

市総務局人事部給与課長、制度担当課長以下、市労組執行委員長以下との本交渉

## 令和4年5月13日（金曜日）大阪市役所労働組合（市労組）との交渉の議事録

（組合）

ただいまから夏季要求に関わる申し入れを行いたい。

### 申し入れ書

一時金が果たしている役割は、職員の生活実態からみても生活補填金としての性格はますます強くなっている。新型コロナウイルス感染症の影響はまだ続いており、様々な出費の増加により毎月の家計のやりくりは限界にきている。毎月の赤字の穴埋めとなる一時金に対する職員の期待は例年にも増して非常に大きくなっている。

私たちが行った一時金要求アンケートでは、苦しい生活実態や職場改善の声が寄せられており、要求している3,0ヶ月+70,000円は譲ることのできない最低限の内容である。

現場からは「まだまだコロナウイルスに関連しての業務が大変」「欠員状態が放置されたままの職場体制が当たり前」「仕事は増えて、人は減るのに超過勤務削減などできるわけがない」「一時金は毎月の生活の補填にしか使えない」などの切実な声が寄せられている。市側の努力で疲弊する職員の生活を改善し、職員が安心して働くことのできる職場体制を確保することが、市民サービス向上と地域経済を活性化させることに繋がるものである。こうした視点に立ち、要求どおりの一時金が支給されることを求めるものである。

そのうえで何点か指摘しておきたい。

1点目は会計年度任用職員制度についてである。会計年度任用職員は令和2年度から導入された制度であるが、ただでさえ低い月額賃金の中、毎月の生活が苦しくなっていることを指摘してきた。勤務労働条件が悪いため、多くの所属で会計年度任用職員が欠員している状況が続いており、市民サービス低下に影響を及ぼしていることは明白である。一刻も早く会計年度任用職員の労働条件を改善するためにも、一時金の増額を求めるものである。

2点目は、再任用職員についてである。フルタイム再任用職員からの本務職員と同等の支給を求める声は切実である。再任用職員も一般職員と同等の業務を行っており、同一労働同一賃金の観点から、一般職員と同等の一時金を支給すべきである。年金受給年齢の引き上げにともない定数内のフルタイム勤務となっているにもかかわらず、年齢によって一時金を減額するのは道理がない。今、定年年齢引き上げも提案されているが、定年年齢引き上げするのであれば、今現在再任用として働いている職員の一時金も増額するべきであ

る。

3点目は、人事評価制度による「相対評価」による一時金支給や定期昇給について差をつけるようなやり方については一刻も早く辞めるよう求めるものである。「下位評価」となった職員などからモチベーションの低下などや職場のチームワークの破壊を引き起こしていることは、当局が職員に行っているアンケート結果からみても明らかであり、百害あって一利ない職員・市民を不幸にする人事評価制度は辞めるべきである。

4点目は、ケア労働者の処遇改善についてである。他の職種と比べて著しく低い処遇に置かれているケア労働者の処遇改善は労働者全体の賃上げにもつながる大きな景気対策でもある。全国平均と比較しても景気低迷が長く続く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るので、一刻も早くこの事業を実施するよう求める。

申し入れている内容は、職員の生活実態を改善すること、職員が市民のために働きがいのもてる職場とするために必要なものである。さらに、大阪の景気回復にも貢献するものと認識している。職員が一丸となって市民サービスが充実した大阪市をつくるためにも、要求の趣旨を十分踏まえ、市側としての自主性、主体性を持った検討をおこなうことを強く要請するものである。

(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組連との交渉としたいと考えているので、よろしく願います。

(組合)

ちょっと補足だけ。現場の声だけちょっといいか。

私も再任用で、隣に座って向かいに座って、たくさんの職員と基本的には同じ仕事をしている。むしろ経験が長いということで、若い職員の指導も含めて日々過ごしているが、なぜ一生懸命頑張っているのに一時金の時に半分だと。私は一生懸命頑張っているし、職場のこともいろんなことをして、やっぱり本当に気持ちモチベーションがその時点で下がる。それぐらいの評価しか再任用は認められてないのかということで、とても、しばらくブツブツと周りの人にいいながら、何で私だけ低いのっていうことでいえば、どうしても理解ができないし、それに見合う説明も納得のできる説明もないし、やっぱり日々、給料も少ないわけで、一時金もらったらこれをしようとか、あれを買い替えようとかっていう形で計画を立てるが、金額をみると、ああという感じになる。やっぱり、頑張る意欲の問題と繋がるので、一般職員の方と同じように、ぜひ、2月、3月といただきたい、支給して欲しいと思っている。もう一つは、夏季休暇の半休運用であるが、なかなか日々忙

しくて、取れない中でもみんな頑張っているのだが、半日運用がなぜその夏季休暇の趣旨にそぐわないのか、毎年そういうふうな形に対応いただいているが、例えば、もう私も子どもは大きい、子どもと昼からプールに行く約束していると。これがなぜ夏季休暇の趣旨に反するのか、半日運用やったら、昼から2回いけるわけである。どこの職場も非常に多忙でなかなか休みを取りにくいとか、毎日来て仕事片づけて昼から、夏休みで待っている子どもと遊びに行くんやっというのでいうのであれば、十分夏季休暇の趣旨には見合うと思うし、これ半日運用したとしても、特に大阪市の持ち出しもあるわけではないと思うので、やっぱり職員が使いやすい制度にして欲しいなと思う。毎年思うのだが、1日からでも構わないので、ぜひ半日運用を制度として欲しいなと思いますのでよろしく願います。

以上である。