

市総務局人事部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4年11月21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）

事務折衝ということで、よろしく願います。

今日はまず本給部分からさせていただいて、メンバー交代して手当、非正規の関係ということでもさせていただきたい。早速ではあるが、資料を今日用意できる分を用意しているので配付をさせていただきたい。今お配りさせていただいた一つ目の束が例年お配りしている資料となっている。そちらの方の1枚目であるが、行政職給料表における最高号給の人員の推移ということで、例年お示ししているもので、R4を追記したような形になっている。ご覧いただくと、2級については、令和2年度をピークに、少し最高号給の方は減少傾向にあるのかなと思っている。人数においても割合においてもということである。一方3級4級については、一度号給増設があった後であるが、まだまだやはり増加している傾向があるので、まだ増加途中というような可能性が高いのかなと思っている。2枚目の方に同じく、技能労務職給料表適用者の方の同様の資料を時点更新している。こちらについて、やはり1級の方っていうのはもうご承知のとおりであるが、高い水準になっていて、一定割合としては、頭打ちになってきているのかもしれないが、高い水準なのかなということと、2級3級においては、退職の方の関係等とかもあるのだと思うが、割合としては減ってきている傾向にあるのかなと。一旦ざっといかせていただくと、次のところが55歳以上の職員の状況ということで、昨年度、令和3年度のもの時点更新をしていて、それぞれ行政職給料表と技能労務職給料表適用者のうち、その人員の中で55歳以上の方がどのくらいの割合いらっしゃって、その55歳以上の職員のうち、最高号給を適用されている方とそれ以外の方を示しているのが矢印の右の資料になっている。今年度としては、3級4級で55歳以上の最高号給の方が増えているというのが、1枚目の資料の傾向ともリンクしてくるのかなとは思いますが、そういった傾向にあるのかということと、技能労務職の方でいうと2級班員の関係もあると思うが、2級の最高号給の方は少し減少傾向にあるのかなと思っている。最後に、昇格の状況分析というところの資料になっている。どちらかと言うと人事グループマターになるかもしれないが、昇格状況の分析資料となっていて、こちらが令和3年度から令和4年度にかけて、2級から3級に昇格した方が、最高号給適用者の方で到達した方で10%、約11%の方が最高号給から2級から3級に、昇格されている。年齢で言うとご覧のとおりであるが、それぞれの年齢で、51歳以上で12.7%の方が、2級から3級に昇格されているところで、昨年度からの経過等を見ていると、51歳以上のところの割合というのが、少し昨年度に比べると高くなっているのかなということかなと思っている。同様に3級から4級、4級から5級というところの昇格関係の状況のデータをお示ししている。お配りした資料は以上となる。今お配りしたところであるのでまたご覧いただければ随時お

っしやっていたらと思う。

続いて二つ目の束の資料になるが、この間いただいている要求内容に対する回答案というところで、お示しできる部分について、回答案の方を部分的に記載している。具体的にちよつとこちらを見ていただきながら、もうちよつと詰めさせていただけたらなと思っている。

昨年度からの変更点になるが、上から順にご説明をさせていただくと、まず1番の給料表のところについては、この間前半戦のところでも事務折衝させていただいて、小委員会、本交渉を経て協議させてもらった内容であるが、11月8日に、令和4年度給与改定等についてと提案させていただいたとおりとさせていただいている。2番目のところは、基本的に諸手当ということで、この上到手当ラインからの回答が入ってくる形になる。それを踏まえて、地域手当は本給ラインの担当になるので、その部分についての回答を記載させていただいて、こちらは例年どおりになるが、「地域手当については、国等の制度を考えると繰り入れを行うことは困難である」とさせていただいている。3項目目の初任給基準の部分について、初任給についても先日提案させていただいたとおりのところがあるが、ただ一点、また以降になるが、本年の人事委員会からの勧告もあったが、獣医師にかかる初任給調整手当については、別紙のおりとさせていただきたいと思っている、具体的な内容はまた改めて説明をさせていただきたいと思っている。4番の(2)(5)の部分について、特に回答については昨年度と変更はしていない。5番、6番のところ、専門職給料表とか、技能労務職給料表、7番の保育士給料表の関係について、給料表の関係については、先日提案させていただいたとおりの回答にさせていただいている。7番の保育士の部分については、昇格枠の拡大というところがあるので、ここについては例年どおりであるが、別途人事グループの方から回答の方を記載させていただく。9番の課長代理級についても、前半の職務職責については人事グループの方から回答させていただく。人事グループからの回答によるところがあるかもしれないが、その職務職責が妥当であるということ的前提とすると、回答としては昨年度と変わらないような回答を考えている。10番のところは、回答については一旦空白にさせていただいて、この後少し具体的な提案内容等含めてご説明させていただいて、追って回答内容などは、今後調整をさせていただきたいと思っている。11番の一時金の支給方法についても、例年どおりの回答とさせていただいている。13番の相対評価による給与反映についても、ここもメインは人事グループの方になってくるかなと思っているので、基本的には人事グループからの回答を記載させていただいて、一部勤勉手当の部分については先日ご提案させていただいたとおりにしている。18(2)の、傷病手当金の関係についても、こちらも例年どおりの回答にさせていただいて、この後ろに厚生グループからの回答が付くような形になる。最後に20番であるが、こちらも例年どおり「回答なし」とさせていただいて、労使合意に基づくものであるとか、主体的な決着っていうのは他の項目で、具体的に詰めていくという理解でここは回答なしとさせていただいている。

