

市総務局長以下、市労連執行委員長以下の本交渉

令和7年1月16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

(市)

では、始めさせていただく。賃金確定要求のうち、給与改定に関わる項目については、11月8日に提案させていただき、合意をいたしましたところである。以降、その他の要求項目については、引き続き協議をしてきたところだが、本日はこれまでの協議内容を踏まえ、賃金確定要求に対する回答を行いたいと思うので、よろしくお願ひする。それでは、内容については各課長からご説明させていただく。

それでは、回答内容について今年度の回答のポイントとなる項目について、抜粋して説明させていただく。なお、要求内容の読み上げは省略させていただき、基本的に所管の課長から回答するが、複数課にまたがる項目については、まとめて回答を行うのでよろしくお願ひする。要求項目1番などの給料表の関係については、11月8日に提案したとおりである。2番の諸手当についてであるが、国における給与制度のアップデートを受けた本市の対応として、本市人事委員会の勧告内容に基づき、別紙のとおり扶養手当を改定する。また、扶養手当が勤勉手当の支給月数の基礎に含まれるため、扶養手当の改定に伴った令和7年度の勤勉手当の支給月数についても、併せて別紙のとおり提案させていただく。4番(6)の55歳昇給停止についてであるが、55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると廃止は困難である。10番の昇給・昇格条件の改善等を含めた人事給与制度の構築についてであるが、令和2年度からは技能労務職2級への昇格条件の改善として、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員を必要に応じて設置しており、行政職3級相当級への昇格では、令和5年度より人事委員会の選考試験において、事務職員、技術職員で、実務能力、職場への貢献をより重視した区分での試験が行われるなど、最高号給に滞留する職員のモチベーションの維持・向上につながる取組みを実施しているところである。また、給料表については、本市人事委員会の意見を踏まえ、令和6年4月1日に号給を増設している。

17番の勤務時間については、ワークライフバランスの観点から、本市としても重要な課題と認識をしており、今後も時間外勤務の縮減を図るとともに、年次休暇の取得勧奨に努めてまいります。また、令和5年度には大阪市働き方改革実施方針を策定し、安心して働くことのできる魅力ある職場を目指し、風土、制度、ツールの観点から具体的な取組みを進めることとしている。については、新たに妊娠障害休暇及びつわり休暇の改正を別紙のとおり提案をする。18の6、職業生活と家庭生活の両立支援について、また、18の7、臨時・非常勤職員及び任期付職員の勤務・労働条件については、国家公務員及び民間における制度改革等を踏まえ、仕事と生活の両立支援の拡充等をするため、子の看護休暇の改正、会計年度任用職員の子の看護等休暇、出生サポート休暇、短期介護休暇の改正、超過勤務の免除

の対象の改正、臨時の任用職員及び会計年度任用職員の病気休暇の改正を実施したいと思うので、別紙のとおり提案をする。

以上、私どもとしての精いっぱいの回答であるので、よろしくお願ひする。

(組合)

市労連は、10月10日の第1回の団体交渉の申し入れ以降、組合員の賃金・勤務・労働条件改善に向け、事務折衝、小委員会交渉を精力的に積み重ねてまいった。月例給及び一時金に関しては、11月8日の第2回団体交渉で既に確認をしており、本日は2024年賃金改定要求に関する残る課題について、この間の交渉協議を踏まえた大阪市の回答が示されたところであるが、改めて市労連としての考えを申し上げたいと思う。まず、人事給与制度については、2012年の給与制度改革以降、多くの組合員が昇給・昇格もできずに各級の最高号給の適用を長年受けている。市労連として、現行の給与水準を回復させたうえで、組合員の勤務意欲の向上につながるよう、昇給・昇格条件の改善を含めた人事給与制度の構築を求めてきたところである。こうした状況の中、人事委員会からの意見に基づいて、昨年4月より8号給の号給増設及び技能労務職2級班員の上限号給を5号給引き上げることになった。市労連としては、号給の増設については一時的な対策でしかなく、具体的な解決にはつながらるものであると認識である。昇給・昇格条件の改善も含めた人事給与制度について、早急に構築するべきと認識するところであって、改めて大阪市としての考え方を示されたいと思う。また、55歳昇給停止の課題については、定年の引上げに伴って10年間の昇給が抑制されることとなり、高齢層職員のモチベーションの低下は必至である。さらに役職定年により、60歳以降は管理監督職以外の職となることから、大阪市全体はもとより、とりわけ組合員層における高齢層職員の占める割合が増加し、今後はさらに多くの職員が対象となる。そうしたことから、高齢期の働き方にも影響することから、引き続き55歳昇給停止の廃止を強く求めるとともに、これらに対する大阪市としての認識を示されたいと思う。諸手当に関わっては、今回大阪市より国家公務員と同水準となるよう、扶養手当を改定するとの提案があったところである。内容については、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を引き下げたうえで、子にかかる手当を引き上げるとし、改定については段階的に実施するとの考え方が示された。しかしながら国とは異なる大阪市、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、特に配偶者にかかる手当の廃止については、育児や介護等で働くことが困難な配偶者とその家族にとって、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るとともに、これらに対する大阪市としての認識を示されたいと思う。人事評価については、市労連として、この間公平・公正な人材育成のための評価制度となるよう求めてきたところである。人事評価結果の給与反映については、この間の交渉において生涯賃金への影響を考慮した改正や、絶対評価点と相対評価区分の不整合が解消される改正が行われてきた。こうした制度改善については、市労連が

