

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10月20日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

最初の事務折衝ということで、まだ市としての方針をお示しができていない中ということになるので、人事委員会の勧告の内容を前提に話をさせていただければと思っている。

まず日程感からで恐縮だが、先日の小委員会交渉でもあったように、11月の上旬、11月5日辺りを目途として、前半の給与改定のところを優先的にさせていただきたいと考えている。その後に後半として要求書でいただいている具体の各要求内容のところをさせていただくという例年通りの流れと考えているが、よいか。

（組合）

はい。

（市）

それでは中身に入る前に例年通りお配りしている資料の確認と、いただいている要求項目のうち、給与課部分の確認をさせていただきたい。

（組合）

はい。

（市）

それではお配りした資料をまずご覧いただきたい。例年お配りしている資料で、昨年度から項目等については特に変更はなく、中身の人数であったり、金額であったり、そういったところを今年度の数字に改めたものになっている。まず、資料の1ページ目だが、こちらは行政職給料表の1級から5級の7者ベースの資料になっている。2ページ目が、こちらも行政職給料表の1級から8級のカット前の資料になっていて、3ページ目が、同じく1級から8級のカット後の数字になっている。次は、技能労務職給料表の1級から3級の7者ベースの数字になっている。次のページからが諸手当の改定基礎資料ということで、扶養手当、住居手当、単身赴任手当、通勤手当、初任給調整手当になっていて、初めに扶養手当のところである。全体ベースと校園を除いたベースと、校園のみのベースと、行政職5級相当以下のベースという例年通りの作りになっていて、住居手当についても同じく、全体、校園除く、校園のみ、5級以下と、後は家賃額別の集計表がついていて、次は単身赴任手当についても、こちらは校園がないので、全体と5級以下、次に通勤手当、最後に初任給調整手当という資料になっている。資料については、今お渡しをさせていただいたところなので、また内容

見ていただいて疑問等あれば、適宜今後の交渉等の中で、ご指摘であるとか、ご質問いただければと考えている。

次に、いただいている要求項目のうち、給与課部分の確認をさせていただきたいと思う。1 項目目の給料表の部分、こちらは給与課である。2 項目目は諸手当、こちらについても給与課である。3 項目目の初任給基準、こちらも給与課である。4 項目目の格付昇格昇給基準の(2)と(6)、休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善や、(6) 55 歳の昇給停止、この部分は給与課である。5 項目目の専門職の給料表、こちらも給与課である。6 項目目の技能労務職の給料表、こちらも給与課である。7 項目目については、給与、教育、人事が担当になるけれども、保育士の給料水準の回復、給料表の部分については給与課である。次 9 項目目の課長代理級の部分だけ、職務職責等の部分については人事課だが、給与制度の部分については給与課である。10 項目目、この間ご指摘いただいている総合的な人事給与制度、こちらについても給与課が主となり、人事課とも連携をしながら進めたいと考えている。11 項目目の一時金の支給方法についても給与課である。次 13 項目目の相対評価による給与反映、こちらの部分については、並行して交渉しているが、人事課と給与課でさせていただきたいと思っている。次 16 項目目の、夜間勤務手当、超過勤務手当、こちらについても、給与課である。18 項目目のその他の(2)だが、こちらの傷病手当金附加金廃止の代替措置、この辺りについては給与課、他の部分も厚生グループの方とも連携しながらと考えている。次(5)の定年延長の部分だが、こちらについては人事課がメインになってはいるが、給与水準のところもいただいているので、適宜給与課も連携しながらさせていただきたいと考えている。次(7)の臨時非常勤職員、会計年度任用職員についても、基本は給与課、あと部分によっては人事課の方でさせていただきたいと思っている。(8)災害時における交通費についても、人事課と給与課でさせていただきたいと思っている。19 項目目の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の対応だが、こちらについても手当部分については給与課の方でさせていただきたいと考えている。最後 20 項目目の実施の部分だが、こちらも給与課の方で対応させていただきたいと考えている。項目の確認は以上でよいか。

(組合)

はい。

(市)

続いて、よければ、給与改定の、特に人勧部分、前半の部分の具体の話をさせていただければと思う。

(組合)

