

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 6 年 3 月 13 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、ただ今より令和 6 年度給与改定等にかかる予備交渉について始めさせていただく。まず交渉議題だが、令和 6 年度給与改定等についてということで、交渉日程については、本交渉を市労組連からの申し入れに基づいて行い、令和 6 年 3 月 18 日月曜日 18 時 30 分から、場所は本庁舎 4 階の第 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と思う。交渉名簿については、こちらをお渡ししておく。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、交渉事項にかか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、順に確認をさせていただく。まず全体に関わることとして、そもそも職員団体との交渉の対象となる事項については、地公法であったり本市の条例において、職員の給与であったり勤務時間といった職員の勤務労働条件に関する事項ということが定められている。この点、今回の要求書の中で、1 つめの大阪・関西万博中止関連要求であったり、この 1、2、6 といった項目については職員の勤務労働条件に関する事項ではないと考えているので、こちらについては交渉事項ではないという認識をしている。また 5 項目めについては、安全対策や健康対策というところに関しては勤務労働条件という要素はあるかなとは思っているが、この対象は労働者やそういった表現になっているが、対象は大阪市職員という理解でよいか。

（組合）

基本的にはすべての労働者だけど、当然、大阪市の職員も含まれる。

（市）

もちろん、市労組連としていろんなご意見をお持ちになるというのは、もちろんそれを我々が否定することはないというのは当然のことなのだが、地公法に基づく適正な交渉を行いたいと思っているので、交渉事項としては、もちろん我々職員の勤務労働条件に関することしか交渉ができないので、そのあたりはご認識いただいた上で、また要求書等もいただけるとありがたいと思っている。よって、この 5 項目めについては、労働者という思いがあるかというのはあるが、基本的には市職員の勤務労働条件に関してという理解でよいか。

（組合）

それも含む。

(市)

交渉事項としてはそうなる。それでは、給与課の本給部分に関してになるが、まず管理運営事項はない。確認したい事項としては、賃金関係要求の 11 項目の(1)。こちらの方に扶養手当などを算入と記載いただいている。こちらについては、令和 4 年度の賃金確定要求の予備交渉のときにも、もともとは住居手当だけで、その後ろに扶養手当というのが入ってきていたという経過があったと思う。そのときに、期末手当の基礎額にそもそも扶養手当は入っており、勤勉手当の支給月数の原資にも含まれているというご説明をさせていただいて、結果として、4 年度の確定要求の要求書からは、この扶養手当という記載はなくなっていたと考えている。今年度の、令和 5 年度のいただいていた確定要求の要求書にも、扶養手当というのは入っていなかったと認識している。

(組合)

はい。削除漏れ。

(市)

誤記という理解か。

(組合)

削除漏れ。

(市)

それでまた修正いただいて、またいただけたらと思う。給与課の本給部分としては以上である。

給与課の手当部分としては、確認事項及び管理運営事項ともにならない。

人事課人事グループの部分で、例年のところでもあるが、管理運営事項の部分について何点か申し上げさせていただく。まず大阪・関西万博中止関連要求の項目 4 番、こちらについては全文、管理運営事項という取扱いになる。災害防災対策関係要求のまず 1 番の所だが、こちらの支援体制を確立という部分と、最後の所の人的予算的措置等による支援策を講ずるといった部分が管理運営事項となる。こちらの項目、2 番の所、こちら 2 番については全文、管理運営事項になる。災害防災対策関連要求の 6 番の所、2 行目の所の職員の大幅な増員を図りという部分と、その一番最後の所の執行体制を構築といった部分が管理運営事項になる。賃金関係要求の項目 10 番の(1)だが、こちらの一番最後の部分の、すでに昇格から漏れた職員の実損の回復を図ること、この部分が管理運営事項になる。12 番の所、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、

