

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5年11月29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）

事務折衝ということでよろしく願います。まず、給与課の本給部分をさせていただいて、その後、メンバーを入れ替えて人事グループと引き続きさせていただくということで願います。早速だが、例年お配りしている資料やいただいている要求書に対する回答案、たたき案というか、そういったところの資料をまず配らせていただいた上で協議させていただけたらと思う。

（組合）

はい。

（市）

例年どおりだが、最高号給の比率の資料になっている。1番目が行政職給料表2級、3級、4級の資料になっており、2級で言うと、昨年度からだが、令和2年度をピークに少し減少傾向になってきているかと思う。3級で言うと、昨年度と変わらず増加傾向ではあるかというところで、もともと号給増設前の平成27年に21%程度あったので、もう少し上がる可能性もあるかと思っている。4級については、これまで増加傾向だったのだが、今年度ほぼ横ばいというところで、一定もしかしたら頭打ちになってきているような傾向が見られるかと思う。これらのところについては、昨年度の交渉で号給増設の提案させていただいて、条例の改正をしているので、来年度に関しても、6年4月1日からまた8号給増えるので、一旦この部分は解消されるが、また今までと同じような形で、一旦解消されて、また若い人であれば4、4上がっていくので、また2年で到達するということが起こってくるかと思うので、そのあたり含めてどうしていくかというお話をさせていただきたいと思っている。ざっといかせていただくと、2枚目に技能労務職給料表の資料をお付けしており、ここで1級、2級、3級ということで、まず1級については一定減少傾向にはあるのだが、引き続き、やはり高い水準であるというのは変わらないと、こちらも認識はしている。2級、3級においては、率で言うと減少傾向にあることもあり、一定このあたりは退職の関係もあるかと思うので、一概に言えないところかと思う。1級に関しては、もちろん人の退職もあるかと思うが、やはり2級班員制度ができたことも、この最高号給単位のところからの率のところでは寄与している部分があるかと、こちらとしては考えている。次の資料も例年ベースの資料になるが、55歳以上の職員の状況ということで、行政職給料表適用者と技能労務職給料表適用者において、55歳以上の職員の方々が何人いらっしゃって、右の四角で言うと、55歳以上の職員のうち最高号給に貼り付いている方が何人で何割いらっしゃって、最高号給ま

でいていない人がどのくらいいらっしゃるという資料になっている。技能労務職で言うと、やはり2級班員のところもあり、少し1、3級で最高号給適用者が少し減ってきているのかなというのは、先ほどの1枚前の資料とリンクすると思っている。ざっといかせていただくと、次の昇格状況分析の資料については、資料としては給与課で作っている資料にはなるが、どちらかと言うと昇格なので、人事グループの話になってくる部分がある。こちらで2級から3級、3級から4級、4級から5級への昇格について、最高号給に到達している方、到達していない方で、どのくらいの割合で昇格をしているのか、年齢構成としてはどのくらいの世代の方々、どのくらいの割合で昇格しているのかというところを示したものになっている。数字を昨年度から更新しており、近年の傾向ではあるが、特に2級、3級で言うと、最高号給に到達しているところから上がっている方というのは、割合としては今年度少し増えているような形になっているので、それは最高号給に到達してもモチベーションを持っていたら、試験を受けていただいて、3級に上がっているというような傾向としては見られるかと思っている。年齢としても、51歳以上のところが16.6%となっているので、このあたりも昨年度と比べても少し率としては上がっている。去年が12.7%だったので、年齢が高くなってもモチベーションを持っていたら上がってもらっているというのは、数字としては見られるかと思っている。資料としては例年どおりの更新版になっているが、口頭になるが、これらの平均年齢や平均勤続年数というものも試算はしており、口頭でお伝えさせていただけたらと思う。まず、2級から3級のところの平均年齢については39.5歳、平均勤続年数は13.7年という形になっている。3級から4級については平均年齢が40.9歳で、平均勤続年数は18.0年。4級から5級で言うと平均が48.4歳で、平均勤続年数は27.7年という形になっている。こちらの資料は人事とも共有しているので、また内容に応じて、給与の部分は給与で、昇格の人事マターの部分は人事とまた協議させていただけたらと思う。お配りさせていただいているものでざっといかせていただくと、回答のたたき案という形でお配りさせていただいている。特にこの給料表や、公民較差の給与改定に関する部分については、前半戦で事務折衝も4回ほどさせていただいて、本交渉いただいて、提案させていただいて、回答いただいているところなので、基本的にそのあたりは例年どおりだが、1番の給料表や、そのところについては、11月8日に提案したとおりであるとさせていただいている。2の諸手当については、中身としては手当ラインの部分が多いかと思うが、地域手当の部分については本給になるので、こちらから回答となるが、やはりこの部分については、国の制度等を鑑みると、本給繰り入れというのは困難であると考えている。地域手当については、国の方でも来年度あたり、政令でも10年に一度見直すというのがあり、少し大括り化してという話もあるが、具体的なものがまだ何も出てきていないので、来年度、国の勧告やそういったところも踏まえながら、どういう動きになってくるのか分析しながら、また今後の変更というのはあり得るかと考えている。次の初任給基準についても、11月に提案をさせていただいたとおりとさせていただいている。4の格付、昇格、昇給基準の(2)と(6)だが、こちらについても、(2)については、一定復職時調整については措置を講じている

