

市総務局長以下、市労連執行委員長以下の本交渉

## 令和6年10月10日（木曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（組合）

それでは、2024年賃金確定並びに年末一時金にかかる交渉を始めさせていただく。市労連は、10月2日に開催した市労連定期大会において2024年賃金確定要求を確認したので、まず冒頭に申し入れたいと思う。要求内容の詳細については、書記長より説明をさせていただく。

賃金決定基準の改善等の具体要求、以下のとおり1から20項目について記載をしている。要約して説明をさせていただく。1. 給料表については、大都市事情を十分考慮して検討すること。給与改定については、人事委員会の勧告に基づいた取扱いを基本とし、職員構成の実態を踏まえ、早期に水準の回復を図ること。2. 諸手当、住居手当については、持家にかかる手当の回復及び制度の維持改善を図ること。扶養手当については、職員それぞれの生活実態を踏まえた制度となるよう改善を図ること。通勤手当について改善を図ること。地域手当については、現行の支給水準を維持するとともに、本給繰入れを基本に支給率の改善を図ること。4. 格付・昇格・昇給基準、6点挙げている。（1）格付基準の改善・充実を図ること。（2）休職者等の復職時調整の改善を図ること。（3）行政職3級昇格枠の拡大を図るとともに、専門職については専門性に応じた昇格制度に改善すること。（4）技能労務職2級昇格条件の改善を図ること。（5）行政職4級への格付について改善を図ること。（6）定年引上げを踏まえた将来の人事給与制度の全体像を見据え、55歳昇給停止を廃止すること。5. 専門職の給料表については、大都市事情を考慮して検討すること。福祉職給料表については、国・他都市の動向を注視しつつ、慎重に調査・研究を行うこと。6. 技能労務職給料表については、他都市と比較して給与水準が低いことから、改善を図ること。7. 保育士については、国の動向等を踏まえた給与水準の回復とともに、昇格枠の拡大を図ること。幼稚園教諭の給料表については、小学校・中学校教育職給料表に戻すこと。8. 教職員の給料表及び勤務労働条件については、教育職員の給与等並びに教育職員の人材確保に関する特別措置法を鑑み、情勢適用の原則、均衡の原則に基づいた水準の適用と、学校現場の実態に即した制度を構築すること。9. 課長代理級については、職務職責に見合う給与制度とすること。12. 人事評価制度については、人材育成のための制度となるよう検証・改善を行うこと。13. 相対評価による給与反映は即時廃止すること。人事評価結果の昇給制度への活用は、慎重に検討を行い、十分な交渉・合意により改善を図ること。15. 業務上交通事故に対する失職を防止するための特例を定めるなど、分限にかかる基準を見直すこと。17. 勤務時間については、年間総労働時間の短縮に取り組むとともに、勤務間インターバルを確保すること。18. その他、8点挙げている。（1）職員の福利厚生については、労使で十分な意見交換・協議を行いながら、安心して

働き続けることのできる制度の確立、組合員の働きがいにつながる福利厚生制度の確立・充実を図ること。（2）傷病手当金附加金廃止の代替措置を講じること。（3）メンタルヘルス対策の一層の充実を図ること。また、職場におけるあらゆるハラスメント対策について、防止に向けた取組みの充実を図ること。（4）休暇、休職制度の運用改善を図り、取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、災害時における休暇制度を構築すること。

（5）高齢層職員の雇用制度については、職場環境の整備を図るとともに、雇用施策の一層の充実を図ること。再任用制度については、希望する全職員の雇用を確保するとともに、生活できる給与水準を前提とし、十分な労使交渉の下、再任用制度の充実・改善を図ること。（6）職業生活と家庭生活の両立支援については、支援制度の充実・改善を行うこと。また、休暇・休業制度の検証を行い、勤務環境の整備を図るとともに、子の看護休暇の取得要件の拡大や男性の育児休業等の取得促進に向け、制度の充実と取得しやすい職場づくりに取り組むこと。（7）会計年度任用職員制度の再度の任用に關わって不安定な雇用とならないよう、業務実態に応じた任用とすること。（8）災害時における勤務体制の整備を図ること。20. 実施については、労使合意に基づくこととし、労働基本権制約の下での生活防衛の観点から、使用者責任を全うするよう大阪市としての主体的な決着を図ること。以上である。

