

市総務局人事部給与課長代理以下、市労組連執行委員長との予備交渉

令和7年3月19日(水曜日)大阪市労働組合総連合(市労組連)との交渉の議事録

(市)

それでは、ただいまより令和7年度給与改定等にかかる予備交渉を始めさせていただく。まず、交渉議題だが、令和7年度給与改定等についてということで、交渉日程については、市労組連からの申し入れの本交渉として、令和7年3月26日水曜日18時30分から。場所は、こちら本庁舎4階、第1、第2共通会議室とさせていただく。交渉メンバーについては、市側は総務局人事部課長以下、給与課長以下、教育委員会事務局ということでお願いをしたいと思う。

(組合)

願います。

(市)

それでは、例年、要求項目について、交渉事項とそうでないものを、いわゆる管理運営事項等が含まれおり、要求そのもの否定するわけではないが、交渉事項に関わることしか協議ができないということについては、ご理解をいただきたいと思う。それでは、詳細については、各担当から確認をさせていただく。

それでは、まずは給与課の本給部分のほうから確認をさせていただく。確認に入らせていただく前に、全体的な話としてだが、去年の秋の確定要求の交渉の際にも、お伝えはさせていただいたが、今回の要求書の中にも、大阪万博中止関係要求みたいな、職員の勤務労働条件以外の内容も、要求項目の中に入れていただいている。要求そのものを否定しているというわけではないが、地方公務員法であったりとか、労使関係条例であったりとか、そういったものに基づいた交渉ということになるので、あくまで交渉の項目となるのは、職員の勤務労働条件に関する内容ということをご理解をいただきたいというふうに思っている。そのうえで具体的な内容についてだが、まず、給与課本給部分の項目で管理運営事項に当たるものはない。何点か確認したいことがあるので、願います。まず、13番の人事評価について。ページでいうと4ページのところだが、ここに(1)で、懲戒処分者に対して二重罰を課すような対応を改めること。懲戒処分者に対して行政職1級第5区分の昇給号級数を2号級から昇給なしとする取扱いが云々と書かれているが、これ、秋の交渉のときに、この項目が入っていて、もともと従前から、この懲戒処分者に対する扱いとして、2号級から昇給なしという取扱いにはなってなかったですよって話をしてて、抜いていただいたかなと記憶しているが。

(組合)

抜き漏れである。

(市)

今回、復活している。抜け漏れとっておいていいか。

(組合)

はい、すみません。

(市)

あと次が、14番の手当の改善のところなのだが、(5)のところ、5ページの一番上。初任給調整手当の改善を図ることの項目を入れていただいているが、後ろに(医師)って入れていただいているが、これ、おそらく獣医師に初任給調整手当導入されたときに、ここ、括弧外れたかなというふうに記憶しているが、これも、もう外されるということではなかったか。

(組合)

外す。はい。すみません。

(市)

あと、次が8番、大きい項目8番の定年引上げ、高齢層職員の処遇改善のところである。これの(8)のところ。暫定再任用職員の処遇について、一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善することになっているが、おそらくほかのところを直していただいているのは、この暫定再任用という言い方をすると、定年前再任用短時間勤務職員を除くになってしまうので、もう再任用職員に、たぶん直し漏れかなと思うが、そういう理解でよかったか。

(組合)

そうである。すみません。

(市)

一応この給与課の本給部分からは、一旦、以上となる。

給与課の諸手当給付担当から管理運営事項はない。1点確認したいところがあり、7の正規職員と非正規職員のところだが、不本意な待遇、格差の解消を行いのところの(9)のところは宿日直専門員の処遇を改善することというのが新しく追加されたかなと思うのだが、こちら会計年度の宿直の職のことという理解だろうか。

(組合)

そう。今回、会計年度、各区役所の宿直専門員から、いろいろと要求が出されていて。

(市)

では、今回、新しく今まで会計年度に切り替わってから、職としてはずっとあったと思う。あったところを、今回、入れにいったのは、そういう声があったからという。

(組合)

直接ね。毎月、区役所前で機関紙を配布していて。配布していたら、宿直員さんが出てきて、こういったことを。休暇の問題とか、報酬の問題とか、いろいろと相談。まあ本人さん自身も、区役所と総務課とか市民局にも問い合わせしておられるのだけど。こちらとしても要求として上がってるわけなので、ぜひとも。

