

市人事室給与課担当係長以下、市労組連執行委員長以下との事務折衝

## 令和3年12月8日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

それでは、諸手当非常勤について始めさせていただきます。

前回の事務折衝では検討ということ言われていた部分について、7番の月途中採用の採用月の通勤手当の日割り部分についてだが、月途中採用の採用月のみを、休暇等により勤務していない日を差し引いた日数分の普通運賃の価格によって支給することは、通勤手当の性質、月額単位の手当であること等を鑑みると困難であり、1ヵ月定期の価額を日割りした額というのが支給するものとしている現行制度が限界であると考えている。

2つ目18番9の疫学調査を行った教職員や保育士の特殊勤務手当は対象にならないのかという部分についてだが、特殊勤務手当の対象となる疫学調査とは、汚染区域での作業の場合であり、電話等によることで汚染区域でない区域での作業については、特殊勤務手当の対象とはならない。感染拡大防止に向けた情報収集として、学校園での感染状況の把握が行われているが、それについて、特殊勤務手当の対象となる業務ではないと教育委員会事務局に確認をしている。

もう一点18番の10、テレワークに係る費用に対する手当についてということだが、民間企業における在宅勤務手当の支給状況は、一部にとどまっている状況にあり、国・他都市の措置状況も鑑みると、現時点では、テレワークにかかる費用に対する手当を新たに措置する状況にはないと考えている。

（組合）

月途中の採用の分は結局しないということだが、定期代を日割りで。

（市）

1か月の定期券の価格を日割りしたものを支給する。

（組合）

おかしいこれは。割引された金額を何故日割りされないといけないのか。非常に納得できるものではない。請求の仕方として、出張旅費の請求の仕方と一緒に、せめて出勤した日の分ぐらいは出すべきではないか普通に考えれば。

定期で買ってそれを日割りにしたら安い。例えば、10日しか出勤しなかったとなった時に、日割りにしているのは。普通に研修とかに行った時の市内出張で請求している交通代のようなやり方にならないのか。

(市)

ならない。

(組合)

そんなことは分かっていると思うが、要するに通勤手当がこういうものだということから今言いはっているそもそも。

(市)

そう。

(組合)

実費を払うというものでないという話。

(市)

通勤手当の制度の中で。

(組合)

制度の中はそういうことだという話。

(市)

そもそもの制度の作り方というので措置しようとする。

(組合)

それがおかしいと言っている。日割りして何かではなくて、変えてもらわないといけない。それだったらせめて採用された月から、6か月定期で支給されるべきではないか。というやり方もあるのではないかと思う。

採用された月から6か月定期で。

日から。

(市)

日から6か月というのは。

(組合)

オーバーするのか。その月からだったら。

1日から。出勤しないが、1日から支給する。

(市)

それは難しいかと。

(組合)

一般的な常識で考えたら、かかった費用を出してくれというだけの話だが、そうしようと思ったら根本的に制度を変えないといけないということか。

(市)

通勤手当の制度の考え方の中では、今言っているようなやり方というのは難しい。

(組合)

実費をまかなうものではないということだが、実質まかなっているが。1日採用だったら。1日採用だったら6か月定期で全額まかなわれて、月の採用だったら全額がまかなわれないというのはどうも納得できない。日割りにしても月何百円の違いかもしれないが、特に非正規の方たちにとっては何百円でさえ貴重だから考えてもらえないか。別にそれをそういう風にしたとして、年間でそんな大きな予算が必要なわけでもないと思うので。こればかりやってもあれなので、もう一度考え直して欲しいなというのを要請して、次のあれで、テレワークで、この間も言ったが業務としてやらずので、それなりのかかっている費用に対して、費用を出してあげるというのは必要ではないかと思う。テレワークは別に自宅に限定しているわけではないか。どっかのテレワークスペースを借りて。

(市)

大阪市は自宅のみだったはず。今はまだ、現行制度上はそうだったと思うが、正直そこまで詳しくはわからないが確か自宅でのテレワークに限定されていたかと。

(組合)

そしたらなおさら、テレワークしようにも。

(市)

端末とかか。

(組合)

そう。

(市)

端末という話であれば借りることとかもできるので。

(組合)

端末はあれやけど、Wi-Fi とか。

(市)

