

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

## 令和4年12月19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）

前回事務折衝の中で給与課本給部分になるが、号給増設についての修正や新しく再任用の部分の提案内容を説明させていただいたところであり、一旦持ち帰って検討いただいたと思うが、意見等があれば伺いたい。

（組合）

号給増設のところ等については、一定実施時期のところを見直し修正いただいたということで、我々としては来年の4月からという思いはあるが、そのあたりも含めて検討いただいたうえで、今回令和6年4月、もちろん定年延長に伴いというところで、入口が定年延長ということがあったので、令和6年からの号給延長であるということで説明をいただいたところである。本来だと先ほど申し上げたが来年の4月からという思いはあるが、一定修正もいただいたということなので事務折衝段階ではこの内容で置いておこうと思う。あと再任用の部分の改定についても、若干理屈として、府がいったのでいくというのは、若干その辺は引かかる部分ではあったが、上がるというか7割水準まで上げるという話であるので、内容的にはこれに関しても事務折衝レベルでは、というふうに思っている。あと、号給延長のところとも関わりはあるが、13日に本当は併せて話をしておくべきであったが、その前の12月7日の人事との折衝の時に、55歳以上の方のいわゆる上位区分の割合の数字が示され、後の13日の給与課とのときに話をしておくべきだったが、その点についてちょっと今日話ができたらと思っている。人事との話でも一定16.5%いるという話は聞いたが、その時も市側が言っていたが年齢ごとに相対化をしているわけではないということで、全体の相対化といたら25%が上位区分になるということだがそれと比較したらもちろん低い数字になる。事務折衝の中でも年齢に応じて評価基準を決めているわけではないということで、今年に限ってはそういう数字であったという話があったところかと思う。ただ、我々としてはこの間、総合的な人事給与制度、55歳の昇給停止、昇給抑制を含めて廃止を求めてきたところであるし、今回定年延長されることによって、10年間のいわゆる抑制期間になるということなので、もちろん号給延長ということでいえば、最高号給に達している職員からすると、もちろんその1号給であれ、昇給する機会が制度上はあるということで、我々としてはその数字をいただいて、極端に低い数字であったなら実態とあっていないのではないかとといったイメージであった。ただ一定数16.5%いるということなので、それがいいか悪いかは置いておいて、いるということであったので、我々としては正直、全体の25%の数字からすると低いというふうな認識には立っている。ということからすると55歳以上の方で号給延長はしたものの、最高号給に達していたらもちろんのことであるが、10年間昇給が抑制されるということはやはり大きいことかなというふうに思っている。仮に号給延長されて最高号給にいる方も、この間の数字でいくとそのうち16.5%の方しか1号給ずつ上がっていかないというような状況からすると、やはり人事委員会も触れているが、いわゆる職員の執務意欲の維持向上の観点からしても、そこを目掛けて頑張ろうという意欲が果たして出るものかというのはちょっと疑問に感じているところであるので、人事との話の時にも少し提案というか、こういうのはどうかといった話もさせていただいたが、例えば55歳以上の職員のいわゆる昇給するのを上位区分だけではなくて、3区分まで含めて1号給上げる、上位区分であれば2号給上げるとか少し昇給できる幅をもてないか。やはり10年間抑制さ

れるというのも非常に大きいことであるし、号給延長によって最高号給にいる人は機会が与えられたという見方はできるが、実際それによって執務意欲の向上、維持向上がされるのかというのはちょっと我々としてもやっぱり疑問を感じる場所であるので、やはり号給延長と合わせていわゆる昇給停止の部分も見直しができないものかと我々としては思っている。

(市)

