

市人事室給与課担当係長、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和3年10月26日（火曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

最初の事務折衝ということで、よろしく願います。冒頭、まず進め方の部分になるが、昨年度人事委員会の勧告が異例のスケジュールであったが、今年度については例年と同じような流れを考えており、先日の交渉でもあったように11月の頭のところ、具体的に申し上げますと11月5日を目途に、前半として人事委員会からの勧告に関する給与改定のところを優先的にさせてもらいたいと考えており、その後に後半として、要求書の方でいただいている具体の要求内容のところをさせてもらう例年と同じような流れを考えている。

（組合）

はい。

（市）

中身に入る前にいただいている要求項目の中から給与課の部分を確認させていただく。順に行かせていただくと、まず項目1のところである。教職員・職員の賃金労働条件を抜本的に改善すること。この部分については給与課と人事課となる。少し飛んで、項目5の基本賃金の改定と一時金の引上げを行うこと、55歳以上の昇給抑制を廃止することについては、給与課の担当となる。次に項目6の非正規職員のところは給与課の担当となる。項目7、こちらは多岐に渡るため、給与課、人事グループ、厚生グループの方で対応する。次に、8項目、生計費の部分、こちらは給与課で対応する。9項目、初任給基準の(1)と(3)は給与課。10項目の給料表の改善は、(1)、(2)、(4)、(6)は給与課。(3)と(5)が教育委員会事務局。11項目(4)休職者の昇給延伸の復元措置は給与課。12項目、一時金の改善を図ることは給与課。13項目の高齢層職員の処遇改善は人事課と給与課。15項目、評価結果の処遇反映の部分は、人事課と給与課になる。17項目も人事課と給与課。18項目の諸手当の改善はすべて給与課になる。19項目の定年引き上げは、メインは人事課になるが、給与水準の話もあるので人事課と給与課になる。26項目、休職、休業、休暇制度の改善というところで、勤勉手当の減額の話があるため人事課がメインになるかもしれないが、(2)は給与課も担当する。要求項目の分担は以上となる。

（組合）

確定要求の給与課の部分については、今の説明のとおりということか。

（市）

そうである。人事委員会勧告の部分を先に進めていきたいと思っているので、よろしければ資料をお配りさせていただきたい。

資料にあるとおり、給与改定の具体的な内容について、こちらの考えを説明する。まず資料の前の月例給について、9月29日に本市人事委員会から勧告があり、月例給は改定なしとなっている。人事委員会の勧告を踏まえると、月例給の改定は行わないものと考えている。続いて、期末手当及び勤勉手当については、期末勤勉手当について、まず再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員は、人事委員会からの勧告を踏まえ、年間で0.15月分を引き下げて、4.3月分に改定を行い、今年度は、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。再任用職員は、人事委員会の勧告では0.1月分の引き下げとなっているので、この点につきましても、勧告通り、年間で0.1月分を引き下げて、2.25月分に改定を行い、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、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0.05月分ずつ均等に引き下げることとしたいと考えている。

続いて、会計年度任用職員は、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ので、年間0.15月分が引き下げ、2.4月に改定し、今年度は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。

続いて、勤勉手当は、今回原資月数に改定がないため、現行の支給月数に変更はない。2枚目以降、勤勉手当の支給月数という資料にあるとおり、現行から変更はない。今後、原資月数に改定がある場合に支給月数の再計算を行う。改定に伴う期末勤勉手当の支給については、本年の12月10日に改定後の支給月数で支給することを考えている。

簡単ではあるが以上のとおり、人事委員会勧告の実施にあたり、先立って、早期に決着をさせたい事項は以上である。よろしく願います。

(組合)

ただいま12月の年末一時金の説明があった。10月12日にそれぞれの単組からそれぞれの任命権者に要求を申し入れた内容からすれば、例年と変わらず、何の変化もない。職員の頑張りに全く応えようとしない内容ということで、非常に遺憾である。まず月例給についても、上部層の賃金カットが継続されている中で、実際に支払われている金額の平均で比較されるべきであって、もらってもない金額で比較されて、改定がないというのは、言語道断だと思う。実際にもらっている、カット受けている状態での平均で見ると、718円も引き上げないといけない状態ということで、到底納得できるものではない。コロナ禍の中で1年半も感染リスクと闘いながら、頑張っている職員に対してこの仕打ちなのかと思う。一時金についてはもう全く話にならない。確定の申し入れの時にも申し上げたが、期末手当しか出ない会計年度任用職員の0.15分の引き下げの重みをわかっていないのではないか。もともと

