

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10月10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、令和6年度給与改定等にかかる予備交渉を始めさせていただく。議題については、令和6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、交渉事項にかかるものしか協議できないことを御理解いただきたいと思います。交渉日程については、市労組連からの申し入れとして10月16日水曜日18時30分から、場所はこちら本庁舎4階第1・第2共通会議室とさせていただく。続いて、交渉メンバーについては、市側は総務局給与課長以下、教育委員会事務局を予定している。また組合のほうの名簿についても、追っていただければと思っている。

（組合）

昨日、第1弾を送った。

（市）

了承した。それでは、事前に要求書案いただいているので、その内容について、こちらの各担当のほうから随時確認をさせていただきたいと思う。

それでは、管理運営事項であったり、内容の確認の前に、今回、交渉に当たる前提についてだが、事前にいただいている要求書を見させていただいて、例年と同じことにはなるが、内容としてまず総論を記載いただいております、その後に2頁目以降で各論を具体的な要求項目として書いていただいているような中身になっていると思う。今後、またこの具体的な要求項目のうち勤務労働条件に関する項目について交渉させていただきたいというふうに思っている。まず、給与課本給の部分から行かせていただくが、今回いただいている要求項目には管理運営事項はない。ただ、確認させていただきたい事項が2点ある。まず1点目だが、今回の要求書の中で再任用職員という記載がいくつかあるが、例えば要求書、まず前文のところ。前文のところの段落でいうと4、一時金についてはというところで再任用職員という表現がある。2頁の賃金関係要求の6番の（2）、（3）のところにも再任用職員という表現があって、少し飛ぶが5頁のところで、7番の正規職員と非正規職員の間の不合理な待遇差の解消を行いというところで、ここの中には2行目、暫定再任用という書き方がされている。それと6頁（8）、上から4行目ぐらいにあるところだが、ここに「暫定再任用職員の処遇について一時金支給月数を」とか、一方、次の（9）のところは再任用職員という書き方がされていて、おそらくもともと再任用職員という前提で書いていただいたものを定年の引上げがあって、暫定再任用の方、定年前再任用短時間職員の方

というのが出てきたので、そのたぶん延長線で暫定再任用となおされたのかなと思うが、勤務労働条件としては暫定再任用も定年前再任用短時間職員の方も含めて再任用職員という表現をされているのかなという認識をしているので、これはそういう認識でよいかな。

(組合)

そう。統一したほうがよかった。

(市)

なので、再任用職員で統一したほうがよいと思う。

(組合)

再任用で。はい。

(市)

あと、もう一点少し確認させていただきたいところが、頁でいうと4頁。4頁の13番、人事評価についてのところになる。(1)の項目として、懲戒被処分者に対して二重罰を課すような対応を改めることというところで、懲戒処分者に対して行政職1級第5区分の昇給号給数を2号給から昇給なしとする取扱いは、「昇給号給数への反映は生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える」との人事委員会意見に反するものであり、直ちに改善すること、ということで書いていただいているが、もともとこの間ずっと懲戒処分受けた方については2号給昇給なしという扱いになってるが、何かこの間の例えば人事考課制度が変わったとか、そういったところに付随して何か記載されたものであれば消す必要があると考えるが、どうなのか。もしくは、そもそもこの制度自体にという考え方なのか、どっちなのかを伺いたいなと思っている。例えばA B C Dって評語が入ったときに、この考え方が残ってるのはおかしいということなのか。

(組合)

これは何年か前に人事評価の変更があったときに、一方でまた変わったから。評価が変わったときに、一方でこの懲戒処分のやつと一緒にやられたときに。

(市)

少し過去まで遡って見ていると、もう随分昔からと言ったら言い方あれだが、1級の場合、第5区分であっても2号給。ただ、懲戒処分の場合は2級と同じ。つまり、0号給、昇給しないという扱いになってるので、何かここ、もし最近の何かで捉まえて書いているのであれば、認識が違っているのかなと思ったところである。

(組合)

でも、これ去年とそもそも。

(市)

去年も入ってる。

(組合)

そのままなのだが。

(市)

そうである。

去年は入れていて、この4月から相対評価の制度だとか、給与反映の制度の改正をさせていただいた、去年交渉させていただいた部分だが、そこで5区分のBというのがなくなった。行政でいうところの5区分Bの方であれば、これまでは1級の方々というのは5区分でB、処分とかがない方については、2号給上がってたというのがあったが、今でいうと5区分Bというのが行政にもうないので、第5区分で2号給上がるという人がいない。では、そういう人がどうなったかというと、3点以上あったらBに行くしというのがあるので、それがなくなったので少し昨年度交渉させていただいて、この4月から実施している相対評価の制度であったり、その給与反映の改正というところに追いついてない部分がもしかしたらあるのかなというのが。