55歳の昇給、我々は抑制と考えているが、この課題というのはこの間も確定要求でも要求いただいて、こちらとしても回答させていただいているところであり、今回、総合的な人事給与制度というところで号給増設を別途提案させていただいている。大きな要求項目の整理として、基本的には総合的な人事給与制度というのは、最高号給滞留者のモチベーションの維持向上という課題だと思っている。そのため、そこに対しては号給の増設であったり昇格であったり、そういった課題等があるという議論をさせていただいてきている。かたや55歳の昇給抑制というのは別の課題としてあるというふうに思っている。55歳の昇給抑制は、総合的な人事給与制度の中で議論するものではなくて、別の課題として議論してきたものだと思っている。課題の整理としてはそういう区分けのかなという理解がある中で、55歳の昇給抑制については、この間言われているとおりであるし、夏の定年引上げの交渉の中でも説明させていただいた内容にはなるが、もともとの入口として、国における50歳代後半の官民の給与差の状況というのを踏まえた昇給抑制の取扱いというものがあり、国からの要請があったというものもあるが、大阪市においても同じように世代間の給与配分の適正化を趣旨として行っており、それを導入した後の人事委員会の意見においても、役職とか年齢階層別の給与水準というものは概ね民間給与調査の結果もしくは賃金センサスの結果と均衡しているというふうに言われている状況があるので、なかなかそこを見直すのは難しい状況にある。かたや10年延びるというものそれは言われているとおりだと思うので、そのあたりは国であるとか、今後人事委員会の調査で乖離が出てくるとか、そういったものを注視しながら見ていかないといけないと思っている。現状としては、国・他都市と比較して、一定均衡しているということがあり、昇給抑制をしている理由についても給与配分の適正化ということで行っており、抑制して、下がっているだけではなくて、そこを抑制した結果、民間と合っているはずであるし、そこで抑制された原資が若年層の方に回っているという考え方をしている。そういったところを踏まえると、今後どうしていくかはもちろん検討が必要かと思うが、今時点ではなかなかそこを見直すというのは難しいと思っている。

(組合)

この間市側の考え方のところは聞いてきたとおりかなというふうに思っている。一方で先ほど言っていた、いわゆる55歳以上の、国でいったら50歳とかのころの給料が民間と比較してというのも言っていたが、今、例えば、いいとは言わないが、3級のすでに最高号給、行政職でいうと最高号給に張り付いている方とか、それ以外にやっぱりまだ、例えば今でいうと事務転任された方とか主事の方とかもいるが、この間いただいた数字でも、例えば2級でいうと55歳の人で最高号給にも達していない人が58%、約60%いる。55歳以上の方の60%が、2級の方の60%が最高に達していない、3級でいうと3割の方が達していない。そんな状況で昇給が抑制される。多分その方と比較したらおそらく低いのではないかと思う、民間と比べて、最高号給に達していないので。例えば技労のところだと1級でも4名の方がいるし、2級のところでも半分の方が最高号給に達していない、そんなところがあるので、せめてその最高号給付近、最高号給に達するまでは抑制を止めるとかそういうふうなところで見直したりとかができないのかと思う。おそらくこの2級ないしは3級のところ

の最高号給に達していない人たちというのは、例えば2級の人が3級に上がったとしても、給料も上がらないし、モチベーションが上がるかという、級が上がってもモチベーションが上がらないという、そんな状態になるので、せめて低いところにいる人を救えるような、何かそういった制度の見直しができないかなというふうにも思ったりもする。みんながみんなそういうわけではないと思うので。ちょっとやっぱり比率的に見ても、最高号給に達していない方も結構いるので、今後、今は言わないが社会人枠、採用年齢も上がってきているので、出るかどうかわからない、前歴加算したら結構すぐに届いてしまう人も多いかもしれないが、中には55歳で、まだ3級の真ん中ぐらいにいるという人も出てくるかもしれない。そんなことを思うとその辺りの方が、いわゆるモチベーションを下げないためにも何か特例的な部分でも。一律にというふうには多分難しいかなというふうにも思うので、そういった特例的なところで対応できないかなというふうにもちょっと思ったりしているがどうか。

(市)

