

市総務局人事部給与課担当係長、人事課担当係長以下、市労連書記次長以下との事務折衝

## 令和4年12月13日（火曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

この間何回か事務折衝を重ねさせていただいているが、号給の増設についての提案をさせていただいて、それについてご意見やご指摘もいただいた中で、持ち帰って検討した部分があるのでその号給増設に対する部分と、再任用についても今回の人事委員会の意見の方で言及されている部分があるので提案をさせていただきたい。そちらの資料の方をお配りさせていただく。1枚目の号給増設について、1番の改定内容については何も変わっていない。2番の実施時期について、この間、令和6年4月1日から定年の段階的な引上げというところで、段階を踏んで増設とお話していたところであるが、これを令和6年4月1日に実施という方向に修正している。今回の修正の趣旨であるが、号給増設に対する今回の人事委員会の意見としては定年引上げに伴う昇給機会の確保ということであり、定年引上げに伴い昇給機会を確保することが主な趣旨であるというのはこちらの考えとしては変わっていない。一方でこの間も交渉でもあり、人事委員会からも意見されている最高号給滞留者の執務意欲の維持向上の課題については認識しており、この間事務折衝等でもご指摘やご意見をいただいているところである。そういったところを踏まえ、定年引上げに伴い昇給機会を確保することに合わせて、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点をさらに考慮し、実施時期を令和6年4月に8号給の増設と修正をさせていただきたい。修正内容としては以上である。次に給料表の方をつけている。前回二段階で色を分けていたところを一段階にしているが基本的には中身は変わっていない。2つ目は給料表の束になっている。3つ目は今回の号給増設に伴う昇格対応表である。昇格対応については、この間労使で協議をさせていただき、一定ルールがあると思うのでそのルールに従い機械的に修正している。具体的に変わる部分に網掛けしているのが次の束になる。

（組合）

対応表で、途中が変わっているところというのは、給与改定があったからということか。

（市）

号給の増設があったからである。28年の時も同じようなことが起こっている。昇格対応というのは基本基幹号給で、1級であれば2級の同額直近上位の基幹号給に飛んで、そこから昇格メリットを加味している。重複しているところがあれば8号給与えている。今まで、例えば、2級のところでいうと昇格した日の前の号給が77の人が2級の45に飛びついており、45が4つ続いていると思う。これはもともと基幹号給が4つ同じところに飛びついていたので、結果四つ子が発生していた。今回8号給を増設して、この基幹でいうと2つ分がまた同じところに飛びつき、基幹でいうと6つになるので、そうなった場合には四つ子が六つ子になるので77から45が6つ続くことになる。結果として、こういうことが発生してくるといえるのは、昇格対応のルールとして起こりえることである。

（組合）

おしりから追いかけていったらそうなるということか。97のところも48に飛びつかそうと思うと、もともとのやつだと大変なことになるということか。

(市)

基幹でいうと、全部この辺りが同じところに飛びついてしまうことになるからである。基幹は4単位なので、4が4で飛びつけば1ずつで双子は生まれませんが、基幹で4つ分であれば16個が4に飛びつくので、4、4、4、4となる。次に24個が4に飛びつくので6、6、6、6となる。28年と同じ考え方であり、新しい考え方ではない。

(組合)

あの時は重なりで、上を削ったのであったか。

(市)

重なりが増えないように2個上の頭を削った。3級から4級への飛びつきについては、何も変わっていない。同じようなことは、28年の時もやっている。

(組合)

実施時期については、我々も求めてきたところであり、6年4月というのは気になるところであるが、これも1回持ち帰る。令和6年というのは、あくまでも定年延長に伴ってというところがあるので、いわゆる60歳オーバーが存在してくる6年からという理解か。

(市)

人事委員会の意見の中でも、あくまでも主としては、定年引き上げによって昇給機会が伸びるところが一番の入口だと思っている。その伸びるのが6年4月からなので、実施としては、定年引き上げと関連する6年4月という考え方である。

(組合)

わかった。

(市)

