

市人事室給与課長以下、市労組連書記長以下との予備交渉

平成 27 年 10 月 9 日（金曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（組合）

秋の確定闘争という労働組合としては大きなテーマがあるが、人事委員会勧告の結果に対する考え方を見解という形で資料をお渡しさせていただいた。

橋下市長になられてから、人事委員会と橋下市長との間で、色々なやりとりがこの間あって、橋下市長が去年の勧告の当日にマスコミ記者に聞かれるやり取りの中で、「私が人事委員会の作業に介入した」という表現をされている。

それがどの部分を指しているのかといえば、統計資料から 2.5%、2.5%の上下をはずすということで、その後続けて言われた言葉が、人事委員会は自浄作用が働いていないという批判的に発言し、はずさないということがそもそも犯罪的な問題があるという認識を市長自身が持たれていたということ、その発言では感じられるわけであるが。今年の結果に与えたその影響が、声明の 2 つ目のセンテンスで書いているが、実に月例給で 5,500 円のマイナスの影響が出ていると。今年のマイナスが 9,900 円台だから、半数以上がそのデータを、我々から言えば、市長が介入、改ざんによってマイナスが出ている。人事院とか他の堺市などの作業、動向に準拠していたらこんな数字にはならないと思う。

これは人事委員会や人事院制度を非常に歪めているということにもなるし、大阪市職員にとっても極めて重大な影響を与えているということが、今年の勧告については最大の問題であると思っている。

過去の人事委員会の数字を見ると、平成 11 年と言ったら、もう 10 数年も前の話であるが、民間給与が 459,000 円という水準で、あと 46 万とか 45 万をずっと推移していた。今年が 399,000 円という水準になって、最大の 46 万円の時から比べたら、10 年前から民間は減っているのだが、それでも 30 万台という数字が 20 年間ないのである。

それほど人事委員会のこの調査の結果が、この改ざんの問題も含めて、ひどいのではないかと、中立性がないのではないかとということ、人事委員会との関係ではかなり厳しく言った。そのことを冒頭説明させていただいて、要求の中身に入っていきたいと思うが、まず、率直に言ってこの間大阪市職員の生活レベルは下がっている。それはお互い、当局も我々も一緒であるが、そのことが地域経済にマイナス影響を与えている。大阪の地域経済は全国的にみて落ち込みがひどいという数字が、これは明らかになっている。そういう影響を与えるという点では、賃金カットの問題があると認識しているので、今年の 4 月から 3 年延長するという事になったが、これは是非とも中止するということが冒頭の要求である。

それから、人事委員会の勧告は月例給のマイナスということになっているが、一時金はプラスと。そういう点を含めて、この表現にしているが、生活改善につながる基本賃金の

改定、一時金の引上げということを求める。

それから、2点目、3点目、4点目は表現としては昨年と同じであるが、人事評価の問題は、去年の結果を踏まえた相関関係の表が、絶対評価、相対評価の結果の相関が、人事室から出していただいたが、それを見ても第5区分のところに3以上の方が200人以上もいる。絶対評価で第4区分、絶対評価で3.5以上3.75未満、これは数字的には絶対評価としては相当高い数字になっているはずなのであるが、その中の4人の方が第4区分になっている。

これは相対評価というところの根本矛盾があるというふうに言わざるを得ないので、この部分について改めて事実を正確に捉えて要求を見ていただきたいところである。

あとは、給料表は、幼稚園、保育士の給料表が新たに今年の1月、2月相当な交渉をやって、議会でも一旦は否決の可能性というふうに思った時期もあったが、どうも議会内の各会派の関係で、取引材料にされてしまったなど私の率直な感想であるが、通ってしまった。

この給料表では、大阪市での幼稚園、保育所の運営に将来支障をきたすことが明らかなので、他の都市、専門性を見て、抜本的に改善があると。前提は廃止であるが、廃止にならない場合でも、改善があるというふう考えている。

それから6のところは、ほぼ変わっていない。この間かなりやりとりが多いのは、アルバイトの通勤手当の全額支給問題が大きな議論になってきた経過があるので、そこは改めて求めていきたい。

