

市総務局人事部人事課担当係長、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5年10月25日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

引き続き、期末勤勉手当の関係のお話をさせていただく。早速だが、資料を配布させていただく。お手元に配布させていただいた資料をご覧くださいと、期末手当及び勤勉手当の支給月数についてということで、こちらについてもさまざまご要求をいただいているところだが、こちらとしては人事委員会の勧告どおりの実施をしたいと考えている。具体的には1の支給月数のところの(1)再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員のところについて、令和5年度、今年度12月については、期末と勤勉を0.05月分ずつ引き上げ、年間で4.5月にしたいと考えている。令和6年度以降については、6月、12月で均等に配分し、期末と勤勉をそれぞれ0.025月分ずつ引き上げ、こちらも年間で0.1月引き上げて4.5月分にしたと考えている。続いて再任用職員だが、こちらについてもご要求いただいているところではあるが、人事委員会勧告どおりの改定を実施したいと考えている。令和5年度については、12月期について、期末、勤勉、それぞれ0.025月分引き上げて年間で0.05月分、令和6年度以降については、6月、12月の期末と勤勉それぞれを均等に配分し、0.0125月分ずつ引き上げ、こちらも年間で0.05月分ずつの引き上げにしたいと考えている。

続いて、会計年度任用職員については、人事委員会勧告を踏まえ、期末手当を年間で0.1月引き上げて年間2.6月に改定し、今年度については12月期の期末手当を0.1月引き上げて、来年度、令和6年度以降については、勤勉手当の支給に伴い、期末手当、勤勉手当ともに本務職員と同様にする。

続いて裏面に行っていただくと、こちらの方で勤勉手当の詳細ということで記載させていただいている。大きくは現行と制度自体が変わっているわけではない。(1)の再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員のところについても、区分についてαやfというところの考え方は変わっておらず、それぞれのところで、先ほど申し上げたとおり0.05月分ずつ12月であれば引き上げて、6月以降になると均等に配分するので0.025月の引き上げとしたいと考えている。再任用職員についても同様となる。

会計年度任用職員については、現行勤勉手当の支給がないため、令和5年12月期の欄はバーにしており、令和6年6月以降については、8月の会計年度の勤勉手当の交渉の際にもお伝えしていたが、相対評価結果がない本務職員の取扱いと同様、第3区分相当として支給を行うことになるため、記載の月数になっている。ただし、懲戒処分等があった場合は、本務職員の取扱いと同様、第5区分相当として支給を行うこととなる。

最後に実施時期となるが、令和5年度分については令和5年12月期から、令和6年度以降分については令和6年6月期以降の期末手当及び勤勉手当から適用してまいりたいと考

えている。一旦、お配りしている資料の方を一通り説明をさせていただくと、次のペーパーのところで具体的な月数の方を記載している。こちらも例年どおりだが、先ほどお示した 2α プラス $6f$ や α プラス $4f$ 、そういったところについて算定の基礎となる人員構成や基礎額について、この令和5年6月時点のものに置き換えて再計算をしている。その1枚目のところで、令和5年12月期について、再任用職員以外の職員については原資月数を1.05月ということで、先ほどお示したとおりのものを再計算した結果、こういった形になっている。再任用職員についても原資を0.5月とした結果、再計算するとお示しのとおりになっている。めくっていただいて、2枚目に令和6年度以降のものを記載している。こちらについては、評価の給与反映の見直しを別途提案させていただいているところなので、そちらの見直しを反映して算定したものになっている。よって、評価部分の改定による影響については、この後、メンバーを入れ替えて、人事グループと一緒に入って、評価のところで詳細をご説明したいと考えているが、原資については先ほどご説明したとおりの1.025月で計算したものと、再任用職員については0.4875月で再計算したものとなっている。この評価の見直しに伴う具体の改定の影響については、この後ご説明させていただく。2の総額を超える場合の調整についても、この間ご説明しているとおりで、この固定月数で計算したものが条例上の総額を超える場合には調整させていただく。最後だが、この間も同様だが、原資月数に改定等がある場合については、支給月数をまた再度、再計算をする。こちらの方が今回の提案内容になっており、この間、各単組の方から年末手当の申し入れをいただいている。そこで3.0月プラス10万円ということで申し入れをいただいているというのは、こちらも理解はしている。ただ一方で、この間もご説明しているとおりになるが、人事委員会において民間給与実態調査を行い、その結果としての公民較差の解消や給与改定の勧告を行っているものであり、この公務員の民間との較差の解消は、公務員給与の決定の客観性を支えるという意味で非常に重要なものだと考えているので、やはり本市としては、人事委員会の勧告にある公民較差の解消というものは重く受け止める必要があると考えているので、こういったご提案になっているという形になっている。ご説明としては以上である。