(組合)

それをすっかり忘れていたかもしれない。ちょっと確認させてもらって、最終的に提出するときまでに話して入れる。

(市)

分かった。それでは給与課本給ラインからは以上になる。

給与課手当非常勤担当のほうから、管理運営事項は例年どおりない。確認したいところが2点あり、賃金関係要求の6、非正規職員の改善というところの(1)のところに、新しく非常勤職員の時間額を300円以上引き上げることというのが今年から追加されているかと思うが、この300円というのは何か根拠というか、何の数字というか。

(組合)

これはたぶん上部団体の要求額をそのまま引っ張っていると思うが。去年は入ってなかった。春闘とかに入ってなかったか。

(市)

去年の同じ給与改定の要求のところにはなかったと思う。

(組合)

たぶん上部団体の要求額をそのまま入れていると思う。

(市)

分かった。もう一点だが、14番の諸手当の改善を図ることの(2)のところ、感染症が保育所、学校園で発生した場合というところだが、去年までは新型コロナと書いていたでいたのを本年度から感染症がというので書いていただいているが、ここを変えていただいた趣旨というのは、今後コロナのような感染症が発生した場合ということで書いていただいている。

(組合)

そうである。コロナに限らず新興なりの感染症が。

(市)

であるな。だから、コロナじゃないがコロナみたいにあえてすごく流行したような。

(組合)

そう。第2類に相当するものが出てきたりとかしたときに。

(市)

分かった。諸手当非常勤担当のほうからは以上である。

では続いて、人事課人事グループから管理運営事項について確認させていただきたいと思う。まず、大阪・関西万博中止関連要求についての要求項目4番については、こちらは全て管理運営事項に当たると考えている。次に、災害防災対策関係要求についてという項目になる。このうち要求項目1番、支援体制を確立という箇所、また人的・予算的措置等による支援策を講ずることの箇所、要求項目2番、こちらは全てである。要求項目6番、職員の大幅な増員を図りの箇所、また、執行体制を構築の箇所、こちらが管理運営事項に当たると考えている。次に、賃金関係要求についての項目である。要求項目10、格付・昇格・昇給基準の改善の(1)について、こちらの既に昇格から漏れた職員の実損の回復を図ることの箇所、要求項目12番、公務の公平性・中立性・安定性・継続性の確保をゆがめる相対評価、能力成果主義を廃止することの箇所、要求項目13、人事評価の(3)については、全て管理運営事項に当たると考えている。次に、労働条件関係要求についてである。こちらの要求項目1について、人員の確保を行うことの箇所、要求項目2について、人員

確保を直ちに行うの箇所、要求項目3、人員確保についての（１）、（２）、（４）こちらは全て管理運営事項となる。

（組合）

（１）と。

（市）

（１）、（２）、（４）。続いて、要求項目4について、こちらも全て当たると考えている。要求項目6、会計年度任用職員の任用についてだが、（１）、（２）の全て、（３）の公募によらない再度の任用の上限を撤廃することの箇所、要求項目7について（１）、（４）、（５）の全て、要求項目8、高齢層職員の処遇改善についてだが、（１）人事異動については本人希望を原則とすることの箇所、（２）定年引き上げ制度実施後も実態を把握・検証しの箇所、（４）の全て、（５）職場環境を整えること以外の箇所、（７）、（１１）は全て当たると考えている。

（組合）

（７）と。

（市）

（７）、（１１）の全て。また、要求項目10、労働時間管理についてであるが、（２）の全て、（３）の2024年（令和6年）4月25日付け総務局人事部人事課人事課長通知、時間外勤務の上限規制にかかる取組みの徹底についての徹底を図ることの箇所、後段の特別な事情がある場合を適用していないか検証し、説明することの箇所、要求項目11について、休憩時間取得状況調査を行うことの箇所、要求項目12について、産前・産後休暇・育児休業の代替職員は正規職員を採用しの箇所、後段の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しの箇所、要求項目13、休職・休業・休暇制度についてであるが、（13）は全て管理運営事項に当たると考えている。次に、労働安全衛生・福利厚生関係の要求についてである。こちらの要求項目7番、あらゆるハラスメントの発生状況を把握するの箇所、要求項目8番、ハラスメントにかかる相談体制は第三者機関で対応が完結するようにの箇所。以上が、人事グループで考える管理運営事項に当たるという項目である。また、1点確認させていただきたいが、労働条件関係にかかる要求の13（７）だが、こちらのボランティア休暇。

