

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4年3月9日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

交渉議題は、令和4年度給与改定等、市労連統一賃金要求についてということで、交渉日程については、令和4年3月14日の朝10時から、場所は本庁舎4階第1第2共通会議室とする。要求項目の確認をさせていただく。例年、要求項目について交渉事項とそうでないもの、管理運営事項が含まれているので、要求そのものを取り決めるものではないが、交渉事項にかかるものしか協議できないことについてはご理解いただきたい。詳細は各担当から確認させていただく。

給与課の本給部分について、例年になるが管理運営事項はありません。中身につきまして、2点確認をさせていただきたい点がある。要求書の6（8）で、定年延長に関し、制度設計にあたっては、国とは異なる加齢に伴う困難職員、現場実態を踏まえ、多様で柔軟な働き方が可能となるよう、処遇改善を含めた高齢期雇用制度の確立という要求をいただいているが、その中で処遇改善を含めたという部分について、何か具体的なイメージはあるのか。

（組合）

これからの制度設計にはなるが、国の賃金でいうと7割水準となると、現在でも再任用の賃金を下回ってしまうようなところがあるかなと思うので、以前から申し上げている55歳の昇給停止も含めてこの定年延長に関わって協議させてもらえればと思っている。

（市）

加齢に伴う困難とかではなくて全体的な話として、定年延長全体の7割水準とかということか。

（組合）

はい。国の方ではどちらかというと加齢困難職場というと消防のように、本当に肉体的な労働のところをイメージしているような感じだったので、それが大阪市的にはどういふふうなところで考えているのかということをお聞きしたいと思う。

(市)

最後、本給部分というより全体の話になるが、9（1）において、実施については労使協議を前提とすることということで、この間は昨年2021年4月1日だとか日程を入れていただいていたかなと思う。実施について協議を前提とした形というのはそうだと思うが、このように変えていただいているのは、何か議論をふまえた上でのことなのか。

(組合)

秋の確定要求の時は大阪市の人事委員会報告の内容を見据えた上でプラスなら4月1日、マイナスなら労使協議という形に変えるようにしていたが、春はもうこの労使協議を前提にということで、統一させていただいた。

(市)

整理していただいたということか。

(組合)

はい。昔はマイナス勧告があまりなかったと思うが、ここ2年ぐらい出てきたりしているので、それも踏まえている。

(市)

わかった。本給部分は以上である。

続いて諸手当の改善に関する部分について確認させていただきたい。通勤手当に関する部分だが制度改正に伴う特例措置の課題は、公平性を欠くことのないようとなっているが、今なにかあるかというよりは今後発生した場合の協議についてのこととう理解か。

(組合)

路線数の減のところを廃止して特例を設けていただいたが、今現在でわかっている部分だけということなので、すべての通勤経路を精査して調べるのは我々も無理だと思うので、もし何かそういうふうな、特別な経路等が出てきたときには改めて協議をしていただきたい。

(市)

人事グループから確認させていただく。要求の3（2）の「昇格枠の拡大」と、（8）

の「昇格枠の拡大」が管理運営事項となる。続いて、5の「4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）2要件（労使協議制度の確立・苦情処理機関の設置）の確立した制度に改め、人材育成を主眼とする制度運用をはかること。また、「職員基本条例」に基づく相対評価は、人事評価制度の本旨に反していることから廃止すること」が管理運営事項となる。続いて、6（2）は全文が管理運営事項となる。また、(11)の「勤務環境の整備」が管理運営事項となる。6（13）の「職場環境の整備や制度等の充実をはかる」について、具体的に何かしてほしいことがあればお聞きしたい。

（組合）

多分去年と同じ答えになるかと思うが、今現在特勤手当等、その都度対応していただいているが、全然まだ収束に向かっていない中で、どのような事象が生じるかわからないので、また何か新たな事象が生じたらその時に協議していただき、制度充実を図っていただければと。

（市）

人事グループからは以上となる。

厚生グループから管理運営事項について、6（4）を昨年に引き続き管理運営事項とさせていただきます。厚生グループからは以上である。

各担当からの確認は以上となる。