言っている中身というのは、全然理解はできないというふうにも思わないが、すごく難しいのが、かたや最高号給にいつってしまったらいつってしまったで、そこで止まってしまう問題があつて。いつてなかったらいつてなかったで、という話だと思うがどっちにしたいかという話である。最高号給にいつた方がいいと思うのであれば、号給は短い方がいいだろうし、いかせてあげたらいいだろうし。どちらかという、もともと今の大阪市の給料表というのが、早く最高号給に到達する方がいいのではないかという思想で作られていると思う。おそらくそこでも労使間の交渉のうえかと思うが、早く達するような給料表になっていて、それは職員にとってもモチベーションやメリットもあることだと思う。かたや、早く行き過ぎた結果今最高号給に滞留しているという話が出てきている中で、達する制度にしたら達したで滞留の問題だとなるし、いかなければいかなかったでそれはそれでとなるとすごく難しい。今の大阪市の考えでいうと、国・他都市の制度もあるし、世代間の給与配分の適正化というものもあるので、一定昇給抑制は必要である中で、そこで止めてしまうのではなく、割合がどうかというもあるが、一定上がる余地というのは残している。頑張つて上位区分をとれば上がれるという余地を残したりであるとか、勤勉のメリハリのところで、もちろん上位区分をとればそれなりのメリットがある。そういったところで、55歳で昇給が止まっている方についても、頑張つて上位区分をとった場合にはそういったメリットがつけられるような仕組みにはしていると考えている。

(組合)

人事評価のところ、一定その人事評価は55歳という年齢では切っていないが、いわゆる昇給に反映する部分は55歳で切っている。人事評価を55歳で切るのは難しいか。

(市)

難しい。

(組合)

例えば55歳以上で評価するとか、相対化するとか。評価基準は変えない。評価基準は、皆一緒に評価基準としてやって、相対化する時にグループを分ける、その級の55歳以下の部分と、その級の55歳以上の部分で。一定数割合が多分出ると思うので、この間聞いていた16.5が単純に25になるはずだと、単純に計算すれば。昇給を55歳で起点として切るのであれば、僕はその相対化を55歳で切っても変ではないと思う。正直55歳以上の人たちで相対化しようと。だってそこで抑制するのだ

から。同じステージで同じ区分をとっても昇給が違う。でも、55 歳以上のところを同じステージで相対化を。相対化に賛成しているみたいであるが、そもそも 55 歳以上のところで相対化することで、何か割と納得できるかという気はする。なんかそんな工夫とかはできないかなと思う。

(市)

どこをスタートと考えるかではあるが、今の評価制度というのは給与に反映するというより、その手前にまず評価制度としてあるというところの中で、どういった相対区分がいいのかというので、各給料表の各級ごとというところで相対というのを取っているというところなので、それを給与反映がこうするから、こっちの元を変えるというのがなかなかこちらとして発想がしづらいところになるのかなというの少し思う。言われていることはわかるが。

(組合)

評価自身は動かさないが、給与反映にかかる相対区分を変えるだけなので。だから評価自体は基準も変わらないし、そこで同じような基準、絶対評価をした上で。その要は並び替えのグループを分けるだけかなと僕はちょっと思った。何かそういう工夫ができれば。持ち出しは増えるのか、一緒に、理論上は。

(市)

今と比べるとどうなのかというのはあると思うが、今と比べると、それでいうと、若手の方が上位を取られているというところが必然的にちょっと減ってしまうのかなと。

(組合)

要するに 55 歳以上のところの部分を取っているイメージであるから単純に。

(市)

そうである。別に年齢に応じた相対制度にしていけないのでどこが取るかというのは単年度の結果でしかないが。

(組合)

正直いろいろこちらもどういうやり方がいいのかというのは考えながらやっているが、実際今回定年延長で本当に 55 歳以上の人のモチベーションがやはり保てない。10 年間抑制されるというようなところで、もちろん号給延長というのは一つのモチベーション向上の要素になるのかもしれないが、根底にあるいわゆる昇給抑制がどうしてもかかってくる。さっき言っていた最高号給に今すでにいる方については、行政職でいえば約半分ぐらいいて、技能労務職で言うと 7 割ぐらいいると思うが、その方達は少なくともこの何年かは昇給できるようにはなる。残りの方というのは、やっぱり行政職で半数近くいる。技労で言うと 3 割弱いる中で、その方たちは少なくとも 10 年間、今と同じである。今と同じ制度の中で、単に 10 年になったということだけなので。何か士気が上がるようなものを考えていただけたらなというのが正直な思いである。10 年抑制されるというのは非常に大きい。しかも 55 歳になってから、10 年間止まるというのは大分大きいと思う。5 年でもう今すでにいるいろいろな言われている中で、今僕が言った話が全部ではないとは思いますが、他の方法も含めて検討いただきたいなと思う。難しいのか。いい案と思ったのだが。

(市)

