

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和6年3月15日（金曜日）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2024年統一賃金要求についての交渉を行いたいと思う。市労連は3月14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2024年統一賃金要求を確認した。それでは、ただ今より申し入れを行うので、具体的な要求項目については書記長より申し入れる。

市労連2024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り、市労連としての考えを申し上げたいと思う。2024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、中長期視野をも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配分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、人事給与制度をはじめ、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図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きたいと思う。まず、2012年の給与制度改革以降、多くの組合員が昇給、昇格もできずに各級の最高号給の適用を受けている。本年4月より号給増設されることとなるが、今後数年の間に最高号給に留まる組合員が再度発生、増加することから、一時的な対策でしかなく、課題解決につながるものではないとの認識である。引き続き、組合員の勤務意欲向上につながるよう昇給、昇格条件の改善等も含めた人事給与制度の構築を求めておく。また、55歳昇給停止の課題については、定年の引き上げに伴い10年間の昇給が抑制されることとなり、高齢層職員のモチベーションの低下は必至である。さらに、役職定年制により組合員層における高齢層職員の占める割合が増加し、今後はさらに多くの職員が対象となる。そうしたことは高齢期の働き方にも影響することから、引き続き55歳昇給停止の廃止を求めておく。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。次に、職業生活と家庭生活の両立支援策については、この間、多様で柔軟な働き方が可能となる制度改善が行われてきたところであるが、とりわけ、育児、看護、介護等の休

暇制度については、誰もが安心して働き続けられるよう、さらなる改善を図るよう求めておく。一方で、勤怠管理等が非常に煩雑化、複雑化していることから、改正された制度の周知徹底はもとより、管理監督職員による対応や利用しやすいシステムづくりに取り組むよう求めておく。最後に、本日申し入れた市労連 2024 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るので、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等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だが、現段階での認識を申し上げさせていただく。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、最高号給に達した職員の執務意欲の維持、向上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領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配置しており、行政職 3 級相当級への昇格では、令和 5 年度より人事委員会の選考試験において事務職員、技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分の新設が行われるなど、最高号給に達した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、本市人事委員会の意見を踏まえ、最高号給に達した職員の執務意欲の維持、向上という点も考慮し、号給の増設を令和 6 年 4 月に実施することとしている。55 歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化を趣旨としており、国における 50 歳代後半層における官民の給与差の状況を踏まえた昇給抑制の取扱いに準じて、また、国からの要請も受けて実施しているところである。国、他都市と均衡した制度となっているところであり、今後も国、他都市の動向を注視してまいりたいと考えている。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だが、今後も必要に応じて協議を行ってまいりたいと考えている。働き方改革に関する制度改正については、私どもとしても誰もが取得しやすい職場環境を構築することが重要であると認識しており、ご指摘も踏まえながら引き続き取組みを進めてまいりたいと考えている。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。

(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得ない。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

う要請しておきたいと思う。