

市総務局人事部給与課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和6年5月28日（火曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（組合）

ただいまから市労組連各単組から申入れした夏季要求書に対する回答を求める団体交渉を行いたい。

要求内容は、夏季一時金について基準月収の3.1月＋定額76,000円を6月28日に支給を求めている。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た。

さらに夏季要求として、夏季休暇の日数を増やすこと及び取得期間の改善、さらには市労組連がかねてから強く求めている夏季休暇の半日運用についても実施することを要求してきたところである。

申入れの際にも申し上げたが、日経平均株価はバブル期を彷彿とさせる4万円前後で推移している。5月16日内閣府から発表された2024年1～3月期の国内総生産（GDP）は前期比0.5%減、年率換算すると年2%もの大幅な減少を示した。中でも個人消費は前期比0.7%減、年率換算で0.4%減と4半期連続のマイナスを示した。これはリーマン・ショック以来と言われている。雇用者報酬は名目で0.7%上昇したものの、実質は0.4%減となっていることから、賃上げが物価高騰に追いついておらず、食料など生活必需品の支出を減らさざるを得ない国民の生活実態を表している。なぜこうなってしまったのか。政府の誤った経済政策と日銀の誤った金融政策がもたらしたことは明らかである。

大企業と超富裕層だけが政府と日銀の政策の恩恵を受けて資産を増やす一方で、大多数の国民は労働者の非正規化が強力に進められ、男女の賃金格差も大きく開いたままである。厚生労働省が発表している毎月勤労統計調査では24カ月連続実質賃金が減少し、2023年の1世帯の消費支出は月額平均29万3,997円、2.6%の減少、3年ぶりに前年を下回っている。5月17日に発表された総務省統計局の「家計調査2023」でも、「年間収入が高くなるに従って貯蓄 現在高が多くなっている。」と、富裕層はますます資産を増やし、庶民は貯蓄に回す余裕がないことが示されている。

実質賃金の低迷は、日本経済の地盤沈下に拍車をかけ、とりわけ低迷する大阪経済への大きな打撃である。我々が要求しているのは教職員・職員から寄せられた切実な要求であり、単に我々の生活を物価高騰から守るだけでなく、民間にも好影響を与える経済対策として大阪経済に好循環をもたらすものと考えている。

大阪市当局が教職員・職員の生活、勤務意欲の維持について本気で考えているならば、民間が上がれば人事委員会勧告に反映されるという考えではなく、市民に対する物価高騰へ

の支援策とともに、教職員・職員に対する対策についても議会と協力して実施することを強く求めるものである。

とりわけ一時金について今回から会計年度任用職員は正規職員と同月数の支給となるが、再任用職員はおよそ半分の支給のまま取り残されている。こうしたもとで再任用職員の不満は大きくなっている。再任用職員にも正規職員と同月数の支給をすることを改めて強く求めるものである。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、通常業務を必死の思いで頑張っている。こうした教職員・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。

夏季休暇の問題では、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。また今回から取得期間について職場の判断により拡大できることになっているがすべての職員を対象にすることを求める。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、そして業務効率を向上させることにも寄与するものと考えている。

(市)

夏季手当については、各単組から申入れを受けて以降、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、再任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は1.225月とする。勤勉手当については原資を1.025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1.025月プラス割増支給、第4区分の職員には0.963月、第5区分のうちCの職員には0.913月、Dの職員には0.875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、再任用職員についてであるが、期末手当は0.6875月とする。勤勉手当は原資を0.4875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0.4875月プラス割増支給、第3区分の職員には0.4875月、第4区分の職員には0.4605月、第5区分のうちCの職員には0.4465月、Dの職員には0.4385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28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)

いま、市側から夏季手当の回答が示された。

回答は、例年の回答と何ら変わらない内容であり、到底納得できるものではない。5月23日に厚生労働省から発表された毎月勤労統計調査によると2023年度の実質賃金は前年度比2.2%減、2年連続のマイナスとなる一方で、消費者物価指数は3.5%も上昇し、2年連続で3%を上回る上昇となっている。さらに、日米の金利格差や円安、原油高による食料品や日用品も今も値上げが続いており、物価高騰は収まるどころか、いつまで続くか分からない状態であり、今後も教職員・職員の暮らしは大打撃を受け続けることは必至である。

