

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30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）

前回後半戦の1回目ということで、こちらの方から回答案や具体的な改正案をお示しして、一定ご意見をいただいたところである。持ち帰って検討いただいた後の質問や指摘事項があれば教えていただきたい。

（組合）

前回の事務折衝を踏まえて確認したいのだが、人勧で言われている号給増設の部分の解積について、55歳以上は評価区分が1，2しか上がらない中で、定年が5年延長されるのでそこに対して措置せよという理解で、60歳以降の昇給にスポットを当てたという言い方を多分されていたと思う。だから令和6年4月からと、次は令和14年という話だったと思う。改めて人勧を見たが、やはりそれを本当に指しているのかと疑問になり、概要の方を見てもなかなかそういう理解に至らない。定年引上げに伴い55歳以上の職員に対して昇給の機会を確保し、執務意欲の維持向上を図るためにも5年の昇給とはっきり書いている。これを読んで60歳以降の部分の昇給というふうに理解する方が難しいと思っている。ここが指しているのはあくまでも55歳以上の職員の昇給の機会の確保という理解をしているので、内容についてはもちろん8号給増設したらその増設した部分は55歳の職員にも影響することだと思うが、内容というよりもやはり実施時期のところがどうしても60歳以降の昇給にポイントを当てるのではなく、来年度にでも8号給増設して、55歳以上の職員への昇給の機会の確保というところに合わせていくべきであると思っている。

（市）

確かに概要の方はそう書いているし、こちらとしては、もちろん概要ではそう書いているが、やはり本文というのがまずある。また、この概要の方を見ても、あくまでも定年引上げに伴いというのが大前提だと思っているので、定年引上げと特に関係がない令和5年4月に8号給増設というのはここから読み取るのは難しい。

（組合）

もともとあった課題に対して、今回も定年引上げで更に延びるから早くせよという理解ではないのか。この間もずっと人事委員会はいわゆる最高号給の滞留の問題について言及しており、今の人事評価制度では1区分か2区分しか上がらない中で、今回定年を上げると更に昇給の機会がなくなるというふうに我々は理解をしている。そのあたりは、もしかしたら理解の違いというところになるのかもしれない。あくまで定年引上げに伴う対応とい

うことで、市側がいくのであれば、逆に我々がこの間求めているいわゆる最高号給に滞留している総合的な人事給与制度に対しての回答が違う形でいただけるのかというふうに我々としては思ってしまう。

(市)

仰っていることはわかるが、もし今回の我々の提案が60歳以上の職員にだけ号給増設ということであればまさにそうなると思う。そうであれば定年引上げに対する措置だけで、今の最高号給滞留者には影響がないではないかとなると思う。今回の提案は、入口としてはあくまでも定年引上げに伴うものであるという前提に立ったものであるが、その対象を特に60歳以上に絞るのではなくて全員に号給を増設するとしている。上げ方については、定年引上げに伴うものなので令和6年4月1日から段階的にするものである。ただ、その対象については、この間の総合的な人事給与制度の議論や最高号給滞留者のモチベーションについても我々も認識しているので、対象には全ての職員にあたるような提案をしている。最高号給滞留の問題をほったらかしというか、そこが含まれていないとは考えていない。

(組合)

あくまで定年延長になるタイミングからしか措置していない。定年引上げというのは決定事項になっているが、それまでの1年はどうなるのかという話もでてくる。結果論として今までに課題としていた総合的な人給制度のところにも影響させると言っているだけである。少なくとも入口を定年延長に合わせている以上、我々としては、中身というよりは時期にスポットを当ててしまっているので、この間課題として挙げているところにも影響するから全部の職員を対象にしていると言いつつ、タイミングによって公平性に欠けていると思う。制度を変えるときは当たり前ではあると思うが、定年延長のタイミングでしかないとなると。令和14年度以降はみんなに当たるということか。

(市)

そうである。

(組合)

どうしてもそれで合っているのかという疑問が出てくる。市側的にはどうしても定年引上げに伴うものと言わないと難しいのか。この間もともと課題ではあったことなので、それに対応するという言い方では難しいのか。

(市)

