

市総務局人事部給与課長代理以下、市労組連執行委員長以下との予備交渉

令和4年10月12日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

それでは、令和4年度給与改定等に係る予備交渉を始めさせていただく。議題については令和4年度給与改定等について、例年、要求項目について、交渉事項とそうでないもの、いわゆる管理運営事項に当たるものが含まれており、要求そのものを否定するわけではないが交渉事項に係るものしか協議できないことをご理解いただきたい。交渉日程であるが、市労組連からの申し入れとして、10月20日木曜日の午後6時45分から、場所は本庁舎4階、第1第2共通会議室とする。続いて、交渉メンバーであるが市側は総務局の給与課長以下、教育委員会を予定している。メンバー表についてはこのとおりである。

それでは事前に要求書案の方をいただいているので、その内容などについてこちらの方から順に担当から確認をさせていただきたい。まず前提として、要求書の大きな構成のところ、昨年度と同様かと思うが、初めに総論的な大きな話をいただき、その後に各具体的な項目をいただいております、この部分について今後折衝させていただくことになるかと思うので、順に確認をさせていただく。まず給与課の本給部分であるが、管理運営事項はない。何点か確認をさせていただきたい項目として、8番の一時金の改善を図ることの項目である。ここの(1)のところ、一時金は期末手当一本として支給月数を引き上げること、また以下で住居手当、扶養手当などということで、今年度扶養手当という項目を追加されているが、こういった意図があるのかを教えてください。

（組合）

だいぶと以前は扶養手当も入っていたと思うが、一時金の性格的に考えて、生活補給金としての部分を考えれば、扶養している人間も必要ではないかというところを入れた。

（市）

期末手当の話か。

（組合）

そうである。

（市）

期末手当は今も入っている。基礎額に。扶養手当を持っている方は、扶養手当が入っている。

(組合)

分ければよかったか。勤勉には入っていないか。

(市)

勤勉については、原資の方では入っているが基礎額には入っていない。原資として使っている形になる。

(組合)

その辺はちょっと十分確認してなかった。

(市)

その辺を踏まえて、期末の部分は誤解というところもあるかもしれないので、またお話できたらと思う。次に、要求項目の12番のところである。この中で、60歳時点での給与水準を保障するというのは、これは定年引上げのところでは7割措置をやめて、60歳の時に7割措置ではなくてそのまま10割でということか。

(組合)

そうである。定年引上げに関連して、7割措置はやめてほしいというのが我々の要求である。その時点も水準を保障して、定年延長の65歳まで保障してほしい。

(市)

7割措置ではなくて、60歳の10割で引き続きいくべきだという趣旨であるか。了解した。その後段部分であるが、この12番が、頭が賃金についてということであるが、定年まで安心して働き続けられる制度とすることというのは、これは賃金について定年まで安心して働き続けられる制度という理解なのか、賃金の話から離れて、例えば労働安全衛生的な話での趣旨なのか。

(組合)

似たようなことは他のところでも書いていたかと思うが、給与面、収入面で安心して働き続けられる制度ということである。

(市)

給与面でという話でよいか。

(組合)

そうである。だから、我々としては再任用の水準は低すぎるとは思っているし、それも

含めて安心して働ける給与制度。

(市)

あくまでもここは賃金についてがすべてにかかっているんで、働き続けられるような給与制度とすることみたいなそんなイメージで理解すればよいか。

(組合)

そうである。

(市)

最後になるが、労働条件関係要求の6番(6)のところ、60歳前後の賃金水準を下げないことというのは、これも先程と同様、7割措置の話か。

(組合)

そうである。定年引き上げという項目になっているので、ここでも一緒に入れておいた。

(市)

7割措置の話ということで理解はしたが、そうであれば60歳後ではないかと思ったのだが。前というのが59とか58歳になると思うが、前後になっているのは何か意味を持っているのか。ただ純粹にそちらの趣旨としては60歳以降の7割措置でなくて10割という先ほどの話と同じなのか。どういう理解をすればよいか。

(組合)