はい。

(市)

まず、ボーナス部分の資料をお配りさせていただきたい。まず、期末勤勉手当の資料をお配りしたところだが、まず、人勧にもあった月例給の部分についてである。9月29日の本市の人事委員会からの勧告で月例給については改定なしという勧告がなされている。この間、本交渉とか、小委員会交渉において、72円の較差がある点については、ご指摘をいただいている。そういったところではあるが、基本的には人事委員会の勧告を尊重する立場にあることから、この点については給料表の改定とか、その他の手法についても較差を埋める内容というのはちょっと難しいというのが現時点の考えで、次に期末勤勉手当になるが、こちらが、今配布させていただいた資料をご覧いただくと、こちらも人勧通りという前提にはなるが、まず期末勤勉手当については、まず(1)の部分、再任用職員、会計年度任用職員以外の職員については、年間で0.15月を引き下げて、4.3月分に改定をし、今年度については、12月期の期末手当を0.15月分引き下げ。来年度、令和4年度以降については、6月期及び12月期の期末手当を0.075月分ずつ均等に引き下げることとしたいと考えている。続いて再任用職員については、こちらも人勧を前提としているが、年間で0.1月分を引き下げて、2.25月分に改定し、今年度については、12月期の期末手当を0.1月分引き下げて、来年度、令和4年度以降については、6月期と12月期の期末手当を0.05月分ずつ均等に引き下げることとしたいと考えている。会計年度任用職員の部分については、担当の方からご説明させていただく。

会計年度任用職員については、本務に準じて、期末手当から0.15月引き下げさせていただき年間2.4月、12月期の期末手当から0.15月分引き下げさせていただき、1.125月となる。令和4年度については、0.75月ずつ均等に引き下げさせていただき、6月期・12月期の期末手当を1.2月、年間で2.4月となる。

続いて勤勉手当の部分になるが、勤勉手当については、資料に記載させていただいている通りになるが、今回原資月数に改定がないことから、現行の支給月数から変更はない。めくっていただいて勤勉手当の支給月数について、というところで具体の支給月数について記載させていただいているが、こちらについては令和元年度の給与改定等についてとして提案させていただいた、この間の支給月数と同じ数字が入っている。この分については、原資月数の改定等があれば、また支給計算、再計算をし直すという従来通りの考え方に立っている。

人事委員会からの勧告を前提としてではあるが、簡単ではあるが、月例給及び特別給の考え方については以上となる。

(組合)

小委員会のところでも申し上げていたと思うが、いわゆる月例給のところの72円のプラス較差の点について、小委員会でも言っていたと思うが、古い話になるが、10年位前に改定をせずになんとか一時金という形で、年間分の精算をしたという経過があるということ

も申し上げていたかと思うが、その点も含めて何か検討されたのか。まだ、いわゆる市の方針が出てないという中にはなるが、検討されたのか、もしくは今現在しているのかといった点について、どういった考えがあるのか。

(市)

この間ご指摘をいただいております、本市としても、平成13年のことをおそらくおっしゃっていると思っているが、特例一時金という形で、支給をしている実績があるということは承知をしている。その当時の特例一時金というものは、国であれば国の人事院勧告、本市であれば本市の人事委員会勧告に基づくものであったという認識、事実がある。今回に関しては特に市の人事委員会勧告でその部分について埋めるべしという勧告もないので、その部分については、勧告に沿ったというのが基本的なところかと考えている。その検討状況で申し上げますと、当時平成13年の時、国の方でも人勧があり、そこで地方自治法の改正が行われている。ご承知のとおりかと思うが、公務員というものは出せる手当の種類というのが決まっていて、当時特例一時金というものを手当として出せというものがあつた。そのため、自治法の改正が行われて、特例一時金というものを地方自治体の条例で定めれば出せるという改正が行われていた。ただ、その翌年の平成14年に勧告に基づいたものではあるが、その特例一時金の廃止が勧告をされ、地方自治法の改正がされて、特例一時金制度というものがすでに廃止をされている。そのため、平成13年の時と同じ特例一時金という手法のものは、もう法律上とることができないという認識である。そういったことも含めて、人勧に沿って今年度は改定なしということが今時点の検討状況、考え方というところになっている。

