

市総務局人事部給与課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和4年12月26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）

そうしたら、ただいまから、小委員会交渉を始めさせていただきたい。

賃金確定要求のうち、給与改定に関わる項目については、11月8日に提案をさせていただき、合意をいただいたところである。

その他の要求項目については引き続き協議を行ってきたところである。

本日はこの間の事務折衝における議論を踏まえ、具体協議を行ってまいりたいと考えているので、よろしくお願いします。

お配りをさせていただいている資料に沿って、今年度の回答のポイントとなる項目について、抜粋して説明をさせていただく。

なお、要求内容の読み上げは省略させていただき、基本的に所管課長から回答するが、複数課に跨る項目については、まとめて回答を行うので、よろしくお願いします。

まず、要求項目1番等の給料表については、11月8日に提案したとおりである。

また令和5年4月以降の再任用の職員に係る給料表については、別紙のとおり改定することとする。

3番の初任給基準についてであるが、獣医師に係る初任給調整手当については、別紙のとおり改正することとする。

4番（6）の55歳以上の昇給停止についてであるが、55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点から踏まえ、実施しているものであり、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。

10番の総合的な人事給与制度についてであるが、令和2年度からは、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おり、令和4年度からは人事評価の給与反映を見直し、勤勉手当のメリハリを強めており、最高号給に滞留する職員のモチベーションの維持向上に繋がる取り組みを実施しているところである。

給料表につきましては、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。

18番（2）の高齢期の働き方については、定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業などの制度を導入することで、高齢期の働き方について選択肢の幅を広げることにつながることを認識しているところであり、制度導入後は運用実態の注視・把握に努めていくこととし、安全衛生や健康に配慮しながら、安心して働き続けるための職場作りについて継続して協議をして参る。

その他、勤務労働条件に関する様々な要求をいただいているところではあるが、回答は資料のとおりであるので、よろしくお願いします。

(組合)

先行して、先に一時金なり月例給のところ判断をして以降、事務折衝、かなり回数を重ねてきた。

今回何点かご説明いただいた点で、質疑をさせていただきたいが、まず号給増設のところ、5級以下の級において、令和6年4月1日から実施ということで今回提案の内容も示されている。この間市労連の交渉の中で、この号給増設の点も含めた総合的な人事給与制度の構築を求めてきた経過からすると、当然の中身であるというふうに認識をしているが、実施時期の点、いくらか事務折衝の中でもあったが、小委員会交渉の場であるので、翌年ではなくて、令和6年の4月1日の実施という、この点について少しご説明いただけたらと思う。よろしく願います。

(市)

今年、人事委員会の勧告において、具体的に定年引き上げに伴う昇給機会の確保の必要性ということと言及があって、具体的に号給延長というところが、触れられたところである。ただ、これまでの基本的な認識っていうのは変わっていないというふうに考えており、現在の給料表の構造というのは職務給に沿っているというふうに言及をされているところである。元々人事委員会は号給延長には否定的、慎重的な立場であって、今回この定年延長がなければ、こういう言及がなかったものというふうに認識をしている次第である。今回の人事委員会の意見に沿って、号給延長を実際に実施するということを判断して、時期については、定年延長の影響がある、例えば実際に61歳になる年度の4月に昇給が可能となるように、令和6年4月というふうに時期を設定、提案させていただいた次第である。今回定年引き上げに伴う昇給機会の確保が目的ではあるが、この間の最高号給到達者のモチベーションの向上、ご議論いただいて、協議させていただいた総合的な人事給与制度の構築、これらの協議の経過も踏まえて、昇給の対象者っていうのは、60才以上に限定することなく、すべての職員を対象として、8号給延長ということで判断をして参った。

(組合)