制度が導入された時に、市は職務の内容に見合った金額にしたというが、それが適正であるかどうかの説明もなく、下げられて一時金が支給され、期末だけということ。この間も言ったが、国では正規の職員と同類の仕事、業務していたら、期末勤勉、相当の金額を支給せよとなっている。ましてや、今絶大な権力を持っている内閣人事局でさえ、正規が減額調整に入ったからといって、非正規まで求めてないということまで言っている。会計年度の生活実態、本当に大都市で生活していく上で、毎月の給料がぎりぎり一時金に期待を寄せるしかないのにそこから0.15月分も削られて、これでは大阪市でやっていこう、頑張ろうというふうな状況になるのかと思う。人材確保の面からも、これは本当にますます大阪市に人が来なくなる。前も言ったが、よそでは人事委員会でさえ、会計年度任用職員は削減から除くとか、期末手当のみの支給のあり方について考えるとか、そういった勧告を出している。大阪市の人事委員会はそこまで出してないけれども、よそがこういうことを考えているのに、大きな財政規模を持つ大阪市が全く考えようとしなくて、人事委員会の通り、そんなことでよいのか。職員のことを考えるなら、会計年度や再任用のこの削減は、もちろん正規職員にとっても、削減なんて撤回すべきだし、最低限この会計年度任用職員と再任用の削減、引き下げはやめるべきだ。先週から4日しか経ってないが、この辺のところ、どう検討されたのか、そこをまず教えて欲しい。

(市)

会計年度と再任用の部分でということか。

(組合)

先週申し入れし、申し入れの時にも当然言っているが、会計年度や再任用の引き下げを中止する、そういった検討、議論はなかったのか。

(市)

前回、22日の確定要求の申し入れをいただいた。その前は各単組から年末手当の申し入れをいただいた。遡ると夏季手当の申し入れもいただき、その場その場で話は聞いている。それを踏まえて、我々としては、人事委員会というのは、地公法に基づいた専門的な中立的な機関と位置付けられたものであり、その立場から職員の給与実態や民間の状況を第三者の中立的な機関として調査している。その結果の勧告と考えており、その点については重く受け止める必要があると考えている。その中で再任用職員については、導入当時の本務職員との割合というのがあるが、人事委員会で民間の再任用についてもきちんと調査されており、それを踏まえた結果を重く受けとめ、人事委員会の勧告どおりの内容で実施をさせていただきたいと考えている。

(組合)

この間現場の声をお伝えした。それは反映されてない。

(市)

反映というのが、何をもってというのはなかなか難しいところであるが。

(組合)

議論になったのか。

(市)

もちろん、本交渉等の中で、現場の声を聞かせていただいている。もちろんそこを踏まえているが、結果として組合が求めている内容にはなっていないかもしれない。しかし、声をまったく聞いていないとかではなく、このような場を設けてきちんと声を聞いているつもりである。ただそちらの要望を数字として表せるかということ、人事委員会の調査結果や勧告もあるので、そういう結論にはならない。声を聞いていないとかではない。

(組合)

聞いていないとは言っていない。聞いていないではなくて、そういう現場の声をきちっと議論の中で反映してくれているのですかという話。実際、休日保育をやっているのは会計年度任用職員である。この間ずっとだが、たくさんいろいろなことをやらないといけないということで、すごく荷が重い。非常勤から会計年度になるときに、辞めたいという人間がたくさんいたが、現場としたら辞められたら困るからということで、何とかして頑張ってもらいたいという話を言っている。その時にはボーナスが出るからという話を言っているが、話を聞いたら、毎月の給料が下がって、ボーナスが出る。その会計年度の人は、毎月生活しているわけ。そこをなぜわかってくれないのかと言われている。本当に正規と同じことをやっている。保育所の中で実際に会計年度任用職員が辞めて、その保育所がなかなか来ないからってということから輪番でやっている保育所がある。だから、本当に今の現場で一時金を下げられたら、もう本当に辞めるって人が出てくる。それを止める私達も頑張ると、こういうところと言ってきて、先生らの声を上げてきたよって。話を聞いてくれているよと。だけでもそこできっちりと、やっぱり現場がそうやって大変だって言っているのに、これ持って帰ったら、今日も言われたけど、職場の会計年度の人が、こんな言い方したらおかしいけれども、先生、頑張ってる仕事やっているんだって。正規と同じように働いているって。でも賃金は下げられて。格差がある。17時15分までだけれども、本当にもう正規と同じくらい働いている、それ以上に働いている。こんな言うたらだめだけど、正規から1万円ずつ欲しいわって言って。でもそれは、今いている正規の先生が全然仕事してなくてという意味ではなくて、それぐらい一生懸命仕事も同じようにやっていて、それでこの差。もうその人は、これやられたら、もうちょっと大阪市辞めようかなって言った。でもそれは私の職場だけとは違

