

市人事室給与課担当係長以下、市労連書記次長以下との事務折衝

令和3年11月22日（月曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

確定要求の給与改定以外の項目についての事務折衝ということでよろしく願います。

（市）

給与課の本給部分についてお話をさせていただいて、手当・非正規の担当と人事課ということでメンバー入れ替えて話をさせていただく。まず、本給部分について、前半戦の給与改定部分でさせていただいた部分も多いかと思うが、まず昨年度からのお配りしている最高号給の人員の部分などの資料を配らせていただく。

（市）

こちらの方が項目としては、この間お話ししている総合的な人事給与制度に関する資料となっている。まず1枚目の資料であるが、横長のところで行政職給料表適用者における最高号給人員の推移についてというところで、昨年度お渡ししたところから2級、3級、4級のところでR3の部分を行追加しており、2級のところで言うと下の方、最高号給人員については306人から304人と、割合については13.3%から13.1%という形になっている。3級については最高号給が519名、割合については16.3%。4級については、令和3年度で472名で15.6%という、事実関係というか、資料が1枚になっている。ざっと、お配りしている資料の、確認を含めて説明させていただくと、2枚目のところがこちらも昨年度お渡ししているものの時点更新になるが、昇格の状況分析となっており、上から、2級から3級への昇格というところで、最高号給適用者の状況で未到達のところは257名で88.6%、こちらが最高号給到達する前に2級から3級に到達している方という言い意味合いである。最高号給に到達してから行かれています方が33名で11.4%という形になっている。9割近くの方は未到達の状況からの昇格となっている。その下に年齢の状況ということで、それぞれの区分を入れて、どの世代のところは2級から3級に昇格しているのかという表になっている。参考については、モデル昇給の最高号給への到達年齢が40歳になっているので、40歳以下で昇格している方と41歳以上で昇格している方の割合を入れている。その下が3級から4級への昇格となっており、未到達の分が270名で90.3%、到達している方が29名で9.7%、下のところで年齢の状況とモデル昇給による最高号給到達年齢の46歳以下と以上の数字を入れていて、その下が4級から5級への昇格で、こちらが未到達107名で69.5%、到達している方が47名で30.5%。下で年齢とモデル昇給による割合を入れている。

最後の資料が、こちらも昨年度お渡ししている資料の時点更新になるが、55歳以上の職員の状態ということで、行政職給料表適用者と技能労務職給料表適用者の方々の、それぞれ

の級における人員のうちの55歳以上の人数と割合を左の四角に入れており、左の四角の55歳以上の方々の割合のうちのさらに詳細に分析した者が右のものになっており、55歳以上職員の内訳として最高号給が適用されている方とそれ以外の方という形で表を分けている。同じように技能労務職給料表適用者についても同じような形で表を作っている。一旦、例年ベースになるが、お配りしている資料の説明は以上になる。

(組合)

最高号給のところについては、去年までも、今年もであるが予想どおりというか、2級のところは少し横ばいなのかなという気がせんでもないが、徐々には増えていっているということで、3級も当初から言っていたが、増えていくと話していたとおり、増えていっているということかなと思う。昇格の細かい表のところ、これも去年もこんなものでしたか、数字的には最高号給に到達している人とそうでない人の割合ってのはそんなに変わっていない感じか。

(市)

大きな形でいうと今回9割ぐらいが未到達の方というところで、昨年度で言うと、未到達の方は95.1%いて、到達の方は4.9%だった。

(組合)

全体の人数は何人だったか、その時は。

(市)

308名。

(組合)

一緒ぐらいで。

(市)

同じぐらい。9割と1割だったら、去年でいうと95%と5%ということで2級からの昇給のところ、全体的な年齢層は少し上がってきているという傾向はある。

(組合)

少し最高号給の、今滞留しているところが横ばいになったという理由の一つということか。

(市)

