

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労組連執行委員長以下との事務折衝

## 令和4年12月22日（木曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

給与課の本給部分ということで、前回事務折衝で提案等させていただいた号給増設の内容を少し修正させていただきたい部分と新たに再任用職員の部分についても1点提案したいので、そちらの資料からまず配らせていただく。まず1枚目は号給増設の部分である。1の部分は変わっていないが、2の実施時期の部分について、前回定年引上げに関するものということで、8号給の増設を段階的に実施したいと説明したところであるが、こちらについて少し修正している。修正の趣旨としては、今回の人事委員会の意見において、定年引上げに伴う昇給機会の確保ということがあり、増設ということになったわけではあるが、この間の交渉や人事委員会からの意見でもあったように最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という課題についてご意見等もいただいているところである。今回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2回に分けるのではなく、令和6年4月に8号給増設ということで少し前倒しにする形で修正をしている。修正については、実施時期の部分だけになっており、後ろに付けている給料表などは基本的に変わっていないが前回は段階的に実施するということが増設した部分について、一段階、二段階という形で明記をしていたものから、今回一段階で8号給一気に上げているので色を塗っている部分が少し変わっている。昇格対応表については、号給が伸びたのでその伸びた部分に対応して昇格する先というのももちろん変わってくる。この間通常の給与改定等でも労使で確認している昇格対応のルールに従い変更しているが、号給増設に伴い昇格対応表に一部修正が発生しているのでこの間のルールに従って機械的に変更している。それが二つ目の束になる。

（組合）

実施時期が前倒しになって、我々が強く主張してきた最高号給滞留者への改善に向けて一歩前進したということで良かったとは思いますが、そこからもう一つ踏み込んでもらって、成績上位者だけではなく、せめて3を取った人が2年、3年すれば一つだけでも上がるとか何かできないか。普通に働いて、頑張っただけの点数を取っても相対評価区分が3で上がらない。上位者だけではなく、そういった頑張った圧倒的多数のところにいる人たちにも、今回示していただいた執務意欲の向上のための改善をもう一歩進んでいただきたい。8号給伸びても2,000円しか上がらないのか。

（市）

人勧の中でも28年と同じということがあり、なかなかそれ以上というのは難しいところ

であるができる範囲内ではしている。

(組合)

2,000円しか上がらないのであれば、先ほど言ったように本当に頑張って働いてもなかなか上がらない層まで含めてもう一步前進していただきたい。

(市)

次に要求に対する回答の部分で、前回お示しした部分から追記している。具体的には、6項目目の給料表の改善のところで、基本的に給料表の関係については、前半戦に給与改定の項目で11月8日の本交渉において公民較差についてプラス改定ということで提案したところである。号給増設については、先ほど説明したとおりであるが、再任用職員の給料表について、令和5年度に改正を行いたいと考えている。具体的な内容は別紙以降に付けているが、今回の人事委員会の意見と大阪府の再任用職員の給料月額の見直しを踏まえて改定を実施したい。人事委員会の意見において、現行の再任用職員の給与水準についても国や他都市の動向も踏まえ一定の均衡を図られるよう留意していただきたいとあった。大阪府においては、再任用職員の給料月額について、高齢層職員の7割水準を基本として引き上げることとしている。大阪市においても府の取扱いに準じ、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、行政職の給料表の3級、4級の部分で9,600円、12,900円、また、技能労務職でいうと2級、3級、専門職でいうと医療職給料表(2)の3級の部分である。こういったところが現行最高号給に対する水準として70%を下回っている。大阪府の人事委員会においても同様にこういったところを基本として高齢層職員の7割水準にまで上げにいくといった意見があり、大阪府は改定をしている。市としても同様に引上げをしていきたいということで提案させていただいた。

(組合)

管理職が仕事を来年もやってほしいと頼むときに、再任用は6割で61歳の延長された人は7割になるので頼みにくいと言われる。現場の受け止めはそういうことである。もちろん年金の制度など全然違うし、どういうことで定年延長されたかという話があるのだが、我々の要求からすれば上げて当然であるし、上げて良かったと思う。それでもまだ低いとは思っている。