次に再任用についてである。見直しについて、人事委員会の意見や大阪府の再任用職員の給料月額の見直しの内容を踏まえて、改正を実施したいと考えている。令和5年4月1日から実施したい。今回の大阪市の人事委員会の意見において、現行再任用の給与水準について言及がされている。現行の再任用職員の給与水準について、国や他都市の動向も踏まえ、一定の均衡が図られるよう留意していただきたいというふうに意見が出されている。また、大阪府においては、国家公務員等より低い水準にある再任用職員の給料月額については、高齢層職員の7割水準にまで引き上げるという勧告が出されている。こういったところを踏まえ、本市においても大阪府に準じて再任用職員の給料月額を引き上げることとしたい。具体的にはお示ししている提案内容の中で行政職給料表の3級と4級の部分が7割に満たないので、こちらを7割に引き上げることを考えている。技能労務職の2級、3級の部分も同様に7割に引き上げる。最後に専門職の医療職給料表(2)の3級の部分も同様に7割に引き上げる。提案が今の時期になったのは、人事委員会の方も国・他都市を注視というところがあり、一定大阪市においても大阪府の水準を見てきたという経過もある。大阪府は勧告されているがどうするかわからないところがあったので、早期の提案が難しかった。大阪府の方でも12月2日にこの内容について議会の方に提案をされ、府の方針としてやっていくというのが明らかになったので、本

市としても速やかに実施をしていこうということで今回の提案に至った。

(組合)

基本的に7割に満たないところだけ上げるという理解か。

(市)

そうである。今の水準で満たないところだけである。提案文としてはいつもの様式で見ているが、こちらの表の方がよりイメージがわかりやすいと思うのでお配りする。最高号給に対する再任用職員の月額比率は、もともと大阪府に合わせにいったという経過がある。その中で、行政職でいうと3級、4級のところが67%であり、これは大阪府が67%に設定していてそこに合わせたからである。大阪府の方が高齢層職員の7割に上げにいつているので、本市としても最高号給、高齢層職員の7割ということで上げにいつている。同じ考え方で技能労務職給料表の2級、3級についても同じようにしている。医療職給料表(2)の3級についても同じようにしている。1点だけ例外があり、医療職給料表(1)の2級のところであるが、ここだけは69%ということでそのままにしている。こちらは大阪府の考え方に沿ったものであるが、大阪府もここは引き上げの勧告の対象になっていない。これは前提として、国家公務員とか他都市と比べて低いところをまずピックアップして、低い部分を7割に上げていくという考え方がされている。医療職給料表(1)の2級部分については、国・他都市と比較して低くないということで上げていない。本市においても、この水準というのは大阪府と比べても低い水準ではないのでここは上げていない。

(組合)

これは今回初めて出た部分であるので一旦持ち帰ることにする。

(市)

引き続きということで、給与課と人事課でこの間お話をさせていただいていた総合的な人事給与制度の項目に対する回答等についてお話をさせていただきたい。この間、回答案についてお示しをしてきたが、具体的な提案をさせていただいていることもあって空欄にしている部分もあったが、今回案として回答を入れているので、そちらを見ていただきながらこちらの考え方を説明したい。前回給与課からお渡ししたものから変わっている部分について網掛けをしている。1番の給料表のところも、先ほど再任用の話をしたところがあるので一文入れている。10項目目の部分について、回答を昨年度からは大きく変えている。経過というか、こちらの考え方としては、総合的な人事給与制度の課題については、最高号給滞留者のモチベーションの維持向上に対する課題ということで、具体的には号給の増設と昇格のこの2点について、この間協議をさせていただいてきた。この間人事委員会の意見もあって号給増設は難しいというところがあったが、それ以外で可能な範囲で取組みを行ってきたと認識している。今回、人事委員会の意見を踏まえたものではあるが、号給の増設をしていきたいと考えている。最高号給滞留者のモチベーションの維持向上という点を考慮して、号給増設の対象を全職員として、実施時期を令和6年4月に8号給増設というふうにしている。その最高号給滞留者のモチベーションの維持向上への具体的な措置として、今回号給の増設というものを提案しているので、2段落目のところで、給料表については本市人事委員会の意見を踏まえ、別紙のとおり号給の増設を行うこととするとしている。これを回答案としている。

(組合)