一つではあると思う。同じく、今後のことはなかなか難しいところではあるが、54歳以下の方で73号給から76号給ぐらいにいる方というのは、おそらく退職とかそこで昇格する方もいるので分からないが、そういったことがなければ、おそらく来年度最高号給に張り付くと思われる方が41名おり、マックス41、今回退職や昇格があってももう少し減ると思うが。来年度も同じように33名ぐらい、仮であるが上がったとか、最高号給の方でも早期で退職する方とかいるかもしれないので、難しいがそういったところで言うとマックス40で、少なくとも30数名が仮にいくとすると、ほぼ横ばいぐらいというのが来年度の、あくまでも昇格の人数も分からないので見込みになるが、横ばいぐらいなのかなというのが分析というか予想である。

(組合)

2から3にしても、3から4にしても、このところ増えてきているのは実態としてあって、人勧のところでもそこには引き続き触れていることもあるし、小委員会の時に言っていたように今年の人勧で昇給延長は慎重にという文言が外されているということもあり、イコール号給延長ということにはならないと思うが、課題としては変わっていないというようなことがあるので、そろそろというかこれも去年も申し上げているところではあると思うが、その課題については人事委員会も我々ももちろん市側もそこは認識しているということでこの間の交渉経過もあるので、課題はあるけど検討していくというところだけでは、なかなか前に進んでいかないかなと思っているので、この上で何かその、市側のところで、もちろん給与課だけではないと思う。人事課の方も関わってくる内容ではあると思うが、この上で何か今年検討しているものされたもの、その辺りのこと何かあるか。

(市)

給与課、人事課ということではない部分があるが、一定号給延長というものは最高号給付近に配慮している方の執務意欲維持向上というところで平成27年度に人事委員会から言及されて28年度で実施した経過があるので、引き続き号給延長については検討してきたところではある。やはり、人事委員会からは給料表の構造に問題はないと、重なりは無くせと、そういった制約がある中ではあるが、その中で分析していくと原資への影響は避けられないというところがあり、最高号給の職員の方の号給を延長して、だんだんそこに張り付いていくことになると思うが、そうなるとその他の大多数の職員の方については給料が下がることになる。仮にプラスであればプラスが縮まることになるという点に変わりなく、翌年度の公民較差への影響というのは避けられないというところは難しいところがある。先ほど言及いただいたが、人事委員会の書きぶりが少し変わってきているというところもあり、そこで今年人事委員会の号給延長への言及というのが、具体のものが無くなったというところがあり、こちらもその部分については着目しており、余地ができたのかどうかも含めてであるが、人事委員会にも今回の書きぶりで号給延長の言及が無くなった主旨の確認をした。

ただ、人事委員会からの回答としてはこの間の給与構造改革を経て、給料表の構造自体は概ね妥当であると勧告で書かれているが、そこを前提に立って意見を言及しているので、あえて最高号給の増設について個別の言及は必要ないと判断したと言われた。給与体系は正しいというか、これを維持したうえで、何か考えろということだと思うが、非常にこちらにしても難しいという部分になっている。

(組合)

そこは去年話していた時も、給与課的にはなかなか動けない、策的に、方策としては号給延長の方策ぐらいしかないと言っていて、そこは我々も別に給与課だけと話をしているわけではないので、もちろん人事課に影響するところも含めて検討いただきたいと思っている。給料表をいじるなということであれば、昇格のところを増やすとか、何かしら試験のルール無くすかかかかないと思う。これは給与課に言ったところかどうかというのはあるが、ただそこは給与課と人事課と一緒に考えてもらいたいと思っているところであるし、なかなか給与課的に難しいという回答になるのは分かるが、人事室総体としてそこを検討していただいて、何かしら今の状況が変わるようなものを検討していただきたいと思っている。

(市)

総合的な人事給与制度の話についてはこの間要求もいただいているし、この間継続的にさせていただいているし、給与課というか、人事室全体としても難しい課題ではあるが、なかなか重たいということがあり、そちらからすると一度号給延長というものが28年度あったとはいえ、最高号給の対応についての具体的な解決策がないという立場だと思う。こちらでもなかなか難しいところがあるということをご理解いただいているということもあると思うが、今回実際に最高号給の張り付きの状況であったり、給与課として検討している号給延長の部分にこんな課題があるというのは、もちろん昨年度からではあるがというかこの間であるが、人事課と共有はしているということで、給与課だけの課題という認識が人事課の方である訳ではないので、そういう部分で言うとももちろん人事室全体としての課題という認識はこの間同じ位置付けではあるが、そこで何ができるのかということだと思う。

