

市人事室長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和3年3月19日（金曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（組合）

本日は、2021年統一賃金要求について交渉を行いたい。

市労連は、3月15日に市労連第1回委員会を開催し、当面する2021年春季生活改善闘争を闘う方針と、市労連2021年統一賃金要求を確認した。

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、具体的な要求事項については、書記長より申し入れる。

市労連 2021 年統一賃金要求に関する申し入れについて

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。

2021年春闘においては、感染症対策と経済の自律的成長の両立と、社会の持続性を実現するためには、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながりえる賃上げが必要であると認識している。

市労連としては、例年、総合的な人事給与制度の構築をはじめ、さまざまな諸課題の解決に向けた交渉を行っているが、組合員の賃金、勤務労働条件に関する課題については、確定交渉のみならず、通年的に交渉・協議を行い、解決をはかっていくべきである。人事室として、本日の申し入れ以降、速やかに市労連との交渉、協議に応じるよう要請しておく。

人事評価制度について、相対評価による給与反映は、職員の士気に影響を及ぼし、人材育成からは程遠い制度であることを再三指摘してきた。一昨年の人事委員会報告において、制度見直しに言及されたことから、一定の制度改正がなされたものの、絶対評価点と相対評価区分の不整合について依然、解消されていないとして、昨年の人事委員会報告においても引き続き問題点について言及されている。市労連として相対化の廃止を強く求めるとともに、市側の一方的な運用を許さない立場から、改善すべき点は改善すべきであるという認識のもと、引き続き交渉・合意による改善を求めておく。

災害時の交通費の自己負担の解消については、基本的な考え方の中で、所属長の判断において立替払いを可能とするとして一定整理されたが、今後想定される大規模災害に備え勤務体制の整備や特別休暇のあり方等について引き続き対応を求めておく。

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、とりわけ、政令市においては20市中、18市が特例を制定していることから、大阪市においても優秀な人材を失うことのないよう、引き続き積極的に制定に向けた検討を行うよう求めておく。

次に職業生活と家庭生活の両立支援策についてである。

これまでも市労連として求めてきた内容であるが、育児、介護休暇の制度運用については、職場実態に応じた効果的な運用と女性の活躍推進の観点から、大阪市として、男性の取得促進に向けた、勤務環境の整備充実をはかるべきと認識するところである。子育てや介護については、今日、社会的にも強く求められているものであり、それらの休暇制度の充実・改善をはかることはもとより、育児職免については継続して実施することを求めておく。また、現在策定中となっている、特定事業主行動計画の後期計画において、職業生活と家庭生活の両立支援に向けた取り組みの推進はもとより、さらなる支援制度の充実を求めておく。

また、新型コロナウイルス感染症について、大阪市においてもさまざまな感染防止対策が講じられていると認識するところであるが、予断を許さない状況が続いている。引き続き人事室として、市民生活を守るためにも感染拡大の防止に向けた対策の取り組み強化と、職員が不安を抱えることなく、安心して業務に従事できる業務執行体制を構築するよう求めておく。さらに、安全衛生面にも十分配慮した職場環境の整備や制度の充実をはかるとともに、関係業務に従事する職員への必要な手当等の措置を講じるよう求めておく。また、ワクチン接種に関わって新たな業務への対応や課題等が生じた場合については、必要な対策を講じるとともに、速やかに市労連と交渉、協議を行うよう要請しておく。

最後に、本日申し入れた市労連 2021 年統一賃金要求は、引き続き組合員が大阪市の公共サービスを担う上で重要な要求であり、使用者である大阪市の責務において、組合員の置かれた状況を十分踏まえて真剣に対処されることを強く求めておく。

(市)

ただ今、多岐にわたる要求をお受けしたところであるが、現段階での認識を申し上げる。

人事評価制度については、職員の人材育成、執務意欲の向上を目的として実施している。引き続き、制度趣旨に沿った運用となるよう、これまでの人事評価結果や人事委員会からの意見、職員アンケートの結果等の分析、検証を行い、公平、公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、職員の十分な理解が得られるよう改善に努めるとともに、今後も協議を行ってまいりたい。

災害時における交通費については、「災害対応における基本的な考え方」において、示したところであるが、引き続き、他都市の策定状況や運用状況を注視するとともに、今後も必

要に応じて協議を行ってまいりたい。

失職に関する分限の基準については、地方公務員法の趣旨などから、現時点では、特例を定めることは困難であるが、今後も必要に応じて協議を行ってまいりたい。

職業生活と家庭生活の両立支援策については、今年度が特定事業主行動計画の前期計画期間の最終年度となることから、目標達成に向けた取組みを、引き続き進めてまいるとともに、令和３年度からの後期計画期間の目標達成に向け、取組みを進めてまいりたい。

新型コロナウイルス感染症にかかる感染拡大の防止についてであるが、業務執行体制の構築については、職制自らの判断と責任において行う管理運営事項であるが、人事室として、状況に応じて各所属と連携を図るとともに、職員の健康管理、安全管理等においても各所属・職場に応じた対策が適切に講じられるよう注意喚起・意識啓発に取り組んでまいりたい。また、今年度、特殊勤務手当を改定したところであるが、新たな業務が発生した場合には、適宜国、他都市状況も踏まえ検討をしてまいりたい。今後も勤務労働条件などに関わる課題が生じた場合には、十分な交渉、協議を行ってまいりたい。

その他の要求項目についても、制度の透明性を確保し、市民に対する説明責任を果たす観点から、今後、慎重に検討するとともに、大阪市労使関係に関する条例に基づき、適正かつ健全な労使関係の確保に努め、十分な協議のもと交渉を進めてまいりたいと考えているので、よろしくお願いします。

（組合）

ただ今、市側から、われわれの要求に対する考え方が示された。

組合員の賃金、勤務条件、職場環境の改善は、労使の自主的、主体的な交渉と合意により決定されるものであり、この間の労使交渉、協議において確認してきた経緯を踏まえ、誠意と責任ある市側の対応はもとより、交渉は労使対等が原則であり、市側の一方的な思いだけでは合意はありえない。引き続き、労使対等の原則に則り、市労連及び傘下の各単組との健全な労使関係の構築に努めるよう要請しておく。

よろしくお願いします。