こちらの部分が管理運営事項になる。13 番の(3)の部分、こちらは全文、管理運営事項になる。次が労働条件関係要求の方に入り、こちらのまず 1 番の所の 4 行目あたりの所の人員の確保の部分が管理運営事項になる。項目 2 番の所の 2 行目の、人員確保を直ちに行うといった部分、こちら管理運営事項である。項目 3 番の(1)、(2)、(4)、こちらが全文、管理運営事項となる。項目 4 番、4 番についても管理運営事項になる。労働条件関係要求の項目 6 番についても全文、管理運営事項になる。項目 7 の(1)、(4)、(5)についても全文、管理運営事項になる。項目 8 の所の(2)の所が、まず最初の定年引き上げ制度実施後の実態を把握、検証し、の部分が管理運営事項である。(4)については全文、管理運営事項。(5)の所が、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った所が管理運営事項となる。(7)については全文、管理運営事項となる。8 の(10)についても全文、管理運営事項である。それと項目 10 番の(2)については全文、管理運営事項となる。あと(3)の所の後段の、超過勤務について正当なものであったか検証し説明することについては、管理運営事項になる。項目 11 番の所について、まず休憩時間取得状況調査を行うことという部分と、あ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といった所については管理運営事項になる。項目 12 番に移るが、2 行目の産前、産後休暇、育児休業の代替職員は正規職員の採用といった部分と、4 行目の正規職員での代替職員の配置が困難な場合は、任期付き職員、会計年度任用職員等を採用といった部分、こちらの部分が管理運営事項となる。項目 13 の(13)については全文、管理運営事項となる。

(組合)

括弧何番。

(市)

(13)産前、産後の代替措置の所。あと労働安全衛生、福利厚生関係要求の所に移って 7 番の所、あらゆるハラスメントの発生状況を把握するといった所については管理運営事項になる。人事グループからは、管理運営事項の部分での確認は以上となる。

人事課厚生グループの方から、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項目 5 番目の相談窓口の改善などというところになる。項目 10 の(2)の、また以降、その関連の予算措置をすることが管理運営事項になる。項目 11 番 2 行目、そのための予算措置を行うことが管理運営事項になる。災害防災対策関係要求、項目の 5 番だが、派遣中に災害・事故等が発生した場合は、速やかに公務災害として取り扱い、認定されるように取り組むことというのが今回入れられているが、これはここに書かれているとおり、早く認定されるように取り組んでくださいということが趣旨ということによいか。

(組合)

公務災害ってなかなか認定されないので、きちんと速やかに、きちんと認定されるように、大阪市としても本人と協力してやってという。

(市)

そうすると、公務災害の認定は地方公務員災害補償基金の方でされることになり、市ではないので交渉事項ではないと認識している。

(組合)

交渉じゃなくて、本人と一緒にあって、本人を支援してあげてという意味。市として認定が早くできるように。

(市)

それは、市は、本人が請求をされるので。

(組合)

本人が請求されるけど、いろいろ手続きも煩雑で、なかなか公務災害って民間の労災より認定がされにくいという特徴があるから、そのへんのところを、過去の事例とかを参考に、どうやったら本人がその公務災害、きちっと認定されるかというのをバックアップと言うのか、お手伝いと言うのか、してあげてくださいという。

(市)

それは勤務条件等では、関係ではないと思う。

(組合)

労安に関わって。

(市)

労働安全衛生の立場でしてほしいということか。市が。

(組合)

うん。安全配慮義務がきちんとできていなかったからこういう災害が起きるわけで。安全配慮義務がきちんとできていれば公務災害は起きていなかった。こういう公務災害の申請をすることも必要なかったわけで、それが十分にできていなかったから、こういうことが起きたから、大阪市としてきちんと公務災害として認定されるようにバックアップしてということをお願いしている。

(市)

それを労安の立場で要求されるということになるのか。それは。

(組合)

どういう立場。だから職員の安全を守る。

(市)

職員が請求することになるので。

(組合)

それは分かる。請求は本人というのは分かる。

(市)

市の労働安全衛生の立場からそれを支援するということではなく、本人が請求をするということになると思う。

(組合)

それは分かる。それは分かるけど。

(市)

それをここで。

(組合)

それは分かるけど、その本人が申請するにあたって、いろんな書類を揃えないといけないとか、災害の証明とか病院の診断書とかいろいろ揃えないといけないと思う。そういったことをバックアップしてあげてほしい。そういう体制をしてあげてほしいということ。今、いろいろ、公務災害あちこちで、大阪市でも起きているけれど、なかなか本人が1人で公務災害認定を勝ち取ろうと思ったらなかなか困難なので、そこはきちんと大阪市としてバックアップ、どういう書類を揃えたらいいのかとか、そういった本人がそういう手続きを進める上での相談体制とか、アドバイスとか、できる体制をつくってということ。