別紙のご説明に入らせていただく。初任給調整手当の部分になる。後ろに別紙で「初任給

調整手当の改定について」ということでつけさせていただいている。こちらの改定内容については、まず、現在、医師・歯科医師についてのみが支給対象となっているところに、今年度の人事委員会からの勧告を踏まえて獣医師を追加したいと考えている。支給対象の追加で獣医師ということで、括弧内は条例等の考えている表現を後ろに書いているというところであり、獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ採用による欠員の補充が困難であると認められる職に採用された職員ということで、後ろに書いている意図としては、獣医師であっても、ほぼいらっしやらないと思うが、獣医師免許を持っている事務職の方は対象じゃないということが言いたいということである。獣医師として獣医師の職に、なかなか人の集まらない獣医師の職についている人を対象にするという意味合いで書いている。手当額についても月額 3 万 5,000 円を上限として、詳細は別表のとおりということで裏面に別表をつけさせていただいて、上限として 3 万 5,000 円から始まって、その後徐々に逡減させていって、最長 15 年までということで、内容としては、1 年早く実施をされている大阪府と同じ内容になっている。こちらを令和 5 年 4 月 1 日から適用していきたいと考えている。

手続きとしては交渉の方をさせていただいて、次の予算市会の方で給与条例の改正、その後規則の改正等という形で進めていきたいと考えている。

次の資料として、号給増設の関係の資料になっている。まず改定内容について記載をさせていただいているが、この間の経過も含めて、こちらとしてのまず考え方というところをちょっと順にご説明をさせていただきたいと思う。まず総合的な人事給与制度ということで、最高号給に滞留している方の執務意欲の維持向上というところの課題についてはこの間ずっとこう、ご指摘をいただいて、協議をさせていただいてきたところかと思っている。ただ一方で、この間交渉においても、人事委員会からの否定的な意見からも、号給の増設は実施することが困難というような回答をこちらとしてはさせていただいてきたところである。ただ今年度、令和 4 年度の人事委員会からの勧告の意見において、定年引き上げにともない、昇給の機会が 5 年延伸することになると。これらの職員に対して勤務実態に応じた昇給機会を確保し、高齢層職員の執務意欲の向上を図るためにも、課長級以下の級については平成 28 年に実施した最高号給の増設時と同程度の水準によって、5 年間の昇給の機会に相当する程度の号給の増設を行うことを検討することが適当だというふうに言われている。そういった意見も踏まえて、市としても勧告内容、勧告というか意見の内容を踏まえて、号給の増設が必要であると考えている。ただし人事委員会の意見としては、あくまでも定年年齢の引き上げに伴う昇給機会の確保というふうに言われているというところがある。人事委員会からの意見を踏まえると、後ろに参考資料ということで定年年齢の段階的引き上げという資料をお付けしているが、この定年の引き上げによって、今まで、この昇給時、4 月 1 日では 59 歳の方というのが、一番年齢が高い方だったが、今後、令和 6 年には 60 歳昇給という方が出てくるし、定年年齢の段階的引き上げについて 2 年に 1 回この年齢が上がっていくというところがある。この 60 歳以上で昇給する職員が生じる令和 6 年度から 2 年に 1 歳

