

市総務局人事部給与課長以下、市労組執行委員長以下との本交渉

令和5年5月16日（火曜日）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2023年夏季一時金要求に関する申し入れを行いたい。

申し入れ書

要求内容は、基準月収の3.0月プラス定額7万6千円を6月30日に支給するよう求める。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るものである。

さらに夏季要求として、夏季休暇の日数を増やすことを求めるものである。

要求額について市労組は毎年職員からアンケートを取り、職場実態も含め切実な要求が寄せられた結果である。物価高騰が続く中、民間ではインフレに対する手当が支給されているが、我々公務労働者にはそのような手当はなく、人事委員会勧告を受けての影響も年末にならないと出てこないもとで、「会計年度任用職員の給与はあまりにも低すぎる」という切実な声に応えるためにも夏季手当で物価上昇を上回る対応をすることを求めるものである。5月8日から新型コロナウイルス感染症は感染症法上の第2類相当から第5類に引き下げられたもとで、負担が増えた市民からの相談が増えることが考えられるが、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負担感は大きいものがある。自治体に働く職員として、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きた。昇給号給数への反映については改善が行われたが、生涯賃金への影響を緩和させるものであるが全くなくなるわけではない。一方で勤勉手当については、第4区分以下の職員や再任用職員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の低い水準の再任用職員の賃金のもとで生活は非常に厳しさを増している。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。ましてや一時金については正規と同等の支給月数にするべきである。非正規職員については、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。

なお、例年この夏季一時金の申し入れの際に夏季休暇の半日取得について要求してきた。3月23日に市労組連として申し入れを行った2023年市労組連春闘要求書でも要求しているが、今回要求書に上げなかったからといって我々の要求でなくなったわけでも、要求を取り下げたわけでもない。昨年、新型コロナウイルス感染症第8波の中、夏季休暇が取り切れないとの声があるとして取得可能期間が1カ月延長された。また当局として夏季休暇の取得について調査し取得率がほぼ5日完全消化に近い結果が出たが翌年度もう一度調査をするとの報告を受けたと承知している。我々としては、完全取得に近い結果がでたからといって組合員や職員の要求が満たされているとは考えていない。近年の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。心身の健康維持、増進、家庭生活の充実のために、その内容や選択肢の充実が求められており、日数を増やすこと、半日取得を認めること、取得期間を広げることは夏季休暇の趣旨をいかし、ワークライフバランスにも寄与するものと考える。今年、再度取得率の調査が行われるがその結果によらず先に述べた夏季休暇の役割が重要になっていることを踏まえ当局が主体的に改善提案を行なうことを求めるものである。

今回の夏季一時金要求は、3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。感染症法上の位置づけが第5類に引き下げられたからと言って新型コロナウイルスがインフルエンザと同等になったわけではなく、死亡率も高いままであり、定点観測になったもとで感染状況があいまいになりますます不安が高まるばかりである。こうした下で頑張る職員に報いる一時金を支給することを強く求めるものである。

(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、よろしくお願いします。

(組合)

再任用でガタッと給料が減る中でボーナスも1か月分。給料が減るのは仕方がないかなと自分自身を納得させてはみたが、初めてのボーナスで愕然とする。あれ、1か月分しかない。私の計画していた出費はどうなるんだっていうのが、再任用になって初めての時に、非常に寂しいというか、生活ももちろん定年退職した後になるので、退職金もいただいてということにはなるが、ただやはり年単位で生活費を考えていくと、賞与が入ればこれを変え買おうかなとか。月々の不足する部分を補填するとか、これでちょっと家族と遊びに行こうかなっていうのが全部飛んじゃいまして、思った以上に自分自身精神的なダメージを受けたなど。振り返ってみると。それがもう毎年毎年ということになってくると多少は慣れるかもしれないが、やっぱり、ちょっと自分自身のご褒美みたいなところも含めて、働く意欲という意味で言えばとっても大きな数字を受けるし、仕事はそれなりに頑張ってきてたし、例えば主任さんの指導であるとかそういうことも含めてやってきた中で、やっぱり、一般の職員さんと一緒に月数が欲しいなんていうのはもうずっと切実に感じているし、生活を日々送る中でも給料が減った分を補填するということで言えば、やっぱり2ヶ月欲しいというのが本当にもう切実な要求です。是非とも受け止めてほしい。

私前の年の人事評価が3.2だったんですよ。大した高い評価ではないけれども、一応期待どおりを上回っている評価だった。相対評価で第4区分だった。私は再任用だし、そんなに精神的にショックを受けてないが、これはおそらく現役の職員も、私と同じような職員が絶対いるはずである。現役の職員だったら非常に精神的につらいだろうなど。やる気もなくさないかなという、そういう心配をしている。相対区分で、支給率を差別するというのは、もう廃止して欲しいというふうに、私個人の体験からもそう思う。

