

市総務局人事部給与課長、教育委員会事務局教職員給与・厚生担当課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和4年5月30日（月曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（組合）

ただいまから夏季一時金に関する団体交渉を行いたい。

要求については市労組連各単組から申し入れを行っているところである。

要求内容は、基準月収の3.0月、プラス定額70,000円を6月30日に支給することを求めている。また、①職務段階別加算についてはこれを撤廃し、一律に増額をはかること。あわせて、格差解消にむけて具体的措置を講ずること。②勤勉手当への人事評価による成績率の反映や「実勤務・欠勤日数の区分に応じた割合」については廃止すること。③再任用職員、非正規職員についても本務職員と同様に措置すること、を申し入れている。

また夏季要求として、夏季休暇の日数を増やすこと、半日取得を全ての職員に認めること、「保育士や幼稚園教諭を対象に賃上げ効果が継続されるようとりくみを行うことを前提として、収入を3%程度引き上げるための措置」を直ちに行うことを申し入れた。

支給額については、大阪市当局が条例どおり実施と回答するのであれば、前年度より0.075月ダウンの2.15月となるが、多くの職員の要求額とは大きくかけ離れており、教・職員の期待に添わないものである。2年以上続く新型コロナウイルス感染症の対応で教・職員は、非常に大きなストレス、感染リスクなどの不安を抱えて業務に従事するとともに、長時間労働が増えている。自治体に働く教・職員として、市民の健康と安全を守る責務と同時に感染から子どもたちや市民、そして職場を守るために必死の思いで奮闘している。こうした教・職員の奮闘を励ますためにも要求内容を受け止めた回答を求めるものである。

②にかかわって、人事評価（相対評価）を昇給号給数に反映させることに加えて、人事評価による勤勉手当への成績率の反映により、教・職員間の格差が拡大し続けている。2021年度の確定闘争では「人事考課制度及び給与反映の改正について」が提案され、人事考課制度は2022年度（令和4年度）から給与反映は2023年度（令和5年度）から実施されることになった。市労組連としては相対評価や相対評価の区分に応じた昇給号給数への反映については反対であることを明らかにしつつ、生涯賃金への影響を緩和させるものとして判断してきた。しかし一方で、第4区分以下の職員や再任用職員の勤勉手当の支給率を引き下げたことについては格差を拡大するものとして撤回を求めるものである。いつも指摘しているが、人事評価結果で期待通りの仕事が出来ていると評価された平均3.0以上の職員が、相対評価では、下位区分である第4区分、第5区分となっており、勤勉手当で差別支給を受けている。昇給号給数でも差別を受けており、2重の差別を受けている。人手が足りない中で、教・職員間の分断をもたらす格差の拡大や格差支給は止めるべきである。

③の再任用職員の給与は、大阪府の水準と合わすために経過措置にて引き下げられてき

た経過がある。そのため再任用職員の生活は非常に厳しくなっている。定年前と同様の仕事に従事しながら、正規職員との格差をつくることは許されず、本務職員と同様の措置は当然である。現在、定年引上げにかかる協議を別途行っているが、新たに導入されることが提案されている定年前再任用短時間勤務制度や暫定再任用制度は現行の再任用短時間勤務職員と同様の給与制度とすることが示されている。知識や経験をもった高齢層職員を安上りに働かせようとすることはやめるべきである。定年引上げの制度設計を機に再任用職員等の勤務労働条件を抜本的に改善することを求めるものである。非正規職員については、会計年度任用職員は期末手当については支給されることになっているが、勤勉手当は支給されない。近年、一時金が増える際には勤勉手当に上乘せ、減る場合は期末手当から削減ということが続いている。これでは本務職員と会計年度任用職員の格差は広がる一方であり、解消するための措置をとるべきである。また、支給月数の違う本務職員と会計年度任用職員が同じ月数だけ減額されることは不合理である。同じ月数減額するならば、期末手当及び勤勉手当を本務職員と同等に支給するべきである。本務職員の人員削減が続く中、会計年度任用職員は増加しており、今や大阪市に欠かせない職員である。多くの職場で、会計年度任用職員が正規職員の業務を担っているのが実態である。会計年度任用職員への本務職員と同様の措置も必要である。