そのため申し入れの際、職員の切実な声を紹介し、その声は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職場を守るために必死の思いで奮闘している証であることを訴え、その職員の奮闘に応えるためにも夏季一時金で物価上昇を上回る対応をすることを求めてきた。

しかし市側の回答では、「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、この間の情勢や民間の対応状況、使用者として教職員・職員の思いをどう検討してきたのか、その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。

また、今回の夏季一時金から会計年度任用職員については正規職員と同じ支給月数が支給されることになっているがそのことに対しての言及がないのは問題である。さらに、低い水準の再任用職員一時金の支給月数について、正規職員の半分程度のままである。給与は7割に引き下げられ、一時金は半分程度では勤労意欲が高まるはずがない。再任用職員についても正規職員と同じ月数支給することを強く強く要求したがそれに対する回答がないことは到底納得できない。

正規・非正規を問わず、一時金は生活補給金としての役割を持っており、「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とりくむとともに、教職員・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。

夏季休暇についても、日数を増やすことを要求した。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前向きな回答を求めているものである。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する。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。市側の前向きな回答を求めるものである。

市労組連は、物価高騰が続く中で苦しむ市民・職員の生活を守るために基礎自治体である大阪市がその財政力を生かし、対策を行うことを強く求めるとともに、地方自治の本旨と公務の重要性を踏まえ教職員・職員が安心して市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、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。

夏季休暇の半日取得というところで、今も年休が取りたくても取れない。本当に保育所現場はぎりぎりでやっている。早出だけでなく、中早出、中遅出もあって休みを取りたくても、ローテが入っていれば誰かと変わってもらいながら、今も年休が取りづらい状況があり、やっぱり休憩のときに、みんなが口ずさんでいるのは、夏季休暇入ったらどうなるんやろうって言っている。本当に先ほども委員長が言ったみたいに、ただでさえ取れてない状況の中で、半日の運用をやっぱり何としてもやっていただきたい。

再任用のことをずっと言ってることであるが、本当に働く意欲を失う。やっぱり自分たちが一生懸命やってきてるのに、他の人とこんなに違うのかって言うて、やっぱりそこが、すごく悔しいっていうか、なんでやろうっていうのを聞いているので、そこもやっていただきたいなというふうに考える。

夏季休暇について、なぜ半日運用が認められないのかというのが理解できなくて、以前、趣旨と合わないというような話もあったが、決して半日運用が制度の趣旨にあわないとは思わない。本当にどこの職場も繁忙になってきた中で、半日運用があると取得しやすくなるし、是非とも半日運用を認めていただきたい。

再任用の一時金についてだが、やっぱり給料が7割になっている中、一時金も職員や今年から会計年度任用職員も改善されているが、再任用は改善されてない中でどうしてやっていくのか。給料がガクンと減って、ボーナスもガクンと一ヶ月出ないということ言えば、本当に職員の生活を守るという意味でもやっぱり、もうぎりぎりのところだと思う。

理由もよくわからないし、説明を求められても私はなかなか説明しきれない。働く意欲の問題も含めて、再任用職員については、会計年度任用職員とも同じように月数についても踏襲して欲しい。

先ほどの2人が言っていることと思いは一緒である。一言で言えば、なんで再任用職員だけ半分なのか説明が全然ない。再任用職員の説明をして欲しい。

2点である。1つはもう先ほどから言っている通りで、まず休暇の方はなんで半日が駄目なのか、半日をとらせることでデメリットって何なのかということをも具体的に説明してもらいたい。