ずつ定年年齢が引き上がるので、そこに対応して、2年に1号給ずつ増設をしていくと。定年年齢の引き上げに応じて昇給機会を確保することが求められているものというふうに認識をしていて、ここを厳格にとらえると、定年年齢の引き上げに対応するものであれば、例えば60歳以上の方に限定して昇給させるというのも、この意見の内容としては考えられるものかなというところでもある。ただ一方で、この間交渉でもあるように、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という課題があることは、我々としてももちろん認識をしているところではある。加えて、給料表というのが、4号給を単位として、基幹号給で毎回給料表の作り込みの折衝をさせていただいているかと思うが、基本的には4号給を単位として、基幹で、上げて下げてという作り込みをしているという給料表の構造的な問題も、そういった事情もあるので、そういったところを考慮して、お示しの「号給増設について」という内容で実施をしていきたいと考えている。具体的な内容になるが、次の給料表及び職務の級について、最高号給に8号給を増設するという形で実施をしたいと考えている。基本的には課長級以下で実施をしたいと考えているが、こちらの方では組合員層ということで、課長代理級以下の行政職、研究職、医療職(1)、(2)、(3)、保育士、技能労務職ということで、こちらの級について増設をしたいと考えていて、また、技能労務職給料表適用の2級班員については、こちら現行2級76号給が2級班員の上限号給になっているかと思うので、こちらについては、4号給単位という増設の縛りがないので、原則どおり5年間の昇給機会の確保ということで5年分の5号給を追加して81号給ということにしたいと考えている。実施時期について、まず令和6年4月に4号給の増設を行って、こちらで64歳の昇給までの昇給機会が確保されることになると考えている。先ほど申し上げたが2年に1回というのは、4号給の基幹号給で改定をしているという関係上、1ずつというのは少し難しいところがあると我々も思っているので、一旦4増設させて、次に令和14年4月に、さらに4号給の増設を行う。これにより、65歳までの昇給機会が確保されることとなる。対象職員については定年引き上げに伴うものではあるが、最高号給滞留者の執務意欲の向上という点も考慮して、全ての職員を対象とすることとしたいと考えている。金額は4号給で1,000円、8号給2,000円という考え方については、人事委員会の意見の方でも平成28年の号給増設時の水準というふうになっているので、そのような金額の設定にしている。技能労務職給料表の2級班員の方については、先ほど申し上げたが、2年に1回の定年年齢の段階的な引き上げに応じて、その都度1号給ずつの増設をしたいと考えている。具体的な内容を示したのが、ホッチキスで留めているこの別紙と書いている表になっていて、1枚めくっていただくと、行政職給料表1級、2級のところで、例えば1級であれば、90から93、こちらの部分について6年4月1日。ここで、間差でいうと、3・3・2・2ということで、ちょうど上の間差と同じであるが、3・3・2・2ということで1,000円増設して、その次の色が少し薄くなっている部分が二段階目として、また4号給増設して、間差は同じく3・3・2・2で1,000円。基本的に同じことが2級、3級、4級、すべての給料表においてお示しをしている。2級班員の部分については、後ろから3枚目のところに、技能労務職給料表の2級の77

から色が塗ってあって、もともと、現行は76が上限かと思うが、そちらを2年に1回伸ばしていくと。こちらは増設ではないので、間差はもう3・3・2・2ではなくて、現行の間差額、8,000円、9,000円、8,000円、7,000円ということ。額の上がり幅としては、こちらは現行の給料表を使うので、そこは大きくなるのかなと考えている。

(組合)

これ全部2,000円。8で2,000円。

(市)

すべて2000円である。そこは同じである。

(組合)

これ考え方であるが、この考え方、いわゆるこの実施時期でいくと、8がどうだということではなくて、この実施時期でいくと60歳を過ぎた人の昇給機会を与えている考え方になる。人勧上、人勧はあくまで55歳以上の職員に対して、昇給の機会を与えるというふうな、昇給機会を確保という書き方をしていることからすると、この考え方と、60歳超えたときの、昇給の機会の確保、もちろん、55歳でも適用されるので、そうであるが、ただ考え方、実施時期の考え方からいくと、定年引き上げのある6年4月1日に4で、60歳から65歳まで確保されるという言い方をされたのだが、少し、僕が勘違いしているのであればあれなのだが、基本的には55歳以上の職員に対してという言い方をしているので、このさかのぼらないにしても、次の4月から適用じゃないかなというふうに、僕は思っているのだが。

(市)

こちらとしては、今回の人事委員会の意見において、何が必要かと言われているかということ、定年引き上げがまずあるということで、定年年齢が引き上げられることによって、60歳以降で5年間、今までは59歳までだったと。60、61、62、63、64の、この5年間延びることに対して、あくまで定年年齢が引き上がることに對して、そこに対して5年分。何らか措置しないといけないのではないかなというふうに言われているという理解をしている。次長おっしゃったように55歳っていうのは、多分意見のところでおっしゃっていると思うが55歳以上の職員については、相対評価が上位区分の1または2である場合のみ1号給昇給するという制度の説明を人事委員会がしているというふうに思っていて。あくまでも、昇給機会が5年延伸されるというのは、59歳の方は何も変わらない。60歳から64歳の方が、定年引き上げによって新しく、今までなかったことが生じてくる、60歳昇給、61歳昇給。そういう人に対して、何らかこの5年分の昇給機会に相当する号給の増設の検討をしるということになっているので、基本はそこかなと思っている。冒頭申し上げたように、本当に人事委員会のこの部分だけを読むと、60歳以上だけに、号給増設のところをあてて

もいよいよも見えないこともないと思っていて、ただ、それはこの間、話もあるし、そういうことをしようと思っっているわけではないが。

(組合)