ので改善は困難とさせていただいており、55歳の昇給停止のところについては、この間、強く要望いただいているのは理解しているが、回答としては昨年度とは変わっておらず、昨年度、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえてという少し説明を入れさせていただいたが、回答としては、そこから変わっていない。おっしゃっている思いというのは、まったく分からないというわけではないが、この間もご説明しているとおり、実施している経過やその効果、他都市等の状況を見ても、どちらかと言うと全部導入する方になっていっている。このあたりの見直しを現時点で行うのは、なかなか難しいと考えているのがこちらの考えになる。5の専門職の給料表についても、先日、11月に提案をさせていただいたとおりとさせていただいている。6の技能労務職給料表についても同様に、11月に提案したとおりで。7番の保育士の給料表についても11月に提案したとおりとなっており、別途、昇格の話は、例年どおりだが人事グループの方からまた回答を示させていただく。9の課長代理のところについても、まず職務、職責のところについては人事グループから回答させていただくが、その協議内容や、回答次第にはなるが、基本的には職務、職責が妥当というような考えをこの間持っている。そういった職務、職責が妥当という前提に立つと、給与制度についても、それに見合った非管理職としての給与制度となっている。それを平成27年4月から実施しているとさせていただいている。10番の総合的な人事給与制度については、こちらについては回答を改めて、次回かその次か分からないが、人事と給与一緒に入った上で、また給料表の部分や昇格の部分含めて、一緒に協議をさせていただきたいということで、一旦、ここは回答を入れていない。その時に回答を、こちらとしての回答案を見ていただきながら、具体的な協議をさせていただけたらと思っている。給与課としては、給料表の部分については、昨年度に号給増設を実施しているという回答は書かせていただく予定と、今時点では考えている。11の一時金の支給方法の改善について、こちら職務段階別加算の話になるかと思うが、こちらについても回答としては例年どおりになるが、平成19年から職務、職責の違いを明確に反映させるために、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要求にすることを改めたところなので、こちらの改正も困難であると考えている。13番の相対評価の給与反映のところだが、こちらについては前半戦で今回、見直しの方を提案させていただき、人事と給与の部分になるが、具体的な回答の方については人事グループの方で回答入れさせていただき、必要があれば、また人事、給与一緒に入ったときに協議をさせていただこうと思っているが、中身としては前半に協議させていただいたところかと思っている。18の(2)の休職者のところだが、傷病手当付加金のところについては、廃止があったという事情はあるが、国、他都市の制度を鑑みても一定の措置は講じているので、支給期間の延長や給与制度として何かこれ以上のことというのは難しいかと考えている。その他、厚生グループの方からも例年どおりだが、回答の方はさせていただくことになる。20番のところだが、こちらについては例年どおり、具体的な回答というものはしておらず、労使合意に基づくものや主体的な決着というものは、具体的なところは他の項目に散らばっているというか、他の項目の具体的なところで詰めていくという理解かと思うので、特にここ

については例年どおり、回答なしというふうにさせていただいている。ざっとになったが、一旦お配りしている資料の説明としては以上となる。

(組合)

さっき昇格のところの平均年齢と勤続年数ともらったが、それを聞いて思ったのが、このいただいている資料の、例えば3、4のところ、モデルの46歳と今聞いた平均とまあまあ乖離しているじゃないか。違う。これは最高号給到達年齢か。申し訳ない。勘違い。

(市)

そう、最高号給年齢。どちらかと言うと、年齢状況のところの平均みたいなイメージ。

(組合)

その関連でいくと、2から3でいったら、だいたいみんな天。そういうわけじゃないのか。39.5歳だったら、この程度で40だったら。

(市)

平均で言うそうだが、2級から3級で言うと、若ければ20代とかであることもある。

(組合)

これは変な話、若い人材が減ったという理解か。そんな感じじゃないのか。モデルでいったら最高号給に40で到達するのに、2から3に上がっている人が40歳って、単純に比較したら、みんな最高号給いってから上がっているというイメージだが、そうじゃない。見ていたら。そうじゃないと思う。

(市)

そう。幅がある。

(組合)

未到達の人が86%いるので。と考えたら、新卒で入ってくる人じゃない人が増えてきたという理解なのか。そういうふうにとれる。

(市)

平均なので、幅が、20代で、29で上がる人もいれば、極端な話、59で上がる人もいるので、そこは幅があるかと。

(組合)

