

令和7年度 技能職員の勤務労働条件について 回答案（交渉事項）

| 要求 | 回答 |
|---|--|
| <p>2. 経営形態の変更及び事務事業の見直しに伴う組合員の身分・勤務労働条件の変更については、本部一総務局間及び、支部一所属間において労使合意を基本に、十分な交渉・協議を行うこと。</p> | <p>経営形態の変更及び事務事業の見直し等については、関係所属において、検討を行っているところであり、提示すべき内容が生じた場合には、各所属から支部に対して、お示しすることとなる。</p> <p>経営形態の変更後の市民サービスへの影響等については、関係所属において、検証を行うことは、必要であると認識しているところであり、総務局としても、状況把握をした上で、関係所属と連携を図り、必要に応じて、本部と交渉を行ってまいりたいと考えている。</p> <p>また、労使交渉において確認した内容については責任をもって対処することは当然のことと考えており、大阪市として誠意をもって対応していく。</p> |

| 要求 | 回答 |
|---|---|
| <p>4. 市民サービスの充実と、公共サービスの円滑な業務を遂行することはもとより、多種・多様化する市民ニーズに即応するため、技能職員の持つ知識や技能・技術や経験を最大限活かせるよう、組合員の勤務労働条件の改善について、本部 - 総務局間及び、支部 - 所属間で労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。</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、総務局としても、職員が高齢化し、市民サービスの充実、組織の活性化、職員の士気向上、大規模災害時に市民の安心安全を確保するために果たすべき危機管理などに課題があることは認識している。市民サービスの低下をきたすことのないよう、必要に応じて、関係所属と連携を図り、様々な観点から検討し、より効果的な業務執行体制を構築していく。</p> <p>新・市政改革プランにおいても掲げている人員マネジメントの推進をしながら、災害時対応など公の責務を果たすという観点から、将来にわたって持続可能な業務執行体制の構築に向けて、最低限必要となる部門ごとの技能職員数を精査したうえで、職員の高齢化や技術の継承等の課題を踏まえ、令和5年度から継続的な採用を再開している。</p> <p>引き続き、勤務労働条件に影響する内容については、総務局－本部間及び所属－支部間で誠実に交渉を行っていく。</p> |

| 要求 | 回答 |
|---|--|
| <p>5. 組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう、技能労務職給料表1級から2級への昇格条件を早急に改善するとともに、55歳以上の昇給を再開すること。また、2級班員制度については、都度の検証を行うことはもとより、より良い制度となるよう受験資格の緩和を行うなど、必要な改善を図ること。その様なことを踏まえ、職務・職責に応じた給与制度となるよう、昇給・昇格条件の改善を含め総合的な人事給与制度を早急に構築すること。</p> | <p>技能労務職給料表2級については、現在、業務主任への任用又は2級班員への昇格を伴うものであり、業務主任については、その選考にあたっては、能力・実績を勘案した上で、適材適所の観点から任用を行っている。</p> <p>総務局としても、職員の職務意欲については重要と考えており、今年度についても、技能職員が従事するすべての職場を対象として、各職場の現在の業務実態を踏まえた対応を行ってまいりたい。</p> <p>2級班員制度については、各所属との十分な連携を図りながら、職員の士気向上といった観点、また幅広い年齢層で採用を行っていることも踏まえ、受験資格の見直しを検討するなど、誠実に対応を図ってまいる。</p> <p>引き続き、必要に応じて、他都市の状況を把握し、昇格条件の改善に向けて、皆様方と協議してまいりたい。</p> |
| <p>10. 会計年度任用職員制度については、勤務労働条件をはじめ処遇改善に向け、引き続き、労使で十分な交渉を行うこと。</p> | <p>会計年度任用職員については、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> |

| 要求 | 回答 |
|--|---|
| <p>11. 高齢層職員の雇用制度のあり方については、国とは異なる技能職員の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と、多様で柔軟な働き方が可能となる雇用制度の確立と現業管理体制の活性化に向け、主任の選考基準を改善するなど労使での十分な交渉・協議を行うこと。さらに、定年退職後、再就職を希望する全職員の雇用を確保するとともに、再任用制度の充実・改善を図ること。</p> | <p>高齢層職員の雇用制度については、定年を段階的に引き上げ、また60歳以降の多様な働き方のニーズに対応するため、定年前再任用短時間勤務制を新たに定めたほか、定年の段階的な引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、これまでの再任用制度と同様の制度を暫定的に存置している。任用に関する具体的な要件については、勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務を遂行できると認められる者の中から、選考により任用することとしている。</p> <p>また、加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事などのため、高齢者部分休業を導入している。</p> <p>引き続き、必要に応じて、勤務労働条件に関する事項については、協議してまいりたい。</p> |
| <p>12. 新型コロナウイルスの感染拡大で得た経験を踏まえ、今後の新興感染症等からの感染防止をはじめ、あらゆる災害から市民および職員の安全を確保するためにも、業務執行体制を構築することはもとより、職員が安心して業務に従事できるよう、労働安全衛生面に十分配慮した職場環境の整備を図るなど、最大限の対策を講じること。</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、各所属において様々な検討を行っているところであり、総務局としても、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> |