将来的にこの7割水準のところ、給与カーブを持っていこうとしているので。

(市)

事務折衝で、7割に下げて60歳前も下げてこようとしているのではないかと聞いた話のことか。将来的な給与カーブのことを含めて前後ということか。わかった。本給部分は以上である。

次に、給与課の諸手当、非正規ラインの方からであるが、管理運営事項は、こちらもない。確認したい点が1点あり、賃金関係要求の3番の非正規職員の改善の(5)であるが、今年度から新しく会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給は、給料表の対応する正規職員給料表の最高号給とすることとあるが、仮に高卒で職歴無しと同じ経歴を持つ本務と会計年度任用職員がいた場合に、会計年度任用職員の方が初任給を引き上げるということは高い号給になるということになるが、そういうふうな制度にしてほしいということか。

(組合)

我々としては、高卒初任給のところも引き上げるということである。

(市)

本務も含めてということか。

(組合)

そうである。引き上げる、下にもあるが初任給基準が、大阪市の場合、今回勧告で6,000円7,000円と大きく上がったが、それでも民間に比べたら、大卒で3万7,000円、高卒で2万2,400円ほどまだ低いので、もっと引き上げるべきではないのか。

(市)

ここで言っている、初任給基準を引き上げるというのは、本務と比べて本務より高くしろということではなくて、そもそもの初任給を上げる。

(組合)

初任給を上げれば、当然会計年度もそこに引き上がってくるということである。

(市)

会計年度任用職員だけ変えて欲しいということではなくてということか。

(組合)

初任給層全体、若年本務も含めて。後段の部分は、正規の給料表を使うのであれば、我々は会計年度の3回目で選考を受けないといけないのは撤廃せよという方針であるが、それを入れている限りは、それを受ければ、3年ごとの更新に制限はないのだから。3年ごとにきちんと選考を受けて、働き続けるのであれば、せめて正規の最高号給のところまではいかすべきではないかということである。会計年度だから5年、10年、15年で止めていいという理屈は成り立たない。

(市)

人事グループから管理運営事項の部分を何点か確認させていただく。まず賃金関係要求の7番(1)のところの最後の部分、すでに昇格からもれた職員の実損の回復をはかること、こちらは管理運営事項になる。9番の前段のところ、公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪める「相対評価」「能力・成果主義」を廃止すること、こちらは管理運営事項になる。10番の(4)「人事評価結果や所属、職員アンケート結果をもと

に、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討すべきと考える。」を踏まえ、早急に改善のための方策を提案すること、こちらは全文管理運営事項になる。労働条件関係要求の1番で最後の方に出てくる、人員の確保を行うこと、こちらは管理運営事項になる。2番の保健師の部分であるが、人員確保を直ちに行うというところは管理運営事項になる。4番の会計年度のところで、選考のみとするというところと、再度の任用の上限を撤廃するというところ、こちらは全文管理運営事項となる。5番(1)常時勤務が必要な職種は、正規職員として採用すること、この部分は管理運営事項になる。同じく(4)の正規職員に任用替えを進めること、(5)の長期間非常勤職員として勤務を継続してきた職員の無期転換の制度を創設すること、こちらは管理運営事項になる。6番は定年引上げとかの関係であるが、(2)の定年引上げ制度実施後も実態を把握、検証しという部分は管理運営事項になる。(4)の希望するすべての職員の任用を行うこと、希望した職員全員に、定年再任用短時間勤務の職を用意すること、こちらは全文管理運営事項になる。ちなみに定年前再任用短時間職員でよかったか。(5)高齢層職員の知識と経験、技術が活かされること、加齢困難職種への対応、定年まで働き続けられる職種(業務)を十分に整えることという、この職種にかかっている部分、業務を整えるというところは管理運営事項になる。職場環境の部分は違う。(7)60歳前後の教職員・職員を定数外とすること、こちら管理運営事項になる。ちなみに管理運営事項のことなので聞くのもどうかと思いつつ、趣旨を聞きたいのだが、ここも60歳前後となっているが、定数外にするというのは何歳からとか何かあるのか。その辺の意図は何か。