でもその中で8割以上の人が最高号給に到達していないというのは出ているじゃないか。
ということは、このモデルで言う 40 歳に到達しないということは、おそらく新卒、高卒。
これモデルって高卒だったか。

(市)

一緒。どちらでも。

(組合)

そうか。合うのか。

(市)

合う。4年というか。高卒、大卒の4年分だけなので。

(組合)

だから社会人経験されている方の採用が増えてきているとか。
そういうことだと思う。この年齢。

(市)

それはあるかもしれない。

(組合)

事務転任。

(市)

事務転任もあるかもしれない。

(組合)

そういう要素。おそらく。

(市)

そう。平均年齢を本年度初めて出したので、どういう動きをしているか。

(組合)

上がる年数って前聞いたか。あるような無いようなで、一応。そんな話違ったか。覚えてない。2、3と3。2、3は無いのか。もう2、3は。
2級在級何年以上。

何年だけ。

選考要件かかるだけ。

(市)

そう。

(組合)

昔聞いた。採用から大卒 10 年でとか、高卒 16 年くらい。なぜ 6 年なのかみたいな話を昔したことがある。4 年しか空いてないのになぜ 6 年空くのか。今そういうのは無いのか。

(市)

一応、人事がモデルの方、基準みたいな一定目安を持っていると思うが、ぶれはある。それよりも早く上がっている人もいる。

(組合)

もちろん。10 年、16 年と昔聞いたことがある。

(市)

そう。一定目安は持っている。

(組合)

間 4 年なのに、なぜそこ 6 年差つけるのかと言ったことがある。
モデル昇給表ってあるのか。

(市)

ある。

(組合)

単純な制度設計。

(市)

そう。本当にもう人事課の通知に沿った、最短で言うと、例えば 3 級 3 年で上がるというのを、その通知に沿った最短モデルみたいなものはある。それでいったらこの年齢みたいな話。

(組合)

分かった。それはまた人事に聞く。勤続年数が18年。係長になるまで18年が平均。

(市)

平均18年。

(組合)

平均18年か。長い気がする。平均して18年だと長くないか。昔が分からないから、今とどう比べたらいいか。

長い。確かに。感覚で言えば。

長い。大卒ばかり。たぶん、18年前だから、まだ高卒がいる。

高卒と大卒がミックス。

大卒ばかりになってきたら、ここだんだん短くなる。分からない。そういうわけじゃないか。ポストの数を増やさない限り一緒。

(市)

そう。年数は短くなるかもしれない。大卒が22とかなので。でもポストの数もあるので、そんなにどんどん上がるかという、なかなかそうじゃないというのものもあるかもしれない。

(組合)

55歳のところは、どうしてもというか、くどいようだが、まだ定年延長が61歳ということだが、65完成時には10年というのは非常に大きいと思う。

(市)

その思いというのは、まったく分からないと言うつもりはなく、確かに10年間上がらないのはどうなのかという課題としてはあると思っているが、入れている趣旨があるので、上がやっぱり、もともと高齢層が高くて、そこを抑えた分で下に配分しているという世代間の給与配分の考えがまず一つあるのと、やはり国との均衡というところもあり、今、政令市で見ても、全部入っているような状況で、なかなかここを市単独で見直していく、大阪市独自の何かというのがあるのかと言うと、そこまでは見いだせていない。大阪府は上位にいつでも上がらないというのもあるので、そこはモチベーションの観点から言っても、やっぱり市の方が上位区分取ったときには上がりしろがある方がいいと思っているので、そこはその方がいいと思っているが、年齢自体を上げていくというのは、繰り返しになるが、他都市の状況や、毎年、国から閣議決定とか、給与改定があったら副大臣通知みたいなものが来るが、それにも最近書かれてくる。55歳の昇給抑制についてきっちりやれよみたいなことが。政令市レベルでは皆やっているが、小さい所はやっていない所もあると思う。そういうような状況なので、なかなか難しいというのが実際のところ。

(組合)

