

政令市移管により改悪された妊娠障害休暇期間を回復！ 子の看護休暇については、取得事由の拡大に向けて交渉を継続！

市労連（市教組）は、1月16日、2024年の「賃金確定・年末一時金闘争」の第3回対市団体交渉を行いました。給与改定及び一時金については、11月8日の第2回団体交渉ですでに確認していることから、今回は、それ以外の勤務労働条件を中心とする確定要求項目に対する市側回答が示されました。

国における給与制度のアップデートに関わって、市当局より扶養手当の改定について提案がありました。配偶者にかかる手当を廃止するとともに、16歳から22歳の子にかかる加算額を引き下げたうえで、その原資を使って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しました。市労連は、職員の家庭環境は多様なものとなっており、特に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ことを指摘し、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ました。

職業生活と家庭生活の両立支援に関わって、市当局より「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」、「臨時的任用職員及び会計年度任用職員の病気休暇の改正」などの提案がありました。市労連は、職場状況や他都市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ました。

なお、交渉の概要は以下のとおりです。

組…市労連（市教組） 市…大阪市

市：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日に提案をさせていただき、合意をいただいたところである。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であるが、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のでよろしく願います。

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願います。

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。

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。【提案①】

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年度の勤勉手当支給月数についても併せて別紙のとおり提案する。

【提案②】

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から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。

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、行政職2級相当級への昇格では、令和2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。

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、年次休暇の取得奨励に努めてまいる。

【裏面に続く】

【提案①】

扶養手当の改定について

本市人事委員会の勧告内容に基づき、国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、16歳から22歳までの子に対する加算額を含め、国家公務員と同様の支給水準となるよう見直すため、次のとおり段階的に改定を実施する。

1 改定内容 (単位：円)

	R6.4 (現行)	R7.4 (経過措置)	R8.4以降 (制度完成)
配偶者	6,500	3,000	0
子	10,000	11,500	13,000
16歳～22歳の子にかかる加算措置	6,000	5,000	5,000

※その他（22歳年度末までの孫・弟妹、60歳以上の父母・祖父母、心身に著しい障害がある親族）については改定なし

2 実施時期

令和7年4月から段階的に実施し、令和8年4月に完成

【提案②】

勤勉手当の支給月数について

- 1 支給月数（校園）
○令和7年度
ア 再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員
(原資) 1. 050月

区分	教育職
	1級～特2級
第1区分	1.116
第2区分	1.094
第3区分	1.061
第4区分	1.006
第5区分	0.962

区分	行政職	技能労務職
	1～5級	1～3級
第1区分	1.144	1.144
第2区分	1.111	1.111
第3区分	1.064	1.064
第4区分	0.988	0.988
第5区分C	0.938	0.938
第5区分D	0.900	0.900

- イ 再任用職員
(原資) 0. 500月

区分	教育職
	1級～特2級
第1区分	0.500
第2区分	0.500
第3区分	0.500
第4区分	0.478
第5区分	0.455

区分	行政職	技能労務職
	1～5級	1～3級
第1区分	0.504	0.504
第2区分	0.502	0.502
第3区分	0.500	0.500
第4区分	0.473	0.473
第5区分C	0.459	0.459
第5区分D	0.451	0.451

- ウ 会計年度任用職員
(原資) 1. 050月

	支給月数
課長代理級相当以下	1.050

・懲戒処分等があった場合は本務職員の取扱いと同様、第5区分相当として支給を行う。

2 勤勉手当の支給総額を超える場合の調整

上記の支給月数で支給する場合の勤勉手当支給額の総額が、条例により定められている勤勉手当の支給総額（支給対象職員の勤勉手当基礎額に扶養手当及びこれに対する地域手当を加算した額に対し、原資月数を乗じて得た額の総額）を超える場合は、超えないよう月数を調整する。

3 その他

原資月数の改定等がある場合は、支給月数を再計算する。

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。

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する。【提案③】

職業生活と家庭生活の両立支援について、また、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正等を踏まえ、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」、「臨時的任用職員及び会計年度任用職員の病気休暇の改正」を実施したいので、別紙のとおり提案する。【提案④】

以上、私どもとしての精一杯の回答であるので、よろしく願います。

組：諸手当に関わって、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、配偶者に係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、子に係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、特に配偶者に係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。そうした事からも、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。

休暇制度に関わって、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、子一人に対し、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するとともに、両立支援を目的とする休暇制度等の充実・改善 ↗

を求めておく。また、男性の育児休業等の取得促進も含め、引き続き、妊娠・出産・育児等にかかる休暇等の制度構築はもとより、だれもが安心して出産・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く。

市：扶養手当の改定について、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情勢について、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当」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。

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。

組：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かかわる課題は、確定闘争だけではなく通年的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り、大阪市が使用者としての責務を果たすよう、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臨んでいる。

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く。その上で、本日晒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が、2024年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上で改めて回答する。

【提案③】

妊娠障害休暇及びつわり休暇の改正について

安心して出産・子育てをすることができる職場環境を整備するため、特別休暇のうち、妊娠障害休暇及びつわり休暇について、次のとおり改正する。

<改正内容>

・妊娠障害休暇の期間、日数について、下記の通りとする。

	現 行	改正案
期間・日数	1回の妊娠を通じて連続した7日（休日は通算しない。） ただし、特に必要と認められる場合は、7日の範囲内において1日単位で取得することも可。	1回の妊娠を通じて、14日（休日は通算しない。） 取得単位は1日単位。

・つわり休暇（産前休暇の特例）について、運用を廃止する。

（参考）現行運用

対象者・事由	産前において、妊娠中の女子職員が妊娠に起因する体調の不良等のため勤務することが著しく困難な場合において、妊娠障害休暇とは別に、産前休暇の運用として付与
期間・日数	週単位で1週間 つわり休暇を付与された場合の産前産後休暇は、分娩予定日の7週間（多胎妊娠の場合は15週間）前の日から、当該分べんの日後8週間を経過する日までの期間請求できる

<実施時期>

・令和7年4月1日

【提案④】

仕事と生活の両立支援等にかかる勤務条件制度の改正について

1 改正理由

国家公務員及び民間における制度改正等を踏まえ、仕事と生活の両立支援の拡充等をするため、休暇制度等の改正を行う。

2 改正内容

- (1) 子の看護休暇の改正
 - ・子の行事参加（入園式・入学式、卒園式・卒業式）等にも利用できるよう取得事由を拡大するとともに名称を子の看護等休暇に変更
- (2) 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
 - ・6月以上の任期又は継続勤務の取得要件を廃止
- (3) 超過勤務の免除の対象の改正
 - ・職員が請求した場合に超過勤務の免除の対象となる子の範囲について3歳未満から小学校就学前の子に拡大
- (4) 臨時的任用職員及び会計年度任用職員の病気休暇の改正
 - ・病気休暇の取得時の給与の取扱いについて、無給から有給とする。

3 施行時期

令和7年4月1日

ただし、2(3)については、国家公務員における改正の施行時期が上記と異なる場合は別途協議する。