

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5年12月14日（木曜日）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、本給と人事の方で総合的な人事給与制度の課題の点でまずさせていただいて、その後メンバー入れ替わり、主に手当ラインの方からお話させていただければと思う。早速だが、回答をお配りさせていただく。いただいている要求項目10番の所で、総合的な人事給与制度を早急に構築することということで、この間、各級の最高号給付近に滞留する職員の執務意欲の維持、向上ということで、こちらの課題に関してご指摘いただき、継続的に協議をさせていただいているところである。この課題に関して、この間も可能な範囲内での取組みというものは行っているところであると考えている。具体的な内容になるが、昨年度、人事委員会の意見を踏まえたものとはなるが、号給の増設の実施を提案させていただいたところである。定年引き上げというところの一つ引き金というか、そういうのはあったが、それに加え、最高号給滞留者のモチベーションという点も考慮し、対象を全職員とし、実施時期についても令和6年4月に8号給の増設というふうな提案をさせていただいているところである。まず、給与表に関してはそういったところも踏まえて、またのところ以降で、6年4月1日に号給の増設を行うこととしているところを、今年度の回答に入れさせていただいているところである。

昇格の関連というところで、少し昨年からの変更ということで加えて書かせていただいているのが、技能の2級班員の後に、行政3級相当級への昇格ではということからになるが、令和5年度から人事委員会の方で、少し事務技術のところで、より実務能力、職場への貢献を重視した区分の新設が行われているというところで、こちらを新しい要素として追加している。昇格のところでは、少しそこを書き換えているような形になっている。

（組合）

格付のところと文言同じやつが入っているのか。

（市）

そうである。重ねてにはなるが。

（組合）

そこは別に市側的にはいいのか。もちろんいいから出しているわけで。あまり、前の人事のところで言うと、回答、いわゆる要求項目と我々的にはなんか沿っていないなみたいなところが入っていたりしたのもあったかなと思った。重複を嫌うのかなというふうに思ったのだが。

(市)

ここに関しては、になるかもしれないが、その手前の2級班員の所も、昇格、格付の4の所にも出てきている表現で、従前から重複しているというはある部分なので、同様のことにはなるが、両方で書いているというのでこの間来ているところになるので、そのまま踏襲して、それで使わせていただいている。

(組合)

分かった。号給増設は特に書かないのか。

(市)

号給増設はまた以降のところ。10番の。

(組合)

そうか。見逃していた。

(市)

これも去年はここと、給料表の関係もあったが、今年度はここで回答させていただいている形を考えている。

(組合)

こういう書き方になるのか。人事評価は書かないのか。人事評価も。

(市)

メリハリをこの間の書き方として、給与反映見直し、勤勉手当のメリハリを強めておりというようなことで、たぶん去年まで書いていたと思うが、今回、別で改正している結果、メリハリという点だけで言うと弱まる方向にもなるというところで、少し、回答に書いてしまうとちょっと矛盾が生じてしまうのかなと。時点がいつなのかというのがすごく難しいが。ここはちょっと回答の整理として、記載からは削除しているような形である。

(組合)

なるほど。そういう意味でも、去年もちらっと話をしていた、本当は今年の春ぐらいから取ろうかと言っていた、いわゆる総合的な人事給与制度という言葉そのものはどうかなという話も、たぶん去年、確定でやっていた。もう個別課題で分けてやる方がいいのかなと。今回のこの回答を見ても、重複する点もあれば、そもそもが分かりにくくなっているのかもしれない。市側的にも、いわゆる総合的な人事給与制度の構築の一環でやっている。我々も

正直、どこがゴールか。号給増設のときも同じような話をしていたが、そういうことからすると、課題別で分けて我々も要求をする方がいいのかなという気がしている。それは今後の話になってくると思うが。

(市)

昨年度も確定のときにそんな話をさせていただいて、我々も最高号給にいらっしゃる方の執務意欲の維持、向上というのは、今年度も人事委員会の方からも言われているし、それを、これがないからといって考えないというわけでもない。ただ、人事の方でもそうだが、結局は具体で言うと昇格や給料表の関係という話に結局はなってくるのかなというところもあるので、今後もちろん必要に応じて昇格なら昇格や、昇給なら昇給という具体的な項目で、もちろんその議論をするというのを、むしろそちらでしていく方が、より具体的な要求項目で議論も深まる点もあるのかなと思うので、こちらもそういう考えにはなる。

(組合)