Wi-Fi も借りたものには付いている。全く自宅に Wi-Fi がないとか、パソコンがないということであれば、所属に何台かという制限はあるにしても、借りることというのは可能なので、そこで借りて持ち帰れば、端末とかを全く持っていない、だから始められないということはないと思っている。

(組合)

でも最低限電気代はかかる。電気代がかかるし、民間企業ではそういったところで手当を出しているところも出ていて、これからこういったテレワークが進んでいく。その辺のところは何とかできないかというふうに引き続き検討してほしい。

(市)

全くもって費用がかかっていないというつもりはもちろんない。自宅でしている限り、もちろん家ですら電気代もかかるし、エアコンやそういったお金もかかるかもしれないが、それを手当として措置するかという状況かどうかとなると、民間の状況や国他都市とかの状況を見ると、今の現時点ではその費用に対する手当を措置するという状況にはないかと。

(組合)

国他都市とかの状況はどんな状況か。

(市)

手当として支給されるようなところが増えたり、人事委員会の方から人勧の方で話ができた場合には検討を進めていくという話もないことはないのかなと思うが、今の現時点においては、新たに措置するという状況にはないのかなと考えている。

(組合)

でも実際テレワークを推奨している。テレワークが無理な職種もあると思う。でもテレワークがいけるというところではできるだけお願いすると言っている。

それで、わかった、この職種はできるからじゃあテレワークすると言ってしている部分で、他都市や国やと言っているが、実際お金がかかる、おっしゃったように電気代とかがかかると言ったと思うが、それを 1 日や 2 日ではなく、やっていくと大きい金額になり、額的な

もので言ったらそこまでないかもしれないが、実際それは職場でできたらそれがなしのところを、テレワークすることで発生するという点では、やはり大阪市がやって欲しいと言ってやっている部分でかかる費用はやはり出すべきかと思う。

別にお金がかかっていないのにくれと言っているのではなく、お金がかかっているからそれを払ってほしいと思っている。国とか他都市のことばかり言っているが、実際自分がそういうふうにした時にうちの電気代が使われていると思うと思う。実際自分のところの家でもコンセントをさしてやるわけである。そのかかったお金がたとえ1円でも2円でも3円でも、その電気代を自分のところで払っているわけで、そういうふうに考えたときに、それはきちんと出すべきではないかと。そういうふうに、やはり現場ではテレワークをするのであればきちんと出して欲しいというのが職員の要望なので検討していただきたい。例えば、請求書を出したらとか、どんなふうにしたらよいかというのが難しかったらまた考えるというのもありなのではないか。

それでは次に、会計年度任用職員の手当の関係だが、今回先の一時金の交渉の時にも散々言わせてもらったが、この間いただいた回答では到底納得できない。

7番の4、5に関わってだが、国の方では会計年度任用職員制度が決められた時には国の方も非常勤に対する勤勉手当は1割2割程度だと言われているが、今やほとんどの省庁で勤勉手当、期末手当相当分の分が支給されているということになっているわけで、是非とも大阪市においても期末勤勉手当を出されるべきだと。制度上で出せないと言うのであるならば、大阪市として国に強く要望するとともに、期末手当の方に勤勉手当相当分を含めて支給するというふうなあり方もあるかと思う。条例も変えないといけないと思うが。国がそういう風に変えてきているのだから、大阪市でもそれと同じような対応ができるように是非とも検討して欲しい。

4.45 出る正規と、期末の2.55しか出ない会計年度の0.15とで重さが違うし、よその都市では正規の削減率に合わせた会計年度の削減率にしているところもあるわけで、京都市なんかは会計年度で0.05にして、なおさら来年度からというふうに言われているので、なぜ大阪市でそういうふうな対応ができないのか。条例がそうなっているからと言うのであるならば、条例を変えたらいいわけで。その辺は議員さんも納得しはると思う。正規と同じ削減率で考えた場合。それだったらまだ、引き下げられるとしても考えられるところがあるのかなと思うが。よその都市で色々対応策ができるのに、なぜこの大阪市で実践をもった対応ができないのかなというふうに強く思う。

よその動向は知っているのか。

(市)

全部ではないにしろ、何個かの市ではそういう話があるというのは聞いているところではあるが、大阪市と下げが0.15ではないところの市の会計年度の制度の作り方が全く一緒ではないし、制度の成り立ちとか作り方というのも違うので、今言っただけ京都府の