先に評価を考えてしまうと、評価制度としてだけで考えたときに 55 歳で線を引く理由というのがない。給与反映が結果論だとするのであれば。それか給与反映から逆で考えるというその逆輸入をしないといけないという、かなり大きな考え方の転換をしないといけないのかなというのもある。

(組合)

こちらとしては反映の仕方が 55 歳で一定区切りになるから、55 歳からはもう間違いなく 1 号給上がるには上位の第 1 区分、第 2 区分。それまでだったら、5 上がったとしても次の年リセットになるという形である。だから一定区切りはあるのかなと私も認識としては持っている。給与反映はしている、実際のところ、55 歳以上についても、生涯賃金ベースというところの。

(市)

要は 1 号給とか上げた後にリセットしないというか。

(組合)

そのまま上がっていくという形ではないか。

(市)

そうである。昇給号給数の調整が働かないようにしているということである。

それはどちらかという 55 歳以上の方のモチベーションのためにいうところがある。それ以下の方と同じように上位区分をとって 1 上げて、翌年に戻した方がもしかしたら下の人とは、制度上の面は合うかもしれない。標準がゼロというのもあるし、上げて、そこであえて翌年度、上位区分とったものを落とすということはないで、上位区分とったらそのメリットを。損するわけではないので与え続けるというか。それはどちらかという、なかなか求めている答えにはなっていないかもしれないが、一定その 55 歳以上の方のモチベーションを考慮してそちらのほうに制度設計をしたというつもりである。

(組合)

その抑制自身が、なかなかひっくり返すのが難しいのであれば、僕がさっき言ったみたいになるべく上位区分を取りやすい制度にするというか、55 歳以上の人たちだけで相対化することで。上位区分の人しかももちろん上がらないというのは残しつつも、今と比べれば多少上位区分が取りやすくなるのではないかというふうに思ったので。制度をひっくり返す、先ほど市側が言ったように見方が給与反映側から見てしまうから、考え方を変えないといけないというのわからないではないが。大きくその制度自体を、もちろん人事評価制度も変える必要はないし、その給与反映の仕方を少し変えるという、相対化の仕方を少し変えるということだけだからもうあんまり大きな変更はないのかなというふうに思ったりしたのだが。ちょっと先ほど市側も言っていたように最高号給のところの号給増設と 55 歳昇給停止というのは、一定別の課題ということであるが、やはり今回の定年延長と号給増設、合わせて 55 歳昇給停止、55 歳以上の職員の方がそれを受けて、引き続き 55 歳昇給停止が残るということに対してのやっぱりモチベーションということである。課題としては別なのだろうと思うが、延長もされる、号給増設もされるが、55 歳以上の職員の方はそこに対して、モチベーショ

ンが果たして上がるのかと、号給増設だけで。やっぱり大きいのは定年延長の方が大きいと思う、パンチ力があるので、55歳以上の方にとっては。そこに合わせてやっぱり55歳昇給停止というのが出てくるので。そこはやっぱり引っかかる場所である。先ほども言ったが、まだ最高号給に達してない方もたくさんいる中で、そういった方、先ほどの繰り返しになるが、最高号給の方は号給増設の恩恵を受けるがそれ以外の方は、もちろん上がっていけば恩恵を受けるが、多分、今55歳以上の人が恩恵を受けること、最高号給に達していなかったらあんまり恩恵を受けにくいと思う。最高号給に達していたら、5年分だから。55歳の方が65になる時には、多少足かかるぐらいかもしれないが、最高号給に達していない人は、その号給増設されたところまで届くかどうかわからないので。やっぱりちょっと認識が違っていたと言っていたその人事委員会のところの意見の中で、55歳以上の職員に対してという表現を我々はやっぱり。総務局は60歳以上の方に向けて号給増設だと言っていたが。我々としては55歳以上の職員に対してという、そういうふうにとらえているので、55歳以上の職員の方に対してモチベーションを保ってもらおうと思うと、号給増設だけでは行政職給料でいうと半分の人しか恩恵を受けないということになるので。そこは、今一度、55歳以上の職員の方の気持ちに立って考えていただけたら。非常にやっぱり切である。先ほど言ったようにその事務転や主事さんの方も多くいて、55歳以上の方が多くいて、今後さっきも言ったが採用年数が上がってきているということも考えると、55歳の段階で給料が上がらない、この最高号給の達しないところで上がらないというのは、非常に切な思いが、普段聞いているので。そこはもう少しこう歩み寄っていただけたら。回答もそうである。結局一番初めに回答出てきた時に僕も申し上げたが、やっぱりちょっと55歳以上昇給抑制のあれは困難であると。昇給抑制については国等の制度を鑑みて廃止は困難であると、この一言でというのはやっぱり我々の思いからするとその人たちのことを考えてくれているのかなという回答になっているので。回答案も含めて何か考えていただけたらありがたいかなと思う。