(市)

そういう趣旨だということか。これが。

(組合)

うん。

(市)

教育委員会。管理運営事項の確認の前に、賃金関係要求の 5 の(5)だが、7 割に達していない教育職給料表(1)、(3)を直ちに改善していくことと書いているが、読めばだいたい再任用のことだと分かるが、再任用のことをちょっと書いてもらった方がいいと思う。

(組合)

はい。

すみません。そこ修正して、また。

(市)

管理運営事項の確認だが、災害防災対策関連要求の 7 番、避難所となるべき小学校・中学校の統廃合はしないこと。学校関係要求まで飛ぶ。1 番の②だが、学校の業務量に合った教職員を配置すること。③これらを実現すべく教育予算を増額すること。が管理運営事項になる。次に 3 番、すべてが管理運営事項になる。次、6 番、教員 1 人あたりの授業時数の上限設定を行い、の所と、教員増を行いという所が管理運営事項になる。ちょっと飛んで 10 番。人事評価制度を導入しないこと。教職員の人事評価制度、目標管理制度、学校園運営に関するシートを廃止すること。最後、成績結果を校長の給与にリンクさせる、全国的に例を見ない取扱いを直ちにやめること。教育委員会からは管理運営事項の確認は以上である。

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)

管理運営事項を言っていたが、我々としては管理運営事項であろうが、労働者の要求事項であるので、言うべきことはいつものように言わせていただく。とりあえず、この今、大きな課題である、この万博問題と災害防災対策について、今年は、来させていただいたが、賃金労働条件、春闘要求なので、我々は職員だけではなく、市民の生活のことも考えて要求している。

(市)

あくまでも地公法に基づいた交渉なので、そこは職員の勤務労働条件に関することについての交渉なので、ご意見としては別に構わないと思うが、交渉としては、それは交渉事項ではないというのはご認識いただきたい。

(組合)

こちらの要求としては言わせていただくので、それを聞いていただいて、それはどう活かされるかはそちらの判断。我々としては、万博の問題にしても、これは大きな大阪市の財政

問題にも関わって、それはひいては賃金にはね返ってくる。ついこの間、今年の財政の粗い試算がまた出たが、結局は万博の予算が増やされて赤字が続くという悪い方向に変更されている。それはひいては、我々の給与面に反映してくることが予想されるので、そのへんというのは我々の見方としては、労働条件に関わりもある。万博を理由にした上限規制を上回る超過勤務の問題も、大阪市の職員が、そこで働いている職員もいるわけで、万博あと1年に迫っているが、迫っていて、なかなか工事が進捗していなくて、これからそういった万博を理由にして、この上限を上回る労働時間をさせられるというのは、我々としては到底許されるものではないと思っている。そのへんのところを徹底してほしいということ。5番、先ほどもあったが、これも大阪市職員も働いているわけで、安全、健康対策、労働安全、安全配慮義務は当然出てくるので、そのへんのところもきちんとやってほしい。期間が迫ってきて、工事を急げば急ぐほど、そのへんの労働災害が起きる確率は高くなってくる。ましてや、あそこはPCBはほったらかしになり、メタンガスは出っぱなし、汚染水がまだ全部埋めきれていないような所で働いている労働者は、健康状態というのは常に監視しておかないと、見ておかないと、健康被害、昔で言う、この石綿の問題もある。それが今すぐ出てくるわけではないかもしれないけど、将来的に出てくる可能性もある。直近が何も問題起きなければいいというわけではないので、安全対策をきちんとやってほしいということ。災害の所では、1月1日に大きな地震が起きて、今、大阪市も専門職をはじめ、支援に行っておられる。公衆衛生の所ではきちんとニュースに出されて、頑張っておられる姿が報告されている。そういった人たちの健康状態も心配である。別途、この問題については申し入れをさせていただいたが、今それぞれの派遣元の職場も今、ぎりぎりの状態でやっていて、なかなか応援出すのも大変。今日、この前に人事院の近畿事務局との交渉をやってきたが、そこで、滋賀だったか、その職場から出されていたのが、東日本大震災のときは応援、その職場から5人出せていたのが、今回の地震では2人しか出せなかったというところで、どこも人が減らされている中、残される職員も大変というところでは、そのへんの体制もきちんとしてほしい。派遣された職員についても、きちんと労働時間の管理とか、帰ってきた後のそういったメンタル対策をきちんとやってほしいという要求である。今後、大阪でも大きな地震が予想されているわけで、今、それぞれの職場で非正規の方が、会計年度の方含め、非正規の方が半分とか3割とか占めるようになっている職場で、この災害時の体制、きちんと大阪市としてできるのかということで要求している。それをできるように、我々としては、今の体制では十分な対応ができないと思っているので、きちんと増員を図ってやってほしいという要求をしている。避難所、小中学校で統廃合、今やられているが、今回の地震で避難所にも行けないという方が自主避難したら、そのうち支援物資が届けられなくなったということも起きている。こういったことも、ぜひとも考えて政策をしていただきたいと思う。ページ打つのを忘れている。労働条件の3番の所で、今、本当に人材確保が大変になっている。いつも言っているが、保育所はじめ、どこも欠員が出れば、本当に大変な状態になっている。年度途中の欠員とか、速やかな補充ができるような体制づくりとか、そういうのをぜひとも考えてい

