

市総務局長以下、市労連執行委員長以下の本交渉

## 令和5年3月16日（木曜日）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、2023年統一賃金要求について交渉を行いたい。

市労連は、3月9日に市労連第1回委員会を開催し、当面する春季生活改善闘争を闘う方針と、市労連2023年統一賃金要求を確認した。

それでは、ただ今より、2023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2023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方を申し上げる。

2023年春闘においては「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、中長期視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善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と認識するところである。総務局として、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。

まず、総合的な人事・給与制度について、昨年からの確定交渉において、人事委員会からの意見に基づき、行政職給料表5級以下の級やその他の給料表も同様に8号給の号給増設となった。しかしながら、定年引き上げを理由としたことから、実施時期が2024年4月となり、市労連がこの間求めてきた経過からすると不満が残るものとなった。また、数年後には最高号給に達する組合員が発生・増加することから、昇給・昇格条件の改善等も含め、あらゆる観点から総合的な人事・給与制度の早急な構築を改めて求めておく。

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。昨年、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・合意による改善を行うよう求めておく。

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。

次に職業生活と家庭生活の両立支援策については、育児短時間勤務や部分休業の対象年齢を引き上げるなど、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、育児・介護休暇の男性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、昨年度から運用された出生サポート休暇等の休暇制度において、引き続き、取得しやすい職場環境の整備をはかるとともに、病気休暇をはじめ、その他の休暇制度等についても、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・改善をはかるようあらためて求めておく。

最後に、本日申し入れた「市労連2023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。

まず、昇給・昇格条件の改善を含めた人事・給与制度の構築については、この間、最高号給の滞留の解消などの要求をいただいているところである。この点に関して、令和2年度からは、技能職員が従事する職域において、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員を必要に応じて設置しており、令和4年度からは、人事評価の給与反映を見直し、勤勉手当のめり張りを強めており、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上につながる取組みを実施しているところである。

また、給料表については、「現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものであり、現在の給与体系の維持を原則とする一方で、定年引上げに伴う昇給機会の確保によって高齢層職員の執務意欲の維持向上を図るために、号給の増設を行うことを検討することが適當」とされた本市人事委員会の意見を踏まえ、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点も考慮したうえで、定年引上げに伴う昇給機会が生じる令和6年4月から号給の増設を行うこととしたところである。

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。

職業生活と家庭生活の両立支援策については、今後とも事業主の責務として、特定事業主行動計画に基づく取組を推進するとともに、管理者層に対する研修を継続し、男性職員の育児休業等の取得促進を進めるなど、職員が様々な働き方を選択することができる環境づくりに努めてまいりたい。

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、よろしくお願いする。

(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。