もともと課題であったので対象に含めているというのが対応である。この間人事委員会も号給増設というのは難しいと。慎重に検討せよとかという意見があって、今回の人事委員

会の意見の中でも、給料表の構造自体は妥当である、現在の給与体系は職務給の原則に沿ったものである、現在の給与体系の維持を原則とする、とある。基本的には変えるなどというのは去年と変わっていない。ただ一方で、定年引上げに伴う昇給機会の確保の必要性については言及をされている。定年引上げがあるから一定の号給増設というのは検討するべきとしている一方、現在の給与体系の維持を原則としていて、ある意味相反していることを言われている。あくまでも定年引上げがあるからこそ延ばすことを検討する余地について示しているという理解をしている。これを仮に令和5年からになると定年引上げが関係なくなる。定年引上げのためというよりは、最高号給滞留者の問題を解決するためになってしまい、そうであれば去年できたのではないかという話になる。人事委員会の意見があるから我々としても難しいと思いつつも、定年引上げに伴う昇給機会の確保の必要性から、増設するというのは可能だと思っているし、するべきことであると思っている。そこに対象として60歳以上の方以外を含めるかというのは明確ではないと思うが、そこは一定判断の中で含めるというのは意見に反しないと思っている。この間号給滞留について議論している経過も認識しているので、そこを含めることでその問題に対する具体的な解決策の一つとして図っていけるのではないかとお示ししているのが今の案である。

(組合)

この間定年引上げの交渉でも総合的な人給制度について引き続き協議していこうとしている中で、やはりなかなか一足飛びにはこの問題は解決しない。今年に関して人事委員会から号給増設の意見があった中で、何かしら一歩ずつでも改善していくべきである。ただ、この案だとこの1、2年の方は対象にならないということになる。

(市)

最速でいうとお求めなのは令和5年になると思うが、我々の提案としては6年なので1年ギャップがあることになる。

(組合)

そういうこと自体も何かしらこの間交渉してきた成果というところを反映してあげないとなかなか我々としても厳しいところがある。実施時期については早急に令和5年度からすべきではないか。号給増設自体をすることは誠意を見せていただいてありがたいと思うが、やはり意見の中身の捉え方が食い違っている。我々としては、書いているように55歳以上の職員についてはという主語がありながら、高齢層職員の執務意欲の維持向上を図るためにもというふうに明確に書かれているので、やはり60歳以降だけではなく高齢層の職員のためにもやってあげるべきだと人事委員会も明確に示しているのかなど。定年延長があることによって、今回の号給増設が人事委員会の意見から出てきたというのは明らかだと思うが、定年延長によつての号給増設というのは、あくまでも昇給の機会が失われてき

た高齢層職員の方々が定年延長することによって更に昇給できない期間が長くなってしま
うので、そういう人たちのために少しでも何らかの措置をしてあげようという意味合いだ
と思う。そこで、段階的な定年延長に合わせて号給増設をするべきということも言われても
いない。これを見る限り、実施時期に8号給を一気にあげてもいいのかなと思う。なぜそこ
を段階的な引き上げに伴って、そこに合わせて号給増設をしていくのかというのがわから
ない。

(市)

人事委員会としては、昇給機会がまず5年延びるから5号給上げなさいというイメージ
だと我々は考えている。では昇給機会が5年延びるのがいつかという令和14年である。
令和6年の段階ではまだ1年しか延びていない。5年延びるから5号給なので、1年であれ
ば1号給でいいのではないかというのが考え方である。5年延びる令和14年にはきちんと
給料表の構造上の問題から8号給にはなるが措置する。

(組合)

仰っているのは、5年延びるから増設するという話であって、別に令和14年に合わせる
という話でもないと思う。最初にその分を増設すればいい。2年に1歳ずつだからそれに合
わせてという話では全くないと思う。最終的には5年延びるわけである。それを見越して今
増設しておこうということである。

(市)

もしここで将来的に5年延びるからそれを見越して早めに措置しておきなさいというこ
とまでは書いていないと思っている。繰り返しになるが我々としては5年延びるから5号
給延ばしなさいなので、まだ5年延びていないときになぜ5号給延ばすのかとなる。

(組合)

でも延びることというのは確認済みで確実に起きるわけである。

(市)

だから延びたときには5号給延ばすということである。

(組合)

仰っていることはわかるし、その理屈はわかる。だから、こちらでも繰り返しになるが、
1歳ずつ延びるからそれに合わせて増設しなさいとも一切言っていない。そうであれば今
年に書かずに来年に書くのではないか。

(市)

なぜ今年に書いたのかを人事委員会に確認したが、基本的に昇給というのは前年度の評価に対して行われるので、令和6年4月に60歳昇給の方が令和5年4月1日時点で最高号給にいた場合に1年間頑張っても上がらないと思って働くのではなく、条例改正をこの予算市会で行って令和6年4月1日から延びることを令和5年度の4月からの評価の期間が始まる段階で示しておく必要があるという考え方ということで聞いている。だから実施は令和6年という提案をしているが、あくまでも条例改正自体はこの予算市会で行って、令和5年度に頑張ったら令和6年度には延びるというのを示したいと思っている。だから6年度に書いたら遅いということになるのだと思う。