なるほど。それでも、来年の4月にすることと時間かけてというか4号給ずつこうやってやることとの違いというのは、そんなに感じない。もちろん持ち出し増える、増えないはあるのかもしれないが、制度上、結局、今例えば号給延長した場合、55歳までの人ももちろん恩恵を受けることにはなるのだが。結局制度完成時点では一緒のことだろう。55歳の人も、制度が65歳に完成した時点で8号給伸びているのだから。そちらは、もうきちんと5年分の機会を与える意味で、このタイミングで増設すると言われているが、確かにこの年齢になる人はそうなのかもしれないが、基本的に全部全員に適用されるので。なんだろう。ちょっとごめんなさい、もう今ぱっと見て、思いついたことを言っただけかもしれないが、何かこう、そんなに意味のあることなのかなというふうに思うのだが。6年4月1日もちょっと微妙だが、その60歳を迎える人がこのタイミングで出てくると、最終2年ごとに1号給ずつ増設。なんかそんなに意味がないような。今、先頭走っている人に向けてやっているみたいな感じか、年齢的に。

(市)

そうである。

(組合)

先頭走っているというか一番年いってる人という言い方でその年度年度で、追いつくようにしているということだな。一番、いわゆる今年59歳の人が、61歳退職だから60の段階で1個上げようか、それで、今年57歳の人。これは何か、何かそんなことしないといけないのかな。何となく、言われている意味はわかるが、それはあくまで、さっき言ったように先頭走っている人、常に先頭走っている人用にやっているのはわかるのだが。

(市)

おっしゃっている意味は全然わかるのだが、あくまでも説明を今後いろんな場でしていく中で、何でやるのかと言ったときに、人事委員会の意見もあるというところで、定年引き上げに伴って、昇給機会が増えていくだろう。だから、今は、59歳までだから現行制度。65歳になった時には、5年分必要だから、今に5年分足してあげなさいよ、足すことを検討しなさいよというのが人事委員会の意見なのかなと思っっている。令和6年4月に一気に65歳になるのであれば、一気に、5年分伸ばしたらいいのかなとは思っっているのだが、そうではないというのがあって、令和6年4月では61歳なので、1しか、1歳分しか伸びていないので、本来でいうと1号給でいいのかなという考え方を、我々の考え方であるが、思っっていて、62歳

になったときに、もう1号給。伸びた分に対して、2歳3歳4歳となってくるのに対して1号給ずつちゃんと措置をしていく必要があるということ意見を中でもある。そういう考え方をしている、2年に1回1ずつというのが、大きな今の考え方としてあって、ただそれがこう、1という伸ばし方が構造上できないので、4単位なので、まず4いくと。これである意味4年分というか4回分いけるので、4で足りなくなったタイミングで、そこでも本来1でいいのかもしれないが、1というのはないので、次ちゃんと5年目分が賄えるようにプラス4するという、そういう考え方でお示しをさせていただいている。

(組合)

もちろん定年引き上げに伴ってという言い方は理解しているので、そのいわゆる定年引き上げ年齢1歳ずつ、2年に1回ずつ上がっていくところに合わせて、こういう考え方をしているということは、おっしゃっている意味はわかるが、やはりそれと同時に、いわゆる最高号給の付近の執務意欲の維持向上なんかもあわせて、こう言っているところからすると、さっき言ったその55歳以上というのは、あくまで昇給抑制される年齢のことを指してらんだというふうに、市側は理解されているとおっしゃっていたが、それも合わせて結局やはり最高号給付近のところの滞留をどうにかしないといけないということも合わせ技で多分人事委員会きていると思うので、もちろん定年延長に関わる年齢だけじゃないよということでこう指していると思うので、ちょっとここに関しては我々としてはちょっとのみがたいなと今の時点では思う。こんなせこいことしなくていいのにと少し思うが、どんと上げてしまった方がいいのと思うが、少しそこはその考え方と合わないわけにはいかないという多分事情がありだろうから、その辺は。今の時点ではそういう考え方だということでお聞きはするが、おそらくこれ、うちの中では、なかなかちょっと納得しがたいなところかというのは今の時点では思う。やはり我々がずっと言ってきたのは根本的に、定年延長もちろんそうであるが、根本的に最高号給のところの滞留をどうにかしないといけないよねという話からずっと来ているので、そこに関しては我々もう一貫して一緒なので、そういう意味からすると、あくまでこの定年年齢が伸びる、そのタイミングタイミングで増設するのではなくて、もう今の時点で解消しないといけないというふうにこの間ずっと言っているのもそういう意味からすると、ぼんと8延長することが、我々にとって求めるもの、8がどうかちょっと今置いといて、さておきであるが、というのを求めているものなので、ちょっとこの実施時期を刻む感じについては、ちょっと難しいかなあという気がする。

(市)

4, 4というところ。

(組合)

そうである。必要がそんなに、言っている内容は理解している。理解しているが、我々が

求めてきていた最高号給の滞留、総合的な人事給与制度の話でいくと、もちろん定年延長に伴ってということの人事委員会の意見というのは理解しているが。

(市)

もちろん、この間の議論というのも我々としても、もちろん理解はして、なので、基本は定年引き上げだということがあるので、こういう制度になるが、その対象にはちゃんとこの、59歳以下を切り分けたりせずに、対象には入れていくというふうには考えていて、その今回定年引き上げがあるので、号給増設を検討しろという意見がある一方で、現行の今の給料表の構造は妥当だと今回もまた言っているし、現在の給与体系の維持を原則というのも、去年と変わらずに言っているので、基本は変えるなというスタンスは変わっていないかなと思っていて。ただ一方で定年引き上げがあるので、伸びていくので、そこは措置してあげないといけないだろうという、そういう発想に立っているというところの差があるのかなと思っているが。