(組合)

人事課の方とも話させてもらおうと思っているので、給与課は給与課で号給延長も含めて引き続き検討いただきたいのと、やっぱりずるずる何年もきているので、正直号給延長もやったところであるのもあるので給与課的には難しいと思うが、どんどん悪化していきただけなのでおそらく3のところは。2は試験の、そこは人事課なのかな。それこそ最高号給何年やったら3級になるとか簡単には思ったりするが、3から4も係長なので、とはいえこれだけ増えてくる。まだ控えている人も結構いるので、2級とは違って。

(市)

2級は一定、もしかしたら多少の頭打ちかもしれないが。

(組合)

3級のところは数的にも。3から4に上がっている人でも30人ぐらい。大方控えているのが今年が多い。100人以上いる。

(市)

73から76まで。54歳以下でも100近く。

(組合)

確実に、確実にと言わないまでも増えていくのだろうと思われる。

(市)

おそらく3級4級は増えるだろうというの見込まれる。

(組合)

この表であるが、去年も出していただいたが、技能労務職の給料表に対応したもの。

(市)

去年1回目にお渡ししてなかったのが、どうさせてもらおうかと思っていた。作っていて、去年ベースでお配りした方が良かったと思ったので、今あるのでお配りする。

(市)

同じようにさせていただいていて、R3の部分を追記させていただいていて、1級の部分であると全体の人数が減少というのがある。最高号給の割合で言うと、少し増えている。2級、3級のところで言うと、割合としては減っている部分はあるが、定年退職とか退職の方がいて、なかなか新しくという方がいないという現状があると思うので、それで結果減っているという数字なのかなと思っている。

(組合)

ただやはり1級の頭打ちってところで70%というところで、依然として高いところがあって、この間の制度でいくと2級班員なり主任というところがあるが、なかなかそれでも改善できていないというのがあるので、寄り添って、1級から2級への昇格条件の改善という部分を、そこは人事課のところになると思うが、改善するべきところと思っている。

(組合)

1級の最高号給で年々減ってきている。

(市)

人数としては。

(組合)

昇格しているのではなくて、みんな退職していつているからというだけと思う。、あと55歳以上の昇給も含めて。これまで技能労務職給料表、技能職員の関係で言うと、年齢構成上、最高号給にどんどん留まっていくというので、我々この間昇格条件の改善なんかもずっと求めている、それについては今後も求めていくつもりで変わらないが、今後の年齢構成上で行くと、1級で終わられる方と言うと、今の制度上で普通で行くと、最高号給までいかに止まってしまうという人が多々いる。そういうところの問題というのも我々としては。最高号給までもいかないという、昇格できればいいが、昇格できずにこのままいってしまうと、年齢構成上、最高号給まで到達しないという方々がおられるので。

(市)

その辺りこちらとして分析をしている。

(組合)

その辺りも大きな問題となると思う。

(市)

例えば仮であるが、18歳で入った方で初任給が1級19号給なので、そこから55歳まで4号給ずつ上がっていくと、おそらく163とかで止まると思う。

(組合)

止まる。この2年間限定で採用されるが、15年前以降に採用されている方でも160ぐらいで止まったりとかする人もいるので、実際問題。やはり最高号給に到達しないというのは、問題あるのかなと思う。

(市)

どっちがいいのかというのはあるけれど、いったらいつたで溜まってしまうのは、それはそれで問題なのであろう。

(組合)

そこはそこで昇格問題の改善というものでやってきている、我々求めてきている。もっとそれ以前の問題になる。最高号給までいかない。もっと以前の問題になるので、だからといって。評価の関係も今やっているが、少しでも上に上がれるような給与制度というもの、これも先ほどもあったが、処遇、昇格という問題とも整合性を持たせながら考えてもらわんとということがある。

(市)

もちろん両側面あると思う。

(組合)

55歳で止まってしまうという大きな問題。

(市)

18歳で入られた方がモデルで163までというのがあり、ただずっと4でいけばということで、1とか2を取られた方で言うと、上に、幅があるというのはそんなに悪いことではないのかなと思っている。163をもし頭で切ってしまうと、ちょっと旧制度の話になるが、今の制度で言うと、1区分、2区分取られた方の伸びしろがないとなってしまう部分もあるので、そういうと163で多少上にある方が、55歳の方であっても上位区分を取れば上がっていける部分で言うと、必ずしもこの長すぎるとかではないかなと。