その言っている意味も、さっきの話に戻るわけではないが、結局、18 なり大卒なら 22 で入って、こうなってきたときに 55 を越えてくると給料が高い。一般的に。なので、そこは抑えにいく、下に回す。そこは納得はできないが、言っている理屈としては分かる。下に回す。ただ、さっきの年齢の話ではないが、そういうモデルケースで上がる人じゃない人が増えてきていると思う。事務転された方とか。いわゆる年齢相当の給料を貰っていない人、低くされている人も、年齢で一律で切られると、そこに差はやはり出てくると思う。だから特例的に、例えば最低限ここまでは到達するまでは上げるとか、何かそういう手法みたいなものは検討できないのかと。55 を過ぎていてけどまだ 2 級のここだとか、たぶんいると思う。そんな人らが困っている。申し訳ない。普通に 18 で入った人で 55 になっている人が困っていないという意味ではない。その層はなんとなく言われれば理解もできると思うが、やはり理解できないところは、55 なのだが、まだこのへんだという人たちが、どうしてもモチベーションが上がらないというところが出てきているので、たぶん今後も、例えば 30 歳で採用された人は、ちょっとまた話が逸れるが、前歴加算が我々は 5 年以上のところはマックス見られないので、追いつくことはたぶんないと思う。でも、世の中の流れ的には追いつかせようとしているらしいが。そうなれば、たぶん同じ給料のところに張り付くのであれだが。今のところ、我々の前歴加算の計算で言うと、他所でいくら経験があっても少し減るので、そうした人たちが 55 歳になったときに、まだまだ低い位置にいるというのが、今後もたぶん増えてくる気がする。そのあたりに対して何か策があれば。さっき言ったように、最低でも 2 の天までとか。2 の天だったら低いか。分からないが。そういうのが、いわゆる民調でやったときに 55 歳の平均がどのくらいなのか。そこに到達していない人はそこまで上げるとか、そういうところがあればいいかなと思っている。もちろん、昇給停止というのは全面的に廃止をとすることはありつつも、事情も、国も含めて、民間も含めて、なかなか 55 過ぎてても上がるのは少ないので、理解はするが、それ以外の人たち、せめてそれ以外の人たちを何か救えないかと思っているので、そのへんをご検討いただけたらと思う。実際増えてくると思うので。あとはおじさんたちには申し訳ないが。この間、やはり若い子に、もちろん採用の関係あるので、おじさんたち自身も仕方ないと思うだろうが。給料もそんなに上がらないし、昇給もしないしというところで申し訳ないと思うが。ちょっとくらい、55 歳、10 年働かせるわけだから、55 歳以降も。そういう意味では、何か救ってあげるというか、少しでもやってあげたいなど。

定年引き上げがあつて、60 越えたら 70%になるので、それだったら今の既存の暫定再任用、今度、暫定再任用になる給料の方が高いという事象が生じたりとかもあると思う。ただ、辞めて暫定再任用ってたぶん行けないと思う。

定年前再任用のことか。60 過ぎてからか。

60 過ぎてから。時短再任用。

定年までは。

(市)

定年前再任用短時間には 60 越えたら行けるのは行ける。

(組合)

でも暫定再任用の方には行けない。

フルでできない。

(市)

フルでは行けない。

(組合)

そういうことか。言っていることが分かった。60 歳過ぎて 7 割水準で働くのと、暫定再任用があるか、フル再任用があればフル再任用の方が高いということが言いたい。

高いと思う。

(市)

月例給で言うと高い。それはまた定年引き上げの交渉でご指摘いただいているところで、今回、給与改定あった。号給増設も次の 4 月から入るが、それで再計算しても、やはり行政 2 級、2 級比較や再任用の 2 級、本務の 2 級や技能労務職の 1 級の比較で言うと、月例給だけで言うとご指摘のとおり、60 越えて 7 割になった人の方が低い、再任用の方が高いというのは、それはおっしゃるとおりである。ではそちらに行きたいかと言うと、ただ年収で言うとやはり高いので、7 割になっても本務というか、61 歳本務の方が高いので、行きたいとなるかどうかというところ。毎月は確かに高いが、ボーナスの率が違うので。

(組合)

それは、技労のところですって言うこと。

(市)

その方々が、それだったら暫定再任用に行った方が月例給高いからとなるかどうか、そのお気持ちは分からないが。

(組合)

話が出たついでだが、今回、給与改定と来年以降、会計年度の話だが、会計年度の勤勉出るので、これを見たら、再任用の方が年収も含めて低くなるなと最近思っていて、どうにか

ならないか。この間弾いてみたら、会計年度も1のAやC、2のAやBなどがあるので、若干特殊性もあるのだろうが、単純に級比較すると1級は低い。そうでもないか。1Aよりは高いか。1級再任用の方が。

(市)

そう。

(組合)

ただ、それも今回で逆転する。1Aより1級再任用の方が低い。

(市)

ただ、1級再任用はいない。

(組合)

いない。ほとんど。ただ、2級になってくると今度、よりになる。逆に言うと。より逆転してしまっていて。2級再任用もあんまりいないが、いる。

だいたい2級再任用になる。

(市)

再任用で言うと、ほぼ2級。

(組合)

そうか。係長からだったら2か。

(市)

そう。ほぼというか、係長の方だったら基本は2級。

(組合)

係員も2。

3から2。

(市)

2の人は2。基本、再任用は2級がメインかと思う。そうなったときに、確かにおっしゃるように、1Aよりは高い。

(組合)

高い。そう。1Cより低い。

(市)

1Cより低い。

(組合)

低くなった。今回。2Aよりも低くなった。

(市)

2Aとほぼとんとん。ちょっと低い。

(組合)

そう。もともと高かった。

(市)

2Aより低くなった。もっと言うと、1Bよりも低くなっている。

(組合)