長年指摘してきたことからすると、当然のことと認識をしている。また、制度導入以降における不整合による生涯賃金への影響は解消されていないことを改めて指摘をしておきたいと思う。そのうえで市労連としては、引き続き相対評価そのものが公務になじむ制度ではないという認識であって、相対評価の給与反映については廃止を求める立場であることを改めて表明しておきたいと思う。保育士の労働条件については、2015年以降給与水準が引き下げられ、職員のモチベーションが低下している。その職の重要性とともに、保育料の無償化対象の拡大による需要の増大が想定され、保育士の確保の観点からも、現在の給与水準について検証すべきであると認識しているが、大阪市の考え方を示されたいと思う。教職員については、この間の講師不足により、学校園現場では大きな支障が生じている。教育委員会は、講師不足の解消に向けて大阪市独自の特別専科教諭を採用するなど一定評価はするものの、今年度においても講師不足は解消されていない。子どもの教育・保育を保障するためにも、さらなる改善を求めておきたいと思う。長時間勤務については、その解消に向けて第2期学校園における働き方改革推進プランが出されているが、いまだ長時間勤務の解消には程遠い状況にある。定数の増も含めて、早急な改善を求めておきたいと思う。給与制度については、これまでも主務教諭の職の設置及び初任給水準の引上げが教員の執務意欲の向上や優秀な人材確保につながっているかどうかの正確な検証を求めてまいったが、いまだ回答がなされていない。2018年度より新たに導入された人事評価制度については、人材育成と執務意欲の向上を目的としていることに合致しているかについて、引き続き教職員へのアンケート実施等による検証を行うよう求めておきたいと思う。賃金をはじめ、勤務・労働条件を維持・向上させることが教職員の士気向上につながり、ひいては全ての子どもにより一層きめ細やかな教育・保育が受けられることから、大阪府からの権限移譲により、引き下げられた労働条件の残る課題の解決も含めて、引き続き誠意を持って協議を行うよう求めておきたいと思う。災害時における対応については、災害対応における基本的な考え方として、原則的な取扱いが示されているが、その部分での取扱いの相違など、課題が生じた場合には、改めて整理に向けた対応を求めておきたいと思う。課長代理級の課題については、この間、職務・職責を明確にするとともに、それに見合った処遇の改善を求めてまいった。特に研究職の課長代理級に関しては、非管理職となると同時に、下位級の給料表に移行させられたことから、新たな給料表の作成も含めて、処遇改善を求めてきたところである。研究職については、府市統合による独立行政法人化に伴って、課長代理級の新たな給料表も作成をされている。こうした状況を踏まえるならば、市側回答については極めて不満と言わざるを得ない。今後も研究職における課長代理級はもとより、課長代理級全般にわたる処遇改善に向けて、引き続きの協議を行うよう求めておきたいと思う。超過勤務時間の縮減については、2019年4月より超過勤務命令の上限が規則で定められたところであり、現在その規則に沿って運用されていると認識をしている。総務局として、恒常に発生している長時間勤務の是正や、賃金不払い残業の発生防止に向けた対応とともに、適切な勤務時間管理はもとより、業務執行体制の構築も含めて、引

き続き年間総労働時間の縮減を求めておきたいと思う。傷病手当附加金の廃止に伴って、休職期間中における6か月の無収入期間の解消については、具体的な回答が示されていない。職員に無収入の期間を生じさせないよう使用者の責務として引き続き対応を検討するよう求めておきたいと思う。ハラスメントの課題については、職場の人間関係なども含め、様々な要因があることから、迅速かつ慎重な対応が必要である。職場におけるあらゆるハラスメントをなくすべきであるとの認識の下、所属任せにせず、大阪市総体として取り組み、働きやすい職場環境の実現に向けたさらなる改善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かかる、市労連として、この間、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きたところである。これまで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行われてきたところであるが、引き続き、職場状況等を十分に把握するとともに、誰もが取得しやすい職場環境づくりに取り組むよう求めておきたいと思う。一方で、様々な制度改正等により勤怠管理等が非常に複雑化・煩雑化していることから、制度内容の周知徹底はもとより、管理監督職員による対応や利用しやすいシステム構築等、業務負担につながらないよう、総務局としての対応を求めておきたいと思う。休暇制度に関わっては、今回提案のあった子の看護等休暇の取得要件拡大については、一定評価をするものの、入学式や卒業式などの式典に限定されており、子1人に対して数回程度の要件拡大にとどまっている。その他の学校行事への利用について、組合員からの要望も強く、他都市においても要件に含まれる事例もあることから、今後他都市状況や職場状況等を十分に把握されるとともに、両立支援を目的とする休暇制度等の充実改善を求めておきたいと思う。また、男性の育児休業等取得促進も含めて、引き続き妊娠・出産・育児等に関わる休暇等の制度構築はもとより、誰もが安心して出産・子育てができる職場環境づくりに取り組むよう求めておきたいと思う。また、災害時の退勤時における特別休暇や勤務体制の在り方については、具体的な回答が示されていないことから、継続協議としての対応を求めておきたいと思う。業務上の交通事故について、失職に関する分限の基準に特例を設けることは困難との回答であるが、現在公務の遂行が複雑化・高度化する中において、残念にも組合員が誤って事故に関わる事態となることは否定できず、とりわけ業務上であるがゆえにその事故の状況なども配慮したうえでの対応も必要と認識するところである。政令市においては、20市中18市が特例を制定しており、他の自治体においては失職特例を適用し、失職を回避した事例も存在することから、大阪市としても優秀な人材を失うことのないよう、引き続き積極的に検討するよう強く要請しておきたいと思う。以上、大阪市の回答に対して、市労連としての思いを述べたところである。改めて大阪市の認識を示されるよう求めておきたいと思う。