夏季休暇の問題では、夏季における心身の健康維持、増進、家庭生活の充実のために、その内容の充実が求められている。夏季の異常な暑さの中での勤務は心身に大きなダメージを与えていることから日数を増やすこと、半日取得を認めることは夏季休暇の趣旨を生かすことにつながる。市側は1日単位でないと夏季休暇の趣旨を実現できないというのが、職場は人員削減等により繁忙になっており、1日単位の休暇が取りにくい職場もある。半日取得の実現を強く求めるものである。

要求項目3に関わって、国が経済対策として、他の職種と比べて著しく低い処遇に置かれている保育・幼稚園教諭をはじめとしたケア労働者の処遇改善を図るため公務部門も含めた事業として実施されることになったことを受け、2月15日にケア労働者の処遇改善を求める要求書を提出し、大阪市に実施を求めてきた。政府が賃上げの流れをつくるために「公的に賃金が決まる職種から賃上げを行う」ことを表明した景気対策であるにもかかわらず、国が進める景気対策を実施しないということは許されない。ましてや全国平均と比較しても景気低迷が長く続き、回復も遅い大阪市においてはこの事業を積極的に活用していくことが求められていたにもかかわらず、大阪市の何ら対応しなかったことは、期待をしていた処遇改善の対象とされた保育士や幼稚園教諭から大きな落胆の声が上がっている。今からでも処遇改善の対策を実施することを求める。

(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と思う。

まず、再任用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0.95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0.95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Aの職員には0.925月、Bの職員には0.888月、C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0.45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0.45月プラス割増支給、第3区分の職員には0.45月、第4区分の職員には0.437月、第5区分のうちAの職員には0.431月、Bの職員には0.423月、Cの職員には0.415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、木曜日とする。

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)

いま、市側から夏季手当の回答が示された。

回答では、昨年と同じく、様々な観点から鋭意検討を重ねてきたところであるとされているが、検討された中身については一切説明されない大変不満のある回答である。今回の夏季一時金要求は、2年以上新型コロナウイルス感染症の対応で奮闘し困難な状況で頑張っている教・職員を励まし、不安を解消し、生活を後押しするためにも必要な切実な要求である。アンケート調査には、夏季一時金を生活補填金として期待し、増額を求める声が昨年よりも多数寄せられている。教・職員の暮らしを守り、教育活動・公務労働へのモチベーションを高め、働きがいのある職場とするためにも改めて要求内容に沿った回答の再考を求めるものである。特に非正規職員については、条件の悪さが人材確保を困難にしているのは明らかである。現場では、人の確保に苦勞している。市労組連は、問題の重要性に鑑み次のことを再