(組合)

我々の要求からしたら大きくかけ離れたものだが、とりわけ、給与の面であれだったので、せめて一時金のところでプラスアルファを出せば、若い人も中高年層も、それなりの対応ができたのではないかなと思う。民間と合わせると、民間はその民間調査に入っていない特別な手当とか、インフレ手当とかも出ているところもあるので、そのへんも考えたら、公務でもそういうのがあっていいのではないかなと思う。非常に残念。一つ良かったのは、会計年度の0.1月、きちんと期末で乗せたというところでは評価するところである。あとは再任用の月数が、ほぼ正規と同じような仕事をおきながら半分近くに減るというのはたまったものじゃないかと。高齢層の経験とかそういったものは使われるだけ使われて、それが半分になるというのは非常に残念。このへんのところもちょうと考えていただきたいと思う。

再任用の先生って、やっぱりすごく保育所なんかでも、今までの経験って、やっぱり保育においても、1年目からいろんなことが分かるわけじゃないから、本当に年数かけていろんなことが分かってきて、その豊富な知識も持っているし、すごく頼りはされる。なのに、このボーナスを見たときに、やっぱり愕然とする。もう辞めようかなと思うと言われる。でも皆は辞めないでほしいと言って止めるのだけど、実際、この金額って、やっぱりこれで頑張っ、明日からも大阪市のために頑張ろう、頑張ってくださいという金額ではないと本当に思っている。なんとかしてほしい。すごく、周りから本当になんとかしてほしいというか、それだけのことを仕事はしっかりとやっている。やっぱりそこが認められないというのなら、変な話、仕事の内容を、これはもう辞めてください、これも辞めてください、これもいいです、これもいいです、これもいいですと言って減らすならともかく、やっぱり今まで持っている知識をしっかりと活かして、仕事に従事してほしいというふうにも言っているのに、これって、やっぱりもうモチベーションは下がっていく。そこで辞められたら、困るのは現場。そこをなんとかしてほしいというのは、本当に再任用の人からも言われている。なんとかならないか。

それも本給自身が7割相当にされた上にである。

それも言われた。

一時金なんて生活補給金で、この半年間ずつ頑張ったことが評価されて出されるのだから、それは本務も再任用も会計年度も一緒。会計年度が一緒になったのだから、もう再任用もぜひとも一緒にすべきではないかなと。理由がない。理屈がないと思う。

(市)

理屈がないと我々も思っていないというのはある。もちろん、いつも職員一人ひとりが再任用になられて、やっぱりモチベーションが上がらないとか、買いたい物が買えないというお話もお伺いしている。一人ひとりの方々の思いというのはもちろんあるとは思っているが、一方では、先ほども申し上げたとおりだが、人事委員会においても民間や国、もちろん本市職員についても調査をした結果、じゃあこれは何がいいのかというので出してきた数字というのがある。民間の再任用のところの数字というのを見た上で、今で言う国も他都市も、基本このくらいの水準だと思う。それがいいのかどうなのかというお話はあると思うが、我々の立場で進めると、やはり公民較差の解消、民間企業の水準に合わせるというのがやっぱり非常に大事だと思っているので、そういったものを踏まえると、今回の改定においても、やっぱりこれ以上のお示しをするというのは難しいと考えている。国の方でも人事院の報告とかで、このアップデートとかの中で再任用職員の手当の支給範囲の拡大や、そういったものにも今年度の人事院の方でもちょっと言及がされているところもあったので、今後もそういった動きなどを見ながら、何ができるのかというところについては、これからも引き続き、協議をさせていただきたいと思っている。

