

## 2024 年賃金確定要求に対する回答

要 求	回 答
<p>1. 給料表</p> <p>給料表については、国・他都市の較差を踏まえつつ、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り扱いを基本とすること。とりわけ、給与制度改革において給料表の制度改悪が行われていることから、職員構成の実態を踏まえ、早期に水準の回復をはかること。</p>	<p>令和 6 年 11 月 8 日に「令和 6 年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>2. 諸手当</p> <p>諸手当については、国・他都市の動向、民間支給状況を見極めつつ、大都市事情を考慮して検討すること。住居手当については、労使合意を前提に持家にかかる手当の回復及び、制度の維持・改善をはかること。また、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はかること。通勤手当について改善をはかること。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、本給繰り入れを基本に支給率の改善をはかること。手当の改廃については、職務の実績を鑑み、慎重かつ適切に対応すること。</p>	<p>住居手当については、令和元年度本市人事委員会から本市における住居手当の在り方について、国や他都市状況等を注視しながら調査・研究していくとした意見が出されているところであり、今後の動向を注視してまいりたい。</p> <p>扶養手当については、人事委員会の勧告を踏まえ、別紙のとおり改定することとする。</p> <p>通勤手当については、令和 4 年 4 月 1 日に認定基準の見直しを行ったところであるが、引き続き制度内容について十分な検証を行うとともに、必要に応じて協議を行ってまいりたい。</p> <p>地域手当については、国等の制度に鑑みると、本給繰り入れを行うことは困難である。</p> <p>また、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、大阪市域に勤務する国家公務員の支給割合が現行から変更がないこと及び総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の報告において、「国家公務員の級地区分・支給割合を基本とすることが適当である。」と言及されていることを踏まえ、引き続き 16%の地域手当を支給する。</p>
<p>3. 初任給基準（中途採用者を含む）については、大都市事情を十分踏まえ検討を行うこと。</p>	<p>令和 6 年 11 月 8 日に「令和 6 年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>4. 格付・昇格・昇給基準</p> <p>(1) 格付基準（臨時期間・前歴の格付基準</p>	<p>格付基準については、令和 2 年度、「職</p>

<p>を含む) の改善・充実をはかること。</p> <p>(3) 昇格枠とりわけ行政職 3 級昇格枠の拡大をはかるとともに、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。</p> <p>(4) 技能労務職 2 級昇格条件の改善をはかること。</p> <p>(5) 行政職 4 級への格付について改善をはかること。</p>	<p>員の初任給の決定に関する規定」を改正し、試験区分より下位の学歴を有する者で、下位の学歴の初任給基準から外部経歴を加算する方が有利な者については、外部経歴を加算できることとしたところである。</p> <p>行政職 3 級相当級については、この間、主務の級に位置づけ、人事委員会の選考試験を行うこととしたこと、若手職員の職務意欲の向上・モチベーション付与の観点から、所属推薦を廃止し、昇格選考要件を満たした者すべてに受験機会を与えたこと、社会人経験者等の 3 級昇格にかかる必要在級年数を短縮したこと、昇格選考要綱の非該当要件から、育児休業及び介護休暇を外したことなど、大きな変更を行ってきたところである。また、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ている。</p> <p>技能労務職 2 級への昇格条件の改善として、令和 2 年度より、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いるところである。</p> <p>また、業務主任、行政職 4 級への格付については、任用を伴うものであり、能力・実績に基づき適材適所の観点から任用を行っているところである。</p> <p>昇格については、今後とも課題認識を持ちながら、定年の引上げに伴う影響も踏まえ、職員の士気高揚といった観点から引き続き研究してまいりたい。</p>
<p>(2) 休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善をはかること。</p> <p>(6) 定年引き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。</p>	<p>休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難である。</p> <p>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。</p>
<p>5. 専門職の給料表については、他都市・人事院勧告の較差水準を踏まえつつ、大都市事情を考慮して検討すること。特</p>	<p>令和 6 年 11 月 8 日に「令和 6 年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>