(市)

追加して。

(組合)

その辺とかは、また、本交渉のほうで詳しく言わせていただきたいなと思う。

(市)

分かった。脱字かなというところが1つあり、災害防災対策関係要求の3番の派遣に当たっての勤務労働条件の派遣先の状況等を提示したうえで、の「し」が抜けているのかなと。

(組合)

そう。はい。すみません。

(市)

諸手当非正規担当からは、以上になる。

続いて、人事課人事グループから管理運営事項について確認させていただきたいと思う。まず、大阪・関西万博中止関連要求についてというところの要求項目4については、全て管理運営事項と考えている。次に、災害防災対策関係要求についてだが、要求項目1、支援体制を確立。また、人事的、予算的措置等による支援策を講ずることの箇所。要求項目2は、全て。要求項目5、時間外勤務の上限規制を超える勤務が行われないようにすることの箇所。要求項目7、職員の大幅な増員を図りの箇所。また、5項目中の執行体制を構

築の箇所。次に、賃金関係要求についてだが、要求項目10、格付、昇格、昇給基準の改善を図ることの（1）について、こちらの既に昇格からもれた職員の実損の回復を図ることの箇所。要求項目12について、公務の公平性、中立性、安定性、継続性の確保を委ねる相対評価・能力成果主義を廃止することの箇所。要求項目13、人事評価の（3）については、全て。次に、労働条件関係要求について。要求項目1について、こちらの人員の確保を行うことの箇所。要求項目2、人員確保についてだが、こちらの（1）、（2）、（3）、（4）の全て。要求項目3について、こちらも全て。要求項目5について、こちらの正規職員に任用替えることの箇所。要求項目6については、全て。要求項目7について、こちらの（1）、（4）、（5）の全て。要求項目8、定年引上げ、高齢層職員の処遇改善についてだが、こちらの（2）定年引上げ制度実施後も、実態を把握、検証しの箇所。（4）の全て。（5）の職場環境を整えること以外の箇所全て。（7）、（10）の全て。要求項目10、労働時間管理について、こちらの（2）の全て。また、（3）の全て。要求項目11について、こちらの保育所、学校園の休憩時間取得状況調査を行うこと。勤務時間と開庁時間が同じことによる超過勤務が発生していることについて、実態調査を行い、結果を明らかにするの箇所。要求項目12について、産前・産後休暇、育児休業の代替職員は正規職員を採用しの箇所。こちら後段の正規職員での代替職員の配置が困難な場合は、任期付職員、会計年度任用職員等を採用しの箇所。要求項目13、休職休業休暇制度についてである。こちらの（7）のボランティア休暇は、令和6年6月に有給休暇として実施している内容になっているので、こちらは削除いただくということで、よろしいだろうか。

（組合）

はい。

（市）

（14）と（15）は全てである。次に、労働安全衛生・福利厚生関係要求について、こちらの要求項目5、相談窓口の改善など、必要な施策を早急に講じることの箇所。要求項目7、あらゆるハラスメントの発生状況を把握するの箇所。要求項目8、ハラスメントにかかる相談体制は、第三者機関で対応が完結するようにの箇所。以上が、管理運営事項に当たると考えている。

厚生グループの関係の管理運営事項だが、労働安全衛生・福利厚生関係要求の11、労働安全衛生の取組みを充実させることの（2）のこのための予算措置をすること。要求項目11のこのための予算措置を行うこと。確認事項が1つあり、要求項目10の職員の元気回復・福利厚生のための事業のところだが、人材確保のため、制度の充実を図ると、昨年度あげておられた項目のところ、制度保障を行うことという形になっているのだが、福利厚生に関連で保障とおっしゃっているのは、こういった意味合いだろうか。変更されている趣旨を教えていただければと思うのだが。

(組合)

それは、恐らく変更もう一つ前のやつだと思う。ここも修正。

(市)

はい。修正いただくということか。

(組合)

はい。修正する。

(市)