(組合)

今ちょっとこう、思いついたので言うので申し訳ないが、例えば考え方として、5年の昇給の機会ということなので、市側は、できれば5号給だとするではないか、それは市側の事情で4号給セットなので8上げますねと。これがいわゆる5年間の昇給の機会ということで行くと、それは別に60歳過ぎてからの5年の機会でもなくとも、例えばそれが55歳から5年分上がって天井うつ人もいないではないか。そこからは上がらないわけである、また。ということは結局、その別に60歳を迎える迎えないに関わらず、8号給増設が基本的に5年の昇給の機会に相当するのではないかと。5年以上は昇給しないわけで、8なので8年であるが、いわゆる5年の機会というのは8号給であるとするならば、それ以上は上がらないのだからどっちにしたってその年齢が60歳に合わせる必要はないのではないかと今ちょっと思ったのだが。60歳になってから昇給の機会を与えなくても、別にどっちみち8で天うつのだから。結局5年の昇給の機会を与えるという意味では早くやろうが遅くやろうが5年間分だけである昇給するのは。

(市)

55歳以上の方について。

(組合)

8年であるが。

(市)

8年あるし、それであれば、今年じゃなくてよかったみたいなどころがあるのだと思う。

今おっしゃっているのであれば、別に去年からそうだし。55歳以上の方が1号給しか上がらないというのは去年から。

(組合)

ではなくて、5年間の機会を与えるという意味でいうと、今回初めて5年間の機会を与えなさいよということを言っているのです、いきなり8号給上げたところで、5年分の昇給の機会しかもらえないではないか、皆、8年であるがただ市側の事情で8号給しているだけで、それが5号給だったとしたら5号給増設するということがあったとしたら、結局5年分しか昇給の機会はないのだから、遅らせようが早めようが、もちろんなんていうのか、このやり方すると、今全部8号給上げてしまうのとでいくと、早い段階で上がる人が出てくると思うが、でもそれは人の年齢それぞれで変わってくるから、一緒なのだが。結局5年分の機会しかもらえないから一緒じゃないのか、後でやっても。

(市)

何で5なのかという話なのだと思う。何で5なのかというと、定年引き上げがあるから、5なのだと思う。

(組合)

65歳までってことであろう。

(市)

おっしゃる通りである。だから定年引き上げがあつて、今までこう、59歳昇給で終わっていたわけである。今後定年引き上げがあるので60歳昇給が出てくる、61歳昇給が出てくる。ここで60から64の昇給で5回増える。定年引き上げがあつて60から64で昇給というのが5回増えるので、そこを措置してあげなさいとていう意見だと思っている。であるので、おっしゃるような、55歳からどうせ5年というわけではなくて、あくまで定年引き上げがあつて、60歳昇給から64歳昇給が出てくる、この5年を措置しろという、検討しろという意見だと思っているので、こういうことになっているというのが、こちらの考え方になるのだが。

(組合)

でも結局は制度完成の65になった時が、でもそうか、ちょっと待って。65になった時に、でもその時55歳の人も結局受けるわけだろう。例えば今最高号給がいくらだっただろう。2でいったら77だろう。今55歳の人と令和14年に55歳になる人と、言っていること変かな。ちょっと待って。やはり。

昇給抑制を受ける年数が、今だったら55歳から60歳、5年間っていうものであるが、こ

れから段階的に昇給抑制が6年、7年、8年と伸びてくるだろうとなったらそういう人たちは、今まで5年間だった分が、働き続けても絶対抑制を受け続けるっていう状況やから、そのための部分っていう意味合いもあるのではないだろうか。人事委員会。執務意欲の。

(市)

考えとしてそういう考え自体を、何て言うか、否定をしているつもりはないのだが。

(組合)

市側の考え方がそういう考え方だということだろう。

(市)

ただ、人事委員会はそうじゃないのではないかという理解をしている。おっしゃる、何かこう意味が、いやそんなことはないとか言うつもりは全くなくて、考え方がわからないというわけではないのだが、あくまで人事委員会で言われている意見っていうのは、今の55歳の人たちの昇給機会の確保ではなくて、今後定年引き上げによって伸びる年齢に対して、1歳延びるごとに1号給というような、1号給ずつができないので8やりますっていうのは、もうこちらの給与制度上の話だと思っているが、あくまでも今後伸びていく5年分に対しての措置という。61から65に対する5年分を措置しろという理解をしている。であるのでこういう提案になっていて、もっとこう厳格にやると60歳昇給の人だけに当てるとか。

(組合)

だからそういうことだろう。考え方としてはそういうことなのだろう。

(市)

ただ、そうはしませんというふうにさせていただいていて。

(組合)