給与反映を含めた人事評価の見直しと号給増設ということであるが、これまでであれば、今後も引き続き検討ということが書かれていたかと思うが、その辺を取られた理由というのは何かあるのか。もうこれでできたという理解なのか。あくまで号給増設は時限的なことにしかならないと思うが、この間もそういう理由も含めて、なかなか号給増設には踏み込まなかった。もちろん人事委員会が言及していなかったということかもしれない。その辺りのことも過去の事務折衝で話もしていたかと思うが、そういうことからすると今回の号給増設については、一定程度最高号給の滞留が緩和されるというか、幾らかは減るかと思うがあくまで何年かだけである。今後のところも含めて記載が無くなっているというのは何か意図するところがあるのか。

(市)

この間については、一定最高号給滞留者の課題があるという認識はありながらもなかなか号給増設については、人事委員会の意見もあったが、具体的に何かできるものがあつたわけではなかったのでも今後も検討していくとしていた。今回については、一定号給増設というものを具体的に提案したので、引き続き協議が無くなるという意味で記載していないということではないが、最高号給滞留に対しての具体的な案としてお示ししているという理解をしている。今後については、抽象的な総合的な人事給与制度で協議するよりも、例えば給料表とか昇格の項目で協議する方が論点をはっきりするし、具体的な議論も進めやすいのではないかとということで、今回この項目で引き続き検討という回答を入れなくてもいいと考えている。もちろんこれに限らず、すべての課題において、具体の提案をして、これでお終いであるというものではないと思っている。すべての課題において共通しているが、絶えず検討していくものであると認識している。あえてここだけに記載するものではないと考えている。

(組合)

我々としてはこれできれいに収まるものではないと理解しているので、もしかしたら本交渉になるかもしれないが。引き続き何かやるという言葉を入れてもらえる方が我々としても余計なことを言わなくてよくなる。そう書いていても言うことは言うと思うが。もちろんそのつもりはないということでも今言っていたので理解はできるが。文字面だけみると完結したように思える。

(市)

仰っている意味合いは分らなくはないが、他のところについても、例えば給料表についても今回提案しているが、これでお終いではないし、これからも協議していくものである。全ての項目について、これで終わりというものではない。ここについても同じかなと思う。

(組合)

一旦これはこれで、一応そういうことだということで持ち帰る。もうちょっとやっぱり書いて欲しい気持ちはある。去年の最後のあれでも結局、何もしていないがゆえに今後も検討するという書き方になっているというふうに言っていたが、別に今回号給増設をやったが、今後も職員の頑張りや実績に報いた制度のあり方を継続的に検証し、執務意欲の向上に繋がる人給制度みたいな文言が入っていても問題なさそうな気はする。入れておいてほしいというのはある。何か入れていたらまずいことがあるのであればあれだが。もちろんこれを今回定年延長のところがあって、人勧もあつたとはいえ、

一定号給の増設をしたという部分を回答として持ってきていただいているのは当たり前で普通のことだと思うが、やっぱりここで止まってしまうと、もうこれで大阪市としてはもうできたという理解をしているのかと思わざるを得ない。そこはまだまだ引き続きやるという意味合いの言葉を書いていた方がいいのかなと思っている。またご検討いただけたらいいかと思うが、一旦これはこれで持って帰らせてもらいたい。

(市)

号給増設でいうとこれまで人事委員会からの否定的な意見もあったが、今回具体的にお示したところである。今後検討しないというわけではないが、今さらに具体的に何かあるかという号給増設を今回したところなので、さらなる号給増設というのを前向きに示すのは難しいと考えている。そのため引き続きと書くのも違うかなと思っている。

(組合)

さっきも言ったが時限的なことであると思うし、根本的な解消には繋がらないものであると思っている。少なくとも我々としては、今回市側がこの間号給増設できなかったところへ踏み込んでやったという部分で思いはあるにせよ、我々としては、これは多分2、3年の話だろうし、今回の号給増設によって、もちろんここに書かれている、2級班員や人事評価の点も含めてみても、まだ引き続き課題の解消には至っていないという認識になると思う。そういったところで、本交渉になるのか、もうちょっと回答がどうにかならないかという話になるのかはちょっと置いておいて、そういう認識であるということだけはお示しをしておきたい。一旦持ち帰らせていただく。