

市人事室給与課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和3年11月5日（金曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

給与改定等については、10月22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、ぎりぎりの日程であるので、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。

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月引き下げ、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月引き下げ、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、市労組連との共同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必要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、ぎりぎり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、何卒よろしくお願ひしたい。

(組合)

ただいま、9月29日に出示された大阪市人事委員会勧告・報告に基づく本年度の月例給の取り扱い及び10月12日に私たち市労組連の各単組から申し入れた年末手当要求に対する回答が示された。

回答の内容は、新型コロナウイルス感染症への対応が1年半以上に及び、そしていまだ収束の目途が立たないもとで、懸命に奮闘する職員の大幅な賃金引上げ、処遇改善を望む教職員との願いとかけ離れたものであり、到底容認できるものではない。

まず初めに月例給について、民間給与との比較では、今年も減額措置前と減額措置後の両方の比較がされているが、それによれば減額措置後では0.18% (718円) の引き上げが必要であることが示されている。しかし、人事委員会の「意見」では「職員給与と民間給与の比較に際しては、減額措置実施前の職員給与を基に行うことが適当である」と、判断した理由、根拠を何ら示さず、減額措置前で比較された0.02% (72円) と僅差であるから据え置きとした。

本日の回答は、その比較の問題を何ら考慮することなく、人事委員会の報告をそのまま踏襲したもので納得できるものではない。市労組連は実際に支給されている金額で比較することは社会通念上当たり前のことであることをずっと指摘してきたが、何ら改善されないのは大問題である。実際に支給されている金額で比較し、賃金改定を行うべきである。

一時金については、この間の協議で様々なことを伝え、引き下げ中止することを求めてきた。とりわけ、期末手当しか支給されない会計年度任用職員や再任用職員など、非正規職員の引き下げは実施すべきでないことを再三再四訴えてきた。

近年の人事委員会勧告は、引き下げ時は期末手当から、引き上げ時は勤勉手当ということが続いているが、正規職員と会計年度任用職員との格差は広がる一方である。これでは会計年度任用職員の処遇改善どころか、退職者の増加を招き、人員確保がますます困難になるのは明らかである。

勤勉手当と期末手当の出る正規職員と、本給が低く期末手当しか出ない会計年度任用職員の負担の重さは会計年度任用職員の方がはるかに重い。勤勉手当の出ない会計年度任用職員からの引き下げを実施しないことを求めるものである。また、再任用職員についても正規職員と同等の職務を行っている中、正規より支給月数の少ないことから引き下げを実施しないことを求めるものである。

協議の中でも現場の会計年度任用職員の切実な声が報告された。近年の大阪市の人材確保はどの職場においても困難を極めており、それを増長するような施策を進めるべきではない。国では正規職員と同様の職務についているならば、非常勤職員にも正規と同等の期末・勤勉手当が支給されるようになり、正規職員との格差の是正が進められている。また、内閣人事局は「常勤職員の引き下げに伴い、非常勤職員の減額調整まで全府省一律に行うよう求めておらず、それぞれの府省で適切に対応されるものと承知しています。」と言っている。大阪市も国と同様に正規と非正規職員の格差是正の方向に転換することが人材確保の上でも有効な手立ての大きな手段となることを認識すべきである。

他都市では、人事委員会が引き下げを勧告しても当局が自主性を発揮し、削減率を下げたり、翌年度からの実施にしたりしている。昨年度の引き下げの際には大阪府下の約半数の自治体でこのようなことが行われてきた。単に人事委員会の勧告を受け入れるだけでなく当局は教・職員の使用者として責任を果たし、自主性を発揮すべきである。

ところで、我が国ではこの30年間に労働者の平均賃金は4.4%しか増えていない。アメリカ47%増、イギリス44%増に比べても酷い状況に置かれている。アメリカとは年収で339万円の差がある。OECD加盟35カ国中22位で年収424万円、隣の韓国にも2015年に追い抜かれている。更にこの30年間に、非正規労働者は2割から4割に増えている。国際的な状況を踏まえるならば、賃上げは極めて重要な課題である。また、市労組連は、正規職員と会計年度任用職員・再任用職員等を含む非正規職員との格差の解消の課題は重要かつ譲れない問題であると考えている。会計年度任用職員の期末手当の取り扱いは道理を欠くものであり、酷いものである。月例給及び年末手当にかかる回答は了解できないことを申し上げておく。

(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。

通勤手当制度の改正に関しては、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いと見込まれ、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り、「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)

通勤手当制度の改正の提案では、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の提案であった。

提案の内容は改善事項があるものとして、協議に応じてきた。この改正によって認定できなくなる経路が発生し影響を受ける職員がいるが、特例を整備しその職員については住所

や職場が変わらない限り、現在認定されているルートでの通勤が認められると認識している。

よって、基本的にこの提案については了承するものとするが、提案にもあったが、この見直しにより再認定はしないとのことであるので、職員周知の徹底を図られたい。

なお、協議の際に組合の方から提起した課題については、今後確定要求に係る折衝の中で引き続きの協議を要請しておく。

(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、よろしく願います。

(組合)

この間、折衝してきまして、再三会計年度任用職員や再任用職員の引き下げは最低でもやめていただきたいということをお願いをしてきましたけれども何ら変わることがなかったということは非常に残念だと思っている。よその政令指定都市では、まだ合意されてないので、どこかは言えないが、他の政令指定都市では、正規と非正規の支給率の差、会計年度任用職員については、引き下げの各幅を0.05月にした上で、来年度から実施ということまで話がまとまりそうだということを知っている。なぜ大阪市でそういうことができないのかというのが非常に不思議で仕方がない。先ほどの回答の中でも、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とあったんですけど、一般職の非常勤の職員の給与及び費用弁償に係る条例、会計年度任用職員に対する分については、その条例の中で、会計年度任用職員の給料等についてはですね、常勤職員の例により減額することができるということだ。することができるということは、法令の用語で言うと、一定の行為をすることがですね、可能であることを表す場合に使われるものということで、一定の行為をしないかの裁量権が、あるということでは、大阪市当局側にそれを実施するかどうかの裁量があるわけで、ぜひとも、当局として発揮して欲しいというのが我々の願いであります。回答では、あたかもできないような回答でありましたけれども、是非とも考え直していただきたい。

この会計年度のあれはね。前も言ったかと思うが、人事室の方からまともな回答をもらってない。0.15引き下げるのは民間と比較して、民間の期末勤勉とそれが、民間が五分五分になっているから、公務員は64だから期末手当を引下げると言っていたが、期末手当しかない会計年度任用職員の説明には該当しない。多分誰だって考えるとわかる。期末勤勉そろって出てるのと違う。同じように引き下げるのは理屈にならない。まともな回答をもらってない。これは了承できない。

ということで、月例給並び一時金については我々としては飲めないということで、今回の

交渉については、終わりたいと思う。