

市総務局長以下、市職執行委員長以下との本交渉

令和5年5月9日（火曜日）大阪市職員労働組合（市職）との交渉の議事録

（組合）

2023年度夏季手当の支給について、次のとおり申し入れる。

申し入れ書

本日の申し入れに際し、何点か申し上げる。

まず、2022賃金確定交渉において、月例給は1.93%の引き上げ、一時金は0.10月分の引き上げとなったものの、政令指定都市としては低く抑制されており、組合員の生活水準にも大きな影響を与えている。そうした状況の中においても、多くの職員が、市民生活を維持するため、行政の最前線で懸命に業務を行っており、一時金への組合員の期待は非常に強く、かつ切実なものとなっている。また、大阪市における一時金の支給率・額が、中小をはじめとする在阪の民間企業に大きく影響している実態も市側として十分に認識し、対応されるよう強く求めておく。また、会計年度任用職員については、勤勉手当の支給も含めた賃金水準の改善を求めておく。

次に、総合的な人事・給与制度について、一言申し上げる。

昨年の確定交渉において、定年引き上げに伴い、号給増設がなされたものの、一時的な対策であり、数年後には再度最高号給にとどまる組合員が発生・増加することから、昇給・昇格条件の改善等も含め、あらゆる観点から検討・検証を行い、組合員の勤務意欲向上につながるよう総合的な人事・給与制度の構築を早急に行うよう求めておく。

次に、人事評価制度の相対評価については、制度本来の主旨から逸脱するものであることから、導入自体に合意していないが、市側の一方的な運用を許さない立場で、この間、公平・公正で人材育成につながる評価制度となるよう求めてきている。昨年、生涯賃金への影響を考慮した制度改正がなされたものの、相対評価にかかる問題点については解消されていないことから、今後実施される職員アンケートの結果等を踏まえ、組合員が納得できる人事評価制度になるよう、引き続き改善を強く求めておく。

55歳昇給停止については、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、現在、大阪市に採用される職員は年齢層も幅広く、また、職種変更や転任等により年功的な給与上昇とはならない組合員も多く、年齢に応じて一律的に昇給を抑制する世代間での給与配分は公正性を欠くことから55歳昇給停止の廃止を強く求めておく。

いずれの課題も市労連2023年統一賃金要求で求めている。市側には、この間の交渉経過を踏まえ、人事・給与制度全般についての検証及び検討と、組合員の置かれた状況を十分踏まえたうえで交渉・協議に応じるよう求める。

なお、2023年度夏季手当に関する申し入れについては、従来どおり市労連交渉によって解決を図りたいので、回答は市労連にされるよう求めておく。

（市）

ただ今、委員長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、私どもも夏季手当は職員の生活だけでなく勤務意欲向上のためにも重要な課題であると認識している。

ただ今の要求については今後、慎重に検討して参り、ご提案のとおり市労連との交渉としたいと考えているので、よろしくお願いします。

(組合)

ただ今総務局長より、夏季手当の申し入れに対する考え方が述べられたが、市民サービスの向上に日々尽力している組合員の期待に応えるよう、誠意をもって対応されることを改めて求めておく。