そう。ただ、成り立ちと、もともと再任用の趣旨と会計年度は違うが、現場では結局、名前だけ変わって仕事と一緒に人は多い。そのままいた所属で再任用になって、会計年度になってみたい人が多いので、結局、同じ仕事しているのに、肩書が変わって給料がみたいなのがある。だから成り立ちも仕事の中身も本来違うはずだが、そこがどうしても再任用チームからすると。

(市)

気持ちはすごく分かる。我々もそこに課題意識というのは一定持ちながら分析はして、そうなるという理解はしている。おっしゃるように、確かに制度的な話で言うと。

(組合)

そう。全然違う。

(市)

一旦退職されて、定年退職されて退職手当を貰って再雇用される方々と、特にそういう縛りがなく、若い方もいらっしゃったり。

(組合)

そう。会計年度はそう。

(市)

普通に若い方もいらっしゃったり、たまたま年齢層が一緒だったりするからというのはあるのだろうが。退職手当を貰った後の再雇用とか、そういうのではない会計年度の方というのは、制度的に言うと全然別物なので、そこで差があっても、大きな差で言うとボーナスのどこだと思うが、ボーナスのところに差があるというのは、そもそも制度として成り立ちが違うから、今はそういう差があるということなので、まったく理屈がないとは思っていないが、ただ、現場の実態を見たときにどうなのかという感情があるというのは、もちろん理解はできる。じゃあなぜそうなったのかと言うと、今回、会計年度をまず上げにいったから、再任用が置いて行かれたみたいになっていて。

(組合)

正直、我々も制度としての認識はしているので、もちろん違って当然だし、違うものだという理解はしているが、言っているように現場では、実態としては、その制度というのは所属からすると、そんなことはあまり考えず再任用もやっている気もするので、属人的にやっている。そこは今後、来年度以降の話、実際は来年度以降の話だが、そのへん、ある程度業務のあり方で分けたらいいのではないかなと思う。とは言え、再任用の人が、それだったらここの仕事、会計年度にめくってくれとやらせた方が。

(市)

そっちの方が低い。

(組合)

そう。

(市)

そういう気持ちが出るのは理解はできる。

(組合)

そのへんは別に今日話をするつもりではなくて、そう言えばどうなるのかと計算してみたら、あららみたいない感じだった。我々もこれからいろいろ現場の方と、どういう状況なのかも聞いて、そういう声、たぶん気付いている人は気付いている。一部の人が気付いている。会計年度に逆転されないかと、気付いている人は気付いてきている。それが現場でどういう形になるかというのは、まだこれからだと思っている。ただ、問題としては、給料にあるのか、いわゆる業務の実態にあるのかというところがあるので、なかなか再任用の給料を会計

年度に追いつかせろという、そういう解決法では僕はないと思っているので、様子を見ながら、また事務折衝とかで扱えればと思う。今年の話ではないと思っている。話が出たついでだったので。

(市)

課題認識としては持っている。ただ、そもそも制度の違いや業務の違いもある。どこで解決すべき問題なのかというのはあるが、課題認識を持ちながら、触るとすれば、本来、会計年度ではなくて再任用を触った方がよいのかなとは思う。

(組合)

再任用の一時金とかって、何かそんな議論になったことはあったか。いわゆる本務と違う。月数が。

(市)

基本的には人勤ベース。平成 14 年か、15 年くらいか、制度ができたのが。そのときに本務と民間における本務職員と退職した再雇用職員の比率みたいなものを調べていた。人事院の方で。その比率に基づいて国の方でも勧告が出ていて、市の方もそれが一定妥当だという人事委員会の判断のもと、期末勤勉手当の率が勧告出されているので。

(組合)

あまりそのへんの話は、でも再任用って確実に、今で言ったら 60 オーバーの人だけ。会計年度とは違う。どこまで行っても。

(市)

会計年度は若い人。20 代でもいる。どうしても退職されて退職手当も貰った再雇用という位置付けの人と、再任用もそれで生活していらっしゃるが、位置付けの違いが大きい。

(組合)

そこがたぶん大きい。同一賃金同一労働とはちょっと合わないかもしれない。55 歳昇給停止のところも絡んでくるが。そういう意味で言うと。

(市)

同一労働同一賃金のところの特別な事情のところでは再雇用というのは除外されるみたいなところもあるので、ちょっと違う要素になってくるかと思う。

(組合)

経験とかを活かしてと書くわりには。

(市)

安いじゃないかと。

(組合)

そう。処遇低いじゃないかという感じがする。どんどん活用していきましょうみたいなことを書くわりには処遇低いじゃないかと。国の給与アップデートの情報は入っているか。

(市)

具体的なものはあまりない。ただ、再任用のところも、そんなにすごく期待をしているわけじゃないと言うとあれだが、ちょっと変えるみたいなことは触れられて。

(組合)