(組合)

わかった。しかしながら、この間の原資の考え方からすると、72円をもとにした、職員数分が浮くことになるので、言葉選ばずに言うが、そこを吐き出してもらうべきではないかということは我々としてあるので、給与改定まではせずとしても、少なくともこの72円掛ける1年間分の原資というのは、浮くわけだから、それを何かしらの形で、吐き出してもらいたいというのがやはりある、条例でも廃止されているので同じ特例一時金ということに関して言うと、物理的に難しいが、市側は検討されたという理解は一旦させてもらいたいと思う。実際、原資が幾らになるかとかまで出していないか。72円掛ける職員数という理解か。

(市)

そう。行政職でいうと本当に人数分である。

(組合)

11,000人

(市)

全員が 72 円上げられる原資があるということになる。1 級から 8 級だと 11,094 人というのが原資としては来年度に送られるような考え方になるかと。74 円分が積み残された状態になるので、来年度の比較において

(組合)

プラス較差的には影響はしてくると思うが、その改定しないことで、いわゆる 1 年分の原資としては残るわけである。

(市)

やはり小委員会でも申し上げていたかもしれないが、昨年度のマイナスもある。単年度というのはもちろん承知しているが、昨年度もマイナス 115 円で改定していないというところもあるし、今後マイナスの時にどうするのかという話も出てくるかと思う。なかなか難しいところがあるのかなという考え方になる。

(組合)

それとあと一時金のところだが、もちろんこれも、いわゆる人勧に基づいてということだが、やはり期末手当で調整するというようなことが一つあって、そこに影響が大きいのが会計年度任用職員のところである。期末手当しか出ない。これはルール上、今フルタイムがいないので、期末手当だけの支給ってことになっているかと思うが、そこが、もろに影響を受けるということで、この流れでいくと、おそらく、下がれば期末手当、上がれば勤勉手当の調整をしていくことになるかという風に思う、そうなるとやはり会計年度任用職員のところは上がることはおそくない。期末手当に関して言うと、人勧が出たところで、おそらく次は勤勉で上げる調整。もちろん交渉をして交渉の結果ということになるだろうが、ないということが想定されるので、そういう意味からすると、やはり会計年度任用職員のところがどうしても、影響が非常に大きいという風に我々も考えており、昨年 0.05 下がった時に、交渉もして、結果としては下がったことになった。他都市では、もちろん会計年度任用職員だけ下げなかったということもあり、そこは結構レアなケースであるが、あと、幾らかの都市では、先送りにして、会計年度任用職員だけ翌年度からというところもあった。やはり、去年は制度が始まって 1 年目ではあるが、2 年連続で下がっているという状況を考えると、会計年度任用職員を、今年の 12 月から 0.15 下げてしまうのは、大変厳しいと市労連は認識している。その辺りについて、検討する余地なり、検討いただいているのか。お示しいたきたい。

(市)

確かに、昨年の時も他都市の状況で翌年からというのは、確かにあったというの確認はしているが、基本的には本務の方に準じて、下げる率も月数も、時期とかについても本務に準じて実施していくというのが大阪市の考え方になっているので、基本的には12月から本務が下がるということであれば、会計年度任用職員も同じように引き下げを行うという形で実施しているところになっている。

(組合)

