

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和5年5月23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）

市労連は、5月17日に2023年夏期一時金について申し入れを行ってきた。申し入れ交渉の際にも指摘したが、大阪市に働く職員の給与水準は、依然として国や他の政令市よりも低い状況となっており、夏期一時金に対する組合員の期待は非常に大きく切実なものである。さらに、厳しい生活実態と将来への不安を払拭できない中であっても、組合員は、市民サービスの質を低下させることなく自らが責任と誇りを持って、日々の業務に精励している。

市側に対しては、そうした実態をしっかりと受け止め、使用者・雇用主としての責任を果たし、誠意ある対応を行うよう求めてきたところである。

本日は、市労連として申し入れた2023年夏期一時金の要求に対する市側としての具体的な回答を示すよう求める。

（市）

夏季手当については、前回の交渉以降、様々な観点から鋭意検討を重ねてきたところであるが、本日は私どもとしての回答を行うこととしたい。

まず、再任用の職員以外の職員についてであるが、期末手当は1.200月とする。勤勉手当については原資を1.000月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1から第3区分の職員には1.000月プラス割増支給、第4区分の職員には0.938月、第5区分のうちBの職員には0.925月、Cの職員には0.888月、Dの職員には0.850月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の職員に2対1の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第1から第3区分までの職員に6対4対1の割合で配分する。

なお、人事評価基準日である3月31日の級と勤勉手当基準日である6月1日の級が異なる職員については、懲戒処分等があった場合を除き、第3区分の月数とする。

次に、再任用の職員についてであるが、期末手当は0.675月とする。勤勉手当は原資を0.475月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1・第2区分の職員には0.475月プラス割増支給、第3区分の職員には0.475月、第4区分の職員には0.448

月、第5区分のうちBの職員には0.442月、Cの職員には0.434月、Dの職員には0.426月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の職員に2対1の割合で配分する。

なお、今年度から再任用の職員になった職員については、第3区分の月数とする。

次に支給日についてであるが、6月30日、金曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については、別紙のとおり予め算定した月数を基本とする。ただし、条例に定められている支給総額を超えないよう調整する場合があることにご留意いただきたい。

以上が、夏季手当についての私どもとしての精一杯の回答であるのでよろしくお願いする。

(組合)

ただ今、総務局長より、本年の夏期一時金についての回答が示された。回答内容は、昨年の人事委員会勧告に基づくものであると認識するところであるが、市労連の要求からすると十分な回答とは言えず不満の残るものである。

また、相対評価結果が勤勉手当に反映されているが、相対評価による一時金及び給与への反映は、組合員の納得が得られるものでなく、問題点が多いとの指摘をこの間の交渉でも繰り返してきたところである。特に、絶対評価点と相対評価区分の不整合については、人事委員会報告においても言及されている。市労連として「相対化」の廃止を強く求めるとともに、市側の一方的な運用を許さない立場から、改善すべき点は改善すべきであるという認識のもと、引き続き交渉・合意による改善を求めておく。

さらに、会計年度任用職員の勤勉手当に関わっては、先の国会における地方自治法改正案の可決・成立や、常勤職員との均衡の観点をもふまえた制度改善が急務であると考えている。

また、定年引上げに伴う給与等の課題について、7割水準となった給料月額が再任用職員の給料月額を下回るといった課題の解決に向けては、2024年4月に号給延長が行われるものの具体の解決には至らないと認識するところである。そうした事からも、大阪市とし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。

以上、前回の交渉から引き続き、一時金に影響を与える課題に関して指摘を行ったところであり、これらに対する市側としての認識を示されたい。

(市)

ただ今、委員長から相対評価の勤勉手当への反映、会計年度任用職員の勤勉手当、昇給・昇格改善を含めた人事・給与制度の構築についてご指摘いただいたが、夏季手当の回答に少なからず影響する事項について、我々としての現時点での認識を示したい。

まず、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反映について、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。

会計年度任用職員の勤勉手当については、今般の法改正を踏まえて、今後協議を行ってまいりたい。

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、この間、最高号給の滞留の解消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するとともに、令和4年度からは、人事評価の給与反映を見直し、勤勉手当のめり張りを強めており、最高号給に滞留する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、「現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものであり、現在の給与体系の維持を原則とする一方で、定年引上げに伴う昇給機会の確保によって高齢層職員の執務意欲の維持向上を図るために、号給の増設を行うことを検討することが適当」とされた本市人事委員会の意見を踏まえ、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点も考慮したうえで、定年引上げに伴う昇給機会が生じる令和6年4月から号給の増設を行うこととしたところである。

(組合)

ただ今、総務局長より、市労連の指摘に対する認識が示された。

組合員の生活実態は非常に厳しい状況にあることは言うまでもなく、市側は、使用者の責務として、職員のモチベーション向上に繋がる人事・給与制度の構築をはかるべきであり、そのことが、さらなる市政発展に寄与するものと考えているところである。

市労連は、引き続き組合員の賃金・労働条件などの課題解決に向けて、交渉・協議を行っていくことを表明するとともに、改めて誠実に対応することを求めておく。

市側より示された内容は、先ほども指摘したとおり市労連の要求からすると満足の出来る内容とは言い難いが、今日的な社会情勢等も踏まえ、本日、市側回答を持ち帰り、各単組の機関判断を行った上で改めて回答することとする。