

市人事室給与課長、制度担当課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和3年5月18日（火曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（組合）

本年度の夏期一時金について、各単組より5月14日までに各任命権者に対して、要求の申し入れを行ってきたところであるが、本日以降、従来どおり市労連の統一交渉によって課題の解決をはかっていくこととする。

なお、再任用職員及び会計年度任用職員等の夏期一時金についても、この間の交渉経過を踏まえて対処されるよう併せて要請しておく。

それでは、夏期一時金について、大阪市として申し入れを受けて以降、検討された内容について現段階における考え方を示されたい。

（市）

これまで各単組から本年度の夏季手当に関する申し入れを受けたところであるが、引き続き慎重に検討してまいり、近日中に回答したいと考えているところであるのでよろしくお願いする。

（組合）

市側より、引き続き慎重に検討し近日中に回答するとの認識が示された。

その上で、市労連として、夏期一時金に影響する課題、及び昨今の状況を踏まえ市側姿勢と認識を質しておきたい。

地方公務員の給与については、この間の政治的圧力により、さまざまな給与削減が実施されてきたことから厳しい状況が続いており、さらに「給与制度の総合的見直し」において地域間格差も一層拡大している。そのことにより、現在もなお各自治体において、多くの自治体職員の生活実態は改善されておらず、厳しい状況である。

大阪市においては、昨年の一時金に対するマイナス勧告や給与制度改革により、職員の給与水準は、依然として国や他都市よりも低い状況となっている。一方で、新型コロナウイルス感染症の急速な拡大により、大阪においては、「医療崩壊」の危機に瀕しているとの判断のもと、3度目となる「緊急事態宣言」が発令され、感染拡大防止に向けたさまざまな対策が講じられているが、未だ終息の兆しが見えない状況にある。国内全体が外出自粛の流れの中にあっても、組合員は、公共サービスを担う職員として、自らが新型コロナウイルスに罹

患するといった不安を抱えつつ、市民の生命や日常生活を守るため、市民サービスの質を低下させることなく職員一人ひとりが責任と誇りを持って、昼夜を問わず業務に励んでいる。

この間、大阪市としても、市民の生命や日常生活守ることは当然のこととして、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、時差勤務・テレワーク制度などに取り組み、通勤に関してもマイカー等通勤の緩和など勤務条件の変更等が行われてきたところである。今後、新型コロナウイルスワクチン接種等への対応業務などが想定されるが、新たに発生する業務等については、十分な感染症対策に向けた対応と職場混乱をきたさないよう引き続き市労連と誠実に交渉・協議を行うことを要請しておく。

また、市労連として再三申し上げているが、2012年8月の「給与制度改革」により、給与水準が大幅に引き下げられ、各級の最高号給に多くの組合員が到達していることから、昇給・昇格の改善を含めた、総合的な人事・給与制度の早急な確立を求めている。

この間の確定交渉の際にも指摘してきたが、人事委員会からも以前から将来の人事給与制度等の検討が必要との言及もされており、市労連としても総合的な人事給与制度の構築が必要との指摘も繰り返し行ってきた。にもかかわらず、大阪市は2015年の人事委員会勧告を受け、給与制度の総合的見直しに合わせて一部の号給延長のみにとどまり、以降、総合的な人事・給与制度に対する具体的な内容は一向に示されておらず、市労連として不満の残る内容である。これまでの協議経過を踏まえ、早急に総合的な人事・給与制度の具現化に向けた交渉・協議の場を設置するべきであり、人事室として、具体的内容を示すよう改めて要請しておく。

さらに、職員基本条例に基づく相対評価についてである。これまでの交渉でも都度申し上げているが、人事評価制度の目的が人材育成であることから、相対評価については本来の制度趣旨から逸脱しており、市労連として、制度そのものを容認できるものではない。

特に、絶対評価点が期待値レベルに達しているにもかかわらず、相対化によって、下位区分となる課題の解消がされていない事や、所属ごとで公平性を欠いているなど、昨年の人事委員会においても言及されている。本年3月の団体交渉でも指摘したが、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から、あらためて、相対評価については即時廃止し、人材育成に重点をおいた評価制度を構築するよう強く求めておく。

以上、夏期一時金に少なからずとも影響を与える課題、さらには新型コロナウイルス感染対策にかかわり、申し上げた点について大阪市としての認識を示されたい。

(市)

直接の交渉議題ではないものもあるが、夏季手当の回答に少なからず影響する事項についてご指摘をいただいたので、我々としての現時点での認識を示したい。

まず、新型コロナウイルス感染症についてであるが、職員の皆様方には、感染の不安を抱えながらも市民生活を守るため、日々業務に従事していただいているところである。今後も勤務労働条件などに関わる課題が生じた場合には、交渉、協議を行ってまいりたい。

昇給・昇格改善を含めた人事・給与制度の構築についてであるが、これまでの交渉において、号給を延長した場合の平均給与の上昇など、具体的な課題を示させていただいたところである。人事委員会は「最高号級の増設は慎重に検討する必要がある」との意見であり、今後も職務給の原則に沿いつつ、職員の頑張りや実績に報いた制度の在り方を継続的に検証し、勤務意欲の向上につながる人事・給与制度となるよう、人事委員会の意見を注視しながら引き続き検討・研究していく必要があり、課題を踏まえて協議すべきものと考えている。

相対評価の給与反映については、職員の頑張りや実績に報い、勤務意欲の向上に資するよう、昇給制度、勤勉手当制度を運用している。令和2年度以降の相対評価結果に対する給与反映について、上位区分となった職員には引き続き報いる体系としつつ、下位区分となった職員には翌年度の改善に向けてチャレンジし、挽回しようというモチベーションの向上につながるよう見直しを行ったところであるが、今後も職員の士気の向上につながる制度となるよう、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。

本市を取り巻く状況としては、財政問題をはじめ非常に厳しいものがあるが、国、他都市の動向等も勘案しながら、今後とも慎重に検討してまいりたいので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

（組合）

ただ今、市労連が申し上げた点について、現段階での認識が市側より示された。

本日は、夏期一時金交渉ということから一時金に影響を与える課題、及び昨今の状況を踏まえた課題について申し上げたが、市労連としては、組合員の賃金・勤務労働条件に関しては、通年的な課題と認識している。改めて申し上げるが、新型コロナウイルス感染症対策に向けては治療方法が確立されているわけでもなく、めまぐるしく状況が変化する中で、公共サービスを担う職員の業務内容も日々その対応に迅速にあたる必要がある。新型コロナウイルス感染症をめぐっては、組合員の勤務労働条件に大きくかわるものであることから、

大阪市として、誠意をもって市労連と交渉・協議を行うよう求めておく。さらに、総合的な人事給与制度をはじめ、今後も課題の解決に向けて交渉・協議を要請するとともに、組合員の勤務意欲向上に資するよう改めて申し上げておく。

また、地方公務員の賃金引き上げは地場賃金にも影響を及ぼし、消費拡大や地域経済の活性化にも繋がるものであると認識する。

厳しい生活実態とともに将来への不安を抱える組合員にとって、夏期一時金に対する期待感は大きく切実なものである。併せて、コロナ禍においても、市民サービスの質を低下せることなく懸命に業務に邁進する職員の奮闘を人事室は真摯に受け止め、使用者・雇用主としての責務を果たすことは当然として、大阪市として誠意ある対応を行うよう求めておく。