いくらか勧告の中で触れられて、当然人事委員会の報告の中でも、定年引き上げに伴うというような記述があるが、55歳以上のいわゆる執務意欲の向上というところもあるので、いくらかここは組合側のその文言の解釈の点はあるかというふうに思っている。とはいえ、やはり一時的な対策であるっていうようなところは否めない内容かなというふうに思っている。その点は十分そこはご理解いただいて、この間申し上げている、やはり総合的な人事給与制度の構築に向けて、改めてそこは要請をさせていただきたいというふうに思っている。いずれにしても改めてまた交渉の中で、諮っていききたいというふうに思っている。それから、ご説明でも触れられた55歳昇給停止のテーマ、非常に長期間にわたってお

り、高齢層職員のモチベーション低下というのは、やはりあるのかなというふうに思っている。いわゆる世代間の配分の点ということで今回回答の中でもされているが、採用者の年齢層も非常に幅広くなっており、職種の変更なり、事務転というところも、制度としてやっぱり実施されてきて概ね10年になろうかというところあるので、この点についていくらか少しご説明いただけたらと思う。

(市)

55歳以上の昇給抑制の取り扱いであるが、この間定年延長の導入に際しての協議の中でも、触れさせていただいたとおりであるが、やはり昇給抑制をやめた場合には、平均給与が上昇して、ご説明したとおり世代間の給与配分の適正化というところに影響が生じる、あるいは民間との均衡という、年齢階層別の給与水準、特に50歳代後半層の給与水準というところの均衡が崩れるという課題があるというところである。先ほどご紹介いただいた10年前と比べてっていうところで、確かに社会人採用の方が増えてきたりとか、あるいは技能職からの転任という方が増えてきているという状況は承知をしている次第だが、この55歳昇給抑制の取り組みっていうことが、国からの要請を受けてやっているというところもあるし、今回定年延長導入に際しても、改めて国の方から昇給抑制の実施をするようにという通知も出ているところであり、そういったところから、この見直してというのは困難というふうに考えている次第である。

(組合)

一定、今回追記いただいている世代間の層の、各層の配分の点ってというのは、そこは理解をするところであるが、やはり年齢に応じて、一律的に抑制っていうところはやはり、こちら側としては公平性に欠けるのかなというところがある。ここについては、この長期に渡ってなかなかこの廃止に至ってないという状況については非常に問題あるというふうに思っているので、ここは引き続き今後交渉の中でということになるが、改めてこの55歳昇給停止の廃止については、方策の検討も含めてお願いをしながら廃止を強く求めておきたいというふうに思っている。それからあと、人事評価制度のところ、この間市労連的にも絶対評価とその相対評価の不整合のところについては指摘をしてきていて、同じような制度を先行実施している大阪府のところ、これは昨年の勧告でもそうであったが、今年度もいわゆる下位区分の分布割合の固定化の見直しなんかも言及されていて、この点について現段階で何かお考えがあれば、お答えいただければと思う。

(市)

評価制度そのものについては、毎年所属及び職員に対して実施しているアンケート結果、それから人事委員会も出される意見等も踏まえながら、できる改正というのを繰り返しやってきているところである。先ほど回答のところにもあったが、今年度から制度内容も少し

変更しているのです、そういったところのアンケートも今後また取りながら状況を見つつや
っていき、必要な改定は、管理運営事項になるところではあるが、主体的に改正等やってい
くというものになると考えている。

(組合)

相対評価結果の給与反映は、立場的には、そもそも廃止を求める立場は変わっていないが、
引き続きアンケート等も実施をされるということなので、制度改善を改めて求めておきたい
というふうに思う。

何点かあり、災害時の対応のところ、これは所属ごとの取り扱いの相違の点については、
事務折衝の中でも、それぞれ所属からの対応要請に、応えていくということで、説明もいた
だいているが、退勤時における特別休暇なり、勤務体制のあり方のところはまだ具体の回答
のところまでは至ってないというふうに思っているのです、この辺りは引き続き継続した協
議をお願いをしておきたいというふうに思う。

それから、業務上の交通事故の点であるが、失職に関する分限基準の特例設置は困難だと
いうことで、同様の回答いただいているが、やはり言っても業務上ということであるので、
そこは事故の状況なんかも考慮した対応が必要だというふうに思っている。これは当然優
秀な人材を離さないというところもそうなので、ここについては、なかなか説明もいただい
ている他都市なり、状況あるかと思うが、ここは積極的に検討いただくよう要請をしてい
きたいというふうに思っている。

