

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

## 令和6年5月21日（火曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（組合）

市労連は、5月15日に2024年夏季一時金について申し入れを行い、その際、大阪市に働く職員の給与水準は、依然として国や他の政令市よりも低い状況となっており、夏季一時金に対する組合員の期待は非常に大きく切実なものであるとの指摘を行ってきた。さらに、厳しい生活実態や将来を見通すことができない状況にあっても、組合員は、市民サービスの質を低下させることなく自らが責任と誇りを持って、日々の業務に精励している。

市側に対しては、そうした実態をしっかりと受け止めた上で、使用者・雇用主としての責任を果たし、誠意ある対応を行うよう求めてきたところである。

本日は、市労連として申し入れた2024年夏季一時金の要求に対する市側としての具体的な回答を示すよう求める。

（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。

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)

ただ今、総務局長より、本年の夏季一時金についての回答が示された。回答内容は、昨年の人事委員会勧告に基づくものであると認識するところであるが、市労連の要求内容からすると十分な回答とは言い難く、不満の残るものである。

また、人事評価制度については、この間の交渉において、絶対評価点と相対評価区分の不整合が解消されるなど、一定の改善がはかられてきたところである。しかしながら、市労連は、相対評価そのものが公務に馴染む制度ではないと認識していることから、改めて「相対化」の廃止を強く求めるとともに、市側の一方的な運用を許さない立場から、改善すべき点は改善すべきであるという認識のもと、引き続き交渉・合意による改善を求めておく。

さらに、定年引き上げに伴い60歳を超えて7割水準となった給料月額が、再任用職員の給料月額を下回るといった課題の解決に向けては、本年4月に号給延長が行われたものの具体の解決には至らないと認識するところであり、60歳を超える職員の給与水準についても早急に改善すべきである。そうした事からも、大阪市として早急に、昇給・昇格条件の改善等を含めた人事・給与制度を構築すべきであり、総務局として、具体的内容を示すよう改めて要請しておく。

以上、前回の交渉から引き続き、一時金に影響を与える課題に関して指摘を行ったところであり、これらに対する市側としての認識を示されたい。

(市)

ただ今、委員長から相対評価の給与反映、昇給・昇格条件の改善を含めた人事・給与制度の構築についてご指摘いただいたが、夏季手当の回答に少なからず影響する事項について、我々としての現時点での認識を示したい。

まず、相対評価の給与反映については、職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資

するよう、昇給制度、勤勉手当制度を運用している。令和4年度以降の相対評価結果に対する給与反映について、これまでの職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び執務意欲の向上をより一層図る制度とするため改正を行ったところであるが、今後も職員の士気の向上につながる制度となるよう、これまでの人事評価結果や人事委員会からの意見、職員アンケートの結果等の分析、検証を行い、公平、公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、職員の十分な理解が得られるよう改善に努めるとともに、今後も協議を行ってまいりたい。

昇給・昇格条件の改善を含めた人事・給与制度の構築については、最高号給に達した職員の執務意欲の維持向上などの要求をいただいているところである。この点に関して、令和2年度からは、技能職員が従事する職域において、業務主任を補佐する役割等を担う2級班員を必要に応じて設置しており、行政職3級相当級への昇格では、令和5年度より人事委員会の選考試験において、事務職員、技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分の新設が行われるなど、最高号給に達した職員の執務意欲の維持向上につながる取組みを実施しているところである。

また、給料表については、本市人事委員会の意見を踏まえ、最高号給に達した職員の執務意欲の維持向上という点も考慮し、号給の増設を本年4月に実施している。

(組合)

ただ今、総務局長より、改めて市労連の指摘に対する認識が示された。

組合員の生活実態は非常に厳しい状況にあることは言うまでもなく、市側は、使用者の責務として、職員のモチベーション向上に繋がる人事・給与制度の構築を早急にはかるべきであり、そのことが、さらなる市政の発展と安定した市民サービスの提供に寄与するものと考えているところである。

市労連は、引き続き、組合員の賃金・労働条件などの課題解決に向けて、交渉・協議を行っていくことを表明するとともに、改めて誠実に対応することを求めている。

市側より示された内容は、先ほども指摘したとおり市労連の要求からすると満足の出来る内容とはいえないが、今日的な社会情勢等も踏まえ、本日、市側回答を持ち帰り、各単組の機関判断を行った上で改めて回答することとする。