に、看護師については人材確保の観点から検討すること。また、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はかること。	令和6年11月8日に「令和6年度給与改定等について」として提案したとおりである。
7. 保育士については、その職の社会的重要性や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はかること。また、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。	令和6年11月8日に「令和6年度給与改定等について」として提案したとおりである。 行政職3級相当級への昇格については、この間、行政職と同様の変更を行ってきたところである。今後とも、保育士の昇格制度について、職員の士気高揚といった観点から引き続き研究してまいりたい。
8. 教職員の給料表及び勤務労働条件については「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」や「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の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。	教職員の給与・勤務労働条件については、本市人事委員会からの意見を踏まえ、原則、市制度を適用し、学校現場特有の課題については引き続き誠実に対応してまいりたい。 なお、今年度の教育職給料表については、令和6年11月8日に「令和6年度給与改定等について」として提案したとおりである。
9. 課長代理級については、その職務職責を明確にするとともに、それに見合う給与制度とすること。	課長代理級の職務職責については、その職務内容等から判断している。 課長代理級の給与制度については、本市人事委員会報告を踏まえた見直しを平成27年4月に実施したところである。
10. 職員が不安なく職務に専念できるよう、昇給・昇格条件の改善等も含めた人事・給与制度を早急に構築すること。	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り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。
11. 一時金の支給方法の改善をはかること。	期末・勤勉手当の職務段階別加算制度については、平成19年6月期から、職務・

	<p>職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要件とすることを改めたところであり、改正は困難である。</p>
<p>12. 人事評価制度については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、組合員の十分な理解の下に人材育成のための制度となるよう検証・改善を行うこと。</p>	<p>人事評価制度については、職員に対する公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要であることから、平成 25 年度から評価結果を職員全員に開示することとしているところであり、開示面談の場を通じて、職員の強みや弱みについて上司と部下で話し合うことで人材育成に資するものと考えている。</p> <p>また、人事評価制度の理解を深め、評価技法を高めるとともに、よりマネジメント能力の向上につなげるため、新任係長研修のプログラムに新任係長及び新任部門監理主任を対象とした「評価者研修」を組み込み実施しているところであり、被評価者に対しても、制度の一層の理解、納得性の向上を図ることを目的として、「e ラーニング」を実施するなど、人材育成としての制度理解の向上等に努めてきたところである。</p> <p>これまで実施してきた職員アンケートの結果や、人事考課結果の経年的な変化等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため、相対評価の分布の割合を固定化した制度の見直しを行った。</p> <p>今後も、人事評価制度全般について検証を行い、必要に応じて制度改善を図るなど、公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保に努め、職員の十分な理解が得られるよう努めてまいりたい。</p>
<p>13. 「職員基本条例」に基づく相対評価による給与反映は即時廃止すること。また、人事評価結果の昇給制度への活用は、給与制度改革の実施に伴い、評価結果が昇給に反映されない組合員が多数存在することも踏まえ、慎重に検討を行い十分な交渉・合意により改善をはかること。</p>	<p>人事評価の給与反映については、大阪市職員基本条例においても、「人事評価の結果は、任用及び給与に適切に反映しなければならない。」としており、さらには「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。」と規定しているところであるが、これに関しては、人事評価結果を活用しつつ給与反映</p>

	<p>方法等を工夫することが、頑張っている職員に報いることであり、そのことが職員のやりがいや、ひいては市民サービスの向上につながるものと考えている。</p> <p>令和5年度には、人事委員会からの意見や職員アンケートの結果を踏まえ、職員の資質、能力及び執務意欲の向上に一層つながる給与反映とするため、相対評価の分布の割合を固定化した制度の見直しを行った。</p> <p>引き続き、人事委員会からの意見や職員アンケートを踏まえ、職員の執務意欲の向上の観点から、検証・検討を行うとともに、今後も協議を行ってまいりたい。</p>
14. 職員基本条例に基づく分限処分は行わないこと。	<p>職員の分限処分については、地方公務員法や大阪市職員基本条例の趣旨に従い、公務能率の維持及びその適正な運営の確保が図れるよう評価の内容や勤務実績等を踏まえ、総合的に勘案のうえ、適切に対処していく。</p>
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。	<p>失職に関する分限の基準については、他都市の状況、これまでの総務省の見解や指導、地方公務員法の趣旨からして、特例を定めることは困難である。</p>
16. 夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率の改善をはかること。	<p>夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率については、本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえると、改善を図ることは困難である。</p>
17. 勤務時間については、ワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ、労使合意を前提に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。	<p>職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス等の観点からも時間外勤務の縮減は重要な課題であり、時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、時間外勤務に上限時間を設けるとともに、ノー残業デーや定時退庁等の取組を進めてきたところである。今後も、使用者の責務として日常的に効率的な業務の進行管理を十分に行うなど、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、総労働時間の縮減に向けた取組を進めてまいり。</p> <p>勤務間インターバルについては、人事院において行われている調査・研究の状況や他都市、民間の動向を注視してまいりたい。</p>