(組合)

別に遅くはないと思う。もちろん1年分かったうえでやるのとやらないので違うから遅らせるということにもならない。例えば、定年引上げとかではなく単に号給増設をするという話の時に、1年間評価の上の昇給だから確定の段階で交渉して、翌々年から号給増設しようかという議論にはならない。多分翌年上げようかとなっているはずである。28年当時もそうであったはずである。

(市)

28年の時は明確に最高号給の滞留を解消するためということであって、今回は人事委員会もあくまでも定年引上げに伴っての昇給機会の確保ということで目的が違う。

(組合)

考え方という切り口が定年延長なので、我々としてはこの間求めてきた総合的な人給制度の構築の一環でやるという切り口であれば来年からでもいいのではという主張になってしまう。プラス定年延長なので更に長くなるので措置してほしいとなる。市側としてはどうしても切り口が定年延長になっている以上、実施時期が定年延長していないのに上げられないというのが理屈だと思う。そういう意味では、今回の号給増設に至る根っこの考え方が違うので、そこは折衝でできるものではないかもしれない。ただ、我々としては、そこまでしなくてもいいのではないかと思う。1回試算できたらと思ってやってみたがややこしいからできなかったが、大して変わらないのではと正直思っている。事務的にも2回に分ける手間やこの間の最高号給滞留問題の解消も含めて考えた時に、定年延長でという理屈が通りにくくなるのかもしれないが、前に倒して1回でやる理由が全然ないわけではないと思う。言っている間にまた次も滞留する人間が増えてくると思う。この前に話をしたが、結局3級でいうと558人か560人くらいいて、55歳以上の人で3級の最高号給が160人いるから、多分その人たちは号給増設しても77号給でほとんど止まるはずである。おそらく若干解消はされると思う。想像では3級の55歳以上の人ほとんど上がっていないと思って

いる。多分 160 人はこの 558 人の内数だと思う。令和 4 年 4 月 1 日現在でいけば、最高号給に張り付いている 55 歳以上は 160 人と考えたら多分この 160 人が 77 号給からほぼ動かないだろうと思われる。今から 55 歳以上になる人がどれぐらいいるかわからないが、多少は増設した後の 55 歳になる前であれば 3 区分であれば 1 年でいく。令和 6 年に号給増設して、1、2 年はちょっと減るイメージになるのか。何が言いたいかという、結局そこまで解消には多分至らないと思う。それこそ人勧でも引き続き解消に向け検討せよというふうに書いていたので、あくまで定年延長に伴うもので、結果として総合的な人給制度の部分にも影響するというふうにするのであれば、引き続き最高号給に滞留する職員が想定されるので、そこに対する対応策を回答いただきたい。

(市)

5 年にしたところで何も変わらない。5 年にしたらこれから溜まらないかというわけでもない。5 年だから、6 年だから、段階踏むからという議論ではないと思う。号給増設というのは、もちろん特効薬的な感じではあるが、延ばせば一瞬滞留者というのはなくなる。28 年にも延ばしているが結局きりが無い。一生延ばし続けたいといけない。

(組合)

そこはそこで引き続きやってもらわないとだめなのに変わりはない気はする。

(市)

号給増設で議論すべきものではないと思っている。終わらない。一生やり続けなければならぬ。そういうことではないと思っている。仰るように切り口が違う。どうしても人事委員会も今の給与体系を原則と言うのは変わっていないで、ただ定年延長があつて、結果として 60 歳以下の方にも影響があるというよりは、総合的な人事給与制度のことがあるからそこも対象にするという判断をしている。

(組合)

60 歳以降の昇給だけじゃなくということか。

(市)

そう。本当に定年引上げだけであれば 60 歳以降だけの話だと思うが、そうではなくて、こちらのこの間の課題に対する一つの具体的な取組みとしてそこにあてにいくということを示しているつもりである。

(組合)

結局根っこのところの考えが違う。

(市)

ご理解いただけるかは別にして、こちらがなぜこの提案をしているかに至った理由、考え方は理解いただけたかなとは思う。

(組合)

理解というか、中身はわかった。

(市)

そこを納得できるかは別だと思うが、こちらとしても組合が仰っているのは、人事委員会が定年引上げに伴うと言っているかもしれないが、その前提としてそもそも総合的な人事給与制度の最高号給滞留者の問題があるのだから、今回はそれに対する対応だというイメージであろう。

(組合)