分かった。まだうちもあげていないので何ともだが、そういう方向でやるようにしようかなと思っている。どうしても今回、来年4月から号給増設になるので、おそらくこの2年、この間数もらって、最高号給の、55歳以上の方がいいか。半分、3とか行政職の3で見てもあれか。技能のところで言うと1級はもう完全に、ほぼほぼ55歳以上。違う。ほぼほぼじゃない。

1,154のうち、578、半数が55歳。

半分くらい。残りの半分はおそらく2年でいくだろう。だいたい2年でいく。難しい。ここはどうしてもまた同じ議論が少し経ったら出てくる。議論的には引き続きなのだろうが、目に見えた数で出てくるのは、またもう少し、2年くらい先にはなってくるのだろうが。その間に格付、昇格なりの話が、我々の前に転がってくれば、それなりにここの数というのは解消されていくのかなという気がする。

技能でも1,100人くらい頭打っている中で、その中で55歳以下の方が576人おられて、昇格したくても、最高号給の人は到達できないという職員がかなりおられるので、やはりそういったところ、この前書記長が言っていたように、せめて55歳以上であっても、ある程度までは昇給できるような制度というのが必要かなと。それを含めて何か改善していかないと、なかなか低い給料水準の中で、最高号給に到達するところが丸かバツかというのは今後議論になってくるかと思うが、そういう目標にすら到達できないところを踏まえれば、モチベーションの向上、勤務意欲にも関わってくると思うので、この2年の中でそういうところが改善できればなというところは必要かなと。

(市)

一旦、8号給延びるので、それが十分なのかどうなのかというのはもちろんあるかと思う

が、一定、その伸びしろというものは少なくともできるところはあるので、それがモチベーションの維持、向上につながるものではあるかと思っている。ただ一方で、じゃあもうこれでOKというふうには我々も思っているわけではない。その中のご指摘いただいたみたいな形で、55 歳以上のところという話も別項目でいただいているので、そういったところで何ができるのかというのは、こちらもちろん課題意識を持って検討はしていきたいと思っている。

(組合)

結構、55 歳のところの議論にどうしてもなってしまうのだが、定年引き上げの交渉のときから、もちろん10年、完成時には10年で止まるという話をされていて、一方で、社会的、民間でもやはりある程度年齢いった方は昇給しないと、そんな制度に確かになっているが、やはりいわゆる一律に年齢でと、昔みたいに高卒18歳、19歳で、大卒22歳、23歳のチームじゃない人たちが増えてきているので、今、26から34、33までか、採用のところ。

(市)

事務で言うと、26-34という枠がある。

(組合)

だから最高で34の人が入ってくると考えると、なかなか55歳という年齢をもって止まってしまうという、さっきおっしゃったように、到達しない人がまず出てくる。その問題として、やっぱり前歴加算の問題にもまたなってくるし、いわゆる5年超えたところは目減りしてしか付かない。そこもどうなのかなと思いつつながら、一応、中途採用のいわゆる処遇というものの、わりとこっちの世界でも全国的にも言われていて、いわゆる民間経験を適正に反映していないという、そんなところであるので、そこを追いつければ、たぶん55歳という年齢で切っても、おそらく皆、概ね到達する給料一緒だから分かるけど、社会人経験の方が入ってくると、5年以上あったらやっぱり年齢と、いわゆる制度線のところに乗かってこない、その方たちがどうしても最高号給にすら届かないという方が出てくるので、そのへんは複合的というか、昇給、昇格もそうだし、前歴加算もそうだし、かなという気はする。いくつか課題があるのかなという気はしている。年数とかで、年数っておかしいか。その55歳停止というか、何年勤めたら停止するみたいな制度とかがあって、どこかやっていたりしないのか。

(市)

今はもう年齢。政令市や大阪府、国というレベルでしか調べてはいないが、そこは年齢。

(組合)

そうか。普通は逆。勤続年数で減らしてどうするのかという感じ。発想からすると。

(市)

働いたら損みたいになってしまうので。他都市とのバランスで言うと、まったく崩れてないという。だからそれでいいのかという話はもちろんあるかとは思いますが、国、他都市で言うと、やっぱりそこは国もわりと強めに指導、助言というのが出てくるので、そこは何か大阪府がすごく他に比べて厳しいという状況ではないと思う。むしろ、大阪府は勤務成績に関わらず上がらないのかなので、だからいいでしょうと言うつもりもないが。その観点で言うと、一定均衡は取れているのかなと思う。

(組合)

抑制だから。一応、この間聞いたら16%くらいいたか、結局。上位区分で1号給上がっている55歳以上の方。前、去年聞いた。

(市)