	<p>なお、令和5年には「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めざし、風土・制度・ツールの観点から、具体的取組を進めることとしている。</p> <p>令和6年度は、「サテライトオフィスの拡充」「年度途中採用の実施」「軽装勤務の通年化」などの取組を実施してきた。</p> <p>今後の取組として、「妊娠障害休暇及びつわり休暇の改正」を実施したいので、別紙のとおり提案する。</p> <p>引き続き、実施方針を踏まえた取組を進めてまいりたい。</p>
<p>18. その他</p> <p>(1) 職員の福利厚生については、制度設立の意義を踏まえるとともに、地方公務員法42条の使用者責任（義務）に基づいて、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」「組合員の働き甲斐」につながる福利厚生制度の確立・充実をはかること。</p>	<p>職員の福利厚生については、職員の士気の高揚や勤労意欲の向上を図りつつ、職員がその能力を十分に発揮し、安心して公務に専念できる環境を確保する観点からもその果たす役割は重要であると認識している。</p> <p>本市においては、平成22年度に国において公表された「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」の内容に留意するとともに、地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ、職員の心身の健康の保持増進、生産性・能率の維持向上、労働作業環境の整備、家庭生活の安定等を目的として福利厚生施策を実施してきたところである。</p> <p>今後も適正かつ公正な福祉厚生制度の実施に向け、取り組んでまいりたい。</p>
<p>(2) 休職者の生活保障の観点から支給内容などの改善をはかるとともに、傷病手当金附加金廃止の代替措置を講じること。</p>	<p>休職者の給与については、平成29年2月に大阪市職員共済組合の傷病手当金附加金の廃止があったという事情はあるものの、国・他都市の制度を鑑みて一定の措置を講じているため、支給期間の延長及び支給率の改定は困難である。</p> <p>復職支援事業については、引き続きその充実・強化に取り組んでまいりたい。</p>
<p>(3) 近年の休職者の実態を踏まえ、「大阪市職員心の健康づくり計画」を十分に踏まえたメンタルヘルス対策の一層の充実をはかること。特に、心の健康の保持・増進の観点から職場における勤務環境の改善をはかること。また、職場にお</p>	<p>休職者のうち心の健康問題による休職者の占める割合が依然として高い状況下において、メンタルヘルス対策は積極的に取り組むべき重要な課題であると認識している。</p> <p>そうしたことから、令和3年3月に策定</p>

<p>けるあらゆるハラスメント対策について、相談体制のさらなる充実など、防止に向けた取り組みの充実をはかること。</p>	<p>した「大阪市職員心の健康づくり計画」に基づいて引き続き、職員相談事業や啓発活動、早期発見や適切な対応に向けた職員への教育・研修等、心の健康づくり対策に計画的に取り組む、一層の充実を図ってまいりたい。</p> <p>また、心の健康の保持・増進、円滑な復職支援事業実施の観点からも職場環境改善は重要であることから、ラインケア研修等の機会を通じて、その意義や具体的な取り組み方を示し、各職場の安全衛生委員会等においても問題点の把握や協議ができるよう、今後一層支援してまいりたい。</p> <p>ハラスメント防止については、服務研修等を通じて職員の意識向上を図るとともに、令和6年3月に外部通報窓口を設置し、ハラスメントの各種相談体制の整備等に取り組んでいるところである。</p> <p>また昨年度に引き続き、「服務規律刷新プロジェクトチーム会議」において「ハラスメント事案の発生防止」を市長部局における重点取組項目の一つとして設定し、特に全職員向けの服務研修における内容充実等の取り組みを実施したところである。</p> <p>今後も引き続きハラスメント防止に向けた取り組みを実施してまいりたい。</p>
<p>(4) 休暇・休職制度の運用改善をはかり、現行の休暇・職免制度の改悪を行わないこと。また、各制度において取得しやすい職場環境の整備をはかるとともに災害時における休暇制度を構築すること。</p>	<p>休暇・職免制度については、情勢に応じて適宜必要な改正を行ってきたものであるが、災害時における休暇制度の構築も含め、今後も国や他都市、民間状況の動向を踏まえるとともに、職場の利用状況を把握するなど、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。</p>
<p>(5) 定年引上げに伴い、高齢層職員の雇用制度については、業務実態を十分に踏まえ、65歳まで安心して働き続けられる職場環境の整備をはかるとともに、多様で柔軟な働き方が可能となる雇用施策の一層の充実をはかること。また、制度完成までの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、雇用と年金の確実な接続と生活できる給与水準を前提とし、十分な労使交渉のもと再任用制度の充実・改善をはかること。</p>	<p>高齢期の働き方については、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度導入により、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながっていると認識しているところであり、今後、運用実態の注視・把握に努めていくこととし、安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続けるための職場づくりについて継続して協議してまいりたい。</p> <p>また、本市における公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う年金不支給</p>