それから、7については、(3)の保育士の問題である。保育士と幼稚園の教員が独自給料表と別立てになったのであるが、幼稚園の場合は、1級は講師の職だから、正式に教員になった場合は2級からになるという状況であるので、そういう試験もないと。だから保育士と全然、ある意味別立てになっているので、そういう点を踏まえてここはこういうふうになった。

今のままでは1級のまま退職になってしまう保育士が7割、将来的に、1級の方の7割という姿が見えているので、その具体の改善を求めている。

休職、休業、休暇制度の14であるが、(3)の病気休暇の当初三日間の有給化であるが、これは病気休暇をとること自身が犯罪視されているような出発点があったと認識しているところであるが、それは世の中の常識と違うのではないかと。民間で病気休暇の制度がないところはあったとしても、あるところでの当初無給というのはないので、こういう視点での制度は見直すべきだということでこれは強調している。

それから16(3)であるが、今日これ差し替えて連絡させていただいた部分であるが、労働安全衛生法の改定があって、ストレスチェックのところ充実された。この間、職場、民間でもそうであるが、脳血管疾患、心臓疾患で亡くなる方、それから、メンタルで診断される方は増えている、そういう問題は法の趣旨に則って注視してということで、求めている。

遑って、15 のパワハラ問題は、分限処分が実施されたという実態になっているが、相当今後どうなるのか、職場は危惧されているので、その点については私どもとして重視しているのが 15 でもある。

とりあえず、要求の項目の特に強調しておきたいところを申し上げた。

(市)

今、ご説明があった点について、再度確認させていただきたいところは、後ほど確認させていただけたらと思う。

まず、本交渉であるが、交渉議題については、平成 27 年度給与改定等、賃金確定市労組連要求についてとさせていただこうと考えている。

要求項目を見ると、例年交渉事項とそうでないもの、いわゆる管理運営事項が含まれているところもあるので、要求そのものをこちらで否定するわけではないが、交渉事項にかかるものしか協議できないといった点についてご理解をいただきたい。

日程については、市労組連からの申し入れということで、平成 27 年 10 月 14 日、水曜日、であるが、午後 6 時から 6 時 30 分まで、場所はこちらの本庁舎 4 階第 1・第 2 共通会議室ということによろしいか。

(組合)

了解した。

(市)

それから、交渉メンバーであるが、私どもとしては、人事室の方では給与課長以下、教育委員会がメンバーとして入らせていただこうと考えている。

(組合)

こちらの交渉メンバーは、確認中であるので、確認できしだい送る。

(市)

それから、以降の進め方であるが、市会の日程等も出ているような状況で認識していただいているところでもあると思うが、非常に日程的にはしんどい状況かなと思っている。

勧告内容の中でも、今年度公民較差に関する部分は 11 月中に条例改正が必要となるものも考えられるところでもあるので、11 月初めを目途に交渉を進めてまいりたいと考えている。

また、給与制度の総合的見直しに関する部分については、予算市会にむけて引き続き協議をというふうに考えている。そういう進め方ということで。

(組合)

賃金改定についてのみ11月初め目途なのか。

(市)

そうである。現時点でどれをとということではないが、そういうことも考えられる。まず、その部分については11月中、特に市会日程を見ると11月中の市会の本会議の日程を見ると11月26日というのが最終的には11月中では1番後ろにあるので、そのことについてはそういう考えで、交渉させていただけたらと考えている。

(組合)

今回は市長選挙、知事選挙が重なるということもあるし、職場での議論ということも当然そういうこととの関わりで議論しにくい条件も含まれると思う。給与制度の必要な十分な議論というのは、やっぱりじっくりと議論する必要がある。

(市)

そうである。こちらとしては積極的に交渉をしてまいりたいと考えている。

(組合)

選挙が済んでからゆっくりできるという部分がどうなのか。という区分けが整理できればなというふうに思っている。そちらは実務的なことになるが。

(市)

