

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5年3月16日（木曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

それでは只今より令和5年度給与改定等に係る予備交渉について始めさせていただく。まず交渉議題であるが、令和5年度給与改定等についてということで、交渉の日程については、本交渉を市労組連からの申し出に基づいて行い、令和5年3月23日木曜日の13時から、場所は本庁舎4階第1第2共通会議室ということで、交渉メンバーについては、市側の方は総務局人事部の給与課長以下、教育委員会事務局ということでお願いしたい。例年、要求項目について、交渉事項とそうでないものがあり、いわゆる管理運営事項が含まれており、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。詳細については、各担当の方から確認させていただく。それでは順に確認させていただく。まず給与課の本給部分であるが管理運営事項は例年通りないが、1点だけ確認をさせていただきたい。8番の一時金の改善を図ることの（1）のところで、住居手当・扶養手当などを算入と書いているが、この扶養手当のところについては、確定要求のときの予備交渉でも入っていて、期末手当の基礎には扶養手当が入っていると説明をさせていただき、抜いていただいた記憶があるので、こちらはそれを踏まえてまた検討いただきたい。私の方からは以上である。

給与課非正規・手当担当からは管理運営事項は例年通りなく、確認させていただく点もない。

人事の方からは管理運営事項の確認だけさせていただきたい。まず賃金関係要求の7番（1）、すでに昇格からもれた職員の実損の回復を図ること、こちらは管理運営事項になる。9番、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（4）の項目が全文管理運営事項になる。労働条件関係要求の1番、人員の大幅増員を行うという部分は管理運営事項になる。2番、人員確保を直ちに行うという部分も管理運営事項になる。3番、保健所の保健師・医師・看護師等の専門職員の増員という部分と保健所・保健福祉センター体制を抜本的に強化という部分について管理運営事項ということになる。4番（6）、人的措置を行うこと、欠員が生じている職場、学校園に直ちに職員・代替講師を配置すること、スクールサポートスタッフ等を増員すること、来年度分を前倒し配置すること等、の部分は管理運営事項になる。（7）、必要な教職員・職員を配置すること、この部分は管理運営事項になる。5番、会計年度職員のところは全部が管理運営事項となる。6番（1）、全てが管理運営事項である。（4）と（5）も全部が管理運営事項になる。7番（2）、定年引上げ制度実施後の実態を把握、検証しという部分までが管理運営事項になる。（4）、全てが管理運営事項である。（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ところが管理運営事項になる。（7）、全文が管理運営事項になる。（9）、管理運営事項である。9番の労働時間管理のところの（2）、超過勤務について正当なものであったか検証し、明らかにすること、こちらは管理運営事項になる。10番、休憩時間取得状況調査を行うことと超勤が発生していることについて実態調査を行い、超過勤務手当が支給されていないことが明らかになった場合、遡及して支給すること、この部分は管理運営事項になる。11番、年休取得を阻害する調査を行わないこと、この部分は管理運営事項になる。12番、産前産後休暇・育児休業の代替職員は正規職員を採用し配置することの部分と、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が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、あらゆるハラスメントの発生状況を把握する、こちらが管理運営事項になる。人事グループで管理運営事項以外の確認はない。

厚生グループからまず管理運営事項の確認をさせていただく。労働安全衛生・福利厚生関係要求の5番、相談窓口の改善などが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、こちらが管理運営事項になる。10番、そのための予算措置を行うこと、こちらが管理運営事項になる。確認させていただきたい事項として、労働条件関係要求の4番（5）、感染症法上の2類から5類に類下げされた場合も、公衆衛生・医療施策を充実させることとあり、今回初めて入っているかと思うが、これは具体的にどのようなことを指しているのか。

（組合）

マスクが今週から緩和され、5月8日から2類から5類に引き下げられるといっても、これは基本的に政治の部分で動いた部分である。科学的に立証されて公衆衛生上で引き下げられたわけではないので、実質今はもう全数把握になっていなくて、実態としてどこまで広がっているのかという把握ができていない中で、職員の健康、窓口対応とか子どもたちの対応とかがあるわけで、5類になったからもう通常に戻っていいというわけにはいかないと思う。ということでは今まで通りきちんと健康は守れるように。きちんと科学的にそれが立証されて本当に大丈夫であるということが、国立感染症研究所が発表するのか厚生労働省がいうのか、どこがいうのかはわからないが、そういうのが出るまでの間は最低限感染予防対策を、今様々な公衆衛生、消毒とかいろいろ対策をされているが、そういった守るためのことを充実させてほしいということである。

（市）

職員の感染の防止対策という意味合いでよいか。広く一般の市民に対してではなく、職員の健康を守るという観点での理解でよいか。

(組合)

そうである。

(市)

もう一点確認させていただきたいのが、労働安全衛生・福利厚生関係要求の8番(4)、これも新しく入った項目になるかと思うが、不妊治療が保険適用になったことに伴い、新たに増えている自己負担に対する支援策を講じることということであるが、これはどういったことを指しているのか。

(組合)

保険適用になったのはいいが、今までの助成制度と違って、今度は検査とかの費用が出ている。大阪市自身も市民に対してそういった助成制度を作っているわけで、それを職員に対してもきちんと支援策をしてほしいということである。

(市)

