

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和6年1月17日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との本交渉の議事録

（市）

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等については、11月8日に提案させていただき、合意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だが、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でよろしくお願いする。内容については各課長からご説明させていただく。

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ろしくお願いする。

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だが、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。

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級相当級への昇格では、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る。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思う。については、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たいと思うので、それぞれ別紙のとおり提案する。

以上、私どもとしての精一杯の回答であるのでよろしくお願いする。

(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の改善に向け、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2023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だが、改めて市労連としての考えを申し上げたいと思う。

まずは、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、組合員の執務意欲の向上につながるよう、昇給、昇格条件の改善を含めた人事給与制度の構築を求めてきたところである。こうした状況の中、一昨年の人事委員会からの意見に基づき、本年4月より、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号給引き上げることとなった。市労連としては、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、一時的な対策でしかなく、具体的な解決にはつながらないものであるとの認識であり、この間の交渉経過からも満足のいくものとはなっていない。昇給、昇格条件の改善を含めた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と思う。

また、55歳昇給停止の課題については、定年の引き上げに伴い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、これらに対する大阪市としての認識を示されたいと思う。

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、一昨年の確定交渉において生涯賃金への影響を考慮した改正が行われてきたところである。さらに昨年の交渉においては、絶対評価点と相対評価区分の不整合が解消されることとなったが、この間、市労連が指摘してきたことからすると当然のことと認識している。また、制度導入以降における、この不整合による影響は解消されていないことを指摘しておく。その上で、市労連としては、引き続き相対評価そのものが公務に馴染むものではないという認識であり、相対評価の給与反映については廃止を求める立場であることを改めて表明しておく。

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、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と思う。

教職員については、この間の講師不足により、学校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、第2期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、未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。また、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の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、未だ回答がなされていない。さらに、一部の暫定再任用教諭の給料月額が最高号給の7割水準に達していない課題について、定年延長による60歳以降の給料月額との関わりからも早急に改善するよう求めておく。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、引き続き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きたいと思う。

災害時における対応については、災害時対応における基本的な考え方として原則的な取扱いが示されているが、所属ごとでの取扱いの相違など、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り、現在、その規則に沿って運用されていると認識している。総務局として、恒常的に発生している超過勤務時間の是正や賃金不払残業の発生防止に向けた対応とともに、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きたいと思う。

傷病手当金付加金の廃止に伴い、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ることのないよう、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きたいと思う。

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、さらなる改善を求めておく。職業生活と家庭生活の両立支援に関わって、市労連としてこの間、職場環境の整備を図るとともに、必要に応じて制度改善を行うよう求めてきたと

ころである。今回、市側より、大阪市働き方改革実施方針に基づき、育児職免の拡充やフレックスタイム制の導入などの提案があったところである。市労連としては、多様で柔軟な働き方が可能となる制度改善との認識であるが、職場状況等を十分に把握するとともに、誰もが取得しやすい職場環境づくりに取り組むよう求めていると思う。一方で、この間、働き方改革等によりさまざまな制度の新設や改正が行われており、勤怠管理等が非常に複雑化、煩雑化していることから、今回の改正も含め、制度内容の周知徹底はもとより、管理監督職員による対応や利用しやすいシステム構築等、業務負担につながらないよう総務局としての対応を求めていると思う。

休暇制度については、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、誰もが安心して出産、子育てができる職場環境づくりに取り組むよう求めていると思う。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ので、継続協議としての対応を求めていると思う。

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、残念にも組合員が誤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いると思う。

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されるよう求めていると思う。

(市)

委員長からさまざまなご指摘をいただいたのでお答えしたいと思う。

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、技能職員が従事する職域におい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 級相当級への昇格では、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、技能職員で実務能力、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執務意欲の維持、向上につながる取り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、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、号給の増設を令和 6 年 4 月に実施することとしている。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、国が

らの要請を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、定年引き上げにかかる人事院の検討状況を注視してまいりたいと考えている。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、意見を注視しつつ、引き続き協議に応じてまいりたいと考えている。

ご提案した働き方改革に関する制度改正については、私どもとしても、誰もが取得しやすい職場環境を構築することが重要であると認識しており、ご指摘も踏まえながら引き続き取組みを進めてまいりたいと考えている。

教職員の給与制度についてであるが、主務教諭の職については、教員における管理職のなり手不足等を背景に、教員の人材育成推進の観点から、教員がキャリアを重ねるにつれ教員に対し指導助言を行うとともに、学校運営で首席、指導教諭などを補佐するようになるという新たな教員のキャリアステージの構築を目的に設置したものである。引き続き、管理職選考試験の受験者数を注視するなど、主務教諭制度全般について検証を行ってまいりたい。初任給の引き上げについては、優秀な人材確保の観点から導入したものであり、他都市の受験者数の推移など、引き続き状況を注視してまいりたい。また、一部の暫定再任用教諭の給料月額が最高号給の 7 割水準に達していないことについては、職員のモチベーションなどの観点から問題であると認識されていることについては承知している。現時点で国や府の水準と異なる改定を行うことは難しいと考えているが、今後、国や府の動向を注視するとともに、国への要望の場面など、教育委員会として働きかけることができないかといったことについても検討してまいりたい。

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と考えている。

(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関わる課題は、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り、大阪市が使用者としての責務を果たされるよう、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て臨んでいる。

昇給、昇格条件の改善を含む人事給与制度について大阪市の考え方が示された。号給増設については、繰り返しになるが、一時的な対策との認識であり、数年後には最高号給に留まる組合員が再度発生、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。

市労連としては、昇給、昇格条件の改善も含め、あらゆる観点から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人事給与制度の構築を早急に行うよう要請しておきたいと思う。

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言わざるを得ない。改めて 55 歳昇給停止の廃止を強く求めていると思う。

職業生活と家庭生活の両立支援に関わる制度改正について、改めて大阪市より考え方が示された。今後、運用にあたって新たな課題等が明らかとなった場合には、交渉、協議を行うなど誠意ある対応を併せて要請しておく。

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きたいと思う。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いえないものだが、2023 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。