（組合）

復活したのだな。

(市)

そうである。令和6年6月から有給休暇として新設しているので、ここは修正いただければなと思っている。

(組合)

削除する。

(市)

こちらの内容としては、以上になる。

厚生グループのほうから確認させていただく。まず、管理運営事項だが、労働安全衛生・福利厚生関係要求の10労働安全衛生についての取組みの(2)のそのための予算措置をすること、11のそのための予算措置を行うこと。11の後段。一番最後から2つ目になる。

(組合)

こっちか。上の(11)を見ていた。

(市)

1点確認をさせていただきたいが、同じく労働安全衛生・福利厚生関係要求の5番、パワーハラスメントの部分になるが、パワーハラスメント防止指針に基づきというふうに記載をいただいているが、この4月にセクハラとパワハラ指針をそれぞれハラスメントとして対応していくためにハラスメントの指針というものを策定しており、パワーハラスメントの指針は廃止という形をとっている。

(組合)

修正する。

(市)

承知した。ここは修正をどのようにされるかはあるが、相談窓口の改善などというところについては管理運営事項になる。厚生グループのほうからは、以上になる。

それでは次、教育関係であるが、災害防災対策関係要求の7番避難所となるべき小学校、中学校を統廃合しないことが管理運営事項となる。

(組合)

申し訳ない、もう一度。

(市)

7 番である。

(組合)

災害のところか。

(市)

災害のところである。それと学校関係要求になるが、3 番、教員の 1 人当たりの授業実数の上限設定を行い、持ち授業時間数を減らすこと、大阪市立学校園の教職員定数を改善すること、定数外講師を採用し正規教職員を増やすこと、管理運営事項とさせていただく。それから 9 番、人事評価制度（相対評価）を導入しないこと、教育職員の人事考課制度、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、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扱いを直ちにやめること、これらを管理運営事項とさせていただく。それから、13 番、小中学校の統廃合をやめること、それから少人数学級（20 人以下学級）を推進すること、これらも管理運営事項とさせていただく。

(組合)

以上か。

(市)

以上である。こちらからは以上である。

(組合)

いろいろと管理運営事項に指摘をいただいたが、最初に代理が言われてたように要求があるので、管理運営事項であろうが我々は要求を現場の声を言わせていただきたいし、管理運営事項と言われるのであれば、市側が主体的に職員の賃金労働条件含めてしっかりと検討していただいて、よりよい市政運営のために考えていただきたいというふうに思うし、管理運営事項であることであっても説明していただかないことは、それは労使関係条例にもあるので、管理運営事項であっても説明していただくべき事項は説明していただかないといけないので、またそれはおいおい折衝の中で言わせていただきたいなというふうに思っている。とりわけ本交渉のときにも言うが、衆議院が解散になって10月27日ということで、この超短期間のうちに選挙の準備をしないといけないというところでは、本当に選挙事務に対応する係のところの超勤時間が非常に増えることが予想されるので、その辺のところを当局としての安全配慮義務、選挙だから特例業務であったとしても最小限に抑えないといけないということになっているので、そういうところを安全配慮義務としてきちんと市全体の選挙管理委員会もそうだが、各区の選挙管理委員会もそういうところの職員への配慮、労働時間管理をきちんとされるように、まず通知なり何なりをぜひともしていた