(市)

ちょっとお話をいただきまして、回答案の方をなかなかお求めの感じにはなかなかこう、国、他都市の状況、人事委員会から言われている状況から前向きにやっていくみたいな回答というのは難しいが、ちょっと回答自体がこの間ずっと同じような回答をさせていただいている。少し雑というか、国がやっているののでやりますみたいになってしまっているのかなと思うので、少し回答案を整理だけさせていただき、この間お話いただいている内容と何も変わらないのかもしれないが、国がやっているのので無理であるといった一言しか書けていないような状況であったので、なかなかこの回答案について、今後ちょっと議論の中で市側は国がやっているのので無理であるとだけ見えてしまうのもあんまりかなと。国がやっていることにも理由があるし、こちらとしても導入した理由としても世代間の給与配分の適正化という形で一定理屈を持ってやっているという思いがあるし、それを人事委員会の方も一定均衡していると言っているというのもあるので、なぜこれを実施しているのかというところは少し丁寧に追記をさせていただきたいと思っている。定年延長の本交渉でお話している内容と同じことを字にただけではあるが。

(組合)

世代間の給与配分の適正化の観点か。結局、上から取って下にまく、ちょっと言葉は雑であるが。

(市)

要はそういうことである。国がやっているのもそういうことである。民間と比べて55歳以上が公務員は高いからそこを押さえて。結局総原資というのは決まっているので。

(組合)

下に回せますよってことだな。

(市)

若年層に回していますってこと。

(組合)

脅してみたいであるな。お前ら上げて若い子上げなくていいのかみりたいな。でもおっしゃっている意味はわかる。

(市)

ちょっと説明はこの間少し雑だったかなという部分もあるので、ちょっと理由のところを踏まえて書かしていただきたい。

(組合)

せめて平均水準の人達を救えるような形のもがまた今後の部分で展望がもしあるのであれば。言えないのはわかるが。民間水準より上の部分に55歳はあるのだから抑制する、高止まりのところを抑えるという、言っていることはわかる。一方で、職務職責でいえば例えば私なんかで54歳で係長になったとして、55歳になって昇給停止になったらモチベーション上がるのかと。多分、係長級の水準より多分低いところに張り付くと思うので、そうなった時に1個ずつ、50歳に上がっていたら4個ずつ上がっていくところ1個ずつと言ったら、モチベーションの部分と平均的な部分55歳の水準。全体でいえばどうかはちょっとあれだが。

言いたいことは一律なのかということで、55歳以上の人がこれまでだったら多分年功的なものだから、ここにいる人は大概55歳以上の人だというのがあったがちょっといろいろこの間、制度も変わって採用も変わってとなった時に、いわゆるこの年齢構成が少し変わってきて、概ねそうであるが、さっきのこの数字でも言っても今半分ぐらい最高号給に行っていない人がいるので、やっぱりその比率というのも変わってきている中で、さっき言ったみたいに平均水準より上の人がいいとは言わないが、どちらかという下の人達がどうしてもモチベーションが上がらないというのも事実としてある。そこをどちらかという我々は問題視をしている。最高号給にいつている人がいいとは言わないが、まあ最高号給にはいるのだから、という話にはなる。そこと比較したときに、いわゆる民間と比べても高いから抑制している、これは理屈が合うが、やっぱりそこに到達していない人たちも、一律的に合わせて抑制されるというのはちょっといかがなものかなと。その割合も増えてきているというところを言いたい。もちろん書いている内容も理解できるし、そこに関してはあくまでそのいわゆる水準が高い人達に向けてのことなのだろうと思う。