結局、この制度が完成するまでの間、定年延長の影響を受ける一番最年長の人に合わせてやっているのだが、結局それって全員に受けるのであれば、別に早くやってもいいのではないかと思うだけなのである。さっき言われたように、60歳を迎えた人だけにやるのだというのであれば、刻む理由もわかる。いいか悪いかは別として。でも最終的に、制度完成時には、結局その人たちではない人たちもそこにこう上がっていくのだから、それは別に、今やっても後でやっても同じではないのかと思う。本当に60歳を超えた人だけが適用を受けるのだというのであればやはりこのやり方でいいと思う。存在しないから、そういう人たちが。その時の最高年齢の人しか存在しないのでいいのだが、結局みんなこの給料表で昇給していくのであれば、この期間の人だけであろう、変なのは、どう言ったらいいのか。結局その

完成後はみんな一緒になるのだから、なんかその辺ですごく違和感というか公平なのかなそれというのはちょっともう一度検証しないとわからないのだが、今聞いた限りではそうではないかと思うので。

(市)

あくまでもこうなぜ号給伸ばすのかという説明をこれから我々していく中で、あくまでも定年引き上げに伴う昇給機会の確保というのがメインというか、まずそれがある。極論すればそこだけに絞ってもいいかもしれないが、やはりそれはちょっとこの間のやりとりの関係もあるので、それは違うだろうというところで、対象には含めるが。ただ、本質的な考えとしては、定年引き上げに伴う昇給機会確保なのだというのがやはり前面にあるので、そういう、そこに沿った制度に対して適用は全員していくという、そういう考え方になっている。

(組合)

一旦わかった。ちょっとまだ見たところで、頭の整理も含めてしたいところはあるので。市側が言われているのは人事委員会の意見。ただ我々あの意見を見てそうも思うが、やはりさっき言われたように、そこがずっと 55 歳昇給抑制がある中での 5 年延長、この 10 年間があるから、余計にこういうのを言っているのではないのかという認識も捉えている。人事委員会そういった意味合いでも言っているのではないかという。だから本当に 60 歳以降だけで、捉えるのではなくて、55 歳から次の 65 歳までの 10 年間、総体として少し見て欲しいなっているのがあるのだが。

(市)

もちろん今お示ししたばかりなので、ここで何か、終わりというわけではないので、またちょっと市労連の中でも、今お示しばかりなのでちょっとご検討いただきたいと思うし、こちらはこちらで、もちろんなかなかどこまでというのはあるが、もちろんいただいた意見を踏まえてまた、持ち帰ってまた、上げさせていただきたいと思うので、いずれにしても今ちょっとお示ししたばかりというのがありますので、ちょっとまたご検討いただいて、また引き続き。

(組合)

これ合わせてお聞きしたいのは、さっきの回答のところ、また 55 歳昇給停止のところ、ちょっとさっきの号給増設と関わってくるが。やはりここはご検討いただけないのかなというのが一つと、これもこの間、もともと定年延長の議論に入る前から、55 歳昇給停止のところはお話をさせていただいて、定年延長のところ協議しましょうかという話でいっていたが、結局それもほとんど協議もせずに、その号給延長の話もまた出てきたので、

またそこですまじょうかっていうお話になっていっているということからすると、我々としてはやはりこう、例年ベースのこの「国の制度を鑑みると廃止は困難」とのこの回答では、少し協議ができていないのかなというふうにちょっと思っているのです。できれば、ちょっと我々も今回定年引き上げに伴って、ちょっと号給増設が絡んでくるのでややこしいのだが、10年間昇給が抑制されるというような中で、今回号給増設というのがある、あるが結局10年間の昇給抑制という変わらないところがあるので、ちょっとその辺りは我々としても、突然廃止してとなったら65歳まで上がるのかってことになってしまうのであれだが、少なくともこの年齢を少しく上げるとか、そんなのも含めてちょっとご検討をいただきたいというのはちょっと思っている。

(市)

定年引き上げの時も少し議論はさせていただいたところかと思っていて、昨年度、その前令和2年度の議事録等も見返していて、当時でいうと、定年引き上げの関係がどうなるか全然見えてないというところで、定年引き上げとセットでちょっとまた話をさまじょうみたいなことは確かに言っているが、その意図というのは当時の担当にも確認をしたが、国自体が、まず定年が延びた時に、55歳の昇給抑制というのがどうなるかと全く何も示されていない状況であったので、そこで何らかの変更があるのであれば、何らかこちらも考えられるのではないかという、そういうニュアンスだったというふうに理解をしている。なかなか難しい課題だというのは、定年引き上げの交渉の中でもお話をさせていただいているところかなと思うので、ただ一方で文言の話だけではないとはもちろん思っているが、大事な中身だと思っているが、この間、「国等の制度を鑑みると」ということしか書けていないというところで、この間こう、世代間の給与配分適正化だとか、そういった人事委員会の意見だとかということも、お話はさせていただいているところがあるかと思うので、そういったところも含めて、もちろん今後も協議させていただきたいと思うし、ちょっと回答の文言についても少し、検討させていただきたいと思う。

