

市総務局人事部長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和5年10月12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）

2023年賃金確定並びに年末一時金にかかる交渉を始めさせていただく。市労連は10月4日に開催した市労連定期大会において2023年賃金確定要求を確認したので、まず冒頭に申し入れを行いたいと思う。

2023年度賃金確定要求書

2023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図っていくことを申し上げておく。市労連は、3月16日に大阪市に対して2023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3,782円、率にして0.95%の国民較差があることから、初任給及び30歳台までの職員に対して、40歳台以上の職員よりも高い改定率で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、年間で4.50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は、昨年に引き続き、期末手当と同様に支給月数を引き上げることとしたことは、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国民較差を踏まえ、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精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、その実施を図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、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。こうした現状の中、本年、人事委員会は相対評価で下位区分と評価される基準を明確にするなどのさらなる制度の見直しにより、制度本来の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る必要があると言及した。市労連としては、この間指摘していたとおり、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求めるとも

に、今回、人事委員会が言及した内容については、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た上で、早急かつ確実に実施されるよう強く求めておく。教職員における給与制度については、主務教諭の職の設置が行われたが、選考要件を満たさない場合、昇給停止になる可能性があることから、制度の改善を強く求めておく。また、初任給水準の引き上げに伴う4年間の昇給抑制については、若年層組合員の執務意欲の低下を招いている。一方で、再任用職員の給与については、定年引き上げに伴い、一部の級において大幅に低い水準となることから、給与制度を抜本的に見直すよう求めておく。さらに、教職員の長時間労働は大きな社会問題となっている。人材の確保の観点から、多岐にわたる課題に対する精確かつ総合的な検証を求めておく。教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、向上につながることから、こうした状況を十分踏まえた制度の構築を要請しておく。給料表構造と昇給制度については、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、定年引き上げに伴い、今後も増加することが想定される。昨年の確定交渉において、2024年4月より号給を増設することとなったが、一時的な対策であり、組合員の執務意欲の向上につながるものとはなっていないことから、給与制度のみならず、55歳昇給停止の課題など、昇給、昇格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。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、65歳まで安心して働き続けられる職場環境の整備を図るとともに、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るとともに、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。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、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ておく。総労働時間の短縮については、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、コロナ禍により時間外勤務時間が大幅に増加し、職員不足が原因であることが明らかとなった。5類に移行されたことにより時間外勤務時間は減少傾向にあるものの、市労連としては、引き続き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認識している。総務局として、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。さらに、組合員の疲労回復、健康維持の観点から、勤務間インターバルの確保が図られる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、休暇、休職制度の取得状況を把握、検証し、職場環境の整備を図るとともに、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も含め、誰もが安心して出産、子育てができる職場づくりや女性職員の活躍の推進に取り組むとともに、育児短時間勤務制度や部分休業等については、対象となる子の年齢の引き上げなど、妊娠、出産、育児等に関わる諸制度の新設、改善を求めておく。最後に、団体交渉は労使合意という当たり前の労使間

ルールを市側が守らなければ解決はあり得ず、健全な労使関係のもと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執務意欲の向上と、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・合意が図ら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 16 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、協議の上、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、人事部長より、要求内容及び人事委員会からの勧告内容並びに国、他都市の状況などを慎重に検討し、精力的に交渉、協議の上、早急に回答するとの考え方が示されたところである。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、決着を図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図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。