以上になる。

教育の関係だが、災害防災対策関係要求の8番である。避難所等を上げて、小学校、中学校の統廃合はしないことは管理運営事項になる。それから、学校関係要求のところだが、2番の学校の業務量に見合った教職員を配置し、定数内講師を採用し、正規教職員を増やすことが管理運営事項と考えている。3番の残業代支給。教職員定数改善のため、教育予算を増やすことが管理運営事項と考えている。それから、6番である。定数の決定、学級編制基準の決定が、大阪市の権限となったもとの、他の先進国に比べ学校規模が大きいことが、日本の教職員の長時間労働の原因となっている状況を踏まえ、教員1人当たりの授業時間数の上限設定をいこの部分が、管理運営事項と考えている。それから、10番である。人事評価制度（相対評価）を導入しないこと。教育職員の人事評価制度、人事考課制度、目標管理制度、学校運営に関するシートを廃止することの部分。それから、成績結果を校長の給与にリンクさせる全国に例を見ない取扱いを直ちにやめることを管理運営事項と考えている。それから、12番の大阪市教員復職支援事業の部分全てが管理運営事項と考えている。それから、14番の小・中学校の統廃合をとめること、やめること。少人数学級、20人以下学級を推進することが管理運営事項と考えている。以上である。

確認ではないが、誤字と思われるところが何点かあり、まず、災害防災対策関係要求の4番のところだが、行で言うと、2行目のところ。また、帰阪後もというところ。一定でののところ。

(組合)

それは削除漏れである。

(市)

恐らく、これ、削除いただいているということによかったと思う。細かいことで恐縮だが、5ページ目のところ、労働条件関係要求。1番の「地球沸騰化」・気候危機による災

害、新興感染症が危惧されるような、危惧だけ何か斜め字になってないか。

(組合)

何でだろう。

(市)

なので、そこを統一していただけたらなと思っている。こちらからは、
もう一点、労働安全衛生福利厚生関連要求の後半だが、11が2つあって。

(組合)

本当だ。いろいろと指摘していただいたが、管理運営事項といっても、それぞれね。労働条件とは密接に関わることばかりであるので、こちらとしては、言うべきことは、言わせていただいた。それは、いつも言わせていただいているが、お願いしたいと思う。去年の確定に引き続いて、これ春闘での要求だが、去年から、引き続き、お願いしている要求で、ぜひとも実現してほしいなというところでは。万博中止のところではあるが、いよいよ来月、始まるわけだけどね。去年の今頃、前の係長が万博推進局と話しして、その上限ね。特例業務の5つに限定した内容を、万博推進局と確認したが、いよいよそれが始まることになって、それがきちんと守られるように監視してほしいなというふうに思うし、今日、ニュースに出ていたが、大阪府が万博応援に44人出すということを行っているが、大阪市は、よもやそんなことはしないかというのはあるので、その辺、また、本交渉のときでも、大阪市の考え方を聞かせてもらえたらなというふうに思う。大阪府は各所属から1人から複数人を抜いて、後に臨任を入れるとか言っているが、万博協会がきちんと必要な人員は雇用させてやらせるべきであって、大阪市も、大阪府としては、もう既に万博推進局に莫大な人数を出しているわけで、その分だけでも、各それぞれの職場もアップアップになっているので、これ以上の職員の動員はやめていただきたいというのを言っておきたいと思う。万博も始まるが、私も先々週、2週間前に夢洲へ行ったが、1か月前で、この状態か。万博は1年後かと思えるような工事状況でね。今、報道でもあったが、全然、開幕しても、まだ工事が続いているのではないかというね。そこで働いている人たちの労働が、24時間突貫工事してという報道もされていたが、そこで働いている人たちのことも、ぜひとも自治体として考えてほしいなというふうに思う。あとは、賃金関係要件の3番のところ、ここちょっと今までで文言を変えていると思うが、55歳昇給停止は今までと一緒であるが、60歳以降の昇給、昇格可能にということ、人事院のそういった諮問委員会というか、そういったところの会議の中身の資料で、民間の企業の中には、60歳以上も、人材確保も含めて、高齢層の能力を活用の点からも、60歳以降もモチベーションを持って、頑張ってもらえるように、昇給機会をつくっている企業も出だしているところでは、ぜひとも大阪市でも考えてほしいということ、3ページの上から4

