

市人事室長以下、市労連委員長以下との本交渉

令和3年11月5日（金曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

給与改定等については、10月11日に「賃金確定要求」の申し入れを受けて以降、限られた日程の中ではあるが、皆様方の合意を得るべく、年末手当と併せて、折衝を重ねてきたところである。給与改定の実施時期、今後の条例改正の手続き等を考慮すると、ギリギリの日程であるので、まず、人事委員会勧告に基づく公民較差の解消に関連する部分について、具体的な実施内容の提案をさせていただきたい。内容については、給与課長から説明させていただく。

（市）

はじめに、月例給についてであるが、人事委員会からの勧告では、民間との公民較差が極めて小さく、職員給与と民間給与がほぼ均衡しているとして、月例給は改定を行わないこととされている。このことから、人事委員会からの勧告どおり、給料表の改定を行わないこととする。勧告の対象ではない技能労務職給料表についても同様の取り扱いとする。続いて、期末勤勉手当である。人事委員会勧告を踏まえ、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員については、年間で0.15月引き下げて4.3月に改定し、本年度については、12月期の期末手当を0.15月引き上げ、令和4年度以降は、6月期及び12月期の期末手当を0.075月ずつ均等に引き下げることにしたい。再任用職員については、年間で0.1月引き下げて2.25月に改定し、本年度については、12月期の期末手当を0.1月引き上げ、令和4年度以降は、6月期及び12月期の期末手当を0.05月ずつ均等に引き下げることにしたい。また、会計年度任用職員については、正規職員の例により期末手当を支給することとしている。そのため、正規職員の期末手当の引き下げと同様に引き下がる取り扱いとなる。また、年末手当の支給については、各単組からの申し入れを受けた後、市労連との統一交渉として取り扱ってきたところである。この間の協議内容を踏まえ、詳細の回答をさせていただく。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1.125月とする。勤勉手当については原資を0.95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0.95月プラス割増支給、第4区分の職員には0.938月、第5区分のうちAの職員には0.925月、Bの職員には0.888月、Cの職員には0.850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12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0.625月とする。勤勉手当

は原資を 0.45 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 0.45 月プラス割増支給、第 3 区分の職員には 0.45 月、第 4 区分の職員には 0.437 月、第 5 区分のうち A の職員には 0.431 月、B の職員には 0.423 月、C の職員には 0.415 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。次に支給日についてであるが、12 月 10 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。以上が年末手当についての私どもとしての精一杯の回答である。ここまでが人事委員会勧告実施に伴う給与改定の内容である。

(市)

以上、人事委員会勧告の実施について、早急に決着すべき事項について、これまでの協議内容を踏まえた市側の考え方を申し上げた。冒頭述べたとおり、今後の手続きを考慮すると、ギリギリの日程となっており、皆様方にはご判断をいただきたいと考えているので、何卒よろしく願いたい。

(組合)

ただいま、「2021年賃金確定要求」のうち給与改定及び年末一時金に関する回答が人事室より示されたところである。市労連として、10月11日の第1回団体交渉の申し入れ以降、第1回小委員会交渉において、特に一時金については組合員の期待も大きいことから、交渉期間を確保したうえで誠実な対応を求めてきたところである。そのような中、11月2日の第2回小委員会交渉において、人事委員会勧告の内容を踏まえた人事室としての基本的な考え方が示された。また、本日段階で、給与改定及び年末一時金に関する市側回答が示されたが、人事委員会の勧告時期に問題があるとしても、給与改定及び年末一時金の交渉に着手する時期がずれ込み、具体的な協議に要する期間が短くなった点についてまず指摘しておく。その上で、市側回答についてであるが、人事委員会勧告に基づき、給料表については改定を見送ることとし、期末・勤勉手当については、年間4.30月として本年度の12月期より0.15月分引き下げることが示された。また、引き下げ分については、期末手当で調整することも明らかにされた。今回示された内容は、コロナ禍において、市民の生活と生命を守るため、自らの不安を顧みず、職務に奮闘している職員の努力を踏まえているものとは言い難いものである。さらに、一時金について、これまでの引き上げ改定では、勤勉手当で調整を行ってきたにも関わらず、今回についても引き下げの調整を期末手当で行うとしたことは、本来コロナ禍の影響により、生計費が一時的に増大する時期を踏まえれば、生活を補給するという性格を有する期末手当を改定すべきではないと認識するところである。さらに加えれば、国の非常勤職員には勤勉手当が支給されていることや、常勤職員との均衡の観点を踏まえた対