(組合)

55歳から昇給停止になっているし、定年引上げになって、7割の職員と定年前再任用と高齢者部分休業で、7割の職員はフルタイムだがその他は短時間の職員で、職場にとっても短時間が増えるかもしれないが、フルタイムで職場の執行体制を組む、9時から17時半にきちんといるべき人数がいないと本当に困る。といったところでもそういった短時間で再任用とか、60歳前後のところでは定数外にする。本当に今、長時間労働が非常に増えていて、大阪市も全然一向に改善するどころか、悪化しているというところでは、きちんとその辺ところを定数から外して、若年層や中途採用、社会人経験なりを増やして、職場を回す、長時間労働を減らすという本気の対策の一つとして考えるべきではないか。強く言いたいのはこの長時間労働問題、本当に実効ある対策を考えてもらいたいと思う。今まで毎年言っているが、一向に数字的には改善しないし、このコロナ禍で逆に増えて、人事委員会からも720時間超えが、52人から86人に増えて、1,000時間越えもまた出てくるようになって、これでは本当に回らない。今でいえば保健所の関係とか。大阪市が出している所属別のものを見ても、大体多くなっているところは、毎年似たようなところで全然解決されていない。せっかく、長時間労働、時間単位で、平成9年に作った指針があ

って取り組んでいるのに全然改善になってないというところでは、やはり大元は人を増やさないことには、ここは大きく進んでいかなければいけないのではないかというところに向けてもらいたい。そういったことも含めて、こういうところの層を定数外にするというのも一つの方法ではないか。

(市)

55 歳からも高齢者部分休業がとれるという制度になるというところで、その人達でいうとフルタイムで、職場にいるわけではないという人たちも一応定数のカウントに入ってしまったというのを外してもらいたというので 60 歳前も入っているという理解か。

(組合)

そうしてフルタイムの人間は措置するということである。

(市)

わかった。

(組合)

そのことに関連してではあるが、要求してきた流れでいうと、再任用制度が入るときに、定年になって再任用にいてそれで賃金も 6 割に下がってどうのこうとなるのだから定数外にせよというのが我々の要求であった。職員でも教職員でも。そういうことからいうと違うと言われるかもしれないが、60 歳になって、65 まで定年は延びたが 7 割でということ。だからそういう要求の職場の感覚と流れからいえば。それも定数外にせよという要求はずっとあるわけである。だからそういう流れである。ただもちろん具体的な現れ方としては、それが定数外になったらどうなるかといったら、結果として職員が増えるわけだから、その長時間労働についても解消にも繋がるという話になる。そもそもの要求では、それはもっと前からいえば、非常勤特別嘱託という形は全く定数外で、私が府職員の時代であったが、全く定数外だった教員は。退職して、特別嘱託というのは定数外であった、非常によかったわけであるが、いいなと僕らは見ていたがそういう意味では、ご本人もいいし職場もいいわけである。全くプラスアルファで残るわけなので。だからそういう流れがあるので、再任用となった時も、定数外にせよという要求は出していたと思う。それはだめであるという話で来ているが、そういう流れでいえば、要求としてははずっとある。

(市)

今回、この前後って書いていて、前というのが入っていたので、前の意味は何かあるのかなと思っていた。今まで 60 歳までが一応定数でカウントしていたというところがあっ

て、その定年を引き上げて、前後という言い方をされていたのでというところでちょっとお聞きしたかった。ちょっと高齢者部分休業というところはあったので、そういう理解でいた。

(組合)

もう先程の話も結局その一方で、定年延長するのならばめて55歳昇給停止を止めろというのがこちらの要求である。それが60まで行ってまだ下がるならまだしも。それもだめであるが。定年延長されて、10年も前に停止していて、そこからもう全然動かないと。給与でいえば。それを根本的に見直せというのが根本にあるのでいろいろとちょっと。こちらから言わせればちょっとちぐはぐしていると言われるのもあるかもしれないが。長時間労働の解消の関係もあって、定数を増やすことによって、我々が要求している、育休産休の代替を正規で配置せよという道が開けると思う。