(組合)

例えば会計年度だったら、週4という勤務。でも再任用は週4勤務じゃない。正規と同じように働いている。そこというのは、やっぱり同じように働いていて、同じ、会計年度の人は5時15分に上がるけど、再任用の人は5時半まで。同じように毎日毎日働いていて、やっている中で、同じ仕事をやっている職場の中で、やっぱりもうそのしっかりと仕事をしてくれている人へのこの何と言うか、せめてこの年度末というか、勤勉、ボーナスの時期のこれだけでも、やっぱり本当に上げてほしいというのは。時間数とかでちょっと時間少ないから、これだからというのは、だったらともかく、同じように仕事をほとんどしている。同じように保育、クラスに入ったりとかもしている中で、この給料の面で、やっぱり同じように、正規と同じようにというのは、すごく皆の要求。そこをなんとかしてもらわないと、これから先、辞めていく人が多くなると思う。そこをなんとかしてほしい。

辞めていく人というより、再任用でさえ集まらなくなっている。

それでなくてもなり手、なり手と言ったらおかしい言い方だけど、たぶん必死になって食い止めるというか、残ってという感じで、続けてというふうに説得している部分がある。

だから制度だからということで、国も全体もそうだが、もしかしたら再任用制度入ったときの社会情勢の状況も違って、それはもともと給料が低いから、せめて一時金くらいは同率にしないといけないという話だと思う。だいぶ経っているから。制度そのもの。だから市だけが悪いという話ではなくて。

(市)

14年とか15年とかに入った制度なので。

(組合)

もうだいぶ経って、その再任用入った当初とはやっぱりだいぶ状況が違う。実際、再任用される方の状況も含めて、やっぱり違っているから。制度入ったときだったら、もうそしたら再任用やめておこうかみたいな感じだし、フルタイムはやめておこうかみたいな。今どき教職員の世界でも、もうほとんどフルタイム。昔だったら短時間でいこうかみたいな。短時間を希望してもフルタイムを強制されるみたいな状況だったけど、全然違う。今、皆、フルタイムで働かないとどうにもならないみたいな状況になっているから。それは金額を上げてくれという要求もしているが、せめて一時金は同じ率にするくらいの、やっぱり制度をそろそろ、だいぶ時間がかかってきて。市だけで変えるのはできないということだとは思いますが。そういう時期に来ていると思う。

民間や人事委員会勧告が常套になっているのだけど、そうじゃなくて、この30年、賃金が上がらないようになってしまった日本で、やっぱり公務が引っ張って引き上げていくサイクルを作らないと。当然、民間に対する、特に中小企業に対するそういった支援も必要だけれど、そういったことをしながら公務が率先して引き上げることによって上がっていく

わけで。岸田首相が、自分らの責任を棚を上げてどうたらこうたら言っているが、そこでやっぱり公務が率先して上げないことには上がらない。今は政治に任せていても。そこでぜひとも狼煙を大阪市には上げてほしいと思う。7割のところでは、民間はだいたい77%くらいになっている。民間の状況を見ながらと言うのなら、給与を60歳以後引き下げるのも、77%にするべきではないのかなと。

(市)

定年引き上げの話か。

(組合)

定年引き上げに関わって、7割相当にしたけど、民間は77%。

(市)

中央値も出ている。全然、また後半でさせてもらえたらとは思う。

(組合)