応とするのであれば、地方における会計年度任用職員に対しても勤勉手当を支給すべきであるとする。本日示された回答では、特に会計年度任用職員の処遇悪化につながるものであり不満が残るところである。また、人事委員会勧告では、民間企業における考課査定分の支給状況を踏まえ、期末手当で調整するとしており、それに準じた改定内容とはなっているが、今後、大阪市としても、期末・勤勉手当の支給方法の改善を検討するよう求めておく。市労連として、早急に条例改正が必要な給与改定及び一時金に関する事項について、本日示された市側回答は満足できるものとは言い難いが、一時金引き下げ分の清算にかかる組合員の負担軽減の観点から、市側回答を基本的に了解し、各単組討議に付すこととする。その上で、各単組の機関判断を行い改めて回答することとする。

(市)

続いて、通勤手当制度の見直しについて、具体的な実施内容の提案をさせていただきたい。内容については、給与課長から説明させていただく。

(市)

通勤手当制度の改正に関しては、9月7日の本交渉において、通勤に係る職員の負担軽減を図り、もって生産性の向上に資することを目的として、より通勤実態に即した合理的な制度となるよう見直しを行いたいと、提案したところである。今回の見直しにおける最も大きな変更点は、「乗降車駅に係る基準の変更」である。現行制度では、「徒歩1キロ未満にある全ての駅（その圏内に駅がない場合は直近の駅）」を乗降車駅として、それらの駅を結ぶ最も安価な経路を認定することを基本としている。今回の見直しでは、職場側の駅を「現行基準での乗降車駅をベースに所属で指定したリストの駅」、自宅側の駅を「徒歩2キロ未満の全ての駅（その圏内に駅がない場合は直近の駅）」の中から職員が指定する場合には、職員が指定する駅を結ぶ最も安価な経路を認定することを基本とすることとしている。また、最安経路の特例について、「最安経路と同額若しくは安価な経路」及び「最安経路の1.2倍の範囲の額の経路」については、これまで同様、特例として取扱うこととしたい。「最安経路の路線数より路線数が減少する経路」については、今回の乗降車駅の取扱いの変更により、当該要件を廃止しても現行認定されているものに影響は少なく、また廃止により通勤手当の認定事務の軽減が見込まれるため、廃止することとしたい。なお、「最安経路の路線数より路線数が減少する経路」を最安経路の特例から廃止することにより、認定経路に影響を受ける場合があることから、一部の路線について除外路線を設ける等、特例的な措置により対応することを提案内容に追加することとしたい。次に、バスの利用については、基本的に現行制度と同じであるが、「その他」に記載している部分、バスのみで通勤する場合について、現行制度では「最安経路の1.2倍の範囲の額」であれば認定しているところ、乗り継ぎを行わない場合に限るが、「届出のバス停を結ぶ最も安価な経路」を認定することとする。また、自転車の利用についてであるが、自転車のみで通勤する場合、現行制度では「最安経路の1.2

倍の範囲の額」であれば認定しているところ、「職場までの最短の経路の距離に応じて」認定することとする。マイカーの利用や、本人届出が認定されない場合の取扱いについて、変更はない。なお、制度見直しの実施時期については、令和4年4月からの予定としており、制度移行に関して再認定を行わず、届出があったものから適用することとしたい。通勤手当制度の改定にかかる説明は以上である。

（組合）

引き続き、通勤手当制度の改正について、通勤にかかる職員の負担を軽減するとともに、より通勤実態に即した合理的な制度とすることを目的とした改正内容が改めて示された。提案以降これまで協議を重ね、概ね今回の改正については、現行制度と比べ、柔軟な対応が可能となるものと理解する。一方で、「最安経路の路線数より路線数が減少する経路」を特例から廃止することで、影響を受ける路線があることから、引き続き特例措置を講ずるよう求めてきたところである。その結果、除外路線を設ける等、特例的な措置により対応としたことを、当初提案内容に追加することも示された。市労連として当然のことと認識するが、現行制度により認められている路線はもとより、今後新たに発生する同様及び類似路線についても、公平性を欠くことなく特例措置の対象とするよう求めておく。

現時点で示されていない具体的な除外路線等については、引き続きの協議とするが市労連として基本的に了解し、各単組討議に付すこととする。その上で、各単組の機関判断を行い改めて回答することとする。なお、通勤手当に関する協議については、この間の協議経過を踏まえ、都度、交渉を行うとともに、誠実な対応を行うよう求めておく。

なお、「2021年賃金確定要求」における、他の要求項目についても、組合員の勤務労働条件にかかわる重大な事項であることから、引き続き、人事室として課題の解消に向け、誠意ある交渉・協議を行うことを求めておく。

（市）

賃金確定要求においては、給与改定及び通勤手当に関する項目以外にも、勤務労働条件にかかわる事項について多岐にわたって要求をいただいている。引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応してまいりたいので、よろしくお願いする。