市労連ともまだそこは調整中であり、とはいえ今申し上げたように条例改正部分はもう最速でやらなければならない部分なので、そこはとり急いでやっていって、物理的に可能であればその他の要求項目も、同時期に決着できればと考えているので、そこはやってみないとわからないので、要求項目の回答はいつできるのかというのは市労連ともまだ決まっていないところである。

(組合)

そのうえで、前の方で決着をする項目ということで、そのヤマ場設定というイメージは出てきているのか。

(市)

それが11月初めである。

(組合)

初めというのも、日にちとしては具体的にはなっていないのか。

(市)

まだわからない。

(組合)

2日の週か。

(市)

そうである。

(組合)

告示前ぐらいなのか。

(市)

そうである。告示日は8日であるので。

(組合)

今後、労使関係のこの交渉と選挙というのはセットものではあるが、市政の今後の方向としては大きな課題であるので、我々もそこには十分対応できるように調整ができればと思う。

(市)

冒頭にご説明いただいた要求の中身で確認したい。

人事の部分では基本は変更がないが、7の格付・昇格・昇給基準の改善とあるが、「すでに昇格からもれた職員への実損の回復をはかること」は管理運営事項であるので交渉事項ではないと考える。

12の「年休取得を阻害する調査を行わないこと。」こちらのほうも管理運営事項にあたるかと考える。

17の非正規職員の関係のところであるが、「正規職員への任用替えをすすめること」のところは管理運営事項と考えている。

厚生の部分でいうと、項目14(1)、15の先ほど言われたパワーハラスメントのところであり、14(1)は昨年と同じく交渉事項、15のところであるが、昨年も確認させていただいたが、指針とか体制窓口とかは管理運営事項になると確認させていただく。あと分限処分云々は、管理運営事項というところと、協議の中で厚生だけで答えられない部分もあると思うので、それは人事と調整しながら対応させていただきたい。

16(3)は、これは先ほど言われたようにストレスチェックの法定化に対する取り組みをということなのか。

(組合)

そうである。

(市)

それは今やっているの、またお答えさせていただく。

(組合)

この間、労使関係条例が管理運営事項を労働組合の役員としゃべること自身が処罰事項となるという規定があるという問題点が出て、みなさんが気を使われるという事情はわかるけども、言葉の意味を一面的な評価として管理運営事項だということに繋がっていると思う。

管理運営事項か勤務労働条件かどうかは裏表があると思う。例えば、年休を阻害する調査になっているかどうかと、調査になっているとすれば、やっぱり調査はやめてくれということになるわけである。そこはそういうことで我々としては当然法律に抵触するような調査という認識があるので、そういう意味で書いている。

他のことも似たような裏表の関係であるので、私たちとしては交渉事項ではないかと認識しているので、引き続き議論していきたいと思う。

(市)

あと、例年春の要求があって、秋の要求があるが、今年は春がなかったが。

(組合)

そうである。段取り的にできなかった。

(市)

なかったということではいいか。それは今後もないというわけではなくて、今年の事情という理解なのか。

(組合)

今年は、物理的なことで。

(市)

別に恒常的に無くしたわけではないのか。

(組合)

そうではない。要求議論はしたが、あげて住民投票の方に注力したので。

(市)

あと、単組からの年末手当の申し入れがなされているかと思っているが、市労組からはまだ連絡が無くて、同じ日にされるのか。日程調整すらできていない。

(組合)

要求内容のアンケートをとって、整理しているところだと思うので、ちょっとそれは調整する。

(市)

市労組連の交渉が火曜の晩なので、そこまでに終わっていないとたぶん流れ的に合わないのかなと思うが。またその辺をちょっと調整いただきたい。

(組合)

はい。

(市)

日程的にも、予備交渉を今日か明日にしておかないと間に合わないかなと。

(組合)

場合によっては、それは後にしてという。

(市)

その辺も含めて組合の方で問題がないのであれば、連合体で先に行うというのもありだが。

(組合)

それも変則的になるかもしれない。

(市)

よろしく願います。