(市)

今日は予備交渉なので一旦この辺にさせていただく。引き続きの管理運営事項のところであるが、同じく6の(10)、「定年引上げ」による採用抑制を行わないこと、こちらは管理運営事項になる。8番の労働時間管理の(2)のところの後ろの方で、超過勤務について正当なものであったか検証し、報告すること、こちらは管理運営事項になる。9番の途中ぐらいのところでは休憩時間取得状況調査を行うことという部分と超過勤務が発生していることについて、実態調査を行い、結果を明らかにすること、こちら2点は管理運営事項になる。10番の部分であるが、一番後ろの方で、年休取得を阻害する調査を行わないこと、こちらの部分は管理運営事項になる。11番の途中に出てくる、産前産後休暇、育児休業の代替職員は正規職員を採用するという部分と、少し空いて、正規職員での代替職員の配置が困難な場合は、任期付職員、会計年度任用職員等を採用するという部分、この2点は管理運営事項になる。労働安全衛生・福利厚生関係要求の7番のところ、あらゆるハラスメントの発生状況を把握するという部分については管理運営事項という取扱いをさせていただきたい。人事グループからは以上である。

厚生グループからは、労働安全衛生・福利厚生関係要求の5番の相談窓口の改善などというところは管理運営事項になる。9番(2)そのための予算措置をすることは管理運営事項になる。10番の最後、そのための予算措置を行うことは管理運営事項になる。厚生グループからは以上である。

教育委員会からであるが、学校関係要求の4番、変形労働時間制の導入のところが管理運営事項になる。5番の最後の方、教員1人当たりの授業時数の上限設定を行い長時間労働の軽減を図ること。教員増を行い、教員の労働過重の状況を改善することは管理運営事項になる。8番の人事評価制度を導入しないこと、教育職員の人事評価制度を廃止することは管理運営事項になる。成績結果を校長の給与にリンクさせる全国に例を見ない

取り扱いを、直ちに止めることは管理運営事項になる。次に 11 番の小中学校の統廃合を止めること、少人数学級を推進することは管理運営事項になる。管理運営事項は以上であるが、7 番の（6）で、妊娠障害休暇を 14 日というところであるが、今回、新規の項目で、労働条件関係要求の最後の方の 12 の（10）で妊娠障害休暇は 14 日にすることと書かれているが、同じ市の規定を見にいているので、ここが変われば教員も変わるし、ここが変わらなければ変わらない。同じことを聞かれているが残しておくのか。

（組合）

もともと学校の方で妊娠障害休暇を 14 日残すことというのがあって、こういう要求が出ているわけである。もともと 14 日あったのが減らされた。市の方が 7 日だからということで、教育委員会が回答するから。そうであれば市の方も 14 日にせよというのが前の労働条件のところの、妊娠障害休暇を 14 日とすることというのを新たに入れた。今言っていたとおり、市の規定を見に行くのだったら、では市の規定を 14 日にせよというので入れた。

（市）

それがすべてであるが、教育委員会の方の 14 日も残しておくということによいか。

（組合）

そうである。

（市）

わかった。短期介護休暇も一緒であるが、市の規定を見にいている。「2 週間以上にわたり」の要件をなくし、診断書等の提出を必要なしにすること。これも市の規定を見にいているが、教育委員会のみで回答してもよいか。これも妊娠障害休暇と一緒に市の規定を見にいているのだが。

（組合）

それを言われるのであれば、行政職の方も入れようか。

（市）

入れて、ここも残しておくイメージによいか。

（組合）

そうである。行政職は追加する。

(市)

7の(6)はそのままがいいということで。教育委員会からは以上である。

こちらから確認させていただきたい事項は以上となるが、今のお話では、要求書に修正が入るということかと思う。また追って送っていただきたい。

(組合)

賃金関係要求の最初の方で9番のところが管理運営事項ということであるが、それはそれなりに説明としてわかるが、評価の基準とかいうことをこちらが言っても管理運営事項になるのか。