あと鋭意検討を重ねてきたところであるという言葉はあったが、全く具体的な説明がなかったなのでその説明を求めたいと思う。以上である。

私からは、1つは再任用の問題で、今年、定年延長があつて本給は7割に下がり、再任用も7割相当に行きましたけど、一時金が半分、これを見れば半分以下である、実質。短時間で週30時間、本務と一緒に、同じような仕事をして、場合によっては本務に頼られて仕事してる中で、一時金は本当に毎月の給与の補填をするものなので、そこは一緒にすべきではないかというふうに思う。定年延長になって7割下がった人でも、正規職員と同じように再任用職員以外の職員の支給率があつて、再任用は、この再任用の支給率になる。せっかく本給が7割相当に揃えても、ここで差をつけたら本当によくわからない。だからなんとか、改善していただきたいというふうに思う。毎年、組合員なり職員から声が高まってきているので、何とか対策として欲しい。

2つ目には会計年度の問題では、今年から支給月数は一緒であるが、この再任用職員以外の職員は人事評価、点数があるわけではないので、マルバツである。ということは、この辺の割り増しとかは当然ないわけで、期末手当は1.025月のまま。

(市)

会計年度は今年からなので、人事評価結果が今年度はない。通常の前払ってというふうに書いているところの1.025月。

(組合)

来年度からは。

マルバツで差をつけられるわけないよね。

(市)

来年度からも変わらない。

(組合)

回答の中で、夏季休暇の半日運用がなぜできないのか、デメリットは何なのか、どういう検討を具体的にされてきたのか、説明願いたい。

(市)

デメリットというふうにおっしゃったが、繰り返しになるかもしれないが、夏季の休暇というもののそもそもの趣旨というのが、暑い夏の期間中に心身の健康の増進と家庭生活の充実ってところで、1日休んで、体と心を休めていただくということが目的で設定をしている。半日ということになると暑い中出勤をしてきて半日働いてってということになるところからすると、やはり1日単位というのが夏季休暇の趣旨であると考えている。なお、

今年度から、業務都合による場合ということにはなるが、6月また10月に取得するということも、少し拡大をしてるところであるので、まずそのあたりの取得実績も把握をしながらだと考えている。

あと、再任用職員の一時金の支給月数の話だが、人事委員会の勧告に基づいたものとなっており、第三者機関である人事委員会が民間の給与も調べて、国や本市職員について調査した上で勧告されている中身なので、その内容について、重く受けとめるっていうのが重要であると考えている。

昨年11月に給与改定ということで勧告を踏まえた改定を行うこととして、以降、状況は色々あり他都市、政令市の会議にも参加をしてきたが、今回の勧告内容を超えるような支給月数にするという判断には今、至っていない。色々な物価高とか円安とか要求内容というのは理解しているが、今日の回答が精一杯の内容であるというふうに考えている。

(組合)

夏季休暇は、別に1日でなくても、半日でもリフレッシュは、その人の活かし方次第だと思う。そういった要求が実際にあるわけで、大阪府では半日運用ができて、なぜ大阪市の職員が半日でリフレッシュできないのか。大阪市の職員が1日でないと回復できないような働かせ方をさせられているのか。

その辺は、別に家族サービスも別に半日で昼から取って、子どもたちが学校から帰ってくるぐらいに帰って、一緒に夕方から出かけて晩御飯を食べてという取り方もできるわけで。その辺で言うと選択肢だ。今一生懸命、働き方改革に向けて頑張っているが、こういった選択肢の1つを広げるべきではないかと考える。別に、今の総務事務システムにそれほど負担にならないと思う。実質、半日運用はできてるわけで、そこはやる気次第だと思う。ずっと言い続けている、学校の先生が府から市になったときからずっと言い続けている問題。そこは受けとめて欲しい。