(組合)

これ他都市で。

(市)

昇給抑制がもうほぼほぼ入ってきている。

(組合)

年齢にそんな差はないのか。

(市)

ない。56とか7とかというイメージかと思うがそれはない。政令市であるとか、東京都とか、大阪府とかであるが。どちらかというとな厳しくなっている方向がある。

(組合)

流れ的には。

(市)

大阪府や堺市が上位区分でももう上がらないというふうになっているので。

(組合)

そこと、その例えばさっき初めにもらった資料の大阪市みたいな状況なのかというところをちょっと照らして、検討していただきたいと思っている。やはり多分、大阪市が、これ調べてないから何とも言えないが、我々としては55歳の数というか、最高号給も含めて、最高号給の話だと号給増設するじゃないかと言われそうであるが。そのあたり、非常に率も高くなってきていると思うので、その辺はちょっと他都市とは状況も違うのではなかろうかというふうにはちょっと思ったりはしているので。難しい課題かなというふうに我々も認識はしているが、やはり執務意欲の維持向上というところからいくと、印象的には65まで延長されて、55歳から10年間給料上がらないのかという、やはりそういうふうな印象を受けるので、まあ市側は抑制抑制と言うが、正直、それちょっと見たいぐらいであるが例えば55歳以上で、オール大阪で昇給している人がどれぐらいいるのかなというのにはちょっと思ったりもするし。なかなかS、Aというのは厳しいと思う。1区分、2区分までであったか。

(市)

1、2である。

(組合)

なかなか号給増設されても、55歳昇給抑制の中でどこまで60歳以上の職員の方にこの号給増設の結果の恩恵が得られるのかというところに関しても、かなり厳しい。なかなか、技能にいったら高齢化の中で若い職員に負担してもらって迷惑をかけている中で、評価のところに関したら、なかなか評価でS、Aのところを作れるかとなってきたら厳しいところがあるので、そういうところ、昇給抑制のところをご検討いただいて、60歳以上の方が号給増設されたところの恩恵を全て受けられるような制度が必要かと考えているので、改めて検討、協議が必要かなというのはあるので。

組合としては、昇給停止の廃止なので、4号給昇給を求めたいが、2号給昇給で抑制なので、そういった手法のやり方とか、検討もしあるのであれば、例えばうちら人事評価で言え

ば、相対評価、認めてないので、絶対評価で3点以上とか、3点だったら緩いなら3.1か、ある点数以上やったら、ちょっといくらかとかいう形。上位区分とは言わず、というようなちょっと余りにも狭い門かな、上位15%というのが。上位15%入って上がるのは、1号給というのは、なかなか私が係長だったとしたら、もう諦めて、若い子にいったってとちょっと言いたくなるし。本当やったらだめだけれども。

(市)

我々としては、そういうものじゃないだろうと。よくできる人は、歳じゃなくて、いい評価が付くものと。

(組合)

例えば制度のところなのであれだが、例えば55歳以上だけで、認めてないのだが、相対評価するとか。なんかそんなのできないのか。何かやはり、給料表上はさっきの号給延長も含めて昇給の機会を与えているということになるのだが、実態としては、どれぐらいいるかはわかるのか。その年齢で55歳以上で、昇給している人って。

(市)

どちらかちょっと人事的な話。多分昇給というよりは評価、要は1区分2区分取っている人ということだと思うが。

(組合)

そういうことである。

(市)

ちょっと人事にもそれは1回連携をさせていただく。

(組合)

やはりそこで現実味のある、今、今回の号給増設も、正味機会与えているのだとなっているのが、実態がそこに伴っているのかというのはちょっと大きいかなという気はする。

確かに給料表上は上げているんだろうがみたいな、実際いないじゃないかという。年齢でどうだというのはあるのだが。

(市)

同じ仕事なので、ちょっとあんまりその例えば55歳以上の評価区分とか。どちらかというところ、ちょっと人事マターなのでこちらが言う話じゃないのかもしれないが、同じ2級3級4級の仕事をしているので、同じ区分なのかなと思うが。

(組合)

多分その数字出したとしても、管理職は割合が高いだろう、おのずと年齢がいつているはずなので。

(市)

そういう人が多い。

(組合)

係長とか課長代理とかあの辺で、どうなんだろうという気は。

(市)

どこまで出せるものなのかというのもちょっとわからないところがあるので、一度そこは人事と連携させていただいて、またそういう資料があったら出すだろうし、連携して出せるものは出せるように、ちょっと調整させていただく。

(組合)

すいませんちょっとそれてしまった。

ちょっと我々も55歳のところは、もちろん、なかなか例年どおりというのは、正直我々も耐えられないところがあるので、少し前に進めたいなという気持ちがあるのでよろしくお願ひしたいと思う。

(市)

またご検討いただいて、次回またお願ひさせていただきたいと思う。

(市)