定年延長があるからやりなさいではなく、もともと課題としてあったものが定年延長をすることによって拍車がかかるといふか、さらにひどくなるから早くすべきではないかということである。

(市)

入り口としては、あくまでも総合的な人事給与制度というのがあって、最高号給滞留の職員が多いというのがあって、それを解決するための方法としてやるべきではないかというのが組合側の考えなのかなと思う。その思いは理解しているが、人勸を踏まえたものではあるが、入り口としては定年引上げから入って、対象にはこの間の議論も含めて59歳以下の方も含めて最高号給滞留の問題を解消できるようにやっていこうという我々と、そもそも最高号給滞留者の問題ありきだからそこを解決するためというのが大前提という組合との差になるのかなというのはこちらも理解している。

(組合)

やはりそれでもということであればもう一度持って帰ってという話になる。定年延長を前に立てないと議会も含めて説明が難しいという風に仰っていたので、せめて刻まなくてもいいのではないかと思う。ルール上4号給しかできず1回で上げるのだから、結局刻みきれていない。

(市)

それがしたいわけではない。

(組合)

それしかできないからであろう。でもそれでいくと、結局4年はいいが最後の1年だけはせめてみたいな感じではないか。要は64歳までの分は一気にいく。だからそこは若干ルールがあったとしても、考え方に矛盾は生じてないのかという気がする。

(市)

2年に1回1号給ずつが理想であると思っているが、構造上の問題があって、どうせできていないではないかということか。

(組合)

そうである。こだわって令和14年まで引っ張らなくてもそこまで変わらないのではないかという気はする。

(市)

こちらの考えというか、理屈はわかっているところはあると思うが、どうしても号給延長というのは、延ばすと重なりも増える。重なりは少ない方がいいとずっと言われているし、この間もそうであるがパッとできるのであればもうやっていた。定年引上げというのがあるので何とかできるかなというところがある。

(組合)

ちなみに例えばこのスケジュールで行ったときに、令和6年から令和14年の間に給与改定があったら、間差額が変わったりすることはあり得ないか。

(市)

間差額が変わることはあり得ると思う。一旦、今回給料表を示して、条例の書き方をどうするかはあるが、作っておいた給料表を改定があったときには変えていくイメージである。ただ、使ってはいないということになる。一旦給料表としては、4号給分を令和6年、8号給分を令和14年として作っておいて、人の張り付きはないが給与改定が来年度あった場合にはプラスであろうがマイナスであろうが協議させていただく。場合によっては間差額が変わることはあり得る。ただこの間の改定からするとあまり考えにくい。最高号給のところなので手厚いくというのはあまりないと思う。むしろマイナスの時に減らす考えもあるが、間差を200円以下にしたいくないという考えもある。4号給1,000円でお示ししているので、マイナスの時にそれより小さくするのは7割措置を考えたときにしない方がいいと思っている。結果変わらないかもしれないが仮に変わるとしても協議をさせていただく。

(組合)

前回重なりを減らすために号給延長した部分、例えば3級の最高号給を延長したときに4級の頭を切ったりしていたが今回は生じないのか。

(市)

今回は3級と4級を延ばしたので、5級と6級の頭を4号給削っている。当時はそこに張り付きがなかった。当時の考えとしても、重なりをふやすべきではないというのが原則としてあるので、延ばした分重なりを増やさないために切ったが、今回は全部延ばす。多分1級だったら3級とか、2級だったら4級とかであるが、1から4号給のところ実際に職員がいるので、そこを切ってしまうとの方が上にいってしまうとか構造上いろいろと問題が出るので、今回は頭を切ることは考えていない。あくまでも定年引上げに対する特別な措置であるので、一定重なりが増えることに対する説明はあるが、平成28年のときとは違う事情である。人がいるいないというのもあるが、定年が引き上がって大きく制度が変わることになる。そこは延ばせという人事委員会の意見もあってやるものであって、切れとも言われていないし、特別なものかと思っている。

(組合)

飛びつき先も変わるのか。

(市)

延びるので変わる。

(組合)

ある程度議論はしたのかなという気はしている。確定要求に対する回答というところでは今回の号給増設はどうなるのか。

(市)

項目10のところになるが、この議論があるので空けさせてもらっている。近々のタイミングで人事と一緒に上であらう回答にさせていただくかというのを次回くらいに調整をさせてもらいたい。

(組合)

この前、実際55歳以上のところの評価の話については次の人事から出てくるようなイメージか。

(市)

前回 25 日に人事とされていると思うが、その時はお示ししていないのか。

(組合)

もらっていない。

(市)