方でできたからといって、そのまま大阪市でできるかと言われるとそれも違うので、削減率を変えている市にはその理由というのはもちろんあるところではあるので、大阪市としてはこの間の交渉でも言った 0.15 引き下げる、正規に準じた形でやるというやり方をとらせてもらっている。

(組合)

どこが違うのか納得できるように説明して欲しい。

他都市の制度の作り方が違うというのがどういうことなのか。

もともと国の法律に基づいて会計年度任用職員の制度ができたはずなのに、どこが違うのかというのが分かりやすく教えてもらえないか。

京都だったらなぜ 0.05 に抑えて、しかも来年度からというふうになるのか。その大阪市と京都市の違いは何なのか。分かるように教えて。納得できない。前も言ったと思うが、人事委員会がこの勧告を説明した時に、民間は期末と勤勉に当たるのが公務員よりも 50:50 に近づいているから小さくするというふうに言ったと思う。期末しかないのに何で削減するのかと聞いた時に、人事委員会の人には答えてくれないきちんと。納得した説明を聞いていないその時。50:50 から出ていたからそれを近づけるどうのこうのの理論は、我々も認めたくないけど、成り立たないこともない。片一方がないのに会計年度は。何で同じように削減する理論が成り立つのか。

正規に準じてと言ったが、正規は勤勉と期末が出ている。会計年度は二つでいていない。準じるというのだったら、勤勉も期末もきちんと会計年度に出したらいいという話ではないか。それができないのであったら、制度上なんか条例なんかとか、そこだけ正規に準じると言われたら、実際会計年度で同じように仕事をしている、一生懸命している、うちの会計年度は正規以上に一生懸命やってくれているのに、でも給料で言うに出ていない。今さっき言ったみたいに 50:50 やったらいい、いいというか飲み込むと思いつつ、50:50 でないのに準じてそういうふうにするというのは、会計年度は実際辞めたいと思っている人が多い。会計年度に辞められたら職場が回っていかない。特に保育所の休日保育の会計年度は本当に大変な思いをしている。だから、結局辞めると言って辞める。そうしたら、すぐに入ってくるかといったら入って来ないから、保育所の職員がそこもかばいながら休日保育を回していつている。仕事を一生懸命やっているのだったらきちんと手当も付ける。それができないのであったら、勤勉を期末のところに乗せるとか、やはりそこだけを見たら全然納得はいかないと思う。仕事はしているのに、なぜそこだけ下げられる。そこだけは納得しない。会計年度任用職員はたくさんいるのはご存じだと思う。その人たちが「こんなことしてやってられない。」と言ったら、大阪市の色んな所でやっていけなくなる。窓口だって色んな所で皆がしているし、すぐに人が来るかと言ったらやはり来ない。せめて乗せるとか、率を下げるとかの返答を本当にして欲しい。考えるところらへんが、「そういうふうに思うが、実際今言ってることがわかる。でも、制度の中、この条例の中ではここが邪魔をしてそ

れが言えない。」というふうに言ってもらえたら、まだ一生懸命現場が言っていることを分かってくれて、何とかしようとしてくれているというふうには思うが、その方向に行って欲しい現場としたら。

一時金の時に言ったが、条例では常勤の職員の例により調整することができるというふうであって、することができるということは大阪市の判断でしないということも判断もできる。その辺のところを、会計年度の大変さを理解して引き下げをやめるとか、そういった対応もしようと思ったらできると思う大阪市として。勤勉手当を今すぐ出せないというのであるならば、せめて引き下げるのを止めるとか。会計年度の給与制度を見ても、報酬を見ても、地域手当の加算をしないと最低賃金を下回るような低い給料で正規と同じように頑張っている。区役所でも半数近くが会計年度や任期付などの非正規になっている。そういった今やいないと大阪市の市政運営が成り立たないようなことになって頑張っている人達に対して報いるような給与制度にしてほしいと。後の本給のところで見ると、今出たのでついでに、会計年度の給与もなぜ地域手当相当分を加算して報酬としているのか、これが不思議で仕方がない。地域手当を除いた金額がきちんと最低賃金を上回るような賃金設定にしないと本来おかしくないのか。

