただけたらと思っているのでよろしく願います。

学校給食に関しては、今回提案していただいている働き方改革は、ほぼほぼ関係ない制度。自宅でできるような仕事ではないので、ほぼほぼこちらの方を活用させていただくことはないと思う。でも、こういう制度を導入していただくということはとてもありがたいことなのかなと思う。ただ、今後、この制度を利用していくに当たって、やはりこの制度を利用したいけど、結局は忙しくて利用できなかった、今で言うところの年次有給休暇一つとっても、やはり各職場の環境によって、結局取得するのが難しかったというところもたくさんあると思う。だから、せっかく作った制度であるのであれば、使える環境というのを整えてあげないといけないと思う。職場環境であり労働の環境であり、作ったのであれば、制度を活用できるように、そこを改善していくのがまず先なんじゃないかと私は思っている。せっかく作ったのだから、よいものを活用していこう、だったら、職場環境や労働環境も変えて、整えて、きちんとこの制度が使える環境を整えてあげよう。やはりそこの方を先に考えてあげないといけないと思うので、当局の考え方もやはり今後、考えさせていただきたいと思っている。

(市)

おっしゃるとおりだと思う。使える環境を整えていくというのは前提で、これはどこに関してもということだが、同時に進めていかないといけないことだと思う。

(組合)

あと回答いただいている部分で、人事評価の制度のところ、11月の交渉の際に、いわゆる絶対評価 3.0以上の区分の分布の割合を固定化した制度の見直しということで改定されている。前回の小委員会するときにも少し申し上げたが、すごく大きな改善だなというふうに当然理解はしているが、ここは市労連的には、もともとそうあるべきだとこちら側が求めてきた内容に近くなっているということもあり、当然、その当時、制度導入時に下位区分におられた方との差が埋まっていないのが現状としてあるので、何らかの回復措置が図れないかと考えている。そのあたり、少し考え方をお聞かせいただきたい。

(市)

今回、条例の改正を行ったが、今回の改正というのが、これまでの10年間のところ、これまでの制度を運用してきた中で、大阪市、大阪市職員が変わってきたというところで、制度の内容が今の実態には合わなくなっているというところから改定したものになる。これまで10年間運用してきた制度の内容を、誤っていたから改正するというものではなくて、そこでの成果を踏まえてということになるので、おっしゃっていただいているような回復というようなところは、こちらとしては考えていない。

(組合)

現段階でということだと思うが、市労連としてもそこは求めてきた課題なので、引き続き協議していきたいと思っているので、ご検討もいただくように改めて求めていきたいと思う。あと、他の回答の中で、これは55歳の昇給停止のところもあったが、なかなか現状で改善が困難だという回答をいただいているものについても、市労連としては課題があると認識しているので、引き続き、次年度に向けて要求していくことになるかと思っているので、その点は表明しておきたいと思う。いずれにしても年明けになるが、交渉での取扱いになっていくと思っているのでよろしく願います。それでは、また年明けの交渉をよろしく願います。