再任用の方も本当に、支給月数を何とかして欲しいという声が高まっている。是非ともそこに答えて欲しい。他都市がやってないからというが、我々としては、今の人事委員会勧告制度自身が、もう役に立ってないと思ってる。実態を反映していない。我々、大阪市のよう大きな組織が50人以上の企業も含めた所と比較されたところで、民間の大企業が中心にポッと上がってるけど、中小企業は上がらない中でそこで平均とらえてやるというところでは、きちんとその組織にふさわしい規模の調査をして、そのために人事院と一緒に大阪市人事委員会もやっているわけで。昔は最低100人やったけど、50人に引き下げられてね。それならば、ちゃんと中小企業への支援策も含めてやって、そこの層も上げた上でやるのであればまだしも、中小企業は応援せずに単純に比較してっていうのでは我々も納得できない。この問題ではこの間、上部団体の全労連、自治労連がILOに行って公務員の労働基本権が剥奪されてる問題について、回復させるよう日本政府に働きかけて欲しいと訴えてきた。そういった中で本当に人事委員会にも言ってますけど、使用者として大阪市として職員

のことはもう本当に真剣に考えていただきたい。

さっき私、趣旨を聞いてるわけではなく、デメリットをとという話をしたのだが、全然その話出てなかった。

(市)

もともと、本日の要求の中でお答えするものではなくて夏季休暇のところに関しては、今後、確定要求の中で交渉していくっていうことになってるものである。ただ質問を受けたので、今の段階でお答えできるというところで考え方の説明をした。この件については、今後の確定要求の中で、交渉を行っていくものであると思っているので、よろしくお願いします。

(組合)

いつもそれを言われるんですけど。

正に今から夏季になり、夏季要求のなかで話をしないと何になるのか。庁内端末見てて、5月17日付けでもうすでに夏季休暇の通達を出している。確定要求でも出しているし、春闘要求でも出している。その時点で、夏季に向けて前向きな回答をこの春先に出していれば、職員は今年から半日運用ができ幅広く取れるようになって、喜びもすぐに反映できるけど、秋に話して来年から変えますとなると、もうその頃には忘れてしまう。職員の立場になって。そのために、春闘、夏季要求と出しているわけなので、その時々で必要な議論をしてもらって。夏季一時金闘争ではない、夏季要求として出している。一時金だけで留まらず、交渉体制をきちんととっていただきたい。我々からしたら、デメリットはないと思う。半日でも日数は変わらないから。職員は喜ぶ。丸々1日休みたくても休めない職場が多分あると思う。そんなところでこういう運用の仕方があれば、便利ではないかなと。メリットはあってもデメリットはないのではないかと考えて聞いた。回答がなく残念である。

シフトのあるところなどはなかなか取れなくて。今日は、子どもたちが少ないから、半日、昼からでも帰れるよとなったら、それで取れるわけで。そういった運用もできるのだから、是非とも前向きに考えていただきたい。

今の時点で年休を取りたいなと思っていても取れない。なぜかと言ったら、人が休んでいて、そこに人が入ってきてない。なかなか、募集をかけても来ないっていうのは聞いている。そんな中でもやっていくが、保育所で言ったら遅出、早出っていうのは、絶対あるもの。夏になったから早出、遅出もなくなりますっていうものではない。早出だけでなく中早出、中遅出とか、その子どもたちの親の就労の要件によって保育時間をしてるから、その厚みがあって、その中で例えば半日ができるようになったら、例えば中早出をやってて昼からのところで帰っていけるとかというふうにもなる。本当に、今、年休が取れてない、本当に。だからそういう中で職員がもう少しで夏だ、休暇入るからやったと、そんな気持ちにはなってない。どうしようって。どうやったら、休み取れるかなって。そういう話になっている。本当に夏季休暇の日数を増やして欲しいという要望はあるけれども、でも、実際今ある、夏季休暇を

しっかり取れるようにするために、やっぱり半日っていうのを考えるべきだと思う。暑い時に出ていく、暑い中帰るとかいうのはあるかもしれない。でも、それは多分休みを取る人にとっては、耐えられると思う。帽子をかぶるし、ちゃんと日傘もさして帰る。そこら辺は気をつけて帰ると思う。それで、半日運用ができないというのは、職員は納得できないと思う。是非とも夏季休暇の半日運用をしていただきたい。

いろいろ申し上げたが、本当に切実なので、是非とも前向きに考えていただきたい。取得期間の拡大もされたが、財政局は広げないという通達をもう出しているので、どれぐらいの職場でそれが広がったのか、また、分かれば教えていただきたい。