地域手当はそういうものではない。

手当はあくまで手当。

これは本給のところなので、また本給のところと言うが。

京都と大阪市の制度の違いは何があって、対応できないのか分かるように説明して欲しい。今日できないなら次の時に。ここが違うからこうというのがきちんと分かるようにして欲しい。納得できない。

そんなに違いがあるのか会計年度は。

基本は総務省のマニュアルに沿ってそれぞれの自治体で作っているわけで、国が示した公募によらない選考の回数でも、大阪市はマニュアル通りしかやっていないが、他のところでも、京都市では4回とか、マニュアル以上のことをやっている自治体があるので、そういうところは大阪市が本当に会計年度の人達のことを考えて、ただでさえ1年1年の雇用の不安があって、3年働いてようやく仕事を充分覚えてきたと思ったら、また試験勉強をして頑張らないといけない。この3年間は何だったんかとなるので、その辺のところを、職場でも3年経てば充分戦力として頑張れるので、回数を伸ばすとか、要検討してもらおうとか、これだけ制度が始まって1年半経ってこれだけ矛盾した行為を伝えているのに、引き続き運用実態を注視して課題が生じた場合にはと、課題をずっと去年の秋から言い続けているが、何ら改善を考慮してもらえないというのは非常に残念。なので、是非ともこの一時金の問題を含め、この公募によらない選考の回数の上限を増やすとか、雇用の不安に応えるような制度に改善してもらおうとか考えて欲しい。また人事課でも言うが。

諸手当のところは、今日のところはこれで。

また先程も課題を言わせてもらったので、是非とも次回の時には前進した回答が貰える

ように頑張っていたきたいと思う。

(市)

給与課の本給部分ということで、前回回答をお示しさせていただいて、話が途中で終わった部分があるかと思うので、ご指摘等あれば続きから始めさせていただきたいと思う。

(組合)

9番の初任給基準のところ、提案した問いの回答だが、大阪市の初任給は本当に国や民間に比べても凄い低いレベルで、保育士は更に低いというような状況で、改善しないと今の人が集まらない、人材確保ができない、大阪市は毎年何百人と取らないといけないというところで人が集まらないというのは大変なことだと思うので、ここを引き上げていくことを是非とも考えていただきたいというふうに思う。首相も保育士等は上げると言っているのだから、まだその上げ幅が全然話にならないくらい低いけど、国家資格である保育士のところが異様に低いというのが、人が集まらなくて欠員を生み出しているという状況、子供たちの安全が脅かされているというところでは、人を集めるためにも大幅な引き上げを求めたいと思う。

保育士の初任給を本当になんとかして欲しい。実際、九州の方から出てきた人で、大阪市に来て、大阪市の給料を見てこんなに安いと思った。この間ずっと、大阪市がやってきたことというのは、ずっと正規の職員を採用しなかった。任期付、その当時は非常勤でなんとかしようとした時に集まらなかった。どれだけ募集をかけても来ない。例えば、90人募集をしているのに9人。桁数が違う。0が付いていない。そういう状況の中で、でも実際職場は人がいなかったら絶対回っていかないということで、何回も言う中でやっと最近正規職員に募集をかけて採用するようになったけれど、本当にこんなに大阪市の給料は安いのかと言って、辞めようかと。やはりそこは、資格を持っているし、実際大阪市で働いていて辞めた職員がいっぱいいる。給料が安いということで、大阪市は募集をかけてもいない。いないということは、4月1日に欠員状態で始まる。でも、4月は新しい子供たちが入ってくる時期で、10人いる所であったら10人いないと絶対いけない。なのに、この間ずっと条件が悪い、給料が安いというので、1欠とか2欠とかがこの3年ぐらい、こども青少年局は努力しますとは言いが、やはりなってるなっているのはここである。何とかそこをして欲しいと思う。何とかならないのか。

(市)

今おっしゃっていただいているのは本務職員の話。

(組合)

そう。

(市)

欠員が、人が集まらないというのは。

(組合)

