

本交渉議事録

- 1 日 時：令和6年12月3日 17：00～17：10
- 2 場 所：上本町共通会議室1
- 3 議 題：大阪市水道局希望降任制度の拡大について
- 4 出席者：局 側：総務部長 他7名
組合側：委員長 他8名
- 5 内容

(局)

それでは、ただ今から、大阪市水道局希望降任制度の拡大についての本交渉を始めます。

この件については、2023年度から制度導入となった定年延長に伴い在職期間が長くなる一方、健康状態、育児や介護といった個人の事情を踏まえた職員のキャリアデザインやライフプランはさまざまであると想定されることから、職員本人の意思を尊重し、個人の能力と意欲に応じた任用を行うことにより、職員の勤務意欲の向上を図るとともに組織の新陳代謝を促進し組織を活性化することが求められているところである。

このことから、現在、事務・技術職員に導入している希望降任制度を技能職員にも拡大することにより、組織の新陳代謝を促進し活性化をするとともに、定年年齢が段階的に引き上げられていく中で、職員本人の意思を尊重し、ワークライフバランスを保ちながら働くことができる環境を整え、個人の能力と意欲に応じた任用を行うことにより職員の働く意欲の向上を図ることができると考えているので、ご協議いただこう、よろしくお願いします。

それでは、提案文に沿って担当係長より提案内容の説明をさせていただきます。

<提案文説明>

(局)

まず、大阪市水道局希望降任制度拡大の主な改正内容についてご説明する。対象職員は、企業職給料表(2)3級の職務の級になる者であり、所属統括及び部門統括を対象職員とさせていただきます。

降任する職の段階としては、裏面の別紙参考資料(2)のとおりとなるが、所属統括は、部門統括または2級係員に部門統括は2級係員に希望により降任できることとする。

申し出方法、降任の決定及び時期については、希望する職員が降任申出書により、局長に申し出ることとし、局長が本人の希望を尊重したうえで決定する。降任の時期

は、原則翌年度の定期人事異動日とする。

給与の取り扱いについては、降任させた職員の給料の号給は、所属統括及び部門統括が、2級係員に降格した場合は、降格日の前日に受けていた号給の給料月額（降格日が4月1日の場合は昇給後の号給の給料月額）と同じ額の給料月額の号給とする。ただし、同じ額の給料月額の号給がないときは、直近下位の額の給料月額の号給とする。

所属統括から部門統括に降任した場合は、降任日の前日に受けていた号給が、企業職給料表(2)3級60号給以上の場合は、部門統括の最高号給である企業職給料表(2)3級59号給とし、それ以外の場合は、降任日の前日に受けていた号給（降任日が4月1日の場合は59号給までは昇給後の号給）と同じ号給とする。

最後に、実施時期であるが、2025年4月1日とさせていただくが、2025年度からの制度実施に向けて、2024年度中に職員周知を行うこととする。

説明は以上である。

(局)

提案内容については以上である。それでは、労働組合のご意見を伺いたい。

(組合)

ただ今、当局から大阪市水道局希望降任制度の拡大についての提案を受けた。

それでは、何点か確認していきたい、先ず、冒頭、2023年度から制度導入となった定年延長に伴い、在職期間が長くなることからくる懸念や、職員の勤務意欲の向上を図るためと言われたが、制度導入から1年後の提案となっているのは、何故か聞かせていただきたい。

(局)

2023年度に定年延長制度が導入された際、まずは新制度の運用状況を慎重に観察し、職員の働き方や組織の活性化に与える影響を評価する必要があった。その結果、在職期間の延長に伴う懸念や、職員の勤務意欲の向上に向けた課題が明確になった。これらの課題に対応するため、技能職員にも職員本人の希望に基づく降任制度を導入することが、組織の新陳代謝を促進し、職員の働く意欲を向上させるために有効であると判断するに至り、今般提案することとなった。

(組合)

提案文にも記載され、先ほどからも言われているが、希望降任制度により組織の新陳代謝を促進し、という部分に違和感をもっている。希望降任制度とは、本人の希望を優先するものであり、組織の新陳代謝を促進し組織を活性化することを目的に制度

を利用して降任希望の意識調査を行い、希望者を募ったり、進めたりするものではないという認識でよいか。

(局)

希望降任制度の趣旨としては、定年延長に伴い組織の新陳代謝を促進し組織の活性化を図ることもあるが職員本人の意思を尊重し、ワークライフバランスを保ちながら働くことができる環境を整え、個人の能力と意欲に応じた任用を行うことにより、職員の働く意欲の向上を図ることが重要と考えており、局側から組織の活性化を図るために降任希望を募ったり、職員本人の意思に反して、局側から降任希望を進めたりすることはない。

(組合)

降任の時期は、原則翌年度の定期人事異動日とするとしているが、降任申出書を提出される時期、局長の決定時期により、降任した役職の後任の方を選出するのが困難になる場合もあるかと思うが、その場合はどのように対応するのか聞かせていただきたい。また、希望降任をされたからといって、後任の方を選出せず、安易にその役職の定数を変更することのないようにしていただきたい。降任する方は、それぞれ理由があるなかで、色々考えながら判断されるかと思われるが、希望降任を行うことで、役職の定数が増えれば、希望降任を行いにくくなるかと思われる。また、先ほど課長が言われた、組織の活性化をすることには繋がらなくなると考える。

(局)

希望降任の時期については、原則として翌年度の定期人事異動日としている。希望者の降任に関する事務や後任の統括を選定することでもあることから、運用として降任申出書の締め切りを12月末と想定している。

このことにより、希望降任があった場合も後任の統括は滞りなく選出ができるものと想定している。

また、希望降任のみを理由に所属統括及び部門統括の設置数を変更することはない。

(組合)

今回の提案では、所属統括と部門統括の役職について、希望降任ができる内容となっているが、2級職員、主担については、希望降任ができないのは何故か。

(局)

事務技術職員と同様に希望降任制度を技能職員にも拡大することを優先し、3級職

員のみを対象とする。今後も職員の働き方や組織の活性化に与える影響を考慮し、必要があれば見直しを図っていく。

(組合)

労働組合としては、技能職員の2級職員については、降任制度はなじまないと考えている。また、組織の活性化、職員の働く意欲の向上をはかるためには、2級職員の降格ではなく、2級職員の昇格枠、昇格条件の改善が必要だと考えていることを申し添えておく。

私からは以上です。

(組合)

本日は、提案を受けたばかりであり、当局より説明された内容も含め、労働組合として一旦持ち帰り今後の取り扱いを検討させて頂く。

(局)

本日のところは、提案内容を一旦持ち帰り労働組合内部で検討いただけるとのことなので、よろしくお願いします。

当局としては、労働組合の皆さんにご理解をいただき、来年4月1日からの実施に向けて、本件を合意いただけるよう誠意をもって協議を行ってまいりたいと考えているため、ご協力をよろしくお願いします。

(局)

本日の交渉はこれで終了する。