

令和3年3月19日 大阪市労働組合連合会（市労連）からの「2021年統一賃金要求に関する申し入れ」について

出席者（人事委員会） 行政委員会事務局長 ほか  
（市 労 連） 執行委員長 ほか

#### 【市労連】

それでは、ただ今より、2021年統一賃金要求を申し入れる。

なお、具体的な内容については、書記長より説明する。

#### 申し入れ書手交

申し入れについては以上である。

その上で、申し入れにあたって市労連としての考えを申し上げる。

大都市労連連絡協議会は、3月下旬に大都市人事主管者会議に対して、「新型コロナウイルスの感染が拡大する状況にあって、住民の生命と暮らしを守り支えるために、職員は、日夜責任をもって職務に奮闘している。そのような状況を踏まえ、職員が安心して業務に専念できるよう、大都市での生活実態を直視し、職員の生活防衛と改善に向けた要求の実現に尽力されること」とする内容の要求について申し入れることとしている。

2020年賃金確定では、一部の自治体を除き、給料表の改定は行わない状況となったものの、一時金については引き下げが行われ、職員の生活改善には不十分な内容であった。

また、これまで政府が地方自治体及び人事委員会に対して、助言と称する指導、圧力、不当介入を強め、給与制度の総合的見直し、持ち家に係る住居手当や配偶者に係る扶養手当の見直し、退職手当の見直しなどが行われたことで、自治体職員の生活実態は極めて厳しい状況に陥るどころか、むしろ悪化の一途を辿っている。

さらに、職員が減少している一方で、市民サービスは多様化・複雑化し、求められる行政サービスは増加の一途をたどる状況の中、新型コロナウイルス感染症の影響による業務の急増にくわえ、新たな業務も発生するなど、日々の業務を遂行していくには困難を極める状況にある。

大阪市においては、給与制度の総合的見直しの一環として、2015年に給料表の号給増設が行われたが、極めて限定的であり、市労連の求めているものとは程遠い内容であった。

しかしながら人事委員会は、昨年の勧告においても、「給与制度改革」以降、最高号給に滞留している職員が一定数発生していることに触れつつ、「これ以上の号給の増設については慎重に検討する必要がある」との意見を述べている。昇給・昇格を含む人事・給与制度の全般的な改善が喫緊の課題であることから、その解決に向けた勧告を行うよう求めておく。

また、2017年度の調査からスミルノフ・グラブス検定が導入されてきたが、検証の結果昨年と同手法を使用しないこととなった。この間、市労連として、従来手法に改めるよう求めてきた経過からすると当然の結果であり、今後も民間給与実態調査を行う際は、このような調査手法を活用することなく、精確な公民比較を行うという人事委員会の職責を、確

実に果たすよう改めて要請しておく。

次に、人事評価制度についてである。現行の人事評価制度は、相対評価を行うことで公平・公正性、客観性を著しく毀損しており、組合員の十分な理解の下で人材育成のための制度とすることが必要と認識している。昨年の人事委員会の報告において、絶対評価点と相対評価区分の不整合等について言及されており、市労連としても確定交渉において、大阪市に対して改善を求めてきたところであるが、大阪市は改善案を示すことなく継続協議となった。人事評価を利用して、能力実績主義に基づく競争を煽り、評価結果を勤勉手当や昇給号給数に反映するなど、職員間に格差を生じさせることを目的とすることはあってはならず、職員一人ひとりの能力の違いや各職場事情等を考慮し、制度の趣旨に合致した制度構築が必要であると認識している。市労連としては、相対評価の廃止を求めているところであるが、人事委員会として、昨年の報告において言及された内容が、確実に実施されるよう大阪市への対応も含め要請しておく。

次に、長時間勤務の是正については、昨年度の時間外勤務の状況は、一人あたりの年間時間外勤務時間数がほぼ変わっていないとされており、引き続き恒常的な時間外勤務が発生しているものと考えられる。また、今年はコロナ禍の影響により時間外勤務が増加しており、今なお感染拡大が続いていることから、引き続き長時間勤務の増加が懸念される。いずれも職員不足が原因であることは明らかであり、適切な勤務時間の管理・改善指導はもとより、要員の確保も含め人事委員会としての対応を求めておく。

また、業務上の交通事故に対する失職を防ぐための特例については、各政令市においては20市中、18市が特例を制定しており、他の政令市との均衡をはかる必要があることから、引き続き積極的に制定に向けた検討を行い、言及するよう要請しておく。

さらに、市労連は、労働基本権制約の代償措置としての人事委員会勧告が、現行の公務員の賃金・労働条件決定制度である限り、それを機能させ、社会経済情勢の変化に対応した公務員の処遇を確保することが、人事委員会としての使命であると考えており、大都市に働く職員の置かれている生活実態を十分精査され、人事委員会としての調査と作業が進んでいく過程で、その使命を果たして頂くよう改めて要請するとともに、市労連との連絡を十分にはかりながら進めるよう求めておく。

また、職員の賃金・労働条件は、労使における主体的な交渉・協議によって決定されることが大前提であり、人事委員会が給与改定の内容にまで言及することは、問題であると言わざるを得ない。

最後に、勧告時期についてである。昨年は新型コロナウイルスの影響から、勧告時期が例年より大幅に遅れたことについては一定理解するが、近年の勧告時期が過去と比べて遅くなっていることについて市労連として問題意識を持っており、人事委員会の報告・勧告後に、給与改定をはじめとした確定交渉を行っているため、勧告時期が遅くなるほど交渉期間が圧縮されることとなる。現在も新型コロナウイルス感染症について、予断を許さない状況が続いている中、人事委員会の作業が非常に困難なことは一定認識をするものの、昨年のコロナ禍における調査実績を踏まえ、十分な交渉期間を確保するため、勧告時期を考慮されるよう改めて要請しておく。

**【行政委員会事務局】**

ただ今、2021年統一賃金要求に関する申し入れを受けたところである。

人事委員会は、地方公務員法により、職員の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう勧告を行う機能を与えられており、本市給与勧告を行うにあたっては、これまでも、民間給与の実態を精確に把握するとともに、国・他都市の動向等を踏まえ、中立的な第三者機関としての役割を果たしてきている。

本日は申し入れを受けたところであり、内容等については、人事委員会に報告させていただく。