だから最初の元のところがそう。だからせめてボーナスは、本当に1年間、同じ思いで働いてきている人に対して、格差をつけるのではなくて、均等に本当にしてほしい。やっぱりボーナスが上がったら、よし、来年も頑張ろうというように思うと思う。今は夏と冬のボーナス、こんなにあれしてたけど、昔はその夏のときにちょっと少な目で、年末、お正月前にいっぱい、いろんなことというので、がっとうこういう。それは、今は同じだが、でも本当にボーナスって生活の補填だけじゃなくて、いろいろと本当に、今は銀行とかで手にすることはないけれども、厚みがあったら、よし、次頑張ろうというふうに思うのだが、再任用になったら、本当に厚みが、もしも現金をしっかりと貰うなら、厚みがぐっと、本当に下がってしまう。でも自分が実際にやってきたことというのは、正規のときと同じ、本務のときと同じようなことをして仕事もやっているのとなる。だからそこだけでも、本当、努力、もうちょっと考え直してもらいたい。この金額ではちょっと、組合員に言えない。納得できないだろうと思う金額である。

(市)

民間準拠や人事委員会のところを尊重するという立場に対してご納得いかないというか、ご不満というのはよく聞くが、我々も法律上も均衡の原則というのがあって、一旦この民間の水準に合わせていくというのは無視できないし、人事委員会の勧告というものも労働基本権制約の代償措置としての位置付けられているものというものもあるので、それを我々が軽視するというのはなかなかできないというところがある。そういった中で何ができるのかというのは、またお話しはしていかないとけないが、その中でなかなか難しいところも

ある。今、委員長の方からも、再任用制度が入ってから時間が経っているという話もあって、今回、国の人事院の方からの公務員の人事管理に関する報告や、そういったところでもこの再任用職員の給与について、今、時代も変わってきているというところで、何か検討されるようなことも言及されたりもしているので、我々もできる範囲内のところで、こういったところの動きを見ながら、今後継続して検討はしていきたいと思っているので、その辺りはこれからも協議させていただきながら、お話を聞かせていただきながら進めたいと思っている。

(組合)

我々としてはこういう話になると生計費がまず第一に出てくるので、そこをちゃんと見てよと。

(市)

人事委員会も、生計費についても見ている。

(組合)

その生計費が、それで暮らせるかと。

(市)

そうすると、人事委員会の調べ方がいいのか悪いのかという話になるので、我々もなかなかそこまでは。

(組合)

それは人事委員会にもすぐく言ってはきている。

それで言ったら全然、人事委員会のこの標準生計費なんて、もう話にならない。2人世帯で136,000円って、どうやって大阪市で暮らす。半分近くを家賃に食われて、食費から考えたら何もできない。

(市)

その是非はまた人事委員会に言っていたらと思う。

(組合)

でも、その人事委員会がこうだと言ったことが基本になっている。

(市)

それはなる。我々の立場として。

(組合)

実際、こうやって話したときに、やっぱり現場の職員の声というのはこういう声だということで、やっぱり本当に人事委員会に私たちが言うことかもしれないけれども、局からもやっぱり言って、これってやっぱり、これでは職員がモチベーション上げて仕事に従事してくれるとは思わないからというふうに言ってほしい。

ぜひとも大阪市として人事委員会に物申すこともしてほしい。

そこがベースだということは、重々、話の中では分かっているけど、そこ自身が本当に今、書記長が言ったみたいに、そんなので暮らせないだろうという中身である。

(市)

我々、枠組みとしてはご理解いただいているのだろうなというのは、それは感じているし、その中でやっぱり一人ひとり組合員の思いもあるというのも、そちらのお立場としてもあるというのももちろん理解はしているので、こういった折衝の場というのを設けながら、お話も聞かせていただきながら、やっぱり進めていくというのが大事なと思うので、その辺りも踏まえて、またこれからもお願いしたいと思っている。

(組合)

次は。

(市)

次は評価の関係で、人事評価のところで、割合が変わるという話を前回させていただいたので、それで勤勉手当にどう影響が出るかという話を、ちょっと人事と入ってさせていただきたい。メンバーを入れ替えさせていただく。