

市人事室長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和4年3月14日（月曜日）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、2022年統一賃金要求について交渉を行いたい。

市労連は、3月11日に市労連闘争委員会を開催し、当面する2022年春季生活改善闘争を闘う方針と、市労連2022年統一賃金要求を確認した。

それでは、ただ今より、2022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2022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。

2022年春闘においては、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求めるとともに、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。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、生涯賃金の影響に考慮した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は依然、解消されていない状況である。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。

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おり、他の自治体においてはその特例を活用された事例も存在していることから、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。

また、先の団体交渉でも申し上げたが、看護・介護・保育・幼児教育などにかかわって、国における経済対策が示され、そこで働く者への賃金引上げを趣旨とする各種補助金が創設された。さらに、各府省より、地方自治体に対して、積極的に活用するよう通知も出され

ていることから、大阪市においても早急に看護師や保育士等の処遇改善を実施するよう求めておく。

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、国における法改正の趣旨を踏まえた女性の活躍推進や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、来年度から運用される出生サポート休暇等の休暇制度において、取得しやすい職場環境の整備をはかるとともに、実態に即した制度となるよう都度の検証を行い、必要な充実・改善をはかるよう求めておく。

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、第6波の到来により収束の見通しがない状況となっている。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。

最後に、本日申し入れた「市労連2022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。

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。

保育士等の処遇改善については、総務省からの通知等を踏まえ、本市としても検討を行ってきたところであるが、保育士及び幼稚園教員の給与は、本市人事委員会において、保育士等給与の公民比較を行っているところであることから、その結果を踏まえることが原則であり、公民比較の結果に従うことは、地方公務員における給与決定原則である情勢適応の原則に沿ったものである。

今回の国の施策により、民間保育士等の給与水準に変動があった場合には、人事委員会の

調査結果に反映され、給与水準の変動を踏まえた勧告がなされることとなる。そのため、本市としては、民間の給与水準の変動を踏まえた勧告に基づき給与改定を行うことが基本であると考えており、その他の職種についても、人事委員会の勧告を基本として改定を行っていることから、当該勧告に従うことが基本であると考えている。

職業生活と家庭生活の両立支援策については、今年度から特定事業主行動計画の後期行動計画期間が始まったことから、目標達成に向けて引き続き取組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、新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、支給対象を拡大するとともに日額を増額改定等しているところである。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、よろしく願います。

(組合)

ただ今、市側から、市労連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。