

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10月11日（月曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との本交渉の議事録

（組合）

2021年賃金確定並びに年末一時金にかかる交渉をはじめさせていただく。

市労連は、10月7日に開催した市労連定期大会において「2021年賃金確定要求」を確認したので先ず冒頭に申し入れる。

詳細については書記長より説明させていただく。

2021年賃金確定要求書

「2021年賃金確定要求」については以上であるが、すでに各単組において年末一時金にかかる申し入れも行ってきており、本日以降、従来どおり市労連統一交渉を通じて解決をはかっていくことを申し上げておく。

市労連は、3月19日に大阪市に対して「2021年統一賃金要求に関する申し入れ」を行うとともに、その具体化に向けて取り組みを進めてきたところである。

9月29日、大阪市人事委員会は、月例給については、平均で72円、率にして0.02%の官民較差があるものの、較差が極めて小さいため、給料表の改定は行わないとし、一時金については0.15月分を引き下げ年間4.30月分とする勧告を行った。一時金の2年連続の引き下げ勧告は、コロナ禍において、自らの不安を顧みず、職務に奮闘している職員の努力を踏まえているものとは言い難く残念な結果として受け止めている。

今回、人事委員会より、わずかではあるもののプラス較差が勧告されたことを踏まえ、市労連として、その取り扱いについては協議のうえ解決を図っていく必要があると認識している。

人事委員会が第三者機関であることを踏まえ、労働基本権制約の代償措置である人事委員会の勧告内容を尊重し、早期にその実施をはかるべきと認識するところである。その上で、数点にわたって市側の考え方を示されたい。

保育士及び幼稚園教員については、2015年に独自の給料表が策定され、給与水準が引き下げられた経過がある。保育士及び幼稚園教員の職務の重要性に鑑み、人材確保の観点から処遇確保の必要性、保育所及び幼稚園の運営への影響を考慮し、現行の保育士給料表及び幼稚園教育職給料表の改善を求めている。

人事評価制度については、昨年の人事委員会勧告においても、制度の問題点について言及されたことから、確定交渉の中で精力的に協議を行ったが決着には至らなかった。そのような中、本年の人事委員会勧告においても、引き続き人事評価制度について言及された。内容は「下位区分の評価を受けても頑張った職員がモチベーションを下げることがないような制度設計など、より効果的な制度を構築すること」としている。現行の人事評価制度は、相対評価を行うことで、絶対評価点と相対評価区分に不整合が生じ、公平・公正性、客観性を著しく毀損しているものであり問題のある制度である。市労連としては、この間指摘しているとおり、相対評価そのものが公務に馴染む制度ではないと認識しており、相対評価の給与反映については即時廃止するよう改めて強く指摘しておく。職員一人ひとりの能力の違いや各職場事情等を十分考慮し、制度の趣旨に合致した制度構築が必要であることから、人事室としてこうしたことを踏まえた検討を行うよう求めておく。

教職員の給与制度については、主務教諭の職の設置及び初任給水準の引き上げが行われたが、そのことが執務意欲の向上や優秀な人材確保につながっているかどうか、精確な検証を求めておく。また、2018 年度より人事評価制度が導入されたが、市長部局と同様、人事評価制度は、人材育成と執務意欲の向上を目的としていることから、人事評価制度がその目的に合致しているか、アンケートを実施するなど引き続き検証を行うよう求めておく。さらに、教職員における長時間労働が社会問題視されている状況にある。職員の士気の高揚が子どもたちの教育条件や教育環境の維持・向上に繋がることから、そのような内容を十分踏まえた制度の構築を要請しておく。

総合的な人事・給与制度については、この間、市労連として再三指摘しているが、給与制度改革で最高号給が大幅に引き下げられたことにより、多くの組合員が昇給・昇格もできずに、各級最高号給付近に留められている。近年、その数はさらに増加している。組合員のモチベーションは低下する一方であり、「働き甲斐」の向上につながるよう、給料表構造等の抜本的な改善を行うとともに、昇給・昇格改善を含めた総合的な人事・給与制度を、早急に構築するよう求めておく。

課長代理級の職務職責について、非管理職となったにも関わらず、超過勤務命令の命令権者となっているなど、引き続き管理・監督者としての業務を担っていることは問題があるものと認識している。非管理職としての職務を明確にし、それに見合った給与制度とするよう求める。