検査の助成か。

(組合)

そうである。

(市)

給付金とかであるか。

(組合)

給付なのか助成なのか補助なのか、いろいろあると思う。

(市)

それは医療保険者に対してではないのか。健康保険の話は、医療保険者の話になるかと思う。

(組合)

健康保険と言っているのではなくて、保険でそういう自己負担が出てきているからそれを補うため、共済なり、なんなりで、使用者として。

(市)

共済組合は医療保険者になるので、市ではない。

(組合)

そうであれば市として、使用者としてそういったところへの助成制度を作るとかである。

(市)

事業主としてということによいか。

(組合)

そうである。

(市)

学校関係要求の管理運営事項であるが、4番の人事評価制度を止めること、9番(3)の1年単位の変形労働時間制を導入しないこと、(5)の日本の教員の教え方の特徴の重要な背景の一つは、教室内の児童生徒数が多いことにあることから、少人数学級を推進すること、教員1人当たりの授業時間数の上限設定というところ、教員増を行い、教員の労働過重の状況を改善すること、学校関係は以上である。

こちらから確認させていただきたい事項は以上となる。

(組合)

今も管理運営事項とあったが、基本的に人が足りていない。長時間労働やパワハラなど解消してほしいということで挙げている。管理運営事項というのであれば、是非とも目を見張るような、成果が出るようなことをやっていただきたい。23日の本交渉の時にまた言わせていただくが、とりわけ会計年度任用職員の一時金の問題、いよいよ本国会で挙げられて、来年度からというが、まだ1年あるわけでそれまでの間の対策をぜひ検討していただきたい。保育士の給料表とか幼稚園教員の給料表があまりに低すぎて、人が集まらない状況について何とか本当にしてもらいたい。また要員交渉で言うが、もうすでに今年の4月1日も欠員が出る保育所が多々あるということである。本当に探しているが来ないと言っている場合ではない。秋にも言ったが、本当に責任を持っていないのではないか。再任用職員の処遇が低すぎる問題を是非とも上げていただきたい。1時間ほど前に人事院の近畿事務局と交渉をしてきたが、定年延長になって7割にダウンの職員と定年前再任用と暫定再任用といろいろな高齢期の職員ができる中で、本当にチームワークが守っていけるのかというところで、人事院が調べた数字でも民間調査では77%なので、それが何で公務員だけ7割なのかということもあるので考えていただきたい。手当について、テレワークの問題で国の方、人事院の方も、テレワークをすることによって光熱費や水道などの費用に対する新たな手当の支給についての検討をされているということも言

われていたので是非とも大阪市として検討していただきたい。先程あった労働条件の4ページの3の保健所公衆衛生の問題について、これは本当にやらないといけない。1月20日に健康局と交渉をしたが、地方交付税算定でいえば200人ほど保健師が足りないというところでは、このコロナで亡くなる方が一番多い大阪の汚名を返上するために、この専門職の増員を是非とも図っていただきたい。会計年度任用職員の公募によらない再度の任用の上限を是非とも考えていただきたいし、今年3年目で公募せざるをえない職員が今いくつもいくつも受けて大変な状況になっている。3年目ということでそれで首を切られるということがないように。この3年間働いてきたという実証が、人事評価でできているわけである。相当な問題がない限りは、きちんと公募したとしても採用すべきである。長時間労働の問題では、特別な事情を是非とも調査していただきたい。それが、このコロナ禍で超勤が増え続けているのとどう関係しているのかとか、長時間労働解消の実効ある対策を是非ともお願いしたい。あとはまた23日に言わせていただく。

一言だけ。4月1日はもうすぐそこであり、さっきも話があったと思うが、保育所の新年度が始まる中で欠員があるというのは、本当にもう命を守る現場では、絶対に譲れない問題である。噂だといいいのだが、もう30人ぐらい人が足りないとか、そういう話を聞く。コロナの状況が変わってきて、マスクも連休明けから自由になってきているが、保育所においてはそこもすごく気をつけている。自分がまずならない、それからクラスターを起こさないという、すごく気を遣いながら保育をしっかりとやっていくということで思っている。4月1日に欠員があるということが、ここ何年か続いている。本当に蓋を開けたら欠員だったということなので、その欠員になる理由をきちんと検証して欲しい。なぜなるのかということを検証して欲しいということを中心に言っているが、なかなか変わらない。やはり現場に行っている人間は、転勤とかが決まるのはまだ先なので、年度末のことをしながら新年度の準備も頑張っているが、その蓋を開けて、新しいお友達を迎え入れてという時に、欠員だったらやはり本当に過重労働にもなる。子どもたちの安全、特に飛び出し事故とか飛び出し事件とかいっぱいあって、そこはきちんと門に立とうとかいう話はするが、欠員のない状態でスタートできるように、そこは局の責任でやって欲しい。毎年言っているが、ここ何年かずっと4月1日に1欠ではなく2欠とかという話をいろんなところで聞く。もし1欠とか2欠とかが出てくれば、我々としては譲れないとずっと言っている。もし欠員になって、責任を取れないような状況になった時に、大阪市が責任を取って、ちゃんと4月1日に欠員のない状況を作って欲しいとずっと言っていることである。新しい年度を迎えるにあたってお願いしておきたい。