伝えておく。おそらく次回のイメージだと思う。25 日に間に合わなかったのかどうい
う状況かわからないが。

(組合)

その辺も関わりがある。実際いないとなったらまた違う話にもなる。人事評価でいわゆる
1 区分 2 区分しか上げないというところの改善も求めたいというふうに思っている。次、い
きなり給与と一緒に入られてもどうかと思っていた。一旦人事とさせてもらってからの方
がいいのかなという気がする。

(市)

1 回人事との交渉で 55 歳以上の方の評価区分を見てもらってから。

(組合)

人事のところでは何か検討できるものがあるのかないのかも含めて。

(市)

具体的にいえば昇格の話であるか。昇格の話は、昇格の項目のところでは話はしているのか。

(組合)

この件に関してというよりは全体的な話である。大幅に変えられたので、その場で何かと
いう話はなかった。

(市)

次回 1 回人事の方と、55 歳以上の方の評価の張りつきの部分と総合的な人事給与制度に
関する昇格の話というイメージか。

(組合)

そうである。

(組合)

2級班員の5号給増であるが、給料表が8号給上がっているのでここも8号給に揃えていただけたら綺麗である。この間も定年引上げに際して10年間昇給がなく、技能のところは役職定年がなくそのまま主任、統括、部門監理として65歳まで行く中で、この2級班員についてもなかなか昇格できるかというところがある。それを考えると8号給の昇給機会があれば55歳以上のところでも2級班員は昇格がなくてもモチベーションの向上につながるのご検討いただきたい。定年延長の関係と人勸の意見があるので、同じ議論になると思う。

(市)

そちらの思いと違うので申し訳ないが、基本は5号給だと思っている。増設については4号給単位というのがあり、5号給の増設は構造上できない。5年を確保するには4号給では足りないので8号給というのがある。2級班員については給料表の途中にあるので、5号給の増設が可能である。他が8号給というのはわかるが、ここを8号給にする理由はなかなか難しいと思っている。ただ、2級班員は、給料表の途中にあるので、5号給でも額でいうと3,900円ある。他は8号給で2,000円である。額で言うと3,900円あるし、8号給あげると6,000円、7,000円となってしまう、むしろ手厚くなってしまう。5号給であるが額で言うとそれなりにあるので、8号給は難しい。もちろん我々も2級班員をどうするべきか考えていたが、なかなか8号給にする理由は難しいと思っている。張り付きの関係を見たときも、今も76号給に張り付いている方はいない。滞留も発生していない。

(組合)

今後、採用が再開され、若い職員が入ってきて、自ずと2級班員になる方も若い年齢、年代のところでも出てくる中で、我々のところでいえば55歳の昇給停止があたっているから76号給には到達しないかもしれないが、今後若い方のことを考えるとご検討いただきたいと思う。

(市)

もともと2級班員の上限というのが、行政2級の上限というので設定した経過が人事であると思う。そこを踏まえると職務でいうとあげるべきかという話もあったが、2級班員も同じことが起こるので上げないといけないという話になった。仮にこれ以上という話になると職責のこともあるので人事も含めてという話になるが、仰っている意味合いは理解したのでまた議論させていただきたい。

手当ラインと変わらせていただく。

(市)

前に聞かれていた通勤手当の件数を先にお伝えする。管理課に確認したところ、6月一斉

受付で 350 件程度である。おそらく 4 月、5 月で人事異動であるとか、引っ越しが多い時期にはなってくるのでそこでかなり吸収されているのではないかと考えている。

(組合)

これは明らかに今回の制度改正で変えた人たちか。

(市)

そうである。

(組合)

全部がそうであるかは別にして、最低でも 350 人の人が良くなったと理解してもよいか。

(市)

そうである。

(組合)

350 件が変わった人か。申請してもだめだった人もゼロではないかと思うが。

(市)

全くゼロではないかと思うが、届出は 350 件ほどと聞いている。

(組合)

どれくらい理解していない人がいたのかが少し気になったが、数字は大丈夫である。トラブルが多かったというのも聞いていないか。

(市)

聞いていない。

(組合)

市の人勧では特に言っていなかったが、国の人勧でテレワークの手当について少し触れていたが、検討とか話に上がったりしているのか。

(市)

国が出ているのはもちろん見ているが、具体的な検討には至っていない。国もどういう形にしていくかが出ているわけではない。国の人勧にも書いていたが、民間ではテレワーク手当は出すが通勤手当をさわっているみたいな形をとっていることが多いというふうにか

れていた。国もどういう形にするかが全く見えてこないで、そのような状況で市の中でもテレワーク手当をどうするかというのは難しいと話をしている。