もちろん。これで良いと大阪市が思っているのが信じられない。普通で言えば資格職というのは、一般職員プラスアルファされてしかるべきだと思うが、この間民間給料との関係で下がってきているが、大阪市はベテランの保育士がたくさんいて現場で頑張っている。民間は保育士の運営のお金で言えば、そんなにたくさん国から下りてこないの、年齢が高い職員がたくさんいると大変なのでどうしても若い職員が中心になるが、その辺のことがあって公立保育所としての責任をずっと果たしている。しんどいお子さんを預かったり、家庭的にしんどいお子さんも預かったりというのが今大阪市の保育所で、そういう役割を果たしているところを見てもらいたい。児童相談所では、一旦保護してお家に帰すときに、特に公立の保育所へ通うことが条件になってくる。最近で言えば、民間の保育所だとちょっと見に行っても、「うちは家庭訪問出来ません。」と言うところが多いが、公立の先生は言わない。「じゃあ今から見に行ってくる。」と言ってお家に見に行ってくれたり、登園することが大変な子供たちを毎日のように家に呼びにいて登園させてくれる。やはり公立の保育所の果たす役割はすごく大きい。その先生たちがこんな形で虐げられているというのがとても耐えられない正直なところ。そういう公立保育所としての責任を果たす保育士の、資格職である先生方の給料が一般行政職より低いというのは、大阪市が未来を支える子供たちに対してどう責任を持っているかということだと思う。保育士は真面目だから、自分たちの身を粉にして働いている。やはり、子供たちの命を預かっているからである。命を預かっているし、困難な家庭の生活へ働きに出ないといけない、その辺のところもしっかり支えていかないといけないということで頑張っているのに、その給料がこの金額というは大阪市の行政としての考え方がまさにそういうことなんだと思う。そのところはしっかり考えていただきたいと思う。

初任給もそうであるが、所長の給与も本当に大変である。仕事がたくさんあるのに全然手当がない。悲鳴を上げている。そこも考えて欲しいなというのは併せてお願いしたいなと思う。保育士の給料を上げて問題になるような今の状況がないと思う。判断すべき。上げるといふ。上げてどこが怒るのか。どこも怒らないはっきり言って。そこが、下げるために下げているというふうに言われてしまう。私らは基本的にそう思っていた。もともと、幼稚園の給料表を下げたのもそうだが、間違いである全く。今すぐ上げたからと言って誰が怒るのか。市民が、「なんや大阪市は、保育士を上げて何してるねん。」と誰が言うのかという。せっかくの良い状況なのに。もう全然この前も、国が民間も上がって、来年になって人勧が出たら上げようと、そんなことではもう、私は判断して欲しい今の状況で。保育や幼稚園に対する評価が低すぎる。子守ではない。保育なので。国家資格も取られた仕事なので。それが何で行政職よりも大幅な低い賃金でさせられているのか理解できない。しかも言いたいのは、今

の状況は、上げて怒る市民はいないと思うので、それは判断して欲しい。かつての時は、公務員は下げたらよいということではあったが、そんなのはない今はもう。充分下がっている。とりわけ大阪市は。

13番の再任用のところについても、定年の件は置いておいて、60までしっかり働いてきて、その後は再任用でといった時に、まずランクが一つ下がる。そして、同じように一生懸命、後輩に色んなことも伝えながら、今までやってきた持っているものを皆にあげようと言って再任用の説明の時には、そうやって後輩に指導もしながらお願いと言われているのに、60で退職した時よりも下がる。一生懸命やる。でも、一時金が少ない。ほんとに、一生懸命やろうというモチベーションの部分で本当になくなる。再任用で働いている職員は思っている。これもなんとかして欲しい。言ってくれたが保育士の仕事は本当に大事な仕事。よく言われるのが、「自分の子一人見るのでも大変なのに、先生たちは凄い。」と保護者が言うぐらい。本当に子守ではない。その子のことを思って、保護者のことも思いながら、その子に合った保育を進めている。今虐待とかも本当に増えてきて、保育所が役割というのを凄く果たしている。だからそこを考えて、給料を上げるように努力して欲しいなと思う。

併せて、区役所で保育士が、いわゆる子育て支援の部分で凄く力を持っているから、色んな市民から相談を受けたり、場合によったら家庭訪問したりというふうにされているが、それに併せて、区役所の職員だということで、選挙をしないといけない。国勢調査もしないといけない。なのに、一般行政職よりも低い給料で働かざるを得ない。誰がどう考えてもおかしいと思わないか。隣にいてる人が一緒に仕事をしている。専門的な仕事もしている。市民の要望に応じて、家庭訪問もする。区役所の職員で仕方ないから、選挙に出ると言われたら、選挙に出て遅く10時や11時までです。国勢調査があったらその仕事もする。給料ももらえる。あなたは保育士だからこの給料。横の人、あなたは行政職だからこの給料。この差は何なのか。