そうだろうと思うが、基本的には本務に準じるので、その通りにやっておられるのだと思う。しかしながら、実際そのちょっとまた話が逸れてしまうかもしれないが、会計年度任用職員は今フルタイムではないが、本務に準じるということであれば、やはりその業務の内容とかも含めて、今一度精査いただいて、そこは、手法としては、これがいいという言い方はできないが、例えばフルタイムで同じように勤勉手当の支給できるようにするとか、それを逆に会計年度任用職員のやっている業務が本務と変わらない業務を多くしているという我々認識があるので、そこを本務に置き換えるとか、そんな検討も含めて、ちょっとしていただきたいと思っている。劇的に差があって、フルタイムと、そうじゃないから期末しか出さないし期末下げていく。あまりそうは思っていない。業務の内容も含めて。しかも長期間にわたって。単年度の会計年度任用職員って結構少ない。ずっと同じような業務がもう何年も何年も続いている会計年度任用職員多いので。そんなところも含めて、本務に準じているのかというのを、やはり少し考えていただきたいと思う。一時金だけでいうと、本務に準じてということであれば、期末から下げるのはまだ理解できる。1年だけ先送りというのでも本務に準じていないということになるので、そうとはいえ、全体的、総合的に考えたときに、果たしてその一時金のところだけじゃあ本務に合わせるのが正解なのかというのはちょっと疑問に思う。給与課的なところではないにしても、何か会計年度任用職員の制度として、検討いただきたいというのがちょっと我々の思いがある。大阪市のその会計年度任用職員は、どういう状況に置かれているのかをしっかりと見ていただいて、ご検討いただきたいと思う。給与改定だけでいうと、今ぐらいのところかと思っているが、また資料は改めて見させていただく。

(市)

お気づきの点等あれば、随時言っていただければと思う。

(組合)

特に、自転車と思うが、交通用具のところが増えたとかいう感じもないか。感じだけで言うが増えてる感じはする。コロナの関係で増加しているのか。

(市)

コロナに関しては届出を省略している部分があるので、反映はされていない。

(組合)

そうか、反映はされていないのか。完全に届出して、変えた人だけが出てきているからコロナのタイミングだけでやるとここに出てきてない。

(市)

それを機に自転車にしようみたいな人がいて、もしかしたら増えているところはあるかもしれないが、緊急事態宣言中のところで本庁まで自転車で行くようにしているみたいな人は手当を変えていないのでここには反映はされてない。

(組合)

給与のところは今一旦これぐらいでいいか。他の項目は、項目でもいいか、別に今何かさせてもらっても。

(市)

はい。どこまでお答えできるかというのはあるが。

(組合)

もちろん、はい。

(市)

いただければ。

(組合)

ちょっとこの間の小委員会の中で、市労連の書記長の方からもあったけども、今回、方針としては、今日お示しいただいたように、一時金、月例給、人勧尊重した上でやっていきたい方針というけども、本日お受けした形になるけども、今年の人勧の中にも触れられているように、意見で言及されているけども、初任給というところが民間より低いという実情が出ている。今年のこの人勧で出ている参考資料なんかでも、単純に基本給ベースでみたうえでも3、4万、大卒なり、短大卒なり、3万、4万くらい低い実情かと思う。今の状況の中人勧で給与改定やらない、一時金引き下げという方針を出された中で、市側としては人勧尊重する方針とは思う。まあこれは交渉によってどうなるかはこれからだが、先ほどもあったように、職員がコロナ禍で奔走しているというところもあるので、月例給や一時金とは別の

ところで何か処遇改善を行うとか、公務として大阪市として良い人材を確保をしていく上で初任給の改善なり、というところも含めて検討していくべきじゃないかなと思う。初任給のところも含めて処遇改善しないと良い人材というのが大阪市として入ってこない状況になってくるのではないかと考えているので、その辺も含めて検討をお願いしたいというふうに思う。

(市)

初任給のところ、ご指摘のとおり人勧の中でも触れられている部分であるし、低いという数字が出ているし、もちろんそういったところも踏まえた上で今後、人勧通りという形にはさせていただいているけども、きちんと市としての方針というものをお示ししていきたい。お時間をいただいて恐縮だが、きちんと示させていただきたいと考えている。

(組合)

ちょっと給与のところではないが、今後、進めていく上でということで、55歳の昇給停止のところの話を、この間も、人事課と定年延長の部分と合わせて、検討が必要という話を過去ずっとやってきている。今後も進めていく上で、うまく進めるようにしていただけたらなと思っている。給与課だけで55歳昇給停止のところ検討いただくのではなく、やはりそこは定年延長の制度と含めてということはこの間言っている。そこは人事課と、話ができるような形にしてほしいと思っている。今ここで、とりあえず給料と一時金の話なので、どうやこうやとは言わないが、その辺は、始まる前に先に言うのかなあかんかなと思っていたので、はい。よろしくお願いします。