う。他でもそういう声がある。再任用も60過ぎていろんな知恵、知識もあるし、今までやってきたものがあるから、いろんなところで、後輩たちにもっていうことでねって言われて、いろんなことやっているけれども、実際、こんなことされたら再任用の人も辞めていく。これだけ人が4月から人いないって言って、今もなおかつ人がいないという中で、こんなことされたら、余計人がいなくなる。そしたら保育所は回りません、絶対に。それでなくても、コロナの中で、密にならないようにどんなふうに工夫しながら、もしも出てきたら消毒もきちっとしないとイケない。いろんなことを本当に現場は頑張っている。本当にいつ何どき自分だってリスクを抱えながらやっている職員に報いて欲しいと思う。

人事委員会勧告を尊重するのはわかるが、任命権者使用者として、使命を持って欲しい。先ほども言ったが、話を聞いてもらっているけど、その話を受けて内部でどういう議論をされたのか。この0.15月、今回、私も強く強く引き下げ中止してくれと求めたし、国の方はこういうふうになったというのも言わせてもらったし、そういった議論、そういったことを、中の議論で、どういう議論をされたのかを聞きたい。尊重するのは良いが、使用者として、財政力のある大阪市が、このコロナ禍で1年半本当にそれぞれのところで頑張っている、いろいろ言われながらも頑張っている職員の頑張りにこたえるような賃金改定にして欲しい。そうでないと、本当に頑張っている甲斐がない。公務員やから頑張らないとイケないのはわかるが、それだけではいけないと思う。今日、あまり時間はないが、そこを踏まえてもらって、人事委員会勧告を尊重するというだけの理由ではなくて、全職員が納得するような理由があるならば、言ってくれば良い。それで職員が納得するなら。現状、本当に頑張っている職員がそれで納得するとは思えない。頑張っている職員に応える一時金にして欲しい。とりわけこの会計年度と再任用の引き下げは、是非ともやめていただきたい。もう一度考えていただきたい。

会計年度任用職員は、実際今足りない状態もある。実際に穴空いているところがあって、それでもなおかつ、会計年度の給料を下げると。どんな議論になったのかっていうか。反対にその下げてでも、まだイケるよっていうか、そういう話になっているのか。もっともっと辞めて、今でも足りない状態なのに、やっぱりもうやっつけられないということでもっと減っていくと現場が気にして、もちろん今働いている人の思いもある。大阪市的に本当に大変になっていく、より大変になっていくのではないかという危惧がある。その辺はそういう議論をされた上でこれをあえてしようとなったのか。

(市)

会計年度任用職員については、一般職になるため、給与改定は、基本的には常勤職員の取り扱いに準じて改定することとさせていただいている。今回の引き下げがあったとしても、当初会計年度任用職員に切り換えがあった時から考えると、全体的な処遇の改善になる。0.15月引き下がったとしても、その大きな流れというのは、基本的には変わっていない。

(組合)

大きく下がっているでしょう。昨年の段階で年収のトントンというような状態で、昨年 0.05 月下げられて、今年 0.15 月下げられたとしたら、0.2 月下がってどれだけ大きいのか。正規の 0.2 月とその半分ほどしかない給料の会計年度の 0.2 月の重み、ちょっとわかって欲しい。ましてやこの勤勉手当と期末手当の両方出ている正規に準じて、同じだけ下げる。それは両方、会計年度も勤勉、期末、国がやったようなこともやって、相当額が出ているならばまだわからなくもない。けれども、期末しか出てない。そこから、同じように減らしますと。逆に今度増えた時は、勤勉で乗せなさい。差は広がる一方で、均等待遇ではない。一般職になって正規に準じると言ったが、様々なところでまだまだ、正規に準じてないところはいっぱいある。

(市)