(市)

人事評価制度そのものというところになると管理運営事項になる。そこは明確に条例で書いていたと思う。その給与処遇への反映という部分は交渉事項、勤務労働条件に影響するということで、この間、交渉をさせていただいたり提案をさせていただいたりというところである。

(組合)

事前に提示することがもしあったとしても、基本的には管理運営事項であると。評価制度に係るものすべては。

管理運営事項ということでも、賃金労働条件の何らかの形で関わってくるのだから我々は言うべきことは言わせていただく。とりわけ、会計年度任用職員の方で、国の方はもう今やほとんど期末勤勉相当額が出されるようになって、今我々としては法的に地方公務員法でも出せと、改正せよと求めているが、賃金の3の(3)と(4)に関わることであるが、今年大阪市人事委員会でこういう勧告が出てくるのは画期的であるが、会計年度について期末手当を引き上げよという勧告をしてきたわけで、それだけ人事委員会は我々が常々言ってきた、引き上げる時には勤勉手当で、引き下げる時には期末手当でいけば、差が広がる一方というところは、やはり人事委員会も危惧しているというところで、0.1引き上げろということをお勧めしたので、是非とも0.1引き上げを絶対やっていただきたい。本交渉の場でもまた言うが、最初に言っていた初任給のところ、まだまだ低いというところで引き上げていただきたい。5番の(3)でこの間、何年か前にそちらに調べていただいた前歴加算の換算率の問題で、無職でも0%というのは、他都市でも無職でもある一定の率を加算しているというところがあるということをお調べられたのだから、最低でもその水準に引き上げて、もうそろそろ実現していただきたい。再任用職員の処遇で、要綱では本格業務をやらせるということになっているのだから、本格業務相当の賃金をきちんと支払うべきであるし、通勤手当は去年変わったが、鉄道が優先されて、途中からバスを利用した方が本数も多くて、便利、効率的に行けるということが認められない

という要求が上がっている何が何でも鉄道が1キロ以内であればそちらが優先というのではなくて、本当に業務の合理的、効率的な経路を認めていただきたい。長時間労働問題、これは是非とも何とか本当に実効ある対策を取って欲しいと痛切に思う。とりわけ保健所関係と消防とか、社会的問題になっている。労基法33条を使って、青天井で超勤させるようなことはやめていただきたい。要求の中にもあったが5ページの一番上の(2)の特別な事情がある場合とか、その超勤が適正であったのかどうかをきちんと調べるべきではないか。あとは産休育休の正規職員の配置について、先程と関連して、定数を増やすことによってここも手当てできるのではないかというのと、夏季休暇の半日運用はそろそろいい加減認めてほしい。半日だからといって夏季休暇の趣旨が実現できないかといえはできないわけではない。夏季休暇を一日取るのも大変である職場も多々ある中で、是非ともこの部分は実現していただきたい。子の看護休暇の改善を図ることについては、去年、子どものワクチンの保護者同伴のところで要求したら、子の看護休暇があるということだったが、それはそれで通常の子が病気だとか看護しないといけないときのために残しとかないといけない。ワクチンの時ぐらいいは特例で増やすとか、ワクチンの特別休暇を作るとかを検討していただきたい。人事評価については、去年、昇給の影響を1年に留めることをされたが、我々としては人事委員会が言うように、生涯賃金に大きく関わる部分については反映すべきではないということでやめていただきたい。労働安全衛生のところで、パワハラ相談窓口の問題について、この間ずっと言い続けてきていて、本当にパワハラは世の中、ネットニュースを見ているとそういったパワハラの問題とかが出ていて、内部の調査のところでは本当に相談しにくいということがあるので、是非とも直接第三者機関の窓口を開いていただきたい。9番の労働安全衛生のところの予算措置について、当局側には安全配慮義務があるので、そこをきちんと見て、職員の安全衛生を守るためにきちんとした予算を取って取り組んでいただきたい。具体的なことは今後の事務折衝の中でいろいろ言わせていただきたい。