2023年10月12日

大阪市長　横山　英幸　様

大阪市労働組合連合会
執行委員長　川口　篤志

2023年賃金確定要求

賃金決定基準の改善等の具体要求項目について、大都市事情を反映した制度改善をはかること。また、保育士及び幼稚園教員の給与水準を回復させること。

給与制度改革による給与水準を回復させた上で、定年引上げの状況を踏まえ、組合員の勤務意欲の向上につながるよう、労使合意の下に総合的な人事・給与制度を構築すること。

給与構造改革による未解決課題に対し、必要な改善措置に取り組むこと。

１．給料表

給料表については、国・他都市の較差を踏まえつつ、大都市事情を十分考慮して検討すること。給与改定については、人事委員会の勧告に基づいた取り扱いを基本とすること。とりわけ、給与制度改革において給料表の制度改悪が行われていることから、職員構成の実態を踏まえ、早期に水準の回復をはかること。

２．諸手当

諸手当については、国・他都市の動向、民間支給状況を見極めつつ、大都市事情を考慮して検討すること。住居手当については、労使合意を前提に持家にかかる手当の回復及び、制度の維持・改善をはかること。また、扶養手当については、現行水準を維持すること。通勤手当について改善をはかること。地域手当については、現行の支給水準を維持するとともに、本給繰り入れを基本に支給率の改善をはかること。手当の改廃については、職務の実績を鑑み、慎重かつ適切に対応すること。

３．初任給基準（中途採用者を含む）については、大都市事情を十分踏まえ検討を行うこと。

４．格付・昇格・昇給基準

(1) 格付基準（臨時期間・前歴の格付基準を含む）の改善・充実をはかること。

(2) 休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善をはかること。

(3) 昇格枠とりわけ行政職3級昇格枠の拡大をはかるとともに、専門職については、専門性に応じた昇格制度に改善すること。

(4) 技能労務職2級昇格条件の改善をはかること。

(5) 行政職4級への格付について改善をはかること。

(6) 55歳昇給停止を廃止すること。

５．専門職の給料表については、他都市・人事院勧告の較差水準を踏まえつつ、大都市事情を考慮して検討すること。特に、看護師については人材確保の観点から検討すること。また、福祉職給料表については国・他都市の動向を注視しつつ、慎重に調査・研究を行うこと。
６．技能労務職給料表については、他都市と比較して給与水準が低いことから改善をはかること。
７．保育士については、その職の社会的重要性や国の動向等を踏まえた給与水準の回復とともに昇格枠の拡大をはかること。また、幼稚園教諭の給料表については、小学校・中学校教育職給料表に戻すこと。
８．教職員の給料表及び勤務労働条件については「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」や「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」を鑑み、「情勢適用の原則」「均衡の原則」に基づいた水準の適用と、学校現場の実態に即した制度を構築すること。
９．課長代理級については、その職務職責を明確にするとともに、それに見合う給与制度とすること。
10．職員が不安なく職務に専念できるよう、総合的な人事・給与制度を早急に構築すること。
11．一時金の支給方法の改善をはかること。
12．人事評価制度については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、組合員の十分な理解の下に人材育成のための制度となるよう検証・改善を行うこと。
13．「職員基本条例」に基づく相対評価による給与反映は即時廃止すること。また、人事評価結果の昇給制度への活用は、給与制度改革の実施に伴い、評価結果が昇給に反映されない組合員が多数存在することも踏まえ、慎重に検討を行い十分な交渉・合意により改善をはかること。
14．職員基本条例に基づく分限処分は行わないこと。
15．業務上交通事故に対する失職を防止するための特例を定めるなど、分限にかかる基準を見直すこと。
16．夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率の改善をはかること。
17．勤務時間については、ワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ、労使合意を前提に年間総労働時間の短縮に取り組むとともに、勤務間インターバルを確保すること。
18．その他
(1) 職員の福利厚生については、制度設立の意義を踏まえるとともに、地方公務員法42条の使用者責任（義務）に基づいて、労使で十分な意見交換・協議を行いながら、「安心して働き続けることのできる制度の確立」「組合員の働き甲斐」につながる福利厚生制度の確立・充実をはかること。
(2) 休職者の生活保障の観点から支給内容などの改善をはかるとともに、傷病手当金附加金廃止の代替措置を講じること。
(3) 近年の休職者の実態を踏まえ、「大阪市職員心の健康づくり計画」を十分に踏まえたメンタルヘルス対策の一層の充実をはかること。特に、心の健康の保持・増進の観点から職場における勤務環境の改善をはかること。また、職場におけるあらゆるハラスメント対策について、相談体制のさらなる充実など、防止に向けた取り組みの充実をはかること。
(4) 休暇・休職制度の運用改善をはかり、現行の休暇・職免制度の改悪を行わないこと。また、各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災害時における休暇制度を構築すること。

(5) 定年引上げに伴い、高齢期の雇用制度については、業務実態を十分に踏まえ、65歳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雇用制度を構築すること。また、制度完成までの再任用制度については、希望する全職員の雇用を確保するとともに、雇用と年金の確実な接続と生活できる給与水準を前提とし、十分な労使交渉のもと再任用制度の充実・改善をはかること。

(6) 職業生活と家庭生活の両立支援については、特定事業主行動計画の周知徹底と、計画の推進をはかるとともに、育児短時間勤務制度や部分休業等について、対象となる子の年齢の引き上げなど、支援制度の充実・改善を行うこと。また、両立支援を目的とする休暇・休業制度などの検証を行い、勤務環境の整備をはかるとともに、男性の取得促進に向け、制度の充実と取得しやすい職場づくりに取り組むこと。

(7) 臨時・非常勤職員及び任期付職員の勤務・労働条件については、地方公務員法改正の趣旨などを踏まえた改善を行うこと。会計年度任用職員制度については、正規職員との権衡を確保するとともに、賃金水準の改善を行うこと。任期付職員制度については、職の流動化や人件費抑制を意図する運用を行わないこと。

(8) 災害時における交通費の自費負担をはじめ、勤務体制の整備をはかること。

19. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大対応で得た経験を踏まえ、今後起こりうる新興感染症に対し、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、職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、業務実態を踏まえた手当等の措置を講じること。

20. 実施については、労使合意に基づくこととし、労働基本権制約のもとでの生活防衛の観点から、使用者責任を全うするよう大阪市としての主体的な決着をはかること。

以　上