

市人事室給与課長以下、市労連書記長以下との予備交渉

令和3年10月5日（火曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

本交渉について、10月11日月曜日の午前9時半から、場所は本庁舎4階の第1第2共通会議室ということで予定をしている。交渉議題としては令和3年度給与改定等についてである。例年要求項目について、交渉事項と管理運営事項が含まれているので、要求そのものを否定するものではないが、交渉事項に係るものについて協議するということでご理解をいただきたい。交渉メンバーについては、市側として、人事室長以下、水道局、教育委員会である。

要求項目の案について、給与課から順に確認する。まず本給部分について、18のその他の項目（5）についてである。定年延長に関する部分の中で、「職務給の原則のもと、給与水準を確保するとともに」という記載について、この辺りの意図を伺いたい。「給与水準を確保」というところが、何をどうイメージされているのか。

（組合）

基本的には60歳を超えたとしても、同じ仕事をされるかと思うので、それに見合った給与水準が原則かなと、こちらは考えている。国の方が7割見合い等になっているが、基本は同一労働同一賃金の観点があるため、このような形で要求しているということと、それが一番大前提としてその上で、7割水準になってしまうと、職種によっては再任用職員の給与が下回ってしまうところも発生するかと思うので、そういったことがないように、ということを含めて記載をさせていただいている。

（市）

給与月額の部分でということで理解した。本給部分については以上である。

諸手当給付の部分、19の新型コロナウイルスの関係の、「また」以降の部分について、昨年から書き方が変わっている部分を伺いたい。この間、特殊勤務手当において措置を講じているところであるが、何か他に具体的にイメージするところというのがあるのか。

（組合）

今現在これといった業務の云々はあまり想定していないが、例えば環境局で言うと、ふ

れあい収集等の、いわゆる罹患している、コロナ陽性の疑いのある方も含めてそういった方と直接対峙して行う仕事もあるので、そういった業務を指している。

(市)

陽性の方や疑いのある方と接する場合の業務ということか。

(組合)

その通り。

(市)

具体的な業務について今現在措置がされていないのでそういうところの措置の検討を想定されているということか。

(組合)

その通り。

(市)

人事グループから、管理運営事項の部分について確認する。

4(3)の「昇格枠とりわけ行政職3級昇格枠の拡大をはかる」という部分が管理運営事項となる。

続いて、7の「昇格枠の拡大をはかる」という部分が管理運営事項となる。

続いて、12の全文が管理運営事項となる。

続いて、14の全文が管理運営事項となる。

続いて、18(5)について、おそらくそちらの趣旨と異なるが、「雇用制度を構築」という表現があることから管理運営事項になると思われる。ただし、定年延長に関しては交渉事項も含まれているため、その部分はさせていただこうかと思っている。

続いて、18(8)の「勤務体制の整備」という部分が管理運営事項となる。

続いて、19の「業務執行体制の構築」という部分が管理運営事項となる。

厚生グループから、管理運営事項の部分について確認する。

昨年度と同様だが、18(3)の「相談体制のさらなる充実」という部分を管理運営事項とさせていただく。

要求書の項目について、確認は以上である。

(組合)

今回の人事委員会勧告が若干のプラスであるが、改定なしという形で出されている。交渉の中で話をしていくことになるかと思うが、一応プラス勧告ということで原資が存在していると思われるが、今時点でその辺りについて何か考えがあるか。

(市)

市の勧告に対する方針というわけでないが、国を含めての大きな考え方として、仮にプラスであった場合、逆にマイナスであった場合含めて、改定幅が小さい場合には、給料表などの適切な改定がなかなか難しい部分があるため、勧告で改定なしとなる。この間の国、本市の取り扱いとしても改定幅が小さい場合には勧告どおり据え置きとしてなることが原則かと思う。