ただきたいと思う。4番の保育士の配置基準。保育士とか保護者とかの全国的な運動で、国が79年ぶりに配置基準を変えたのに、大阪市が配置変えないと言っている。こども青少年局。なんでと。結局は保育士が集められないからということであって、きちんと国は、いつもだったら国や他都市の状況を見ながらと言いつつ、国が変えると言ったんだから、最低でも、我々としてはもっと、国の配置基準の改正では全然足りないと思っているが、それでも国が変えたのなら、せめて国どおりにきちんと配置基準変えなさいというのを強く思っている。6番、会計年度の公募によらない再度の任用の上限を、ぜひとも撤廃していただきたいと思っている。非正規、7番の(5)にあるような、今、3年ごとの公募があるが、それでもきちんと長年、勤務を継続してきた人に対しては、こういった無期の制度を作るべきだと思う。あとは10番の労働時間管理の所にも関連するが、いつも言っている保育所の7時半と、勤務開始が7時半と開所時間が7時半という問題が11番。11の所にあるが、先日、こども青少年局がこの問題で新たな早出区分を作ると、ようやく提案してきたが、今までこの開所時間と勤務開始時間が一緒の中で、この開所準備の時間は対応することとしてきたということと言っているが、我々からしたら完全な労働基準法違反であるということを認識されていないというところでは、管理職、それぞれの管理監督者の方々の労働時間管理の認識がまだまだ弱いのではないかと、このちょっと上に戻って10番の(2)で、そういった労働時間管理の検証をきちんとやってほしいと要求している。そのへんのところをきちんとしないと、今のこの長時間労働が一向に大きく改善されないという中で、その大きく改善されない要因の一つになっているのではないと思う。産休、育休の代替の問題も、いつも言わせてもらっているが、安心して、取る方も職場で応援する人たちも、残って頑張る人たちも、安心して取ることができるような配置をしてほしい。13番の(9)の所、妊娠障害休暇。これたぶん今回新たに入っているが、他都市の状況がこういう状況にあると。大阪府とか堺市、隣の堺市も14日。いつも他都市、国の状況を見ながらと言われるのだったら、府も堺市もやっているのだから、大阪市も妊娠障害休暇を14日というふうにさせていただきたい。14番に関わっては、先ほど出たこども青少年局の新たな提案の問題も、労働組合に説明する前に各職場に下りてしまっているというところでは、労働組合の内部できちんと議論ができる時間がなく提案してきているのは、ちょっと労働組合を軽く見られているのではないかという不信が残っているので、そのへんはきちんとやっていただきたいと思う。労働安全衛生の所で、本番で我々が言ってきたパワハラ窓口が、この間資料を送っていただいて、外部窓口の開設の資料を送っていただいたが、我々の要求が若干改善されたのかなと思う。きちんと相談できるような体制をしていただきたい。さらなる改善をしていただきたいと思う。