(市)

個々人いろんな人がいる。

(組合)

技能のところでも、今若い子なんて、1級の最高号給にすら到達できない子もたくさんいる。そういう子からすれば55歳昇給停止抑制がある中で、号給の増設があったところで、その子らからしたら絵に描いた餅だとしか取られていない。この間も大阪市技能労務職はかなり安い給料表の中で、そこでも頑張っている子らのモチベーション維持向上のために、やはりそのたとえ今現行で若い子らが本当に1級の最高号給に到達するぐらいまでは上げてあげないといけないうし、この間、技能のところでも採用がまだある中で、いざ入って来るは自分が入って給料表を見たなかで、どうも先を考えて見るわけである。これだけ頑張ってもここまでかいつけるのとなったらやっぱり離職率というものもなってくるだろうし、そういったところ、いざ大阪市として採用したのであればやっぱりその責任もって65歳までの雇用が必要であろうし。そういったことを踏まえても改善が必要かなと考えている。

(市)

最高号給にいった方がいいか、いけない方がいいかというのは。

(組合)

そこは早い、早くないというか、当時ともちろん構成が変わってきていると思う。だから、いったらいったでと言うのもわかるが。

(市)

いったらいったでどうなのかという話をずっとしてきているではないか。

(組合)

そこで最高号給滞留者の問題が出てくるのは出てくるが、かといって、そこに到達しない。割と年齢が行っているのに到達しないというところは、そこはそこで僕は課題だと思う。そこにすらいけない。

(市)

でもいったらいったで課題があると言われる。

(組合)

それは滞留が出ることである。制度の課題でなく、給料表の課題で。どう言えばいいか難しいが。だからそこからまだ上がれない。上位級にもまた上がれないから滞留するわけで要は。天までいけば。

(市)

最高号給にいかがいかまいが、昇格すれば上がっていくので。

(組合)

上がる。でも当然途中から上がる方もいるし、最高号給に行っても上がらない方もいる、上位級に。その上がれないという問題もまたあるそれはそれで。だから滞留する。ではどうしたら上がれるのかといったら上位級の枠の問題とか出てくるが、枠といえば管理運営事項になるが。そこも含めて、途



中から天までもいけないのはもうなぜなのか、途中で55歳で止まるのかというところで、さっき市側が言ったように、いわゆる総合的な人給制度と55歳とはまた別問題であるのと、我々は違うスタンスは。昇格も昇給も給料表も55歳昇給抑制も全部ひっくめて総合的な人給制度で課題があると思っているから我々のスタンスとしては。だから総合的である。

(市)

そこはちょっと違うと思っている。課題自体が給料表もあれば昇格もあれば55歳もあれば、いろんな課題があるということ自体はもちろん理解している。いろんな課題をそれぞれの項目で要求いただいて、議論をさせていただいてというのかなというのはもちろん理解はしている。総合的な人事給与制度という少し抽象的な概念かもしれないが、やっぱり総合的な人事給与制度というのは、もともと平成26年あたりに人事委員会から言及があった話だと思う。そもそも最高号給に到達する職員はという話で出てきている問題だと思う。総合的な人事給与制度というのはあくまでも最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持向上の問題なので、もちろんそこには昇給もあれば昇格の話もあればというのは理解している。あくまでも最高号給滞留者のモチベーションの問題だと思っている。55歳の問題というのは、無いというわけではないが、それはそれで特に定年延長もあるので、またそこで10年というのもあるので、それはそれであるというのは認識しているが、総合的な人事給与制度としての課題とは別だと思っている。文言としては総合的なといえば全部いけるが、そこはそうではなくて、もともと入口が最高号給に滞留する職員の問題であるし、この間の議論としてもそこに対する解決策としては号給の増設と昇格のこの2点で基本的には議論をさせていただいている。最高号給に到達しない問題というのは総合的な人事給与制度ではなくて、そもそも給料表の話なのか、昇格の話なのか、昇給の話なのか、相対評価の給与反映の話なのかでいろいろもちろんあるが、この間にしている総合的な人事給与制度という課題とは別であると思っている。総合的な人事給与制度に関しては、今回、号給の増設という形をさせていただくということで、それとは別で55歳の昇給抑制があり、定年引上げもある中10年になり、昇格もないというのは、それはそれでももちろん議論としてはあると思っている。要求項目として別と思っている。

