

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

## 令和7年3月25日(火曜日)大阪市職員労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

(組合)

本日は、2025年統一賃金要求について交渉を行いたい。市労連は、3月19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戦う方針と、市労連2025年統一賃金要求を確認してきた。それでは、ただいまより2025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。

それでは、市労連2025年統一賃金要求に関する申し入れ9項目について、要約して申し上げる。1、大都市に見合う現行賃金水準の改善を図ること。2、職務・職責に応じた給与制度を構築し、給与水準の改善を行うこと。3、賃金決定基準の改善については7点記述をしている。4、諸手当の改善について9点記述をしている。5、昇給・昇格条件の改善について3点記述をしている。(3) 定年引上げを踏まえた将来の人事給与制度の全体像を見据え、55歳昇給停止を廃止すること。6は人事評価制度について。7、労働条件等の改善について15点記述をしている。(3) 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。(7) 職業生活と家庭生活の両立支援については、多様で柔軟な働き方が可能となるよう休暇制度等の充実を図ること。また、見直しや新設された制度等については、誰もが取得しやすい勤務環境の整備はもとより、運用状況の検証を行い、実態に即したものとなるよう必要な改善を図ること。(8) 65歳まで安心して働き続けられるよう、職場環境の整備を図るとともに、高齢層職員の処遇改善に向け、引き続き労使での十分な交渉・協議を行うこと。(15) 労使で具体的に人事給与制度全般にわたり必要な交渉・協議を行うこと。8は最低賃金について。9、賃金改定の実施並びに支払いについて。(1) 賃金改定の実施については、原資配分も含め労使協議を前提とすること。以上である。

申し入れについては以上である。そのうえで、申し入れに当たり、市労連としての考えを申し上げたいと思う。2025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勤務環境整備と、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要であると認識をしている。市労連としては、例年、人事給与制度をはじめ様々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・協議に応じられるよう要請を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。昨年4月より号給増設されることとなったが、次年度には最高号給にとど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・昇格条件の改善等を含めた人事給与制度の構築を求めているとおきたいと思う。また、55歳昇給停止の課題については、定年の引上げに伴い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いるとおきたいと思う。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いるとおきたいと思う。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、職場状況等を十分に把握されるとともに、誰もが取得しやすい職場環境づくりに取り組まれるよう求めているとおきたいと思う。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まれるよう求めているとおきたいと思う。また、近年の給与改定について、人事委員会が初任給の改定額に言及したことにより労使協議に多大な影響を及ぼしている。人材確保の観点から、初任給を含む若年層への重点的な配分を否定するわけではないが、今後も同様の改定がなされれば、とりわけ中高齢層職員の執務意欲の低下は必至である。さらに、近年増加傾向にある早期退職者のさらなる増加につながることも危惧される。本来、公民較差に基づく給与表の作成については、労使において主体的な交渉・協議により決定されることが大前提であることから、原資配分を含む改定内容にまで人事委員会が言及することは問題であると言わざるを得ない。大阪市として主体的な対応を改めて求めているとおきたいと思う。最後に、本日申し入れた市労連2025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うえで重要な要求であって、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いるとおきたいと思う。

(市)

ただいま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、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、行政職3級相当級での昇格では、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での試験が行われるなど、最高号給に滞留する職員の職務意欲の維持向上につ

ながら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、令和6年4月1日に号給を増設している。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であるが、今後も必要に応じて協議を行ってまいりたい。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。給与改定については、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、交渉・協議のうえ、進めていくものであると考えている。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ので、よろしく願います。

(組合)

ただいま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、労使対等の原則にのっとり、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られますよう要請をしておきたいと思う。以上である。