今の続きでね、私も現役ですが、3を上回っているけれど、第4区分に落とされた。私の後ろに座っている人も、同じく3を上回っていて、第4区分にされた。その人は本当にもう仕事のやる気をなくしていた。こういうのがあるので、人事評価をやるならば、せめて絶対評価で評価すべきだと。法律上やらなあかんからあれですけど、それならばもう絶対評価で評価すべきだというふうに思うし、要求では、このウクライナ問題や円安問題で物価高騰が非常に続いている。その中で民間では、様々な手当で、社員の生活応援をする企業は増えている中で公務では反映がだいぶ遅れるというところで、人事委員会待ちでは、非常に生活が苦しい。4月に人事委員会に対しても市労組連として、臨時的勧告を出すべきだという要請もしてきたけれども、それほど職員の中には、そういった臨時的勧告に対する期待も高いのだろうというふうに思う。要求額もプラス7万、去年は7万円だったが今回7万6千円というのは、本当に生活が苦しくなっているということの証左だというふうに思う。先ほど課長がおっしゃったように、勤務意欲、一時金の生活補填的役割。とりわけ、非正規の方たちにとっては本当に一時金で毎月の生活を補填しないといけないというところでは、期待に応える一時金支給を是非ともお願いしたい。同じように仕事をして頑張っている。中には正規より仕事の量もこなして頑張っている再任用や非正規の方

たちもいる中で、そういったところに応える措置をぜひともしていただきたい。夏季休暇について、先ほどもありました去年の確定闘争の中で、今年も調査されるということなので一応要求には載せているが、我々としては幅広い夏季休暇の取り方、選択枝を広げるといふところでは半日休暇も是非とも実現していただきたいと思う。会計年度任用職員の問題では、これ一時金には、直接関係ないが、いつも言っていることなので、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給はいよいよ国会で通った。参議院衆議院それぞれから附帯決議が挙げられて、期末勤勉手当いずれも支給することが基本であることは周知せよということとか。勤勉手当支給を支給することによって月例給とか期末手当を減額することがないよという強い附帯決議がつけられている。制度ができたときに職務の内容を見直したという理由で月額賃金が大きく下げられた。さらに低くなって毎月の生活が大変になっているところでは、今回のこの勤勉手当支給において、来年度からであるが、再びこのようなことがないように是非とも考えていただきたい。人事委員会勧告が出て改定がされることになっても去年は、会計年度は12月から正規は4月からということで、国から通知が出ているので、常勤職員に準じて改定しろと。決して去年と同じようなことが起きるようなことがないように是非ともをお願いしたい。

今ちょうど会計年度のことで、国が言っているってということで、すごく周りの会計年度の人、やったって思っている。国が言っているからすぐ大阪市がっていう話じゃないってことも大分言ったが、本当に期待の高さがすごい。今言いたみたいに、去年本当に12月で見直し、4月からだろう、何でって言って、やっぱそこっていうのはすごく、同じように仕事をしていて、同じように頑張っていて、職場の中でそういう格差があると職場の人間関係もやっぱりギスギスしたくない形でもやっぱりギスギスしてしまっただけで、本当に働きがい、モチベーションが下がっているということ、この間ずっと、やっぱり会計年度がいなかったら、大阪市の行政は全然もう成り立っていかない。占める率もすごいと思う。しっかりと仕事もしているし、正規並みの責任を負わされている、例えば休日保育なんていうのは本当に、自分が休みで、週4なので、自分が休みでもう休日の連絡が入ったりとかして休んでいるような感じではないっていうので、すごくしんどい思いをしている。そこにもこたえる意味でもね。是非とも、会計年度については、そこはお願いしたいなと思っている。再任用もここにも書いているが、再任用もやっぱり本務と同じ月数ってやっぱりすごく本当にまだ頑張ろうという気持ちで働く意欲がほんまに失われるというかね、やっぱり定年が延びたというところ辺ではみんな働き続けられるかなっていう思いもあるが、この仕事がやりたいっていうその仕事に対する意欲ってすごくある。だから、再任用でやっていこうと思っている職員の気持ちに沿っていただきたいなと常に思っている。本当に物価高でもう生活苦しいってアンケートが上がってきているので、是非ともよろしくをお願いしたいなと思っている。是非ともよろしく願います。

夏季休暇の問題であるが、今年度、半日運用は要求の方には書かれていないが、毎年毎年その夏季休暇の趣旨に鑑みという同じ回答をずっともらっているが、例えば、半日運用

ができれば、半日運用が可能だったら、昼から家帰ってこの子どもとプールに行ける。2回いける。1日だとなかなかその仕事の割り振りも含めて、どうしても1日のうちでそういう形ではめていくのはもったいないし、残った時に仕事との関係でなかなか1日では取りにくいという話も、お母さんたち、頑張っているお母さんたちから聞くし、去年、時間が延びたことで、取得率が上がったと調査をしているというお話だが、でも、いわゆる交渉なんかしていると、中間管理職あたり、係長級とか課長代理あたりが取れていないみたいな話が、現場的には聞かれたりしたので、多分そのあたりの人が取れていないのが数字に表れたんだろうなあというふうに思ったりするが、その辺がきっちり取り切らないと、係員たちはやっぱり見ている。そういう意味も含めて、取得の率を上げるということであれば、半日運用みたいな形でもう少しく発想を広げていただいて、考えてもらったら、決して半日運用が趣旨に合わないってことはないと思うので、それを少し発想を広げてもらって、ぜひ対応していただきたいと思う。

ということでよろしくお願いします。