今申し上げたのは、今回 0.15 月下がり、昨年 0.05 下がり、これについて何ら影響がないということをももちろん申し上げているつもりはない。会計年度任用職員導入にあたっての給与水準というところを申し上げているという理解なので、また改めて話をさせていただく。

(組合)

今日もショックを受けている。この間の申し入れは何だったのか。中でこういう議論を闘わせましたなどがないと到底納得できない。今日の意見を受けて、中身を議論してもらって、12 月の段階では、それは規則や何やら変える必要があるからかと思うが、規則とか変えなくてもできるようなことを考えて対処してほしい。

(市)

給与条例主義というものがあるので、条例規則を変えずに額を上げたり下げたりということはありません。

(組合)

別の手段でとか。

(市)

別の手段というのは何を指しているのか。

(組合)

別のもので、給与としてじゃなくて別のもので出すとか。お金じゃなくてもとか。何らかの改善を図るとか。

(市)

ちょっとよく分からない。

(組合)

おおもとは、給与引き下げを止めてほしいということ。もう一度そういう中で議論してほしい。私がよくわかってないからかもしれないが、再任用は0.1月下げる、会計年度や本務は0.15月になっている、その差っていうのは何か、会計年度はせめて例えば0.15月じゃなくて0.1月にするとかというのはできないのか。下げるにしても下げ幅をもうちょっと減らすとか。

(市)

再任用から申し上げると、人事委員会勧告で0.1月となっているというところもあるが、なぜそうなっているかという、当初、再任用制度というものができたときに、本務職員に対する期末勤勉手当の割合を考慮されて、設計をされている経過がある。大阪市だけではなく、国や全国的にそういう再任用の制度設計がされているところがある。そういうところを踏まえて人事委員会が判断して0.1月とした。本務職員との割合などを踏まえて全国的なものとしてというような考え方となっている。

(組合)

再任用も会計年度もできる時に総務省なりがマニュアルを出しており、大阪市はマニュアル通りにやりましたっていうが、よそではいろいろできている。例えば、公募によらない選考を2回までとか、他のところが4回とか。そういうこともできるわけ。任命権者のやる気の問題だ。

(市)

会計年度の話か。再任用の話か。

(組合)

会計年度の話。だからいくらマニュアルがあっても、任命権者のやる気次第でやれることはあるし、0.15月の問題、尊重するのはいいが、そこは、任命権者、使用者として職員の期待に応えるような改善をすとか。やろうと思ったらできると思う。ということで、先ほど、また何か議論の経過も示してくれるということなので。

(市)

本日1回目の事務折衝ということで、こちらとしては日程を取らせていただいたうえで

協議していきたいと思う。

(組合)

中でどう議論されたのか、是非とも教えてもらいたい。

(市)

どの部分についてというのがある。月例給も含めて期末勤勉手当のところ、本務、再任用職員、会計年度任用職員についてお渡しした。議論のポイントとして再任用職員と会計年度任用職員の期末勤勉手当、この部分についてということか。

(組合)

期末の引き下げはぜひやめてほしい。

(市)

その部分について、次回話させていただくことでよろしいか。

(組合)

はい。その時に非常勤から会計年度職員にする時の話で、会計年度任用職員の声をお伝えした。その声を話し合いの時に出した時に、どういうふうに出してくれて、どんな議論になったかっていうのをきちっと聞かせてほしい。本当は今日聞きたかったが、会計年度の人が、ちょっと一言だけ言わして、一時金が削減されるってなったら、本当に毎月の生活がやっていけない、小遣い稼ぎで働いているのではなく、自分には子どもがいて、学校にも出している、その中で一生懸命やっているのに、もうこんなのでは、やりくりが大変で、もう本当にひどい話ですって。もう辞めるかもっていうふうに、自分だけが辞めるかもでなくて、自分以外にも会計年度任用職員がいっぱいいているから。皆そういうふうに辞めていくかもしれないと。それが会計年度任用職員の声である。だから、そこを考えてもらいたいなと思って、もう本当に辞めるって言っているから。給与だけで考えるのではなくて、やっぱりこの問題を人事とも連携して、人材確保の問題としてもとらえて、ちょっと議論して欲しい。給与だけ見て、人事委員会の言う通りにしかできませんではなくて、人材確保の面からも、検討いただいて、ぜひとも、改善、引き下げはやめていただきたいという議論していただきたい。よろしく願います。