度改めて申し上げる。会計年度任用職員について、期末手当については支給されることになっているが、勤勉手当は支給されない。一時金が増える際には勤勉手当に上乘せ、減る場合は期末手当から削減ということが続いているなかで、本務職員と会計年度任用職員の格差は広がる一方であり、もともとの報酬の低さが厳然としてある中で、これで会計年度任用職員のモチベーションが上がるはずはない。また、2年連続の一時金削減勧告により夏季一時金も削減されることになるが、支給月数の違う本務職員と会計年度任用職員が同じ月数だけ減額されることは不合理である。同じ月数減額するならば、期末手当及び勤勉手当を本務職員と同様に支給するべきである。「一時金の支給月数に格差があることは望ましいものではないと認識し、格差の是正に努める」立場に立って格差是正に向けて取り組みを行うことを求めるものである。夏季休暇についても、日数を増やすこと、半日取得を認めることを要求した。この要求については、確定要求書や春闘要求書でも要求しているが、いよいよ夏季休暇の取得期間が目前になってきたこの時期に市側の回答を求めたものである。確定要求の交渉の中で回答したからと言って、夏季を迎えるにあたって再度検討を行ってしかるべきではないか。繰り返しになるが、夏季における心身の健康維持、増進、家庭生活の充実のために、その内容の充実が求められている。昨今の気候変動により夏季の異常な暑さの中での勤務は心身に大きなダメージを与えていることから日数を増やすこと、半日の取得を認めることは夏季休暇の趣旨を生かすことに繋がると考えている。職場が繁忙になる中で半日取得の職員の要求は痛切である。市側の再考を求めるものである。2月15日にケア労働者の処遇改善について申し入れて以後、その実施を強く求めてきた。今回、国が実施した事業は、他の職種と比べて著しく低い処遇に置かれている保育・幼稚園教諭をはじめとしたケア労働者の処遇改善を図るためのものだけでなく、政府が賃上げの流れをつくるために「公的に賃金が決まる職種から賃上げを行う」ことを表明した景気対策でもある。国が進める景気対策を実施しないということは許されない。ましてや、全国平均と比較しても景気低迷が長く続き、回復も遅い大阪市においてはこの事業を積極的に活用していくことを求めてきたが、何ら対応されなかったことは問題であることを申し上げておく。現在、ロシアによるウクライナ侵略やロシアへの経済制裁、また世界が金融引き締めで舵を切り替える中、日本銀行が金融緩和にこだわり円安がすすんでいる。こうしたもとで、原油や小麦粉をはじめとして、食料や原材料や輸送費等が高騰し、ありとあらゆるものが値上がりし、市民や職員の生活はますます困難になっている。市労組連は、大阪市が「住民福祉の増進」をめざす地方自治体としての役割を果たし、市民生活を守る対策を行うことを求めるとともに、地方自治の本旨と公務の重要性を踏まえ教・職員が安心して住民サービスや教育活動にまい進できる労働環境を築くよう求めている。いずれにしても、再任用職員、非正規職員の一時金問題も含め、提示された市側の回答については持ち帰ることとし、後ほど、改めて市労組連としての態度を表明することとしたい。以上である。

ケア労働者のところで、なぜできないのかを含めて、現場の声としては、国が言っている、上がると思っていた。これだけでなく、給料が下げられていて、他の市に流れているという

現象が止まっていない。そこを何とか工夫していただけないか。実際、現場は今さっきも言ったが、正規職員を安い賃金で、労働条件も悪かったらやはりこない。だからやはりきちんと給料を上げて欲しい。もっと専門職として、きちんと上げて欲しいというのはすごくあるのだけれども。実際、国が言っている。ちゃんと大阪市もお金持っていると思うので、なぜこれができないのか。本当に納得がいけないし、もう再任用職員も、1ヶ月ないのかとなったら、本当にモチベーションは下がる。

そしてやはり再任用職員になった人などは、再任用制度の時に研修を受けたときに、今まであなたが培ってきた知識や、色々なものを、全て後輩に、色々と話をしたり、伝えたり指導したりというふうに、そういう役割がすごくある。だから、頑張るように言われて、同じように仕事をするのに、この差がある。会計年度任用職員のところでちょっと一つだけ。休日保育で会計年度任用職員に当たっている人がいる。実際まだ会計年度任用職員の人が見つからない。見つからないから、その当該の職場が輪番で回っている。会計年度任用職員に聞いたら、やはり休日保育はすごく大変である。休日保育の、言ったら長みたいな形だから、本当だったら会計年度任用職員でなくて、正規職員でやるべきだということをすごく言っていて、それができないのであれば、手当を上げて欲しい。やはり、これだったら絶対、また来年も4月1日に人が集まらない。今会計年度任用職員で休日保育は当たっている人からやめたいという声が上がっている。職場は、先生お願いだから、みんなも頑張るからと言って、止めるというか、お願いだから、引き続きやって欲しいと言うけど、色々な面で、今日持ち帰ってまた、組合員の声とか聞くけれども、これでは本当にモチベーション下がるだけでなく、人がなくなってしまうという、そういう回答の中身である。休暇の部分で言うと、半日の部分をどのように検討されたかということも、もう少しきちんと丁寧に、こういう話をしたけれども、やはり無理でしたという話が全くないし、やはりその辺りは丁寧に回答が欲しいと思う。現場の声を上げさせていただいたけれども、引き続き実現していただきたい要求として挙げているので、是非とも真摯な検討をお願いしたいと思う。よろしくお願いします。