

市総務局人事部給与課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和6年10月11日(金曜日)大阪市職員労働組合連合会(市労連)との交渉の議事録

(組合)

市労連として、昨日2024年の賃金確定要求の申し入れの団体交渉をさせていただいた。まず、小委員会ということで、9月27日に市の人事委員会の報告、勧告もされているので、今後の事務折衝に向けた現時点での検討内容なり考え方等があればお聞かせいただきたいと思っているので、よろしくお願いする。

まず、27日に出された市の人事委員会の報告、勧告に関わる事項であるが、まず給与改定の点、月例のところで較差11,631円、これを解消するための給料表の引上げと、初任給のところ、これは給与制度のアップデートのところで言っていたが、大卒23,800円、高卒21,400円の引上げ、これを給与改定に先行して措置というところが言られている。そのうえで、行政職の給料表のところは、若年層に重点を置きつつ全ての職員を対象に引き上げるということと、行政職給料表以外の給料表についても行政職のところとの均衡を基本として改定、それから再任用職員も準じて改定とも言われているし、保育士のところでいうと、初任給を含んで若年層を中心に引上げというところも言っていた。あと、特別給のところは、0.10月分の引上げをして期末、勤勉に均等配分ということで、会計年度についても常勤職員との均衡を踏まえた支給月数に改定というふうにも言われており、実施時期については、月例のところは初任給を含めて本年4月、特別給は条例公布日ということで言われており、まずこの給与改定の点、現時点での考え方等をお願いしたいと思う。

(市)

昨日申し入れを受けて、人事委員会の勧告については先ほど書記長から紹介があったように、9月27日に実施されたところである。申し入れを受けて以降も内部での議論を進めているところであるが、今、国とか他都市の状況であるとか、10月7日に府も人事委員会勧告が出たが、そういった他都市の状況を慎重に見極める必要があるというところで、現時点で本市の方針を伝えられるようなところではないということがまずある。また、今年度特有の課題としてだが、国において人事院勧告が出て以降、閣議決定がなされないまま今に至っていて、衆議院が解散されて27日に総選挙ということになっている。選挙後の国会スケジュールも現時点で未定であるので、政府としての対応方針がどうなるのか、時期も含めて分からぬ状況にあるので、それも加えて現時点で本市の方針は何も決まってはいないというところである。

(組合)

スケジュール的なところもあるが、引き続き事務折衝も含めて精力的に協議をよろしく

お願いしたいと思う。それから、給与制度のアップデートに関わって手当の関係であるが、まず地域手当のところ、國の人勧でご案内のように大阪市は2級地ということで、現行どおりの16%と言われており、市の人委員会のところでは総務省の検討会で検討されているということで、今後の動向を注視してまいりたいというようなことも言われている。それから扶養手当のところ、これについては子に対する加算額も含めて、國同様の支給水準に見直すということで、配偶者を廃止して加算額の見直し、これらによって生じた原資によって子の手当は引き上げていくということ、経過措置を設けて段階的に実施ということが言われている。それから、通勤手当のところ。國でも支給限度額を15万円に引上げということが言われているが、市の人委員会勧告では広域異動がないというところで、國とは異なる状況ということで改正する必要があると言える状況はないということが言われている。それから、住居手当のところ。國の人院勧告では再任用の住居手当を新たに支給というふうに言われているが、市の人委員会のところでは、転居を伴う異動を前提としないということで、これについても國と同様の改正をする必要があると言える状況にないということが言われているが、それぞれ手当の関係で現時点での考え方等があればお願いしたいと思う。

(市)

こちらについても、人委員会の勧告を尊重するという考え方は基本的にはあるが、本市の方針についてまだ何も決められていない状況であるので、また協議をさせていただき、決まり次第、協議に進んでいけたらというふうに思っている。

(組合)

取扱いが國のところと、昨日、交渉の申し入れの際にも申し上げたが、例えば扶養手当のところでいうと、大都市で働く職員の家庭環境が多様だということで、國に追従することなく、大阪市としての主体的な対応も昨日求めさせていただいているし、通勤・住居のところは國とは異なる状況ということであるが、当然引上げなり引下げとかいろいろなケースがあると思うが、今後折衝の中ではそういった大阪市として主体的に判断をしていくということであれば、そういうところも含めて事務折衝の中で確認をさせていただきたいというふうに思っているので、よろしくお願いしたいと思う。次に、給与・人事管理制度に関する課題ということで、これは人材の確保なり、長時間勤務の是正のところで、人委員会の報告の中でも触れられていた。とりわけ技術職、保育士が、民間とか他都市等の競合が激しくて、なかなか受験者の確保が厳しい状況だというようなところと、昨年も言っていたがDXによる業務のスリム化はあるが、やはり業務量に応じた適切な要員の確保というのが言われている。要員確保のところは、それぞれ市労連の各単組での取扱いになるが、非常に重要な喫緊の課題だと思っているので、それぞれ単組との交渉の中でしっかりと議論していただくようよろしくお願いしたいと思うし、学校園に関わる働き方改