2024年賃金確定要求については以上であるが、既に各単組において年末一時金にかかる申し入れも行ってきており、本日以降、従来どおり市労連統一交渉を通じて解決を図っていくことを申し上げておく。市労連は、3月15日に大阪市に対して2024年統一賃金要求に関する申し入れを行うとともに、その具体化に向けて取組みを進めてきたところである。9月27日、大阪市人事委員会は、月例給について平均で11,631円、率にして2.92%の官民較差があることから、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に給料表の引き上げ改定を行うこととし、一時金については0.1月分を引き上げ、年間で4.6月分とする勧告を行った。給与水準が大きく引き下げられてきたことを踏まえると、本年の勧告結果は当然のものとして受け止めている。今回の勧告内容は、組合員にとって大きな期待を持つものであり、市労連としては人事委員会より勧告された官民較差を踏まえ、給料表と一時金の早急な引き上げ改定と、4月1日遡及分については年内精算を行うべきと認識している。人事委員会が第三者機関であることを踏まえ、労働基本権制約の代償措置である人事委員会の勧告内容を尊重し、その実施を図るべきと認識するところであり、そのうえで数点にわたって市側の考え方を示されたいと思う。保育士及び幼稚園教員については、2015年に独自の給料表が策定され、給与水準が引き下げられた経過がある。保育士及び幼稚園教員の職務の重要性に鑑み、人材確保の観点から待遇改善の必要性、保育所及び幼稚園の運営への影響を考慮し、現行の保育士給料表及び幼稚園教育職給料表の改善を求めておきたいと思う。人事評価制度については、一昨年に生涯賃金への影響を抑制する見直しがなされ、昨年には絶対評価点と相対評価区分の不整合が解消されるなど、一定改善がなされてきた。しかしながら市労連としては、この間、指摘しているとおり、相対評価

そのものが公務になじむ制度ではなく、相対評価の給与反映については即時廃止するよう求めるとともに、職員一人ひとりの能力の違いや各職場事情等を十分考慮したうえで、人材育成のための制度となるよう、引き続き検証・改善を求めておきたいと思う。また、扶養手当について大阪市人事委員会は、給与制度のアップデートの中で、国家公務員と同様に配偶者にかかる手当を廃止するとともに、16歳から22歳の子を対象とした加算額も含め、国家公務員と同水準とすることが適當としたうえで、子にかかる手当を引き上げるとの認識が示されたところである。しかしながら、国とは異なる大都市で働く職員の家庭環境は多様なものとなっており、働くことが困難な配偶者とその家族にとって、配偶者手当は非常に切実な問題である。そうしたことからも、安易に国の制度に追従することなく、大阪市として主体的な対応を強く求めておきたいと思う。教職員における給与制度については、主務教諭の職の設置が行われたが、選考要件を満たさない場合、昇給停止になる可能性があることから、制度の改善を強く求めておきたいと思う。また、教員の初任給水準の引上げに伴い、若年層の昇給幅が抑えられていることから、組合員の執務意欲の低下を招いている。一方で、再任用職員の給与については、定年引上げに伴い、一部の級において大幅に低い水準となることから、給与制度を抜本的に見直すよう求めておきたいと思う。さらに、教職員の長時間労働は、大きな社会問題となっている。人材の確保の観点から、多岐にわたる課題に対する精確かつ総合的な検証を求めておきたいと思う。教職員の士気の高揚が子どもたちの教育条件や教育環境の維持、向上につながることから、こうした状況を十分踏まえた制度の構築を要請しておきたいと思う。給料表構造と昇給制度については、給与制度改革で最高号給が大幅に引き下げられたことにより、多くの組合員が昇級できず、各級最高号給付近に留められており、近年その数はさらに増加している。また、定年引上げに伴い、今後も増加することが想定される。昨年の確定交渉において、本年4月より号給を増設することとなったが、一時的な対策であり、組合員の執務意欲の向上につながるものとはなっていないことから、給与制度のみならず、55歳昇給停止の課題など、昇給、昇格条件の改善を含めた人事・給与制度を早急に構築するよう求めておきたいと思う。また、定年の引上げに伴う高齢層職員の雇用制度については、65歳まで安心して働き続けられる職場環境の整備をはじめ、多様で柔軟な働き方が可能となるような雇用施策の一層の充実を図るとともに、雇用と年金の接続までの給与水準の保障を前提とした給与制度となるよう求めておきたいと思う。課長代理級の職務職責については、非管理職となったにとかかわらず超過勤務命令の命令権者となっているなど、管理・監督者としての業務を担っていることは問題があると認識している。非管理職としての職務を明確にし、それに見合った給与制度とされるよう求めたいと思う。総労働時間の短縮については、コロナ禍以降、時間外勤務時間は減少傾向にあるものの、市労連としては、引き続き業務量に応じた適正な要員の確保がなされるものとは言い難い状況と認識をしている。総務局として、恒常に発生している長時間勤務の是正や賃金不払残業の発生防止に向けた適切な対応と、上限時間を超える長時間勤務を生じさせないよう必要な対応を求めておきたいと思う。さらに、組合