だきたいなということを申し上げておきたいと思う。今年の部分について、本交渉でもいろいろ言わせていただくが、今日は大まかに考えていることとかを言わせていただきたいと思うが、その前に今、指摘を受けた管理運営事項のことについて、2頁の万博のところでは、万博の入場券購入が奮わないと、共済組合でも格安料金を設定して職員を行かそうとしているが、あと、職員への強制をしないことと、去年、大問題になったが、そういったイベントに職員を動員、ボランティアの強制をするなということとはぜひとも肝に銘じていただきたいというふうに思う。あとは、8頁の先ほどのパワハラのところだが、今年から通報窓口が外部で通報窓口ということでつくられたが、その詳しくはまた折衝の中で聞くが、我々としては通報窓口ではなくて、相談窓口として外部へ直接接続できるような体制にしてくれという要求であるので、もう一步進めていただいて、ぜひともその位置付けにしていきたいなと。つい先日、出された大阪市の職員の安全衛生常任委員会の資料にも、相も変わらず外部相談へつながったのはたった1件しかない。内部相談でさえ27件しかない。我々いろんなところから、そういったパワハラ的な相談も度々受けているので、実質はこれだけの数字で収まっているはずがない。表になってない件数ももっとあるのではないかなと思うので、その辺のところの対策を強化していただきたいし、ハラスメントに関連して職場とかでも会計年度とか非常勤、非正規の方とかがいた場合、正規職員が会計さんとか、そういった呼び方をしているところとか、会計さんに直接言わなくても正規の職員同士で話ししてる中で会計さんとか、そういった呼び方をしているところを見聞きするので、そういった呼び方は一種のハラスメントだと思うので、そういったことをさせないようなことをやっていただきたいというふうに思う。あと、今年の人事委員会勧告が出たわけだが、もう話にならないというような低い勧告だが、給料表全体、今年も若年層に重点配分ということで言われているが、人事委員会と話ししたときは、今年は年齢を設定してない、去年は40歳までと、その前は35ぐらい、半ばまでということだったが、今年は設定してないということだったので、ぜひとも物価高騰、中高年層にもずっと多大なる影響が続いているわけで、国とか大阪府も最高号給あたりのところは40歳以上は一律3,300円という、この物価高騰に全然足りない賃上げがされないということでは、中高年層の本当に働く意欲がなくなるので、そういうところを考えてきちんと最低でもこの勧告のところは、全員に行き渡るような給料表の作成をぜひともお願いしたいというふうに思うし、我々が、人事委員会が全然触れなかった再任用の一時金の支給月数、これは本当に私は腹が立っているが、会計年度が今年から正規と一緒にあって、再任用はそのままと。まだ月例給は時間があれやからということでは話は分かるが、一時金は生活の補填なので、そこに月数に差が出るのはおかしいので、今年、新潟市の人事委員会が再任用の支給月数を正規と同じにしろという勧告を出しているので、ぜひとも大阪市も人事委員会が出さないからといって、この不合理な差をぜひとも払拭していただきたい、踏み込んでいただきたいなというのを強く思うし、今年出された扶養手当で配偶者のところ、手当をなくして子どものところに上積みするということが、配偶者でも働きたくても働けない配偶者

はいるわけである、扶養手当をもらってる方。ここのことはまるっきり無視して一律に廃止するというのは、本当に言語道断だと思うので、そのところで我々としても廃止はやめていただきたいし、最低限でもこの層への働きたくても働けない、様々な事情で働けない層への配慮を示すべきだというふうに思うので、ぜひとも検討をお願いしたいというのと、非正規のところ、これ毎度毎度、強く要望させていただいているが、ぜひとも今年、実現させていただきたいなど。大阪府内でも実現してるところが出ているが、無給の休暇については有給化、とりわけ病気休暇と生理休暇。病気休暇については日数もぜひとも正規と同等にさせていただきたい。本当に1つ大病をすれば、すぐに退職につながるので、非正規の方。それは、そういった雇用の不安を抱えながら市民サービスに集中できるかといったら、本当にできない。市民サービスにも影響が出てくるので、ぜひとも実現していただきたいなというふうに思う。去年の確定の最終盤で人事課係長がこの辺の要求について前向きな回答をいただいているので、ぜひとも検討いただきたいなというふうに思うし、夏季休暇、これぜひとも、いつも夏に要求して確定要求でと言われるので、ぜひとも夏季休暇の半日運用を今年やってほしいなと本当に。大阪府でできて、なぜ大阪市でできない。夏季休暇の趣旨がなぜ1日でしか実現できないのか。そんなことはないと思うので、ぜひとも考えていただきたいし、長時間労働の問題では、この人事委員会勧告が本当にとりわけ教員の長時間の問題、国の中教審がいろいろ出されてて、それで改善が出るかどうか様子見するよという程度である。これだけ社会問題になっているのに、そんな様子見では許されない。今、給特法の関連で4%、10%、13%に上げて済まそうとしているが、そんなところでは問題は解決しない。給特法自身のやめさせるということもあるけど、現実問題、上乘せ以上の超勤をしてる教員、超勤を支払うとか、こういった姿勢を取るのは本当に今、喫緊の課題なので、教育委員会にはぜひとも人事委員会の勧告なりを待つのではなくて、主体的に教員の長時間労働を改善の取組みをぜひともやっていただきたいと。教員だけではなくて、行政職、保育士、様々な職場で今、長時間労働の問題、この春に万博推進局に対する特例業務を徹底させるという局と話ししたという報告を受けたけども、それをぜひとも全所属に対して特例業務と認められもの、認められないものをきちんと徹底させて、超勤をさせない。上限があるから、特例業務と所属長が決めたら青天井にさせるというようなことをさせないようにしていただきたいというふうに思うし、人材確保の問題である。初任給が上がるけれど、ただ初任給上がっても最近は短期間でやめていく青年若年層職員が増えているというところでは、魅力ある職場づくりのためにも人員確保して長時間労働がない、きちんとした賃金も払われるというような大阪市にしていっていただきたいし、人事委員会勧告でも今年、ジョブリターン、我々でいうキャリアリターン、一度、何らかの要因で退職したけれど戻ってこれるという制度があるが、人事委員会も今年それ触れられているので、人材確保についてぜひとも前向きな取組みをやっていただきたいし、産・育休の代替を正規職員で配置していただくことも、これもぜひとも進めていただきたいなというふうに思う。あとはまた、本交渉で詳しく言わせていただく。