革プランの取組みも少し触れられていた。昨年のこの小委員会の場でも少し確認もさせていただいて、教員の長時間勤務の解消に向けて取組みが進められているというところで、昨年のお話の中で令和5年から第2期のプランが進められているというところもあったので、現状の進捗状況というのか、課題の解消に向けて取り組まれているような点、学校園のところであれば、少し考え方なりお教えいただければと思うので、よろしくお願ひする。

(市)

時間外勤務については着実に減少してきて、どの校種についても着実に減少してきているという状況になっている。取組みであるが、昨年度も申し上げたように、専門スタッフの配置であるとか、今年から新たに全国に先駆けて、産休・育休の代替要員となる特別専科教諭の配置ということで、年度当初に事前に教員を採用することで、産・育休を取られる方が休みやすい環境づくりというのを整えていっているところである。ただ、そうはいうものの、まだ月平均30時間を超えている職員が半数近くいるというところであるとか、過労死ラインとされる月80時間超えという教員がまだ一定数いるというところについては、さらなる働き方改革の取組みを進めていかなければならないというふうに考えている。

(組合)

引き続き、要員確保の点も含めて取り組んでいただけるよう、よろしくお願ひする。それから次に昨日の交渉の中で、要求項目で挙げさせていただいた点に関わる事項で何点か伺いたいと思う。一つは、各級の最高号給付近で滞留している課題ということで、この間、号給増設なり55歳昇給停止の廃止の点について、こちらから要請もさせていただいている。号給増設のところは、令和4年的人事委員会の意見で定年の引上げに伴う昇給機会の確保の観点ということで、一昨年の確定交渉でこの号給増設ということで確認をして、この本年4月から実施をされているところであるが、市労連としてはなかなか一過性のものというか、数年、年数が経つと同じ現象が生じるということになっているので、引き続き今後の方策というのか、ご検討もいただければというふうに思っている。そのうえで、55歳昇給停止の廃止のところであるが、これもこの間、市労連から要求項目を挙げており、昨年も回答の中でいわゆる世代間の給与配分の適正化の観点ということで、平均給与のほうが上昇するということで、そういう観点で廃止は困難だという回答をいただいているが、昨年も人事委員会の意見の中で、この最高号給に達した職員の勤務意欲の維持向上につながるような方策の検討というのも言われていたし、昨年の交渉の中でも市側のほうからは、国・他都市の動向なり、定年引上げにかかる人事院の検討状況を注視していくことでも言われていたので、現時点で何か検討されてる点、今後少しここも含めて事務折衝でもやり取りもさせていただくが、現時点であればお聞かせいただきたいと思う。

(市)

55歳の昇給停止の話であるが、繰り返しにはなるが書記長からも紹介があったように、国からの要請を受けて平成26年から実施しているものになっているが、これを引き上げた場合には平均給与の上昇とか、民間と現在均衡していると言われている年齢階層別の給与水準の均衡が崩れるといったような課題があると現時点では考えており、引き続き協議させていただきたいと思っている。最高号給滞留者の執務意欲の向上、維持向上の要求についてであるが、これもこの間、説明している内容ではあるが、令和2年度から技能職員が従事する職域において、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員の設置であるとか、3級相当級の昇格においては、令和5年度から人事委員会の選考試験において、事務職員と技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分の新設が行われるというところをこれまで取り組んできたところであり、また、給料表についても定年引上げに伴ってではあるが、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点も考慮したうえで、この4月に号給増設をしたところである。詳細については、今後の交渉の中で協議してまいりたいというふうに考えている。

(組合)

よろしくお願いする。それから、要求項目のその他のところで、その他の中で挙げていた職業生活と家庭生活の両立支援の関係で、子の看護休暇の取得要件の拡大ということで要求もさせていただいた。ご承知のように、改正育児・介護休業法が来年の4月1日施行となっており、いろいろと取得要件、柔軟な考え方も出されているので、この点、何か現時点であれば教えていただきたいと思う。

(市)

ご案内のとおり民間労働法制が改正されて、人事院の勧告の中でも触れられている。国からも、この5月末に国家公務員の対応というのも検討していくということで、地方公務員の取扱いについても追って通知するということが連絡があったところであるので、またその辺の通知も踏まえて、また協議をさせていただきたいというふうに思っている。

(組合)

