

令和4年3月14日 大阪市労働組合連合会（市労連）からの「2022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、2022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拡大以降、幅広い領域で自治体労働者が住民の生命と生活を懸命に支え続けている。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」とする内容の要求を申し入れることとしている。

2021年賃金確定では、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2年連続して引き下げが行われ、職員の生活水準は極めて厳しい状況となっている。

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、「現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものであることから、現在の給与体系の維持を原則として、執務意欲の維持・向上につながるような方策を継続的に検討」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。

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。確定交渉において、生涯賃金への影響を考慮した給与反映方法等に一定改善されたものの、一昨年の人事委員会の報告において言及された、絶対評価点と相対評価区分の不整合等については改善されなかった。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、一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、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、コロナ禍の影響により、特に年720時間を超過した職員数が大幅に増加しており、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、長時間勤務の是正に向け、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、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。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、第6波の到来により収束の見通しがついていない状況の中、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、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、2022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。