	<p>期間への対応については、定年の段階的な引上げ期間中、定年から 65 歳までの間の経過措置として、従前の再任用制度と同様の制度を暫定的に存置する暫定再任用制度を活用しているところである。</p> <p>暫定再任用制度の運用にあたっては、業務執行体制における要員の調整と密接に関わり、また、職場実態等についても異なることから、勤務労働条件に係わる諸課題が発生する場合については、各単組での協議として取り扱っていく。</p>
<p>(6) 職業生活と家庭生活の両立支援については、特定事業主行動計画の周知徹底と、計画の推進をはかるとともに、支援制度の充実・改善を行うこと。また、両立支援を目的とする休暇・休業制度などの検証を行い、勤務環境の整備をはかるとともに、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。</p>	<p>職業生活と家庭生活の両立支援策については、育児休業の取得回数の拡充、出生サポート休暇の新設などに加え、非常勤職員に係る制度改善など、国や他都市、民間の動向等を踏まえて休暇・休業制度の整備を図ってきたものである。</p> <p>本市では、特定事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組、安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり、女性職員の活躍推進に向けた取組について推進することとしており、時差勤務制度、テレワーク制度、フレックスタイム制などを活用することで、職員の働く時間、働く場所の柔軟化を図ってきている。</p> <p>「仕事と生活の両立支援等にかかる勤務条件制度の改正」を実施したいので、別紙のとおり提案する。</p> <p>今後とも事業主の責務として、特定事業主行動計画に基づく取組を推進するとともに、管理者層に対する研修を継続し、男性職員の育児休業等の取得促進を進めるなど、職員が様々な働き方を選択することができる環境づくりに努めてまいりたい。</p>
<p>(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、地方公務員法改正の趣旨などを踏まえた改善を行うこと。会計年度任用職員制度については、正規職員との権衡を確保するとともに、賃金水準の改善を行うこと。また、再度の任用に関わって、不安定な雇用と</p>	<p>任期付職員の給与については、総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の支給方法については、月途中で採用された場合等の特例を設けているところである。</p> <p>会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、総務省通知等を参</p>



<p>ならないよう、業務実態に応じた任用とすること。任期付職員制度については、職の流動化や人件費抑制を意図する運用を行わないこと。</p>	<p>考に他都市との均衡を考慮して設計したところであるが、再度の任用の取扱いについては平等取扱いの原則を踏まえる必要があると考える。</p> <p>引き続き運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。</p> <p>なお、臨時的任用職員及び会計年度任用職員の病気休暇について、要求項目 18(6)のとおり提案する。</p>
<p>(8) 災害時における交通費の自費負担をはじめ、勤務体制の整備をはかること。</p>	<p>災害発生時における勤務時間、費用負担等については、「災害対応における基本的な考え方」として、原則的な取り扱いを示しているものであるが、個別事象にかかる対応を含めて、必要に応じて協議を行ってまいりたい。</p>
<p>19. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大対応で得た経験を踏まえ、今後起こりうる新興感染症に対し、市民及び職員の安全を確保するためにも、業務執行体制の構築はもとより、職員が安心して業務に従事できるよう、職場環境の整備や制度の充実をはかるとともに、業務実態を踏まえた手当等の措置を講じること。</p>	<p>業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、総務局として、状況に応じて各所属と連携を図ることで、適正な業務執行体制を構築していく。</p> <p>職員の労働安全衛生管理に係る責務は各所属長が担っていることを踏まえ、感染症予防について、各所属の安全衛生委員会等において協議され、職場実態に応じて対策が適切に講じられるよう、職員の健康管理、安全管理等について情報発信等に取り組んでまいりたい。</p> <p>新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、令和 5 年 5 月 8 日から感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律上の位置付けが 5 類感染症となり、国家公務員における新型コロナウイルス感染症の特例措置が廃止されたことから、本市においても同様に廃止している。</p> <p>今後新たな感染症が発生した場合には、適宜国、他都市状況も踏まえ検討をしてまいりたい。</p>