(組合)

いや、そういうこと言っているのではない。長すぎると言っているわけではない。延びるなら延びていいが。当然ながら。

(市)

額の重なりを無くせというのが人事委員会からの部分であるし、我々の方の基本条例の方でもあるのでなかなか額を上げるというのがちょっと現実的でないのかと思うと、額を上げずに延ばしたところというところもあるかと思う。あとは言うように昇格の話とかはもちろんあるかと思う。

(組合)

それと2級のところであるが、もうちょっと下位号給の張り付きは出るか。

(市)

出る。

(組合)

40号給ぐらいからいただけるか、この95まで。

(市)

2級だけでいいか。

(組合)

2級だけでいい。

(市)

2級のこの表ベースで40から95まで。40ぐらいから追加した形で。

(組合)

願います。

(市)

用意して次回の時に渡す。

(組合)

さっきも話し合ったけど、55歳昇給停止のところ、定年延長とあわせてとこの間言ってきて、基本的に定年延長の話は人事課ですか。

(市)

総論的には人事課。そもそもの定年延長の大きな区分の話なので、そちらでしていただきながら、もちろん給料表の話は給与課で対応する。

(組合)

すごく関わってくると思う。最高号給のことでもそうだし、さっきの55歳昇給停止のこともそうだし、今の制度のままだとこの最高号給も悪化するだろうし、影響は非常に大きいと思うので、定年延長の話がまだ人事課と出来ていないので、その話をするときには一緒に給与課も入って一緒に話しできればと思っている。

(市)

もちろん一緒にいらせてもらうこともあるし、大きな定年延長の部分がどういうふうに進めるかという大きな話が先にあると思うが、一緒にということであれば一緒に入るし、定年延長の給与の部分にピンポイントであれば、単品でさせてもらうのもいいかもしれない。

そこは状況に応じてさせていただくと思う。

(組合)

承知した。

(市)

1回目というところで我々も大きな課題というか、資料も含めてまずこの話をと思って話をさせていただいておいて、その他の項目についてもまた調整させていただきたいのだが、給料表の部分であったりとか、初任給であったりとかという部分については、基本前半部分でさせていただいたところになってくるかと思う。

(組合)

会計年度はまた違うのですよね。

(市)

会計年度になると、手当、非正規ラインになる。もし何か伝えることがあれば。

(組合)

そちらでお話しする。

(組合)

55歳以上の職員の内訳で2級が27名、大体給料表でどの辺張り付いているのか分かったりするのか。2級の何号給。2級、3級、4級。2級、3級。

(市)

2級の27名と3級の79名の給料表の号給の張り付き。

(組合)

最高号給付近なのか、それとも中盤辺りなのか。例えば55号給前後なのか。

(市)

それは大丈夫なので、次回作って。概ね、多少ばらける感じかなと思うが。上の方にいるかとは思いますが。こちら先ほどの技能労務職の2級の部分と合わせて作って示す。

(組合)

情報不足であれだが、今、保育士と介護職の関係で、早かったら2月からみたいなことで。

あの辺の動きは何かあるのか、ザクっと言い過ぎかもしれないが、早かったら2月とか言っているんで、この間、うちも要求の中に保育士の給料水準の回復ということで申し上げているので、人勤あれだったら、初任給かな、初任給がちょっと低いということが言われていて、正直低いと思う。もちろんそうなのでってことで上げると言われていて、今の時点で何かあるとは思っていないので、今後、そんな早くいくと思ってなかったんで、2月とか言い出しているんで、また動きがあれば教えていただきたい。

(市)

今の段階では我々もニュースレベルしかなくて、具体的にどういう手法なのかというのがあり、民間企業の方に対して補助金みたいなもので、それが給与に反映される仕組みというのであれば、うちで言うとおそらく人事委員会が調べて保育士の給料の来年度のものが上がってくるかなと。上がってきたものとうちのものを比較して何かあげてというような話になってくるか、そもそも公務員のエリアでも何かあるものなのか。

(組合)