員の疲労回復、健康維持の観点から、勤務間インターバルの確保が図られるよう、必要な対応を求めておきたいと思う。職業生活と家庭生活の両立支援については、休暇・休職制度の取得状況を把握・検証し、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おきたいと思う。また、この間、育児職免の拡充やフレックスタイム制の導入など、多様で柔軟な働き方が可能となる制度改善がなされてきた。今後は、制度浸透のための効果的な取組みを検討するとともに、育児短時間勤務や部分休業も含め、子の年齢に応じた柔軟な働き方を可能とするための措置の拡充など、出産、子育てにかかる制度全般のさらなる改善を求めておきたいと思う。さらに、超高齢化社会の到来を見据え、介護も含めた誰もが不安なく働くことができる職場環境づくりや制度改善を求めておきたいと思う。最後に、団体交渉は労使合意という当たり前の労使間ルールを市側が守らなければ、解決はあり得ない。健全な労使関係の下で労使交渉が行われなければならない。組合員の勤務意欲の向上と、その家族の生活実態を十分踏まえ、本日申し入れた要求内容に関し、大阪市としての主体的な努力と誠意ある対応の下で、労使交渉・合意が図られるよう強く求めておきたいと思う。そのうえで、今後、労使間で主体的に交渉を進めていくに当たり、市側の基本的な考え方を明らかにしていただくよう求めておきたいと思う。

(市)

ただいま、賃金確定要求に関する申し入れをお受けしたところである。この件については、皆様方から、去る3月15日に賃金要求に関する申し入れを、9月27日には本市人事委員会から、職員の給与に関する報告及び勧告が行われたところである。また、年末手当については、この間、各単組から申し入れがなされてきたところである。私ども公務員の人事、給与等の勤務条件については、制度の透明性を確保しつつ、市民に対する説明責任を十分に果たすことが求められている。いずれにしても、本日要求を受けたところであり、今後については、要求内容及び人事委員会からの勧告内容並びに国、他都市の状況等を慎重に検討し、精力的に交渉、協議のうえ、早急に回答を示してまいりたいと考えているので、よろしくお願ひする。

(組合)

ただいま、市労連の申し入れに対し、総務局長より、要求内容及び人事委員会からの勧告内容並びに国、他都市の状況等を慎重に検討し、精力的に交渉・協議のうえ、早急に回答するとの考え方が示された。これまでにも、人事委員会勧告制度が労働基本権制約の代償措置としてある以上、その実施に向けては自主的、主体的に労使で交渉を重ね、決着を図ってきたところである。繰り返しになるが、市労連としては、賃金確定、年末一時金は、労使における自主的、主体的な交渉と合意が図られることが重要であると認識しており、市側の一方的な思いだけでは労使合意はあり得ないことを申し上げ、交渉期間の確保と市側の誠意ある対応を改めて求めておきたいと思う。よろしくお願ひする。