

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和4年10月12日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との本交渉の議事録

（組合）

2022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5日に開催した市労連定期大会において「2022年賃金確定要求」を確認したので先ず冒頭に申し入れる。

2021年賃金確定要求書

「2022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14日に大阪市に対して「2022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7,564円、率にして1.93%の官民較差があることから、初任給及び若年層に対し重点的に給料表の引き上げ改定を行うとし、一時金については0.10月分を引き上げ、年間4.40月分とする勧告を行った。給与水準が大きく引き下げられてきたことを踏まえると、本年の勧告結果は、当然のものとして受け止めている。また、会計年度任用職員について、期末手当と同様に支給月数を引き上げるとしたことは、この間の市労連の指摘を踏まえたものと認識している。

今回の勧告内容は、組合員にとって大きな期待を持つものであり、市労連としては人事委員会より勧告された公民較差を踏まえ、給料表と一時金の早急な引き上げ改定と4月1日遡及分については年内清算を行うべきと認識している。

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、その実施をはかるべきと認識するところであり、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改善の必要性、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おく。

人事評価制度については、昨年の確定交渉において、生涯賃金への影響を抑制する見直しがなされたものの、絶対評価点と相対評価区分に不整合が生じる課題については解消されていない。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く、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、総務局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、人材育成と執務意欲の向上を目的としていることから、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、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できずに、各級最高号給付近に留められており、近年、その数はさらに増加している。また、定年引上げに伴い、今後も増加することが想定される。こうしたことから、本年、人事委員会は「課長級以下の級について、5年の昇給の機会に相当する程度の号給の増設を行うことを検討することが適当」と言及した。号給の増設については、この間人事委員会も「慎重に検討」としてきたところである。しかしながら、定年の引き上げに伴うものとはいえ、号給増設に言及したことは、各級最高号給付近に滞留する職員の執務意欲の維持・向上が、重要かつ喫緊の課題であるとの認識からのものと考えている。この間、大阪市は、市労連の再三の指摘に対し、現状認識を示すのみで具体的な対策案を示してこなかったが、本確定交渉においては、この課題に真摯に取り組み、現状認識のみに留めることなく、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。さらに、55歳昇給停止についても、高齢層職員の昇給の機会を確保する観点からも、号給の増設と併せて廃止するよう求めておく。

また、定年の引き上げに伴い、高齢層職員の雇用制度については、定年まで安心して働き続けられる職場環境の整備をはかるとともに、多様で柔軟な働き方が可能となるような雇用制度を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かかわらず、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。

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きたが、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おく。

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。こうした実態は、職員不足が原因であることは明らかであるにも関わらず、大阪市は今年度においても、年度途中の兼務発令等を行うなど、業務量に応じた適切な要員の確保がなされているとは言い難い状況となっている。総務局として、感染症対策等による長時間勤務のみならず、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おく。

職業生活と家庭生活の両立支援については、今年度より有給化した「出生サポート休暇」の取得状況等を把握・検証し、勤務環境の整備をはかるとともに、必要に応じて制度改善を行うよう求めておく。また、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、妊娠・出産・育児等にかかる諸制度の新設・改善を求めておく。

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かかわって、さまざまな対応を行ってきた。今後と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はかるとともに、関係業務に従事する職員に対しては、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おく。

最後に、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、大阪市として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おく。

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14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願います。

(組合)

ただ今、市労連の申し入れに対し、総務局長より「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。繰り返しになるが、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ら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。