先ほどの管理運営事項の件であるが、学校関係要求の3番の持ち時間数を減らさないことには、児童生徒の指導や放課後の指導やら保護者との対応の関係で、持ち時間数を減らさないことには、結局は勤務時間、仕事が勤務時間終了後やっとその他の仕事をするというのが実態で、これを直さないことには改善されないということで出したので、こちらとしてはそれを管理運営事項と言われたら、どうやって教職員の長時間勤務を改善するのかと。私、人事委員会に対して申し入れて、長時間労働の常態化と過労死の世界をつくり上げた給特法を半世紀運用した結果、労働基準法の根本精神と相入れない状態、許されないと。これは国の責任だが、そこに人事委員会の不作為も許されないとまで厳しく書いたが、先ほど書記長言ったように何にも答えないと、それに対して。ということで、人事委員会に対して非常に憤っているわけだが、教育委員会としては今の状況をご存じだと思うので、教職員定数改善が管理運営事項であるという、私はそういうふうに要求はするけれども、一定これまでの経過から言って定数内講師採用しろとか正規職員増やせと、それは管理運営事項であると、それ分からなくはないけれども、今の状況の中で持ち時間数減らせと言ったことに対して、管理運営事項であるということで蹴られるというのはちょっと納得できない。要求の仕方を変えてくれと言うのかもしれないけど、根本的な問題だと、私たちとしては。勤務時間を減らすためには、それしかないという。

やはり管理運営事項と言われるのだったら、それを解決する、どう解決するのか示していただきたい。

教職員の処遇改善って石破首相の所信表明演説でも出てきてびっくりした。それぐらい今、大きな問題というか、捉えられているというか、勤務間インターバルは交渉の中身で、これもある意味びっくりしたが、首相の所信表明演説で勤務間インターバルのことが出てくるかみたいな、全体そんなボリュームない中で出てくるというのも、それなりのそこに至ったということだろうけど、厚生労働省から始まって人事院も言い出して、言い出して言い方悪いですね、ちゃんと指摘してという中で、ちょっとそこは。

1点だけ。管理運営事項と言われているところ辺だが、5頁の4の保育士の配置基準を国の改定以上に改善すること。また、障がい児保育の認定基準を改善し、保育士を配置すること。言われるのは分かるけれども、ここが一番、現場でもすごく。ここが変わったら大分変わると。欠員が、本当に保育士が足りない。何で足りないのだという話の中で、障がい児保育の認定基準、やはり大きいのである。だから、配置基準も国が言っている。大阪市も動きがあるというのは聞いているけれども、本当にそうしたらこういうふうにするというふうに示してほしいし、障がい児保育のところは本当にやはり子どもをクラスの中で一緒に保育する中で、やはりこの子にはついておかないといけない、つかなければいけないんだと保育士は思っている。そこにはつかない。つかないからといって、内部で運用してとかいうのでやっていつてる。だから大阪市、特に障がい児保育を全国的にもアピールしているし、共に育ち合おうというふうに言っているから、言っているのだったら、やっぱりここをとというのをすごく。だから、管理運営事項と言われたら言われて、では現場

の思いはずっとこの間言ってるから分かってくれていると思うから、そこを何とかいい回答というか、示してもらわなかったら。だから、ちょっと管理運営事項と言われたらおしまいというふうにはならないし、先ほど書記長が言ったみたいに、やっぱり要求としてはたぶん16日とか現場からの声も出てくると思うので、それを聞いて何とかしてほしいという現場の思いをやっぱり感じてもらって、何とか改善の方向に向いてほしいなというのは思っている。

そうしたら、また16日よろしくお願いします。

(市)

我々も地公法であるとか条例に基づいて適正に交渉はしたいと思っているので、その上で皆さんのいろんな思いも踏まえてということにはなるが、その位置付けだけはまたご理解いただきたいなというところで、あくまでも予備交渉の場というのもあるので、詳細はまた本交渉を踏まえて各事務折衝のほうで詳細をまたお話しさせていただけたらと思うので、また今後ともよろしくお願いします。