

市総務局長以下、市従執行委員長以下との本交渉

令和 7 年 9 月 24 日 (水曜日) 大阪市従業員労働組合 (市従) との交渉の議事録

(組合)

本日は、2025年度年末手当について市従単組として申し入れを行う。

申し入れ書

現在、ウクライナや中東情勢の継続的な悪化は、物価の高騰が長期化していることに加え、米国による関税措置などにより、日本経済に深刻な影響を与え続けている。また、頻発する地震や豪雨災害により、国民の生活そのものが圧迫されるなど、社会的・経済的に不安定な状況が続いている。

このような中、政府は 8 月 15 日に、2025 年 4 から 6 月期の実質 GDP について、前期比 0.3% 増、年率換算 1 % 増で、5 期連続のプラスであることを公表した。また、景気は回復の兆しを見せてはいるものの、米国の通商政策による景気下振れのリスクや、物価上昇の継続による消費者心理の悪化が景気を下押しする要因となっていると指摘している。

不安定な経済状況の中、貧困や格差は一層拡大していることから、社会保障の充実は一層極めて重要であり、安心と信頼できる社会的セーフティネットの確立が喫緊の課題となっている。また、今後の少子化・超高齢化社会を見据え、持続可能な社会保障制度の確立と、社会保障施策の実効性を高めるため、医療・介護・保育分野はもとより、すべての公共サービスに携わる人財の確保と、処遇改善が一層求められている。

このような情勢のもと、8 月 7 日に人事院は、官民給与の比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に変更したうえで、月例給については、官民較差 15,014 円を埋めるため、初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る給料表の改定と、一時金についても 0.05 月引き上げ、期末・勤勉手当へ均等に配分するとの報告・勧告を行った。

市労連は、9 月 3 日に行った大阪市人事委員会に対する申し入れの中で、大阪市の月例給が政令市の中でも低く抑えられていることに対する改善や、定年年齢の引き上げに伴って、最高号給に達する職員が増加することから、昇給・昇格を含む、人事・給与制度の全般的な改善に向けた勧告を行うよう求めてきたところである。

加えて、大阪市に対しても「2025 年賃金確定要求」を申し入れ、2025 賃金確定・年末一時金闘争を強化することとしていることから、市従としても、組合員とその家族の生活を守るため、市労連に結集して賃金確定・年末一時金闘争を、全力で取り組む決意である。

大阪市として、市民生活の安全と安心を守るため、懸命に働く組合員の賃金・勤務労働条件について、労使自治の原則のもと、労使合意を基本に誠意をもって交渉・協議を行

うよう求めておく。

一方、2級班員の設置や号給増設が行われたものの、給与制度の抜本的な改善には至っていない。そのような中であっても、市従組合員は、大阪市政のさらなる発展と、より質の高い公共サービスの提供に向け、日夜、現場の第一線で業務を遂行している。また、災害時やコロナ禍にあっても、市民が安全で安心した生活を送ることができるよう、一刻も早い都市機能の回復に向け、懸命に業務に邁進してきたところである。大阪市は、そうした組合員の努力を雇用主の責務として、しっかり受け止めるよう求めておく。

その上で、組合員のモチベーションが向上し「働きがい・やりがい」が持てるよう、現在の給料表構造について抜本的な改善を行い、昇給・昇格条件の改善を含めた、総合的な人事・給与制度の早急な構築を行うとともに、市従が本日申し入れた、年末手当要求の内容を真摯に受け止め、誠実な対応を図るよう求めておく。

(市)

ただいま、委員長から本年度の年末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。

昇給・昇格条件の改善を含めた総合的な人事・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するなど、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、令和6年4月1日に号給を増設している。

ただいまの要求については、今後、慎重に検討して参りたいのでよろしくお願いする。

(組合)

ただいま、総務局長より「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」との認識が示された。市従組合員の生活実態は、長引く物価の高騰により依然として厳しい状況にある中、一時金は生活そのものに直結することからも極めて重要であり、期待感も大きく切実なものである。これまでの組合員の努力や実績をしっかり受け止め、雇用主の責務として対応するよう改めて求めておく。

次に、給料表に関する考えが示された。市従として、この間も申し上げてきたが、技能労務職給料表について、技能統括主任と部門監理主任が混在する3級の課題については、職務給の原則に基づいていないと認識している。さらに、55歳昇給停止や60歳以上の7割水準の課題も背景にあり、定年延長後もその職務と責任を担っていることから、技能統括主任やその職責に対するモチベーション向上に繋がらず、現業管理体制の維持・向上にも

影響を及ぼしている。

このような状況をふまえ、組合員のモチベーションを高め、より質の高い公共サービスの提供につなげていくため、総合的な人事・給与制度を構築するなど、抜本的な改善を行うとともに、昇給や昇格条件と関連している様々な課題の解決に向け、今後も精力的に協議・検討するよう求めておく。

繰り返しになるが、高年齢層職員の課題について、定年延長により月例給が7割水準となったことは、組合員のモチベーションに影響を与える結果となっている。加えて、再任用職員の一時金を含めた処遇改善などの課題解決を行うよう求めておく。

さらに、公共サービスの低下を来たすことなく、市民ニーズに応えることができる「質の高い公共サービス」を提供するための職場環境づくりはもとより、市従組合員とその家族の生活水準の改善に向け、本日、市従が申し入れた要求内容について誠意をもって対処するよう重ねて要請しておく。

最後に、以降の交渉については従来と同様、市労連統一交渉として取り扱うことを申し添え、本日の交渉を終えることとする。