それから、超過勤務時間の縮減の点、これは勧告の中でも業務量に応じた適切な要員確保
というところも言われている。

これ10月の小委員会交渉の場でも少し申し上げていたが、適切な勤務時間の管理もそう
なのだがやはり現状の職員数がどうなのかっていうところあるかと思うので、これは業
務執行体制の構築の点なので、単組での取り扱いになろうかというふうに思うが、引き続
きよろしくお願ひしたいというふうに思う。

最後に会計年度任用職員のところ、今回全国見ても、勧告の中で期末の引き上げという
ところが大阪だけだったかなというふうに思っているが、引き続き賃金水準の改善も含め
て、これはおそらく次年度以降、国のところでも出てくるかなと思うが、勤勉手当に関する
法改正の点も少し動き出るかなと思うが、勤勉手当の支給も含めた改善については引き続
き継続して、ご協議いただきたいというふうに思っているのです、よろしくお願ひしたいと思
う。

4点ほど申し上げた点でもし何かあればお願ひしたい。

(市)

最後の会計年度の勤勉手当の部分については、我々も総務省の動きというのを注視して
いるところであるので、またその辺の動きがあれば、引き続き協議させていただきたいと思

う。

(組合)

いくらか皆さんの方から何かあればお願いしたいと思う。

再任用の給料表に関してなのだが、教育職だけ引き上げがなかったということで、来年度はまだいいが、再来年度、いわゆる定年延長組と暫定再任用が混ざったときに、暫定再任用の方が給与が低くなるアンドボーナスも下がるということで全く同じ職をしながら、二重の給料ラインができてしまうというふうな部分で、ちょっと不安に思っている。2級と特2級の最高号給の差は、9300円しかないのだが、再任用になると、これが2万以上開く、それはおかしいなというふうに受けとめている。特2級の方はほぼ7割水準になっているのだが、2級の方が66%に抑えられている、わけがわからないというのが1点である。

もう1点、福利厚生についてなのだが、18-1のところ、国において公表された福利厚生施策のあり方に関する研究会報告書の内容に留意するとともに地方公務員法第42条の趣旨を踏まえということで、確かに職員の健康、メンタルヘルスについては、一定評価できるかなと思っているが、研究会報告書に示されている自己啓発、あるいはコミュニケーション活性化とリクリエーションについては、なされていない部分があるのかなというふうに考える。以上である。

(市)

今ちょっとお話いただいた教育職の給料表なのだが、再任用の方について支給の割合というふうなもの、国なり他都市の状況を鑑みて設定していた。その結果として教育職給料表については従前の給与制度改革を行っていない等も含めて、国基準に準拠した再任用の給与水準というふうに設定させていただいているので、今回改定を見合わせたというふうなことで考えている。また二重の給料というような点については、従前からの本務と再任用の関係というのがあるし、今後10年間、暫定再任用というような形での暫定期間が設けられるわけだが、その辺について、何らかの対応が必要な場合は、また、検討していきたいと思っている。福利厚生のところについては、従前どおり教員の場合につきましては大阪府の制度に基づいて行っているというのが引き続きの部分であるので、その辺について大阪府の方と連絡取り合いながらやっていきたいと思う。

(組合)

再任用職員に係る給料月額改定率を新たに出していただいているが、勧告に基づいて、府であったか、そこでこうやられるということで全然悪いことではないとは感じているが、何か理屈が、率直な感想なのだが、どこ見ているのかなど。かたや再任用さん70%、定年延長組の70%になるところに、低いところをあげるわけだろう。

(市)

そうである。

(組合)

再任用でない現職の現行で職責を持たれている、延長される人が 7 割に下がっても、再任用下がってもならないわけだろう。

(市)

そうである。

(組合)