(市)

教員はもしかしたら水準が少し違う部分あるかもしれないが、61歳の7割の人と再任用の人では、年収ベースでいうとやはり本務職員の方が高い。

(組合)

制度がそういうことであるからである。だから全国的にやっぱりそういうふうになるので、あげて欲しいというのがそういうことである。

(市)

今回低い部分を上げにいくという話なので決して悪い話ではない。これをやることによって再任用の方がよくなるというわけでもない。

(組合)

私も府が7割相当にしていることを今日言おうと思っていたところである。もう一つ前進させて欲しいのは、給料では7割水準にするが一時金では格差が残っている。ここも是非とも改善してほしい。一貫して我々は要求しているが、再任用1年目の人が最もショックを受けるのは6月の一時金である。給料が下がるのはしょうがないと再任用の人は思っているが一時金でなにこれとなる。これが一番の職員の感覚である。皆さんもきっとそうなる。再任用になるときに今までの知識とかいろんな経験を生かして欲しい、現場に行ったときに後輩にすべてをとという感じに言われる。自分であれば、まず2級から1級に下がって、職場でも後輩の指導とか頑張ろうと思うが、まず4月の給料日でショックを受け、6月になったときにはもっとショックを受ける。本務と同じことをしているのになぜかとなる。やはり一時金があるのとないのとでは違ふし、頑張ろうという気持ちにもなる。

(市)

この間ずっと同じ話を伺っているところであり、同じような説明になるかもしれないが、再任用の職員の支給月数についても我々の方で何か恣意的な下げ方をしているのではなく、人事委員会の勧告どおりの額になっているのがまずある。人事委員会が第三者的、中立的な立場で研究・調査をされて、民間企業や国や本市職員の給与水準などを調査されて、その結果として再任用職員の支給月数が出ている。我々としてはそこを重視すべきというがあるので、勧告どおりの支給月数になっている。モチベーションが上がらないとか買いたいものが買えないとかいろいろな意見があるとは思いますが、公民較差や民間水準を踏まえた人事委員会の意見を我々は重視しないといけないので、なかなかそこは難しいというのが正直なところである。その中で、できることできないことがあり、するべき理由があって市民にも説明がついてということであれば、できることはしていこうと思うが、ボーナスのところは難しい。

(組合)

職責が正規と違うから給料が下がるというのは、まだ百歩譲ったとしても、同じ職責の中で半年ごとにきちんと既定の日数で頑張って働いたのだからそれに対する月数は正規と一緒に問題はないと思う。

(市)

問題があるかないかというのはあるかと思うが、人事委員会において民間の再雇用の方の支給月数なりも調べた結果であるし。その辺りなかなかどこに問題があってどっちが正しいのかというのがあるのだろうが、我々としては今が民間と均衡している水準であるという理解のもとで制度改正を行っている。もちろん要望としては受け止めているし理解もしているが、具体的にそこを上げていくというのは難しい。

(組合)

言われていることは、人勸の枠内でということだ理解するのだが、元の職場に残った場合、いろんなことを期待され、4月から再任用になったにもかかわらず、同じような仕事とか相談とか指導とかがある。別にその事が悪いことではないが、やっぱり給与面からすると、なぜ自分がこの仕事しないといけないのかと思って仕事をしている。大きな損失である。その人の積み上げてきた経験や実績などを今後活かすような方策を考えてほしい。そういう面で給料というのは大きな部分を占めると思うので、上げていただきたいと思う。示されていないが教育職の再任用については、準じてまた全く別の提案がされるのか。

(市)

教育職の方は、また教育の方からやるのかやらないのかも踏まえて話をさせていただくこととなる。ここには教育がやるもやらないも含めて入っていないという理解である。

(組合)

人事委員会にも要請行動とかをとったりしている。ちゃんとした人が考えてくれているとは思いますが、実際職場で起こっている現状、さっきも出ていたが、仕事はしたいが給与面で下がっていることで意欲に繋がらないということは大阪市の財産としてもったいないということではやっぱり考えて欲しい。言っても言っても変わらないが、やっぱりこういう現場の声というのは一番だと思う。よろしく願います。