

市総務局人事部給与課長、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4年5月18日（水曜日）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12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したところではあるが、引き続き慎重に検討して参り、近日中に回答したいと考えているので、よろしく願います。

（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、一時金が2年続けて引き下げとなったこと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拡大により、大阪においても、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。そのような中においても組合員は、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、大阪市としても感染拡大防止の観点から、特別休暇の付与・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。引き続き、職員が安心して業務に従事できる職場環境のより一層の充実を求めておく。さらに、今後、感染防止に向け新たな業務が発生した場合には、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きている。

この間の確定交渉の際にも指摘しているが、人事委員会も執務意欲の維持・向上につながるような方策を継続的に検討するよう言及もされており、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、本年1月の確定交渉においても、大阪市は現状認識を示すのみで具体的な対策案は一向に示されておらず、市労連として不満の残る内容となった。

また、現在交渉中の定年引上げについては、60歳以降の給料を7割水準とすることにより、再任用職員の給料月額を下回る職員が多く発生することが想定される。この課題は、この間、大阪市が総合的な人事・給与制度の構築を先送りにしてきたことも原因のひとつであると考えられる。これまでの協議経過も踏まえ、今後の定年引上げの交渉・協議に向け早急に総合的な人事・給与制度を構築すべきであり、総務局として、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課題についてはこの間市労連として指摘しており、人事委員会においても言及されている。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影響を与える課題について申し上げたところであるが、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、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、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等に関わる課題が生じた場合には、交渉協議を行って参りたい。

昇給昇格改善を含めた人事給与制度の構築について、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等、具体的な課題を示させていただいたところである。また人事委員会からは、現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものであるとされているところでもある。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あり方を継続的に検証し、執務意欲の向上に繋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、執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4年度以降の相対評価結果に対する給与範囲については、これまでの職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえ、人事評価制度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制度とするために改正を行ったところであるが、今後も職員の士気の向上に繋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ご意見、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、職員の十分な理解を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参りたい。

本市を取り巻く状況としては、財政状況を初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参りたい。引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

(組合)

ただいま、市労連が申し上げた点について、現段階での大阪市の認識が示された。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をめぐっては、組合員の勤務労働条件に大きく関わるものであることから、大阪市として職員が安心して業務に従事できる職場

環境のより一層の充実を求めておく。

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している。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させることなく、懸命に業務に励んでいる職員の奮闘を総務局は真摯に受けとめ、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。