去年。そう。

(組合)

16%くらい。案外いたと思った。いるのはいるということ。それはもちろん、市側的にはきっとそうだと思うので、おっしゃる意味は分かるが、なかなか現場はそうはいかなくてというのがあつた。一方で、給与アップデートの話もあると思う。今の定年引き上げと伴って、今後どういうあれにするのかみたいなの。そこの動きも関係してくるかもしれない。今後。

(市)

そこはまた、来年、具体的なものが国から出てくるので。

(組合)

中間、あれは別か、地域手当だったか。何か中間まとめみたいなのを出すって言っていたのは何だったか。地域手当か。関係ないか。でも給与アップデートのあれも何かどこかで出てくる。忘れてしまった。

(市)

今年大枠が出て、たぶん8月だと思うが、具体的な成案みたいなのが出てくるのは出てくると思う。

(組合)

そんな先だったか。そのへんも、なるべく早い段階からやっておきたいなという気もある。正直、まだ65歳になってないが、本当に65歳になったら10年止まるというのは非常に大きい。止まるという言い方したらあれだが、あえて止まると言うが。止まってしまうというのは、なかなかモチベーションも上がらない。そう言いながら、高齢層職員を活用していきましようみたいな、そんなことにもなっていて、それだったら処遇上げてやってほしいという気もするので、そのへんは矛盾を感じたりもしている。難しいのは重々承知はしているが、やはり現場としては非常にそこは大きな問題である。我々にとってもよい話だが、今回の給与改定にしても、やはり若年層のところ、人材確保の観点もあるので、若年層のところ積んでやるが、今回たまたま全年齢層1,500円いけたので、それでも高齢層職員からすると1,500円、たった1,500円かと思う人もいるので、どこがどうモチベーションにつながるか。さっきおっしゃっていたように、号給増設したから一定程度のモチベーションの向上にはつながるものだというのも、やらないよりはそうだと思うが、なかなか現場の高齢層職員の組合員さんは。

(市)

この間も給与単品の事務折衝でもご指摘いただいていた、繰り返しになる部分もあるが、本当に完成時が10年になるというところを重く受け止めていらっしゃるというのはもちろん理解している。確かに5年が10年になるので、大きな話。その昇給抑制のところ、高齢層の方を抑えた分が他の世代間の給与配分の適正化というので下にまいているというところもあるし、かと言って、じゃあ上はいいのかというところもあるので、なかなかおっしゃるように難しいところはある。こっち上げたら、じゃあこっち下げるのかみたいなこともあるので、そのあたりのバランスで、どのあたりが一番納得度が高くていいのかというのは見ていかないといけないと思う。それをこの国のアップデートの関係とかで、どう入ってくるのかというのはまだ全貌見えないところがあるが、そういったところに我々も注視しながら。

(組合)

給料表そのものが変わるような動きを、たぶんするんじゃないかという気はする。

(市)

している。給料表の頭切るのかなみたいな、そんな動きもあるので。

(組合)

そうやってきたら、いよいよ上の方の、最高号給付近のさらに高齢層職員の方からすると、下がるのかという話。まだ見えていない話なので、たればにはなってしまうが、そこでやはりモチベーションの維持、向上の部分で何か考えないと、皆65歳までしてくれないよう

になる。それで思い出した。今の時点で残る人、どれくらいの数いるかというのを、今じゃなくてもいいので、前、半年くらい前に聞いたら、7割くらいが残られるという、ざくっとしたところは聞いていた。たぶん12月末でだいたい固まる。でも関係ないか。加算ないから一緒か。年末じゃなくても一緒か。1月2月に辞めると言っても一緒。

普通退職にならなかつたら、この退職だつたら加算しない。

(市)

毎年毎年、定年の延長に、59歳のタイミングに意思確認をおそらく9月くらいにたぶんしていると思うが、その結果で言うと、今59歳の人で言うと、約75%の人が引き続き常勤としての勤務を希望していると。8%の方が定年前の短時間勤務としての勤務を希望している。残り17%の方が退職等の意向を示しているというくらい。

(組合)

これは今年59になる人か。

(市)

今年59になる人。

(組合)

もう今年60になっている人で、本当だつたら次の3月で終わりの人、今までだつたら。その人らというのは、もうほぼほぼ確定しているのか。

(市)

たぶんしていると。

(組合)

来ていたというのは聞いた。夏くらいに。最後のあれみたいなので来ていたと。

(市)