行目の（３）の再任用のところで、賃金ね。本当に培った経験能力を使わされるだけ使わされてね、その賃金労働条件が、本当に、それに見合ったものになっていないというふうに思っているので、そういった職責に、知識、経験にふさわしい水準に、ぜひともしていただきいいし、一時金についても、正規の半分のままというのはね、本当に、今、再任用の職員からも、もうこれ以上、高齢者をいじめるのをやめてくれという声が聞かされているので、ぜひとも、そこね、人事院。今日も人事院の近畿事務局と交渉してきたが、それでも、これを強く言ってきて、ぜひとも今年、再任用のこの処遇改善をやってくれということで頼んできたが、ぜひとも大阪市としても、市の人事委員会にも、ぜひとも伝えていただいて、この辺のところが動くように頑張ってくださいというふうに思う。あと、４ページの14の諸手当の（４）で、物価高騰のそのうえで、今ね、この原油高で、ガソリン代が高くなっているというところで、交通用具の手当の改善のところに、ガソリン代を追加させてもらっておるといふことと、５ページに、労働条件のところの２番目の人材確保ね。ここ、ほんまに真剣にぜひとも取り組んでいただきたい。全部、管理運営事項にしているが、本当に今もう欠員が出ていて、１年待たないといけないというのは、職場にとったら、もうしんどいので。私の係でも、今、休職で今年度、６年度、１年間丸々、本当は去年の４月から入る予定だったのが、入らない場合、１年間放置されてね。今度、７年度も入る見込みがないというところでは、本当に欠員のいるところでは大変なので、欠員が出たら、本当に、すぐに補充ができるような体制を取っていただきたいというふうに思う。（３）のキャリアリターン。人事委員会もジョブリターンということで、昨年、出しているの、ぜひとも考えていただきたいということと、３番の保育士の配置基準ね。国が変えたのに、大阪市は見向きもしない。その前はね、国の基準に合っているから変えないと言っていたのに、国が変えたのに何で変えないというのを、ぜひとも子ども青少年局に強い指導をしてほしいなというふうに思う。一番下の、５ページの一番下の５番のところで、恒常的に、ある業務に従事する任期付職員、会計年度については、任期の定めのない正規職員に運用ができる道筋をつくらなければならないし、本来そういった恒常的にある業務のところには正規を置くべきである。今、正規から、こういった臨時的に任を終えて、任期付や会計年度に置き換えているのは本当におかしい。今日の人事院の近畿事務局の総務課長も言っていたが、本当に、そういったところに置くのは、臨時的や常時置いておく必要がない職の場合は、そういった非常勤のところで職を設置するのもあるけれど、常時ある仕事の業務のあるところについては、正規に配属するべきだというふうに言っていたので。ぜひとも、それに原則に立ち返るべきだと思う。６ページが一番上、６番のところでは、去年、強くお願いしたけど、会計年度のこの公募によらない再度の任用上限の撤廃。ぜひとも、ここに踏み込んでほしい。公募自身は残っているんだから、新しい職をつくらね。欠員がどうしても出て、年度途中に出て、どうしても補充しないとけないというときは、公募がいいだろうけど、毎年、人事評価も受けて、勤務実績も認められているのに、３年ごとにやらないといけないというのは、本当に雇用の