人勤で、か。

(市)

人勤というか。国のアップデートで、あるべき手当のところで、国の方でも人事運用の変化を踏まえて、手当の支給範囲を拡大し、多様な人事配置での活躍を支援することを考えるみたいなことは、再任用の給与のことで触れられている。

(組合)

国人勤か。

(市)

そう。国の。

(組合)

違うやつ。総務省の通知とかか。

(市)

いや、国の、給与じゃなくて公務員人事管理に関する報告というのが今年度出ており、その 17 ページのところに、定年前再任用短時間勤務職員等の給与というところで言及はされている。これが具体的に何を想定しているのかはよく分からないが。昔、単身赴任手当が支給対象じゃなかったのが支給対象になったりとか、大阪市的にはあまり関係ないが。そういったところで来年度以降、そのあたりも、再任用制度が入ってもう 10 年経つので、今の

あるべき何か水準というか、そういったものが示されて、それか、あるべき水準とかであれば、それに沿って改定するという流れが国の方とかで出てくれば、こちらとしてもやりやすいというか、やっていく余地が出てくるのかなとは思っている。

(組合)

この書き方だけ見たら、職員の役割、貢献に応じた処遇の確保の観点から。本当かと。変に期待させる書き方だが、たぶん違う、逆だと思う。逆のはず、普通は。下げにいくというか。合わない、そうでないと。60 過ぎの給料と。このへんとかも 55 歳、要するに 55 歳以上の人たちがどうなっていくのだと気にしているので、情報が入ればまた教えていただきたい。

(市)

アップデートはこれ以降、何も今のところはなく、来年度、国の具体例が出てくると思う。

(組合)

一旦、今年で骨格みたいなものを出してみたいな話。たしか。もともと去年、そんな。

(市)

そう。いろいろしようとしているので、また情報等がこちらにも入ってきたら、また協議させていただきながら進めたいと思っている。

(組合)

分かった。いずれにしても 55 歳昇給停止のところは、やっぱり我々もすごく力入れたいと思っているし、くどいようだが、同じ 55 歳でも給料の状況が違う方がいっぱいいるので、そこも含めてご検討、引き続きいただきたいと思っている。私ばかり喋って申し訳ない。

特に技労のところもこの間、お話させてもらった、採用いただいているので、30 代、40 代の方が入っている中で、最高号給にすら到達していない職員、組合員もおられるので、そういった状況が違う中で、それを含めて、何かしら 55 歳昇給停止の関係は求めているかといけな。ただ、この間、我々の会議とかでも質問等ある中で、東京特区連のところで、技能のところだが、55 歳昇給停止が 58 まで。

(市)

東京都。

(組合)

都のところが 58 になっている。

(市)

東京都の特別区がなっていると思う。

(組合)

58 になっているので、それを踏まえてどうなっているのだという質問をいただいているので。

(市)

東京都はなっている。特別区が令和 5 年 4 月からなっていると聞いている。

(組合)

55 が 58 になっている。

(市)

そう。58 か 57 か、なっており、特別区に問い合わせ、こちらもして確認はしたが、そもそも国が行 (二) のところが 57 まで。我々で言うと 55 が、向こうは、国は 57。技能行 (二) のところが。というのは、そもそも技能労務職のすべてではないが、職種の方の定年年齢が、今は変わったが、もともと大阪市、地方は基本 60 歳、行政と同じだと思う。大阪市も一緒。ただ、国の方は、そもそもそこが 63 歳だったというのがあり、63 歳だったのでそこの兼ね合いもあり 57 歳になっているという、まず国のつくりがある。東京特別区の方でそこを真似しに行ったというか。57 歳を、ちょっと無理やりだと思っているが、国との均衡だという理由でやったと聞いている。ちょっと無理やり感があるんじゃないかと思っている。国はそもそも定年年齢が技能労務職の方が、全部の職種ではないが高いので、その分上げにいったという話なので、ちょっとそれはどうかというのがある。

(組合)

その理屈が通るなら、定年延長したら延ばせそう。

(市)

じゃあ全部だという話。我々の場合は、行政も技能労務職も全部定年年齢は一緒なので、その中で技能労務職だけ上げるというのは、なかなか理屈を見出しにくいところがあり、難しいかと思っている。その理屈だと行政も上げれば良いという話なので。他都市を見ても。

(組合)

特区は一緒なのか。特区も定年が違うのか。

(市)

東京特別区は 60 歳。今は変わっているが。もともとというか。

(組合)

行政も 60 だし、技能も 60。一緒だけど技能だけ 58 にした。すごい。知らなかった。

(市)

国はそもそも違ったので、定年年齢が違うから抑制も違う。分からないでもない。定年年齢は一緒だが、東京特別区は技能だけ上げにいったという話なので、聞いても国均衡という話なのだが、ちょっとなかなか無理やりな感じはある。

(組合)

ただ、実態としてある。

(市)