高齢層職員の給与については、本年の勧告においても、定年の引上げに伴い、60 歳前の職員も含めた高齢層職員の給与、処遇、勤務体系等を包括的に検討する必要があると言及されている。定年引上げの制度設計に当たっては、現行の給与水準を維持することは当然

のこととして、生涯賃金に影響を及ぼすようなことがないように指摘しておく。さらに、55歳昇給停止についても、定年引上げの制度設計と併せて検討し、廃止するよう求めている。

再任用職員の給与月額について、大阪府との整合性を理由に大幅に引き下げられている。雇用と年金の接続までの給与水準の保障を前提とした給与制度となるよう求めている。

総労働時間の短縮にかかわってであるが、長時間勤務の是正を目的として時間外勤務時間の上限設定が規則により定められて以降、新型コロナウイルス感染症対策等の影響があったとはいえ、時間外勤務時間は大幅に増加している。昨年度においては、年度途中の兼務発令を行うなど、職員不足が原因であることは明らかである。人事室として、業務量に応じた要員の確保を早急かつ確実に実施するとともに、恒常的に発生している長時間勤務の是正や賃金不払残業の発生防止に向けた適切な対応と、上限時間を超える長時間勤務を生じさせないよう必要な対応を求めている。

職業生活と家庭生活の両立支援については、育児休業法の改正に伴い、男性職員の育児休業取得促進に向けた制度の充実や取得しやすい職場づくりに取り組むとともに、不妊治療にかかる職免の有給化をはじめとした、妊娠・出産・育児等にかかる諸制度の新設・改善を求めている。

新型コロナウイルス感染症については、依然として予断を許さない状況が続いている。そのような中、組合員は市民の生活と安全を守るため、公務・公共サービスに従事する労働者としての使命感と責任を持って精力的に職務に取り組んでいる。この間、感染拡大防止の観点から、組合員の勤務労働条件に関わって、様々な対応を行ってきた。今後も大阪市として市民及び職員の安全を確保するためにも、業務執行体制の構築はもとより、組合員が安心して業務に従事できるよう、職場環境の整備や制度の充実を図るとともに、関係業務に従事する職員に対しては、今後さまざまな事態も想定したうえで、業務実態に応じた手当など必要な措置を行うよう求めている。

団体交渉は、労使合意という、あたりまえの労使間ルールを市側が守らなければ解決はあり得ず、健全な労使関係の下で労使交渉が行われなければならない。市側として組合員の勤務意欲の向上と、その家族の生活実態を十分踏まえ、本日申し入れた要求内容に関し、市側の主体的な努力と誠意ある対応の下で、労使交渉・合意がはかれるよう強く求めている。

その上で、今後、労使間で主体的に交渉を進めていくにあたって、市側の基本的な考え方を明らかにするよう求める

(市)

ただ今、賃金確定要求に関する申し入れをお受けしたところである。この件については、皆様方から、去る3月19日に「賃金要求に関する申し入れ」を、9月29日には本市人事委員会から「職員の給与に関する報告及び勧告」が行われたところである。また、年末手当については、この間、各単組からの申し入れがなされてきたところである。

私ども公務員の人事、給与等の勤務条件については、制度の透明性を確保しつつ、市民に対する説明責任を十分に果たすことがこれまで以上に求められている。

いずれにしても、本日要求を受けたところであり、今後については、要求内容及び人事委員会からの勧告内容並びに国、他都市の状況等を慎重に検討し、精力的に交渉・協議のうえ、早急に回答をお示ししてまいりたいと考えているのでよろしくお願いする。

(組合)

ただ今、市労連の申し入れに対し、人事室長より「要求内容及び人事委員会からの勧告内容並びに国、他都市の状況等、慎重に検討し、精力的に交渉・協議のうえ、早急に回答する」との考え方が示された。

これまでも、人事委員会勧告制度が労働基本権制約の代償措置としてある以上、その実施に向けては自主的・主体的に労使で交渉を重ね決着をはかってきたところである。市労連として、賃金確定・年末一時金は、労使における自主的・主体的な交渉と合意がはかれることが重要であると認識しており、市側の一方的な思いだけでは、労使合意はあり得ないことを申し上げ、交渉期間の確保と市側の誠意ある対応を改めて求めておく。