諸手当と非正規の方を進めさせていただく。回答案を作成しているので配らせていただいお話をさせていただければと思っている。

いただいていた要求項目があんまり変わりなかったし、人勸でも触れられていた部分がほとんどなかったの、ベースは昨年の回答という形になっていて、2番の諸手当のところについては、「住居手当については、令和元年度本市人事委員会から本市における住居手当のあり方について国や他都市状況等注視しながら調査研究をしていくと意見が出されているところであり、今後の動向を注視してまいりたい。」。扶養手当については、「平成30年4月に支給額の見直しを行ったところではあるが、引き続き人事委員会の意見等注視してまいりたい。」。通勤手当については、「令和2年4月1日に認定基準の見直しを行ったところであるが、引き続き制度内容について、十分な検証を行うとともに、必

要に応じて協議を行ってまいりたい。」住居手当と扶養手当については昨年の回答と同様にさせていただいている。通勤手当のところについては、令和4年4月1日に見直しを行ったため、昨年の回答から変更している。変更箇所については、網掛けさせていただいている部分になっている。

続いて、16番の「夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む。）の支給率については本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえると改善を図ることは困難である。」と例年と同じ表現になっている。

続いて18番の（7）、臨時・非常勤職員及び任期付職員の部分については、「任期付職員の給与については総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の方法については、月途中で採用された場合の特例を設けているところである。会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、引き続き運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。」こちらも昨年と同様の書き方をさせていただいている。

引き続き19番の手当部分の回答としては、「新型コロナウイルス感染症に係る特殊勤務手当については、従来の感染症予防救済従事者手当の支給対象に新型コロナウイルス感染症に対応した場合を加えるとともに、日額3,000円へと改定している。また新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合にあっては、日額3,000円又は4,000円を支給することとしている。新たな業務が発生した場合には、適宜国・他都市状況も踏まえ、検討をしてまいりたい。」こちらも昨年と同様の書き方をさせていただいている。以上が現時点での回答案になっている。

（組合）

通勤手当のところ、少し前に路線が増えてやってもらったかと思うが、それ以外のところで何かイレギュラーなケースとかが出てきていないか。イレギュラーというか、いわゆる路線減のところもなくしたのではないか、あれに伴って。

（市）

何か不都合が、ということか。あれ以降は聞いていない。管理課からこういうケースありましたというのもないし、職員や所属からこういうケースがあったのですがというので相談受けたこともない。

（組合）

あれ変えて以降、通勤経路を変えた件数とかがわかってきたりするか。今じゃなくて全然いいのだが、補足できるか。

(市)

6月の一斉の申請やつか。

(組合)

そうである。それで、どれぐらいの方が変えられたのかっていうのがもしわかれば。

(市)

わかった。また確認して、共有させていただく。

(組合)

コロナの関係とか、特に新しい業務が出てきたということも特に聞いてはいないか。

(市)

今、相談を受けているのがあって、今所属とやりとりをしているところなので、またちょっと詰められたら、お話をさせていただきたいなというのは一つある。

(組合)

それはこの確定で出てくる感じか、そうではないか。

(市)

できたら、確定の中に入れていたいなと思っているが、所属との調整がどこまで詰められるかになるかなと思っている、可能であれば、この確定の期間の中に入れていたいなと思っている。

(組合)

さわりだけでもいいので、何かどんなあれかという。

(市)

健康局の措置入院とかの関係。

(組合)

措置入院って何なのか。

(市)

精神障害のある方の入院が必要かどうか、自傷とか他害をしてしまうような精神障害を持っている人が、入院が必要かどうかの判断をするための、診察をしたりというところの前段階から、面談したりとか状況聞き取ったりであるとか、診察をしてとか。そして病院に移

送したりみたいなその一連の流れのところの部分について今調整をしているところ。

(組合)

またそのときになったら教えていただけたらと思う。

会計年度のところで、今回その人勤でいわゆる期末のところ引き上げになったのだが、引き続きやはり我々も勤勉手当の支給を求めているところで、何か国の動きとか他都市の状況とか把握しているところがあれば教えていただきたいと思うが。

(市)

今他都市とかで勤勉手当を出すというのは、正直法律的に出せないの、出すというような動きは聞いてない。大阪市と同じように、今回は、0.1月分上がったのが勤勉手当で本務の方は上がっているが、大阪市みたいに0.1月期末にのせて上げるということも他都市では、ちょこちょこ聞いているし、逆にそれはしませんっていうので本務の期末手当と同じ月数である、今回は会計年度については0.1月の改定はないと言っている市町村もあって、多少取り扱いというのは変わってきているというのは把握をしている。

(組合)

勤勉手当支給の、特にその国の方の動きとかも別に聞いてないということか。

(市)

今のところは。

(組合)

わかった。

無いようであれば、一旦1回目は終わろうかと思うがどうか、いいか。大丈夫か。では一旦これ、持ち帰るといふのと、お願いしていた部分、また次回お願いしたいと思う。