ものすごく単純な話だが、職員の配置の基準を増やしてほしいとか、保育士の配置基準の問題は管理運営事項だとおっしゃるが、職員を何人配置するかというのは、それこそ職員の勤務労働条件そのものだと思う。それがなぜ管理運営事項になってしまうのかと、すごく単純な疑問が湧いた。

(市)

業務執行体制の構築というところについては、法律とか条例とかに基づいて管理運営事項としてこの間、取扱いをさせていただいている。

(組合)

だけど、実はそれは職員の勤務労働条件に直結するのではないか。

(市)

どこからが勤務労働条件に関わるのかというところはあるかと思うが、交渉として取り扱えるか、扱えないかというところでは、ちょっと線を引かしていただいているところである。もちろん、必要に応じての説明というのは、また折に触れてさせていただく場面というのも、それぞれの支部、所属とかの交渉とかで、特に要員交渉とかだとあるかと思うが、全体の勤務労働条件といったところと言うと、管理運営事項で取扱いさせていただいている。

(組合)

我々は労働条件と思っているので言わせていただいている。先ほどあった保育所の問題も、ずっとこちらが言い続けてきていて、ようやく重い腰を上げられた。3年遡及することにした。3年遡及することであることを認めたということは、労基法違反していたということ。超勤を払わなかったということはあるので、それも管理運営事項と言うなら、きちんとそれぞれの事項に、本当に職員が働き続けられる要員の配置なり予算執行をやっていたかと思う。学校関係で何か。

学校関係要求で質問だが、6の教員一人あたりの授業時間数の上限設定の部分が管理運営事項というのは、それは配置に関わるから、定数に関わるからという意味か。

(市)

確認させてほしい。去年も管理運営事項になっているが、条例のどれに当たっているのか、また説明させてもらう。

(組合)

1つ大きなことを忘れていた。労働条件の7番の所で、(6)とか7とか8とか、この非正規の無給の休暇、とりわけ病気休暇と生理休暇。一遍にできないと言うなら、とりわけ緊急性の高いこの病気休暇とか生理休暇の有給化をぜひとも実現していただきたい。この病気休暇の取得日数を、ぜひとも正規並みに増やしていただきたい。確定のときにも言ったが、非正規の方、いろんなところでも女性が多くて、ひとり親の方も多いところでは、年休の取り方自身も、子ども優先で年休を取るために、病気になったらこの無給の病休を取らな

ければならないということでは生活に困窮する。大病をすれば、たちまち退職に追い込まれる。10日ほどしかない年休に、10日ほどしかない病休では、たちまち大病と分かった時点で退職を判断というか、せざるを得なくなるというところでは、本当に雇用の不安を抱えながら働かないといけないというのは、行政サービスにとっても損失であり、その家庭の、その職員の生活が崩壊する。私も2年前に大病したが、9日入院して2週間自宅療養できたのも、正規できちんと日数が確保されていたからなんとかいけた。それが非正規というだけで、このわずか10日、20日、大病と分かった時点で辞めざるを得なくなるというのは、本当に酷だと思う。だいたい、2か月ごとのこの会計年度、単純な労務に従事する会計年度を除いて、大概6か月をはじめ、1年の雇用を予定して採用しているわけなので、その時点できちんと、せめて病気休暇については正規並みの日数にして、安心して働き続け、大阪市政の運営に携われるような制度にしていいただきたい。病気とか生理休暇は、正規も非正規も関係なく襲ってくる。感染症なんて、本人がいくら対策しようが、なるときはなる。と言ったところでは、そういったときにも安心して療養に励んで、感染症だったら、休めないからそれを隠したまま出勤して、周りの職員に広めるということも考えられるので、そういったことにならないように、安心して休める体制をぜひとも実現していただきたいと思う。当日はまた組合員も参加して、より現場の切実な声を聞いていただきたいと思う。ぜひとも、また同じ話かと思わずに、実現するまでは言い続けていく。昨今、我々において要求してきたことが実現していただいているので、さらなる要求、働く職員が働き続けられる、健康で働き続けられる、ぜひとも勤務労働条件にしていいただきたいということをお願いして、今日のところは終えたいと思う。よろしくお願いします。