たぶん、もちろん法定の意思確認のは、その59に対してやっているところの数字は今持っているが、今年60の人の実際の数字というのは、今持ち合わせていない。

(組合)

59歳、これやっている。これがいつくらいと言っていたか。

(市)

R5年の7月くらいからやっている。

(組合)

これ以降に、60になってからもやるのか。

(市)

60になってからも、最終的にどうするのかというのは、もちろんやっていると思う。

(組合)

それが10月とか11月ではなかったか。

(市)

だと思う。最終、定年前再任用短を希望されるのであれば、その方の退職の手続きとかもあるのでは。

(組合)

たぶんそんなに変わらないのだろうが。

(市)

大きくは変わらないのかなと思っている。

(組合)

今聞いたのも61歳までか。

(市)

そう。

(組合)

1年だけ。だいたい変わらない。75%か。

(市)

それがちょっと多いと見るのか、どう見るのかというのもある。

(組合)

分からない。こればかりは。1年だけだし。

これ当然、役職定年込みの数値。

(市)

そうである。全体でというので聞いている。

(組合)

これ、実際、今度の4月、今の数字じゃない人、今60歳の人の数と違って、どこかの段階でいただけるのか。残る人、役職定年する人何人という。

(市)

どういったものが出せるのかと、どのタイミングで出せるのかというのは、ちょっと中で検討させてもらわないといけない。どうしても具体の人数を出すと、直接的にその業務執行体制がすぐ見えてしまうようなところも、もしかしたらあるかもしれないので。

(組合)

事前にはもらえないという気はしている。

(市)

最終、4月過ぎて、実際何人だったというのはできるかと思う。

(組合)

前言っている昇格の関係で、再昇格に関して、なかなかその昇格時対応表が該当しないというところで、新たに主任になっても直近上位と同額にいつてしまうというところがある。そのところの改善も、現闘の中で係長ともさせていただいているが、その課題含めて、そういったところはなかなかメンタルであったり、家庭の事情で主任なり統括を頑張っている中で、一旦降りて、新たに再度頑張ってみようかといったところで、55歳関係なしにしても、その直近上位に張り付いてしまうと、なかなか頑張ろうかということにつながるかというところも、なかなか厳しい課題があるので、やはりそういったところ、改めてそういったところに対しても、昇格時対応表に基づいた昇格を行うべきではないかなというところ。そういうところがあれば、その昇格の改善にもつながることもあるので、できるところから改善を行っていただいて、なるべくその最高号給の滞留の解消にもつながるところをつなげていただければと思う。

(市)

一回降任して、その後再度、昇格されるタイミングで、その直近上位に技能職の場合、位置付けられているというところ。

大きな考え方としては、昇格するときに昇格メリットがあるので、2回対応表を使うと、

昇格メリットが都度都度受けてしまったら、それはちょっと、むしろ1回上がる人との不均衡というがあるので、行政職の方の取扱いとのバランスとかもあるかと思うので、そのあたりも含めながら、また協議していきたいと思う。

(組合)

この前も係長と話したが、何回もする人だったら、だんだん上がっていくので、それが悪用されるとおっしゃっていたが、そこのところは一定、縛りをかけられるかなとあるので、本当に頑張ろうとしている職員のところを救うべきかとあるので、是非ともそこは改善を行っていただければと思う。

(市)

他都市とかでは、降りるときに降格時対応表を使っているときもあった。降りるときって、天に張り付く方というのは、ちょっとというのがあるが、でなければ、大阪市って降格しても同額直近下位、同額に下りるといふのがある。上がる時も横スライドという考え方があふ。他都市だと、降りるときも降格デメリットみたいな感じで、ちょっと落ちるみたいな。同額じゃなくて落ちる。その代わり、上がるときはまた昇格メリットで上げるという、そういう対応をしている所もあつて、大阪市はそうじゃなくて、落ちるときは基本同額で落ちる、上げる時も同額に上げるというのが大きな考え方なので、おっしゃるように最高号給の場合どうなのかというところもあるので、そのあたりは全体のバランスを見ながらどうするかというの、また考えていきたいと思う。

(組合)

特に技能のところは一旦落ちてしまうと、ほぼほぼ1の177に落ちてしまうので、その落ち幅がかなり厳しいというのがあるので、そういう課題も含めてご検討いただければと思う。

これ、中身的に、持って帰って、持って帰るが考える。一旦この場でお返事は避ける。一旦持って帰らせてもらおうと思う。それでは、この分についてはこれで終わりたいと思う。