(市)

給料というよりも、どちらかと言うと業務の在り方の話なのかなとやはり思う。

(組合)

そう思われるということか。

(市)

区役所にいても、もちろん保育士としての専門性を持って区役所でお仕事をされている。

(組合)

そう。

(市)

その方を選挙に従事させるとか、国勢調査の業務に従事させるという部分に関して、それが良いのか悪いのかということを中心に給与課の立場で申し上げることはできないが、基本、本質はそこだと思っている。そこが良いのか悪いのかという話はあるかと思う。なので、そこがどうなのかというのがある。区役所の職員ということで、選挙業務に従事するということが、そこが良いのかどうなのかというところがなかなか給与課の立場から申し上げられないのだが、本質はそこかなと思う。それがあつた上で、そうなるから単価の問題とかがあるという話だと思う。今の話だけで捉えるとだが、給料表どうこうというよりは、仕事のさせ方の話、業務の話になってくるかと思う。

(組合)

考え方としては確かにあるが、現実問題として、よっぽどそれなりにきちんと整理されないと、区役所でも職員が減っているから、区役所だけでも整理ができないとかというのが現実問題として発生している中で、本当に守ってあげないと、「私。保育士だからしない。」とかそんな話にならない現実問題として。考え方としてはあるかもしれないが、現実の問題として、ベースが低いところが私は大きな問題だと思っているし、何らかの形でそこは考えて欲しいなと思う。

人事評価の部分で、この時期になってきたら、皆一生懸命仕事をしている。だから、向上するために、例えば、自分の保育の振り返りであったり、ここの部分が足らなかったというのは大事だと思っている。ただそれが、給与にリンクするところや、普通に頑張っているところで下位区分を作らないといけない相対評価のやり方とか、なんでモチベーションを下げるようなことをするのか。職場の中で、そういう部分でギスギスしているという状況がたくさんある。そこをリンクさせないで欲しいし、それがもととなってパワハラに繋がったりというのが出てきている。本当に給与に反映する部分というのは、本当に中止して欲しい。

8番に関わって、またから下の部分の地域手当がなければ最低賃金を下回るというのがあるが、会計年度任用職員の給与でも、その給与の金額が地域手当相当分を含んでいる。

(市)

何の金額か。

(組合)

会計年度任用職員の給与。報酬額の算出方法で。

(市)

それはこちらから何か示しているか。

(組合)

いや。最低賃金を下回るような賃金は、ここに関わってくるが、とりわけ地域手当がなければ最低賃金を下回る、青年層と書かれているが、会計年度も給与制度を見ている、算出方法に地域手当を含んでようやく最低賃金を上回っていると。

(市)

というのを非正規の担当が言っているという話か。

(組合)

私から。

(市)

会計年度の話になるとなかなか。

(組合)

給与の算出方法。

(市)

会計年度ではなくて。

(組合)

会計年度の給与のことだが、給与のことであるから。

(市)

事務分担としてそれぞれの担当もあるのでなかなか会計年度のことは答えにくいというはあるのだが。

(組合)

まあ、会計年度の時にも言ったが、報酬額に地域手当を含めているのはおかしい。地域手当がなければ最低賃金を下回っているのか。

(市)

誰が。

(組合)

会計年度任用職員。いや、青年層。会計年度の話は別にして。担当が違うと言うから。

(市)

地域手当をなければという前提に立っておられるが、最低賃金を出すにあたっては厚生労働省の方でも毎月支払われる基本的な賃金ということで、超勤とか通勤手当は抜くが、基本給と諸手当というのは含めて最低賃金を算出するとなっている。

(組合)

こちらはこう言っているが違うという答えなわけか。

(市)

そう。そもそも地域手当を抜いて最低賃金と比較するというのは正しくないのかなど。最低賃金を上回っている、下回っているという判断をするにあたってだが。

(組合)

分かっている。

(市)

最低賃金と比較するのであれば、最賃法とかで定められている含めるべき賃金で計算をするべきかと思う。会計年度がそういう意図で話していたかどうかはわからないところもあるが、そういう意図かもしれない。