それは我々も見て、正直に言うと、びっくりした。そんなのできるのかと思った。

(組合)

調べて、本当にやってるわと。

(市)

そう。本当にやっているなと思って。聞いても、あまり理屈が無いと言ったら失礼だが、こちらが聞く範囲でいうと、国との均衡しかない。なかなかそれだけで、定年年齢は違うのに、理屈としては、踏み込んだなという印象ではある。一定そういう事例があるというのはもちろん認識しているので、その上で何ができるのかという話になってくる。そういったところも我々も調査をしながら、他都市も調べながらで、今、今回の確定要求のところでは何かできるというお答えはなかなか難しいが、今後も引き続き、そういったところを見ていながら、仮に追随する所とかが出てきたりする状況となってくると、こちらとしても話は変わってくるかなというのもある。そのあたりはまた、東京都特別区があるというのもあるし、他都市の状況やそういったところも、またこれからも調査して、いろいろ研究しながら何がいいのかというのを。

(組合)

できることから少しずつ改善できれば。

(市)

考えていきたいし、もちろん協議させていただきながら進めたいと思っている。

(組合)

あとは人事評価のところ、この間、メリハリつけているとあったが、この間、改正いただいて、制度改正についてはありがたいことだが、そのメリハリというところが減少するのがなかなか、55 歳昇給にも関わってくるが、その頑張っている職員、組合員のところが、なかなかモチベーション向上に今後つながっていくのかというがあるので、そのところは引き続き協議できればと思う。

(市)

今回、評価制度と給与反映の見直しをさせていただいて、今回、一番したかったのが、人事的な話になるが、期待レベルに達しているのに下位にいつているところを救いたいというところに主があり、そうするとやはり下位区分の方々というのは減る。それはそれで良いと思う。期待レベルにあるということなので。そうなったときに、下位の原資が減る分、上でまくのがどうしても減ってしまうというところで、今回は一旦そうだととしても、やっぱりまず絶対評価点のところ、というので導入させていただいて、検討の中では、メリハリをキープするというのも考えてはいたが、そうするとやはり原資があるので、そうすると皆さんから今。

(組合)

どこから取ってくるのかという話になる。

(市)

そう。一律抛出は今、大阪府はやっているが、大阪市の組合員層のところは一律抛出はしていない。ただ、下位の区分の人がやはり割合としてはすごく減ることが想定されるので、それでメリハリをつけようと思うと、一律抛出を入れるしかないと思っている。ただ、一律抛出を入れると、3 区分の人が現行より下がってしまうということで、そこに対する問題意識もある。おっしゃるように、メリハリがあった方が、上の、55 歳以上の方で最高号給付近にいらっしゃる方は、頑張って上位区分を取ったときにボーナスのメリットというものが生まれるのは、おっしゃるとおり。

(組合)

現行、そこしか現状ない。そこだけ。

(市)

そこを取るのか、そうするには一律拋出を入れないといけないので、そうすると大多数、多くの方がいらっしゃる第3区分のところというのが、制度改革によって率が下がってしまう。そこにこちらとしては問題意識を持っている。どちらを優先するのか、どちらを取るのかというところ。

(組合)

そこは理解している。何かしら違う手立てで何か改善していきながらできたらいいと思っている。

(市)

今回はそういうふうにさせていただいたというのがある。今後も、何がいいのかというのもあるので、全職員さんに対してどうだというのとプラス、そこにあまりデメリットが出ない形で、高齢層の方々のモチベーションに何ができるのかというのは、こちらも考えていきたいと思っている。

(組合)

気になっていたのだが、最高号給の人員の推移だが、これは号給増設されて、おそらく2年間は。

(市)

一旦0に。一旦だが。

(組合)

0になる。その後、定年延長になった場合、これって水準は同水準の見込みなのか、上がるのか下がるのか、見込みはどんな感じか。2年に一回に定年が。

(市)

61、62、63になっていくところでということか。

(組合)

そう。たぶんその時増えるかなと見ている。

(市)

どちらかと言うと、年齢が増えているので、ご指摘いただいた課題もあるが、今の制度で言うと、55歳以上の方というのも上位区分取れば1上がるので、伸びないよりはたまる可

能性というのは高まるのはおっしゃるとおりかと思うが、ただ、劇的に多くなるかと言うと、そんなこともないかなと思っている。そんな劇的に1歳伸びることによって、最高号給滞留者の方がすごく増えるということもないかなと思っている。

(組合)

5とかは増えるかもしれない。下りてくるから。

(市)

5は増える。

(組合)

5は増える。確実に。

(市)

そこはまた違う話かと思う。役職定年で下りてくる方が最高号給に下りる人が多いので。

(組合)

ちょっと話が違うが、気になって、3級の平成28年に号給延長されて、いきなり最高号給に飛びついているって、何かあるのか。

(市)

降格だと思う。

(組合)