不安を抱えながら、働かないといけないという会計年度の職員の気持ちを、ぜひともくんでいただきたいというふうに思う。あとは、6ページが一番下、勤務間インターバル制度。人事院も考え出すように言ってるが、ぜひとも、このインターバル制度の導入と、それが、きちんとそれぞれの職場でできるような人員配置を、ぜひともしていただきたい。いろいろな制度、フレックスや時差勤務をやって、いろいろやるのはいい、メニューを増やすのはいいが、それをやっていくための人員も配置していただきたいということである。7ページの10の(5)、長時間労働の解消は、実行は本当に通ってほしい。その下の11番のところで、勤務時間と開庁時間の問題も、これも結局、保育所のほうでは解消したが、一応。窓口職員、あれは残っているわけで、早く来た人がやればいいというわけではない、という問題ではないと思うので、ぜひとも、そこを取り組んでほしいなというふうに思う。その下、産前・産後休暇の代替職員を正規で、ぜひとも希望する人が、きちんと全員、安心して休めるような体制をつくってほしいなという。13の(8)夏季休暇。これ、いつも言われるが、秋にやっているからって言われるが、いいかげん、これを実現しましょうよというのと、その下の(9)番。これ、新しく入れさせてもらったが、生理休暇、妊娠障害休暇の対象要件の著しくという文言は、ぜひとも削除してほしい。著しくって、誰が判断するのか。生理期間は、しんどさがあるって、本人しか分からないのに、承認する人間がそんな程度で著しくないと、どうやって科学的に証明、立証するのか。それは立証しようがないのだから、本人がしんどいのだから、それは生理休暇というのであれば、それできちんと要件があるとして認めるべきだというふうに思う。学校のところでは、教員の残業代の問題ですね、今、数年かけて10%に上げていくということになり、それでは何の問題の解決にもならないのでね。きちんと働いた分は働いた分だけ残業代を支払うべき。10%上乘せして払うから、それ以上はだめというのは、本当におかしいので、大阪市として独自で何かできないか、ぜひとも検討していただきたいというふうに思うし、10ページに、最後の労働安全衛生のところでは、ハラスメント。これは秋にも言ったが、ぜひとも第三者機関への相談窓口を、ぜひともやっていただきたい。先日、ポータルに出てきたが、いろいろな事業に弁護士をつけてやっているが、それに対する報酬が出ていたが、これで通報窓口のところを見たら、40時間分しか確保してないのである。我々からしたら、パワハラなんて、本当に、外部通報、前よりかは増えているが、それはそれでいいが、やはり相談窓口にして、本当にパワハラとか、いろいろなハラスメントが相談しやすい体制をぜひとも次に進んでいただきたいというふうに思う。最近、言われているカスタマーハラスメントということでも対策があちこちで言われているけどね、住民の正当な要求行動とか、組合活動とか、議員の活動を妨げないように、もう窓口で言うてくる人は、みんな、カスタマー、カスハラの対象者というようなことにならないように、ぜひとも注意するようなことをしてほしいなというふうに思う。最後の労働安全の11の(3)は、今回、新しく入れさせていただいた分であるので、2021年に一部改正されて、トイレの在り方とか照明の在り方とか、いろいろこういうふうにしなさいという改正がされているが、そういったこ

とがきちんとそれぞれの職場で確認、点検、修繕されているかどうか、ぜひとも点検してほしいというふうに思う。というところで、あとは本交渉で具体的に言わせていただきたいと思う。

質問したいのだが、学校関係要求の3番が管理運営事項だという残業代支給、教職員定数改善と、定数改善だから、管理運営事項か。予算についてだから、管理運営事項だ。どちらというか、どちらも。

(市)

残業代支給のその教育予算を増やすことに文脈としてかかっているのかなと考えている。

(組合)

教育予算を増やすだからだめ。

(市)

はい。

(組合)

それから、6番の教員1人当たりの授業時間数の上限設定を行うというのも、授業時間数の上限設定だからだめ。いや、質問なんだが。しかし、実際に長時間労働をやろうと思ったら、それをしないと、6時間全部詰まっていたら、あと、残りの時間で仕事はできないので言っているわけだが。それから、9ページのほうに行くが、12番の大阪市教員復職支援事業というのは、もう検証することだからだめ。それとも、この支援事業は交渉の課題にならない。どちらか。

(市)

事業そのものは、やっぱり教育委員会の責任でやっているの。

(組合)

事業か。

(市)

事業というところで、かかってくるのかなと考えている。

(組合)

そしたら、復職させないような事態があるので改善しようだったら、交渉事項になる、ならない。それも教育委員会のことか。

(市)

改善策をどうするかというのは、まあ。

(組合)

復職とかどういう話は、教育委員会の話。

(市)

厳密には、やっぱり管理運営事項になるのかなと。ただ、資料提供というか、説明はさせていただいているかと思うが、管理運営事項かどうかと言われると、やっぱり管理運営事項になるのかなと考えている。

(組合)

よろしいか。そしたら、26日。修正した分は、また、修正次第、送らせていただく。

(市)

よろしく願います。

あと、また、メンバー送ってもらえるか。

(組合)

はい。