(組合)

定年問題は、先程スケジュールは教えていただいたが、給与の面は60歳時点での7割に引き下げは是非ともやめていただきたいというのと、給料表全体を給料カーブの平準化はやめていただきたいというのをこの場で言っておきたいと思う。

再任用の話で、13番になるが、一時金の支給に関して再任用は0.1か。期末手当。

(市)

今回。そうである。

(組合)

これを今年度見送ったりとか、圧縮したりとか、そういう自治体が近畿の中である。

(市)

再任用職員で。

(組合)

再任用で。

(市)

それは再任用、本務も含めて、国の動きを見て見送ったとかではなく、再任用だけを言っているということか。

(組合)

そこは再任用も会計年度も。

(市)

本務はやるけれども、再任用と会計年度は見送っている。

(組合)

そういう自治体が近畿の中にあるから、この間聞いていると独自で判断するのが大嫌いみたいだから、そこは是非とも独自判断をしていただけたらというふうに思う。

(市)

この間、人事委員会の勧告を尊重して大阪市として判断しているというふうに申し上げているので、今回に関してもこの間お話したとおりだが、今そういうふうなお話を聞いているので、具体的に何市かご存じであれば教えていただきたい。

(組合)

知らん。それはそっちの仕事やろ。他市とのどうのこうのは。

(市)

政令市レベルでは、我々はないと思っている。

(組合)

京都は会計年度を減らしていない。

(市)

再任用もか。今、会計年度の話をしているつもりはなくて、再任用だけで、本務は下げて再任用を見送るという話があったので。京都もやっているのか。

(組合)

京都はそれはやっていない。

(市)

そうであろう。

(組合)

あんまり出したら色々問題もあるから。

(市)

我々も他都市は調べるが、全国の数多ある市町村を全て調べるわけでもないの。

(組合)

近畿ぐらいは調べるのか。

(市)

近畿にどれだけ市町村があるかという話なので。

(組合)

大きなところ以外調べなくてよいのでは。例えば、隣やったら兵庫県と神戸市ぐらいでよいのでは。

(市)

近隣であれば調べるし、もしご存じであったらと思ったのだが。無理に言ってくれというつもりもない。そういう案件があるのは理解した。

(組合)

知っているが、言うとは色々あるので。だから、そちらの方で調べなさい。本給部分だけではないが、他のところもそうだが、回答は結局国や他都市の状況を見ながらという回答が多い。でも、大阪市は職員の使用者なので、大阪市は大阪市の自主性を持って色んな制度を実現していただきたい、制度を構築していただきたいというふうに思う。別に国より5万も10万も給料を上げろとか、そういうことを言っているわけではないので。もっと自主性を発揮した制度構築をしていただきたいと思う。

(市)

基本的には大阪市として判断することになるし、国他都市との均衡というのは別の担当もというお話もあったので、書いているところも多いと思うが、そこは地公法でも均衡の原

則とかそういったものがあるので、地公法の趣旨に基づいて書いているという我々の、本給部分に関わらずそういうふうになっているので、そういったところも含めて判断していきたいと思っている。

(組合)

均衡の部分ではいつも言っているが、地公法で言えば生計費原則が第一に立たないといけないので、そこをおいて均衡というのは。一方で、他のところが進んでいるところに合わせるのかというと均衡しないので。それは少し違うのかなと。職務段階別加算も、結局できた当初の計画からしたら、全員上げるべきところをこういった理屈で職務職責の違いを明確に反映させるためということで導入されたが、今や給料表自身が職務職階で、人事委員会も認める程きちんと整理されているということになっているので、職務職責の違いは給料表でもう既に明確になっているので、ここは廃止して、導入の経過からして一律増額するべきではないかなと。

(市)

給料表としては、人事委員会も言っているように、今は一定正しいということになっている。そもそも職務段階別加算というのが、民間企業の支給割合などを見た時に役職での差があるという実態があったので、そことのバランスを見てできたものなので、あくまでもそこは給料表だけというわけではなくて、ボーナスの支給実態として民間と均衡がとれていない状況があったために導入したものであり、それに対して今バランスが崩れているというようなこともないので、特段見直す必要はないということでこういう回答にさせていただいている。

(組合)

意見がまたあれば。

(市)

意見がまたあればご連絡いただければと思う。