よろしくお願いする。あと、人事評価制度のところ、昨年の交渉の中で相対評価の分布割合の見直しということで、市労連が求めていた絶対評価点と相対評価区分の不整合については解消がされたということで、ただ、市労連としては、相対評価の給与反映については廃止を求める立場というのは変わっていないので、その点を改めて表明をさせていただきたいと思う。そのうえで、今年度の人事委員会の意見の中で、運用面において、なお課題が残っているということで、評価結果の納得性を高める必要があるというところも言われている。この点に関わって、現時点もしくは今後、何か検討されている部分があれば教えていただければと思う。

(市)

おっしゃっていただいたとおりで、職員基本条例のほうを改正して、相対評価の区分のところを柔軟にできるようにしたというところで、昨年度の人事評価結果の毎年取っているアンケートの結果を見ても、今まで相対評価区分の納得度というところは8割まで届いてなかつたが、昨年度の結果についてはそこも8割を超えてきているという、納得度としては高まってきたのかなと思う。一方、人事委員会からも意見があったとおり、きちんとその評価結果に対する説明がなされていないという不満もあるというところで、その点については我々も、これまで意見としてはもちろんあったので、評価者研修等で評価者としての責務というところもきちんと分かっていただくように、研修等も実施してきていたところである。今後も引き続き、研修等においてそういうところも申し上げていくなり、制度を実施するときの周知等でもきちんと伝えていくということは、引き続きやってまいりたいと思っている。

(組合)

幾らか私のほうから質疑をさせていただいたが、各単組の書記長の皆さんも出席いたいているので、それぞれもしあればお願ひしたいと思う。

保育士の給料については言及されているが、保育士にしても幼稚園の先生にしても介護の仕事にしても、民間で給与の低い女性のする仕事だという差別的な視点から給与が低く抑えられてきていると思う。そういう部分で、公務員の給与として同じような考え方でいいのか、女性がする仕事だから給与が低くていいんだというそういう方は間違ってるんじゃないかなというふうに考える。2点目、教育職2級の再任用の給料、これも特2級、最高号給のあたりでは1万円ぐらいしか現役世代の給料が変わらないのに、なぜ再任用になったら2万開くんだと。やはり、定年延長が始まつて7割より低い水準に抑え込まれているということは、仕事は教員も定年までほぼ、ほとんどの人が2級にいて、仕事の内容は変わらない。60過ぎたからといって、何らやることは一緒である。それで7割でちょっと落ち込んだ、モチベーションが下がつて、再任用に移つたらさらに下がるのか、ボーナスは半分ではないかと。そういう部分で言つたら、月例給だけでももうちょっと7割に近づけていただけるよう努力いただけたらなというふうに考えている。以上である。

(市)

1点目の幼稚園の給料が低いというところの女性差別ではないかというところであるが、こちらについては人事委員会の勧告を鑑みながら検討してまいりたいというふうに考えている。もう一点の2級職員の7割に満たないというところについては、昨年度も要望があり、こちらとしても強く受け止めている。対応については検討させていただき、単組協議の場において協議してまいりたいというふうに考えている。

(組合)

先ほど人事評価の相対区分のところ、アンケート結果で8割の方が納得していたということで、アンケートの集計の数字であるが、全職員の何パーセントの方がアンケートに答えられたのかというのを教えていただけるか。

(市)

今年は52.、小数点以下が今はぱっと出てこないが、50%は超えてきているというところである。

(組合)

分かった。

交渉のスケジュール、先ほど給与課長からもあったが、確かに衆議院の解散があって、おそらく国の給与法の改正はずれ込むんだろうというふうにも考えている。ただ、それらについては昨日の団体交渉でも申し上げたように、4月遡及の改定については早急に実施をして、遡及分については年内精算ということで求めている。2021年も同様の状況があつたときに、国の給与法の改正を待たずに年内に取扱いをしたということもあるので、その点も含めて非常にスケジュール的な点もあるが、市労連としては年内精算に向けて事務折衝を進めていきたいというふうに考えているので、協議のほうよろしくお願ひする。加えて、なかなか日程感が、もう10月に入っていて、おそらく例年どおりでいくと条例改正に向けた山場は11月の初旬になるかなと思っているので、日程も迫っているので精力的に事務折衝をやっていただけたらと思うので、どうぞよろしくお願ひしたいと思う。

(市)

要求いただいている年内精算ということでいうと、ご紹介があったとおり、11月中に条例の議決が必要になるので、ヤマ場は11月の初旬がめどなのかなと思っている。とは言いながら、方針がまだ決められていない状況ではあるが、事務折衝においては、人労どおりの改定を仮に実施するとした場合ということで進めさせていただきたいというふうに思うので、どうぞよろしくお願ひする。

(組合)

引き続き、よろしくお願ひするということで、小委員会交渉は終わりたいと思う。