(組合)

それは言っているとおりだと思う。切り分けて書いているぐらいなので55歳昇給抑制の関係は。言っているように総合的な人給制度の入口が最高号給滞留者ということなので、そういう対応、今回も号給増設。それはそれでももちろん我々わかっている。とはいえ、本人たちにとってそこは関係ない。あまり関係ない。

(市)

組合交渉としてどこで要求いただいて、どこで我々が回答していくかという話なので、それはもちろんわかっている。

(組合)

だから、先ほど市側が言ったように、早く上げる上げない、上げたら上げたでというのは、最高号給に達するまでに抑制されても仕方ないと思う人はいない。早く上げる制度にすれば最高号給の課題が出てくるという、その議論は、いわゆる55歳以上の方たちは何も関係なくて、我々はさっき言ったのは、結局一律的に、その低い人も高い人も、同じように抑制として取り扱うことが、ちよっ

と問題あるのではないかというところなので。決して組合と人事との関係、課題のあり方、そこはそこであるが、やっぱり本人さんにとってはそんなやりとりなんか全く関係がないので。さっきも言ったが、やっぱりこの実際 55 歳で最高号給にも達していなくて昇給抑制される方の立場に立っていただいて、是非とも、そこを検討いただきたいというのが我々の思いである。いろいろ課題としては、ここでいろんな課題を取り扱うので、多少ごっちゃになるようなところもあるのかなというふうに思うが、本人たちにとってはもうそれぞれの、最高号給の滞留問題はあんまり本人たちには全く関係ない話ではあるが、それぞれ課題として分けられていたとしても、本人たちにとっては一緒なので。どうしても難しいと言っている意味も理解はしているが。一つそこは、昔だったら、上にしか 55 歳でいなかった人が今や真ん中付近にもいっぱいいるという事実は事実としてあるので。いわゆる民間と比べて水準が低いところにも 55 歳以上の方たちがいるということをご理解いただいて。もう事実としてあるので理解いただいているかもしれないが、そういう方たちの執務意欲の維持向上を図れるような制度設計、そこがいわゆる総合的な人給制度のところにかかってくるのでなかろうかと思っているだけで、市側の言う最高号給滞留問題がイコール総合的な人給制度であるというのもわからないではないが、我々はそれも含めて総合的な人給制度の構築ではなかろうかというふうに思っている。そのところはお互いちょっと立場があって理解するところが違うかもしれないが、我々が求めているのはそういうことであるということである。ちょっと話があっち行ったりこっち行ったりするのでまとまりにくいとは思いますが。

ちょっと今日はその部分 55 歳の昇給停止も含めてという部分でお話させていただきたかったの。一定我々が求めているものというのはお伝えてできたのかなと思っている。昨日今日出てきた課題ではもちろんないと思っている。この間もやってきた課題かなと思っているので、引き続きご検討いただけたらいいのかなというふうに思う。

ちょっと 10 番について、令和 2 年度からはというところと令和 4 年度からとあるが、ちょっと令和 2 年度からというのが唐突になっている中で、技能職員のエリアに関してはとかの記載等が必要ではないかと。ちょっとわかりにくいかと思う。頭は技能の関係は、令和 4 年度以降は全体に関わる問題なので、ちょっとここはわかりにくいかなというところを中で話をしていた。

(市)

2 級班員を作ったというところが回答の最初に出てくるが。後ろは職員全員に関わる評価のことを書いて、手前が技能労務職だけのことになるのでというところか。例えばそれで言うと、技能労務職 2 級への昇格条件の改善としてみたいな前垂れがあった方がわかりやすくなるかなというところか。手前の 4 ポツ目のところで人事として昇格の回答をしている部分があるところで、技能労務職 2 級への昇格条件の改善として、令和 2 年度より業務主任を補佐する役割等を担う 2 級班員を必要に応じて設置しているというような表現を使っているところもあるので、それとちょっと同様の表現に合わせるようにする。

(組合)

人事給与、本給手当厚生も含めて一定事務折衝段階ではこれでというふうに思っている。次はもう小委員会ところで上げていきたいなと思う。よろしく願います。