(市)

委員長から様々なご指摘をいただいたのでお答えをさせていただく。まず、昇給・昇格条件の改善を含めた人事給与制度の構築については、この間の交渉において、最高号給の

滞留の解消などの要求をいただいているところである。この点に関して、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級班員を必要に応じて設置しており、行政職3級相当級への昇格では、令和5年度より人事委員会の選考試験において事務職員、技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分での試験が行われるなど、最高号給に滞留する職員の勤務意欲の維持・向上につながる取組みを実施しているところである。また、給料表については、本市人事委員会の意見を踏まえ、最高号給滞留者の勤務意欲の維持・向上という点も考慮し、令和6年4月1日に号給を増設している。55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化を趣旨としており、国における50歳代後半層における官民の給与差の状況を踏まえた昇給抑制の取扱いに準じて、また国からの要請も受けて実施しているところである。国、他都市と均衡した制度となっていることから、今後も国、他都市の動向や定年引上げにかかる人事院の検討状況を注視してまいりたいと考えている。扶養手当の改定については、本市人事委員会において、本市の扶養手当は国の制度を基本として定められており、配偶者を取り巻く社会状況について、本市と国との間で大きな違いがあるとは認められないとされ、国家公務員と同様の支給水準となるよう見直すことが適當と意見されたところである。これらを踏まえ、国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ改定を実施することとする。保育士の給与については、人事委員会の意見を踏まえ、民間の保育士の給与水準に加え、取り巻く諸般の状況を考慮して、新たな給料表を平成27年4月に導入したものであり、今年度は人事委員会の勧告及び意見に基づき、保育士給料表の改定を行ったところである。今後も人事委員会の勧告及び意見を注視しつつ、引き続き協議に応じてまいる。その他にもこの間、交渉を重ねてきたものの、決着に至らなかった項目がある。これらについても引き続き協議に応じてまいりたいと考えている。

(組合)

総務局長より、市労連の指摘に対する認識が示された。組合員の勤務労働条件に関わる課題は確定闘争だけではなく、通年に継続して協議を行うべきであり、市側の誠意ある対応がなければ解決できるものではない。また、大阪市の採用試験への申込者数が減少している状況の中、より良い人材を確保するためには、魅力ある人事給与制度や労働条件、福利厚生事業の充実が必要と認識するところであって、大阪市が使用者としての責務を果たされるよう、市労連としては本日の団体交渉において、これまで交渉で明らかになった課題の解決に向けて臨んでいる。昇給・昇格条件の改善を含む人事給与制度について、大阪市の考え方方が示された。号給増設については、繰り返しになるが、一時的な対策との認識であり、次年度には最高号給に達する組合員が再度発生し、以降増加することから、早急に検討や対策が必要と認識をしている。市労連としては、組合員の勤務意欲向上につながるよう昇給・昇格条件の改善等も含め、あらゆる観点から人事給与制度の構築を行うよう要請をしておきたいと思う。55歳昇給停止の課題について、世代間の給与配分の適正化

の観点から実施しているとの考え方改めて示された。しかしながら、現在、採用される年齢層も幅広く、また職種変更や転任等により、年功的な給与上昇とはならない組合員も多いことから、年齢に応じて一律的に昇給を抑制する世代間での給与配分は公平性に欠けると言わざるを得ない。改めて、55歳昇給停止の廃止を強く求めておきたいと思う。なお、継続協議として扱うこととした課題に関しては、改めて真摯な姿勢と誠意ある対応を要請しておきたいと思う。そのうえで本日示された市側回答については、これまで市労連が求めてきた経過からすると、満足のできる内容とは言い難いところではあるが、2024年の賃金確定闘争における一定の到達点として、市側回答を基本了解し、各単組の機関判断を行ったうえで改めて回答したいと思う。