

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10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）

年末一時金要求について下記のとおり申し入れる。

申し入れ書

ただ今から、年末一時金にかかる申し入れを行いたいと思う。一時金が果たしている役割は、職員の生活実態から見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、さまざまな出費の増加や物価高騰により、毎月の家計のやりくりは限界に来ている。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。9月29日に大阪市人事委員会が勧告した中身では、年間0.1月の引き上げが報告されている。この間の物価高騰などを考えると、到底納得できる引き上げ幅にはなっていない。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月プラス10万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、欠員状態が一向に解消されないまま放置されている、物価高騰で生活のやりくりは限界に来ている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つながるものである。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。その上で何点か指摘しておきたいと思う。1点目は、会計年度任用職員についてである。低い月額賃金の中で、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。現在の会計年度任用職員が置かれている状況を十分に鑑み、期末手当で0.1月以上の引き上げを強く求める。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、従来にも増して切実である。今年度から定年延長が実施され、60歳を超える職員の中でも再任用職員と再任用職員以外が混在することになる。同じ業務をしているにもかかわらず、給料や一時金の支給月数に格差が生じるのは、働いている職員からすれば到底納得できる内容ではない。同一労働同一賃金の観点からも、再任用職員についても一般職員と同等の一時金を支給することを強く求める。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、毎年、一刻も早くやめるように強く求めている。特に、絶対評価では標準以上となっているが、相対評価では下位評価となった職員などからはモチベーションの低下が起きていることは、当局が職員に行っているアンケート

結果から見ても明らかであり、百害あって一利ない職員、市民を不公平にする人事評価制度はやめるべきであり、この制度の廃止を求める。4点目は、コロナ禍において非常に多忙な業務を行ってきたケア労働者の処遇改善についてである。この間のコロナ禍での教訓として、多くのケア労働者の重要性を市民、職員が改めて感じたところである。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待ったなしの状況である。ケア労働者の賃金改善は、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。あらゆる制度を活用して、ケア労働者の処遇改善を求める。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持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作るためにも、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行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年末手当に関する申し入れをお受けしたところだが、私どもも年末手当は職員の生活だけでなく、執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まいり、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)

付け足しで言わせていただくが、この物価高騰がもう1年以上も続いていて、この春の民間の春闘でも3%台の引き上げが行われていたにもかかわらず、人事委員会勧告が1%にも満たない引き上げということで、これでは物価高騰に本当に追い付いていない。生活改善どころか、改悪になっているところでは、本当に職員は困っているので、ぜひともこの一時金への期待を、職員の期待に応える回答をしていただきたい。とりわけ、このプラス10万円というのは、人事委員会勧告で月例給が30代までに重点を置いて、40代以降は定率でという形になっているが、そうであるならば、この一時金について、この10万円というのは、若年層であろうが中高年層であろうが等しく支給されるものなので、この物価高騰の折、ぜひともここを復活させていただきたい。昨年、大阪の泉佐野市がプラスアルファというのを出して、この物価高騰に応える市政を、同じ維新のような市政を進める市のもとでも出されている。この物価高騰に応えるためにも、このプラスアルファのところの支給をぜひとも検討していただきたいと思う。会計年度については、昨年に引き続き、期末手当で0.1引き上げろということが人事委員会から言われているので、それをぜひとも今年についても実施していただきたいということを強く願っている。

会計年度の職員で一言言いたいのだが、とにかく続かない。1か月とか2か月でどんどん辞めてしまっていく。やはり勤労働条件がちょっと悪すぎて、すぐに辞めてしまって、また採用しないといけないと。年度途中でとにかく何回も採用しないといけない。採用したら採

用したで、正規職員はいろんな事務作業があつて、そういった健康保険の問題とかいろんな、新しく年度途中で採用したら、正規職員がその対応する事務も増えて大変になる。私の職場の会計年度職員の人は、とにかく時間どおりに帰ることはほとんどない。30 分くらいオーバーしてしまうのが日常。毎日のように定時に帰ることができないような状況になっている。それと、私自身も短時間の再任用職員なのだが、担当者が私ともう 1 人しかいない。私ともう 1 人、週 4 日勤務なので、必ずどちらかは 1 日いない日が出る。昨日あったことだけ話す。昨日は、もう 1 人の相手の方が定休日で休みだった。だから、1 日中私 1 人だった。昼休みの時間になつても、とにかく 1 人で応対しないといけないので、昼休みに入れない。当初、本来の昼休みの時間から 45 分オーバーして、やっと昼休憩が取れた。やっと休憩が取れたと思ったら、休憩取っている間に 2 回呼び出された。すみません、お願いしますと言うので。だからまともに昼休憩も取れないような状態が、これは毎日ではないのだが、昨日はもうそんな状態だった。そういう状態の中で、やはり再任用職員の一時金の引き上げ、これはぜひともお願いしたい。

委員長から 1 点、2 点、3 点、4 点、ここは本当に切実な要求で、同じ仕事をやってもその格差がある中で、続かない。来年度、また辞めてしまうのではないかという。同じ仕事をしていて、皆で、保育所なのだが、1 人欠けても困るという中でやっている。だからこそ、やっぱりそこをお願いしたいと思っている。特に会計年度については、期末手当、本当に引き上げてほしい。やっぱりそこというのは、先ほどもあったが、モチベーションが上がる。頑張ろうという気持ちにもなるという点では絶対お願いしたい。再任用だが、我々の職場で再任用の先生が言う。一生懸命、今までやってきたことを後輩たちに指導というか、伝えながら、いっぱいいろんなことをやって。けども、そのボーナスのときに、ぱっと見たときに、やっぱりショックを受けると。一生懸命、自分がやっているのがこんな、こういう形でしかないのかなと言って、泣きそうになるって言われた。やっぱりそれと言うのは、どの職員も大阪市の中で保育をしっかりとやっていきたいという思いでいるので、そこは本当に同一労働同一賃金のところをやっていただきたいと思っている。

そしたら今日はこれで申し入れさせていただいて、また市労組連と交渉の方をお願いする。

(市)

はい。願います。