そうか。それはそう。物理的にあり得ないから。

(市)

あり得ない。8上がったたりしない。希望降任なのかどうかはあるが降格。

(組合)

そういうことか。分かった。気になっただけ。あり得るのかと。降格か。

(市)

降格の人だけ。来年度、増設しても、降格の方でいきなりというのはいらっしやると思う。

(組合)

だったらいるということ。よかった。聞いていて。前に、人事評価の話をしたときに、小委員会だったか忘れたが、もともと市労連的にも相対評価の給与反映のところは違うという話をずっとしていた。その下位区分、絶対評価が3なのに下位区分になる話をずっとしてきた。それをずっと続けてきて、10年経って変えたという、ここの間の、いわゆるその期間の3取ったのに下位区分になってしまった人のいわゆる特昇とか、何かそういうことは考えられないかという話をどこかでした記憶がある。してないか。

(市)

事務折衝かでしていただいた。

(組合)

事務折衝でしていたか。何か、どこまで現実味があるのかはあるが、思いとしては、そういうことを思っていて、給与課なのか人事なのか分からないが。

(市)

どっちかというのはあるが。その部分の中でも一定検討はしている。基本的にこの間の組合の思いとこちらの思いというのが、それはそれぞれの考え方があるかとは思いますが、この10年間で間違っていたというのであれば、そうすべきだと思うが、どちらかと言うと評価制度の話になってしまうかもしれないが、この10年間自体を我々としても否定するつもりはなく、それはそれで必要なものであったという認識には立っている。ただ、10年経って、今どうするのかと言うと、これからはやはり今までどおりではなくて、こういうふうにした方がいいということで、未来に向かって制度を変えていきたいということで制度改正の提案をさせていただいている。本当に今までの分の洗い替えみたいな感じになるイメージかと思うが、もう一回、3あったけど4区分になっている人を第3区分だったとして、3しか上がっていないのを1積むというイメージだと思うが、そうするということはこの間のことを間違っているという前提に立たないとそれはできないと思っている。たぶんそちらはそうだと思っている。

(組合)

そう。我々にすると、例えば社会情勢変わって、当時はそうじゃなかったということなのであればあれだが、元から、もともとそうだという話をしていた中で、今、そうだったというか、総務局としては、この間の積み上げがあつてか、改めようかという発想なのだろうが、それはやはり、この当時はこういう状況だったからそれでいっていた。10年経って今、状況が変わったのでこうしたというわけでもなくて、当初からそこに問題はあるということ saying、その問題を10年後に解消したということであれば、我々からすると、やはり当時から間違っていたという発想にしかならない。どちらかと言うと。当初から指摘をし

ていた話なので。そうすると、やはりその部分は、我々としては取り返してもらえないのかというところが、やはり求めるところである。具体的に、昔、特昇と3短、6短とかやっていたことを思うと、やってやれないことはないのか。制度的にはやってやれないことないのかと思うので、実際それで生涯賃金変わってくるので、そのあたりは今一度、ご検討いただけたらと思う。我々としては、求めて当然と思っている。もともとやはり指摘していた話なので。そこはできればというか、お願いしたいと思う。

(市)

どちらかと言うと、最終的には給与反映でどうカバーするかという話でありながら、そもそもこれまでの相対評価のやり方が間違っていた、組合は間違っているという認識、立場だと思う。そう立つのであれば、おっしゃるように、そうなると思う。市側の方として、これまでの相対評価のやり方というのを間違っていたと思うのか、我々としては、それは必要なものであり間違っていないという考えに立つと、やはりそれはできないとなる。その部分が、これまでの相対評価そのものが間違っていたというかどうかに対する答えは、どちらかと言うと人事マターかと思うので、給与課として間違っていたとは思っていないというふうな立場には我々としてはなるが、そこはまた人事の方にも共有させていただいて、またお話をさせていただきたいと思っているのでよろしくお願いします。

(組合)

あと課長代理のことで、直接、給与課ではないが、実は人事のところでもまた後で話をするが、今回、フレックス、テレワークの自宅以外とかいろいろある。結局、事務手続きとか、勤怠管理のところがいづ複雑。システムも用意ドンでくっついてこないという話を聞いたので、負担がすごく増えるんじゃないかというか。いわゆるこの間も、我々としては課長級がやるべきと言っているのを課長代理になっていて、こういう話になっているのだが、給与課の回答もあるので、一応、今回のその改定でいろいろそういった手続きなり、勤怠管理が大変になるので、より一層この課長代理の職責とか、もっと言えば庶務担の係長のところの負担とかも含めて考えないといけないというようなことをこの間も言っていたが、また今日も言うつもりなので、そのへんは。特に給与課に何かということではないが。

(市)

そこもつながってくる話になるかと思うので、また連携させていただきながら協議をさせていただきたいと思う。

(組合)

他になればこれで今日は。一旦持ち帰り、また次回ということで。