今後ということで。

(市)

我々ももちろん注視しているが、今の段階では本当にニュースレベルしかない。出てくれば。

(組合)

また国から降りてくるなりすればいただきたい。

(市)

それでは諸手当の方について始めさせていただく。

要求項目の上から順に説明させていただく。

2番の諸手当のところを要求いただいている部分について始めさせていただく。

要求項目の2番諸手当のところ、住居手当について、今年の人事委員会勧告では特に触れられていなかった部分であるが、引き続き人事委員会の動きを注視していく。

また、持家手当の回復については、毎年要求があり、回答しているところであるが、国や他都市の状況を鑑みると難しいと思っている。

続いて扶養手当について、平成30年4月から改定があり、令和3年4月ですべての経過措置が終了し、制度完成したところである。制度完成後の前後比較ということで、資料を用意したので、配付させていただく。

先ほどの交渉の中で前後比較できる資料というもので求められていたと思う。現在の扶

養手当の受給のデータを平成29年当時の制度に当てはめてシミュレーションして作ってみたが、有効なデータにならなかったのもので、今お配りしたのは例年お配りしている改正基礎資料というものから平成29年のデータと令和3年のデータを抜粋して比較できる資料というものを作成した。それがホッチキス止めたもの。ホッチキス止まっていないものについては平成29年の時に配布したシミュレーションのものを再度配布しているのと、平成29年の改正時の周知文を参考に付けている。何かあればまたこちらについてはということ。

続いて通勤手当について、令和4年4月に制度改正を予定していて、大卒のところでは先日合意したところかと思う。一部の事項について引き続きの協議となっており、今後別途協議を進めてまいりたいと思っている。

続いて要求項目16番、夜間勤務手当と超過勤務手当について、支給率の改善ということで要求いただいているが、他都市と現在同水準であるところを見ると改善を図るのは困難であると考えている。

続いて要求項目の18その他、(7)臨時・非常勤職員及び任期付職員について、任期付職員及び臨時的任用職員の給与制度については、本務職員と同様のものとなっているところである。会計年度任用職員については、賃金水準の改善ということで要求いただいているが、大阪市の会計年度任用職員制度では、会計年度任用職員の導入にあたり作成された総務省のマニュアルにおいて、会計年度任用職員に対して措置できるものは最大限行っているところなので、今すぐ何かというのは難しいところではないかと考えている。今後も必要に応じて交渉・協議を行っていくし、引き続き国・他都市の動きを注視していく。

続いて(8)災害時の交通費について、令和元年10月に人事課の方でマニュアルを作成され、一定整理されてきたところかと思う。所属において、動員状況、業務への従事命令の有無、その他の事情等を総合的に勘案し、物件費(立替払い)として支出することが適切かどうかを判断しているところであり、給与制度における課題ではないと考えている。

続いて要求項目19番、新型コロナウイルス感染症について、必要な手当の措置ということでこの間特殊勤務手当を新設したり、既存のもの額を引き上げたり、業務を追加する度に交渉をさせていただき対応してきている。引き続き新たなものがあればその都度対応ということでさせていただきたいと思っている。予備交渉のときに話のあった環境局のふれあい収集について、特勤の対象になるのは、単に陽性者に接した場合ではなく、感染症予防法に基づく業務や、新型コロナウイルス感染症対策のための緊急的な措置に係る作業に従事した場合であり、仮に収集した宅の市民が陽性であっても、特勤の対象にはならないと考えている。

要求いただいていた部分については以上になる。

(組合)

扶養であるが、単純な数なりの比較。持ち出しが減っている。ただ人数も違うし、何とも言えない。

(市)

そうである。構成が違うので何ともいうところ。

(組合)

下の該当件数は増減も件数、額ではないですよ。

会計年度のところで小委員会交渉の時にも、課長が言っていたと思うが、今回一時金が減っているということ。今後も期末手当でしか減らないので、期末手当は減るしかたぶんないと思うので、増えることはないと思って、今の勤勉手当が追い付かない限り。それで行くと、当初会計年度任用職員の処遇改善ということで始まって、当初も年収ベースで比較したりしてたかと思う。そこの試算みたいなものもしていると小委員会交渉の時に言っていた。またお示しすると言っていた。当時の一時金、年収の額と今回また一時金引き下げになったトータル0.2月下がっていると思うが、そこってどれぐらい影響が出ているのか。その辺試算しているということなので、またいただきたい。