なんか、いささかちょっと、えっという気は素直に感じる場所である。定年延長の引き上げの関係は、一定の判断をされているので、そこを今からとやかくってという気はないが、これはこれでいいとしても、何かすっきりというか、なるほどなってロジカルにも考えづらいというか、何かそんな気がしている。定年延長始まったわけではまだないから、例えばこれから定年延長始まって、その現職定年延長した人たちの職責なり実績とか実態とか見たときに、改めてやっぱりそこは、これではいけないなってなったときに、今回急にこういう形でも変更できる状況、給与改定とは別にということになっているだろうから。そこはちょっと入ってから状況を見て、もうこれ決まりなんだからということではなくて、少し実態を検証していただいて、やっぱりこれはこれだけの、必要なものやってというふうになったときには、検証していただく課題かなというふうに思っている。特に技能の一級のところが、確実に、その他の給料表のところにもいくつか出ているとは思いますが、そこら辺がどうなのっていう定年延長の話とは別にこれが出てきたことによって、率直に感じたので、引き続きそこは検証もしていただいて、改善すべき点が出てきたときには少し、改善していただくようお願いしたいなと思う。

(市)

定年延長の部分については、当分の間、7割水準ということになっているので、今後、定年延長が制度完成するまでの間で、60歳前の給与水準の給与カーブの議論もあるし、民間の、定年制の定着度合いとか、従業員の方々の給与水準の民間と公務員との比較っていうところもあるので、その辺の議論なんかも、もちろんそこは本格化していくということで、注視はしていく。今後またその辺、動きがあれば、協議させていただきたい。

(組合)

当分の間とおっしゃるけど、今現状がなかなかやっぱり、特に技能職の1級は非常に給料が抑えられているのでそのしんどさっていうのもあるし、給料の交渉の時言わせてもら

ったけど、やっぱり、55歳以上の部分の昇給停止の部分とか、今回の定年延長で8号級延ばすという判断をされたのは、それはよしとはするが、でも相対的にはなかなか低い水準なので、55歳での給料の時で止まって、ちゃんとお飯食べたらいいたが。それほどの給料表とは思えない、技能職の場合は。じゃあ上に上がれる2級へは、給料表はそれ仕方がないよっておっしゃるんだったら、やはり上抜ける方法を考えてくれと、当時言ったと思うのだが、でもやっぱり、その部分の回答かってなかなか、技能労務職2級への昇格改善という部分も、これ市従さんの部分も踏まえて水道局は何も触れてないが、もうこの間何か業務主任補佐する役割というようなところも、水道局は何も改善されてないので、長らく今のままでね、なので、何かプラスになったようなところが見受けられてないので、相対的になかなかやはり1級の最高号給にたくさんの方がおられるという状況は変わらないというふうにあるんで、やっぱりそこはやっぱりいろいろやはり方策をね、検討してもらうのがやっぱり使用者としての務めかなと思うのだが、なかなか国やとか、他都市でばっかり比較されている。そこと一緒に生活しているわけではないので。一方、府の部分が再任用で7割、%いうたら勝手に再任用の給料が上がるというようなところは利用されるので、もうちょっと目の前におられる職員をね、実際見ていただいて、ちゃんと暮らしていける、55歳の昇給停止が仕方がないのは仕方がないで、55歳のそこそこ食べれるような給料まで持ってあげるような給料に変えるんやとか、それかそれが無理やったら上に上げる制度もっと拡充するなりとかいうような方策はあると思う。総合的なという部分で、もうちょっと、このあり方を見つめ直して欲しいなと思う。

(市)

技能職員、2級のところ、確かに2級班員という形ではこちらの方では作らせていただいているけれども、今年度も必要であるというところでは人数については募集もかけてということを見せていただいているけれども、そういった制度を始めて数年というところである。

水道局としてはどうか。

水道の方に関しても、現状の業務との関わり等あるので、引き続き市全体の分と合わせて考えていきたいと思っている。

(組合)

そうしたら、いくらか質疑もさせていただいて、最終的な交渉の場ということになるろうかと思うが、年変わってからなるろうかと思うが。

改めて、市労連の交渉の中で、取り扱いをしていきたいというふうに思っているの、よろしくお願ひしたいと思う。