(市)

改定の際に示した資料とは別途というイメージか。

(組合)

どんなもの。当時から。

(市)

1回目に渡したもの。

(組合)

この時に出したものがそれだということか。事務折衝1回目のときか。

(市)

そうである。

(組合)

たぶん、それは貰ってないと思う。

(市)

メールで、後で送っている。

(組合)

確かに貰った。

(市)

当時の張り付きがどうなっているのか。

(組合)

失礼した。貰っている。

(市)

もしこれで取れない情報があれば言っていただければと思う。

(組合)

例えば出してくれと言っているわけではないが、この流れで行くと期末手当ずっと下がっていく。いずれどこかで上がるタイミングがあったりして、今の勤勉手当に乘せに行くと思うので、その辺の起点みたいな、だいたい分からないか。例えば今 1.9 である、勤勉手当が、正規は。ここ 1.9 までいっても保てるか。当初の年収を。そもそも初任給が低い。

高卒初任給に前歴加算が乗っかるので。

乗せなかったら低い。

1 の 11 の 38 分の 30。

(市)

38.75 の 30。そこは本務と一緒に言えば一緒。それを時間で割り落としているだけで、前歴加算も同じように加算される。

(組合)

最高号給までいくと、たぶん皆さん上がっていた。そこで切るとはたぶんないか。当初の給料を最高号給までいって、例えば一時金が 1.9 まで下がったときにその年収を下回るなんてことはあまり考えにくい。

最高号給がまた 2 段階か、3 段階か分かれている。

(市)

1 A、1 B、1 C。それはそうである。

(組合)

でもそれぞれで出していた。それぞれで出していて、最高号給までいったらいくらぐらいになって。

(市)

確認する。

(組合)

多分制度上、そこが切ってしまうのならどうしようできない。可能性として下がっていくことはあるので、1.9まで。1.9まで下がると大変だが。

(市)

1.9とは今の勤勉まで下がり。

(組合)

今の勤勉まで下がり続けるという最悪の想定をしたときに、どっかでたぶん上がったたりしたら勤勉が増えるので、こう近づくか、こう近づくか。最悪1.9まで下がってしまって、会計年度が当初より下がってしまうとなったら。ないか。

(市)

年間ベースでいいか。

(組合)

一旦は年間ベースで。

(市)

ボーナスも100%支給の状態で。

(組合)

はい。1.9になっても当初の年収より多いというのであれば、このままいっても最悪下がっても上回るということが言えると思うが。ただ当初処遇改善ということでやっているの、ずっと下がり続けたら違うところで問題が出てくる気がする。

手当、人事課とも合わせてになるかもしれないが、職場に例えば電気主任技術者、資格者がいると思うが、国もそうであるが、その資格者に手当はないんですよね。おそらく、民間とかならポピュラーな手当みたいである。今まである程度役職、係長であったりとか課長代理、課長含めてであるが、どんどんその年齢が下がってきている。変な話係員がそれを持つとかないといけないとか。人がいなくなって。技術職のところほとんどと思う。そこに係長いなくなったりする職場もあって、係員がそれを持つとかないといけないとかいう状況が続いていて、係長だからいいという訳ではないが、資格を持つということはそれなりに

責任とあれが伴ってくるので、そういったところに手当という形になるのか、要員という形になるのかはあれだが、そういう問題が出てきているのではないのかなと我々は認識している。なかなか国の方にもない手当なので、すぐに大阪市がやろうかという話にならないと思うが、その辺を検討と言うと大げさであるが、状況をまず把握いただきたいのが一つと、それは人事課になってくると思うが、人事課にも聞こうかなと思っているけども、そんな職場どれくらいあって、何人ぐらいいてるのかというのを把握してもらいたいと思っている。そんな切り口から手当みたいなのところにもどうだろうと思っている。なので、こう発言をした。すぐにその手当をどうかではないが、人事課にお願いしようと思っているので、また色んなところ、他都市の状況であったりとか、国の動きとか見といていただけたらなと思うのでよろしく願います。