

市総務局人事部給与課担当係長、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和5年12月8日（金曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

事務折衝ということでよろしく願います。今日は事前にお話ししておりましたが、まず本給部分させていただいて、次に手当非正規をさせていただいて、最後に厚生グループとさせていただいてという形で、だいたい16時ぐらい目途でお願いできたらと思っているのでよろしく願います。早速だが、本給部分の確定要求の回答案の方からお配りさせていただく。今お手元に資料をお配りさせていただいており、この間、給料表や期末勤勉手当については、10月、11月に交渉を重ねさせていただいているので、そこで基本的にはご提案させていただいたとおりのことになっている。

具体的には、賃金関係要求の1項目、こちらについては10月、11月にご提案したとおりであるとしていて、併せて55歳の昇給抑制の廃止というものを要求いただいている。この部分についてもこの間ご説明しているとおりになるが、回答案としては、昨年度までが55歳以上の昇給抑制については、国等の制度を鑑みると廃止は困難であるとしていたところだが、少し説明を追記させていただいており、何か新しい説明というよりは、この間お話ししているとおりはあるが、今までだと国がやっているから無理という見え方になってしまふところもあったので、もちろん国がやっているというのもあるが、世代間の給与配分適正化の観点を踏まえて実施しているというところがあるので、少し丁寧な形で説明を加えている。

3番、4番の所、給料表、再任用の所については、11月に給与改定等として提案したとおりであるとさせていただいている。6番の初任給基準についても同様である。前歴加算の所については、所管としては人事給与になるが、基本的には人事グループの方ですでに事務折衝はしていただいていると思うので、そこで具体的な回答は示して、そこで協議していただいているものと認識している。7項目の給料表についても、基本的には11月に提案させていただいたとおりのこととしている。ここで具体的に号給増設の要求もいただいているが、こちらの号給増設部分については、昨年度ご提案したとおりだが、号給の増設を令和6年4月1日実施にするということで、昨年度ご提案したとおりと記載している。

8項目、9項目の所については、昨年度と回答としては変わっていない。(4)の再任用の所についても、回答しては11月に提案したとおりであるというところについては時点のところを改めている。

10項目、11項目、評価の部分になるが、これも10月、11月のときに人事グループとともに交渉させていただいて、中身としてはそのとおりになっているが、具体的な回答としては人事の方からお示しさせていただいているかと思う。

12項目の初任給調整手当の所についても、医師、歯科医師の所については、初任給調整

手当の改定の所を11月にご提案したとおりとさせていただいている。

13項目と14項目と、少し飛んで労働条件関係要求の8項目となっている部分。こちらは55歳の昇給抑制や少し重複する所あるが、基本的には定年引き上げに関する要求かというふうに認識しており、この部分については、回答としては令和4年8月に提案をして、令和5年4月から実施することとしたところであるというところで、定年引き上げによる給与制度というものも令和5年4月から実施はしているが、具体的にはこの令和6年4月に60歳を超える職員が出てくるので、実際にこの運用上は令和6年4月から始めて出てくるものと考えているので、その辺りを見ながら、また今後も引き続き協議はしていきたいと考えている。

飛んでいた15項目についても、こちらについても昨年度と回答は変えていない。

最後14項目、労働条件関係要求の14項目だが、こちらでも例年、人事、給与という形で回答させていただいており、今回、病気休暇による勤勉手当の算出方法という理解で回答を入れさせていただいているが、そもそもこの辺りが給与なのか、人事なのかというところはあるが、この要求自体がどう回答させていただこうかと思っている。もともとここは、当初3日無給で書いていた所だと思っている。この項目だが、今年度、昨年度の要求の所では、中身としては、全国に例を見ない病気休暇の当初3日無給を廃止すること。子どもや市民への感染症拡大防止の観点から、感染症による病気休暇の例外規定の拡充をさらに行うこと。基本的には人事マターだと思っている。その例外規定の取扱いに際しては勤勉手当の減額を行わないこと。ということで、昨年度であれば、病気休暇当初3日無給していたので、やっている、ただ、インフルなどについては例外規定を設けているというのがあったので、その例外規定を拡充してほしいという要求だというふうに理解している。ただ、その当初3日無給については、ご提案したとおりだが廃止しているので、その当初3日無給を廃止している今の状態で、この例外規定の拡充というのが、どう理解をしたらいいのかというのが少し悩んだところがある。広く捉えて、勤勉算出方法という理解で給与課としては回答を入れているが、これはどういうふうに理解させていただいたらよいかと思う。

(組合)

そう。3日がなくなったからあれ。

(市)

若干、ちょっと合ってなくなっているのかなという気もした。とは言え、要求としては我々も受けている状態なので、今年度は、おそらく人事の所は回答なしの状態です事務折衝させていただいているのかなと思っている。人事ともちょっと話はしたのだが、ここの意味理解が。

(組合)

だからこれ算出方法と書いていただいたように、要するにとにかく病気休暇取ったら勤
手当が減額になる。あの表に基づいて。裏面に書いている所に病気休暇と入っているから。
そこを外しなさいということだから、こういうこと。こっちから言えば。

(市)

ただ、上の 15 項目、賃金関係要求の所の 15 で、病気休暇。

(組合)

ここで書いているから。

(市)

ここで書いていただいている、たぶんこれって、当初 3 日無給があったのでこうなってい
たのかなと思っている。

(組合)

そこは 10 番。そしたら。

(市)

ただ、要求いただいているので、何かしら回答はと思っている。おっしゃっていただいた
みたいに、15 項目と同じような話だが、広く病気休暇の算出方法という理解で、回答内容
としては同じような回答になるが、理解をして入れているというふうな、要求と回答の理解
としてはそういう理解で回答させていただいていいかという確認はさせていただきたいと
思った。また来年度以降、要求の所でこの項目をどうされるかというのをご検討いただけた
らいいのかなとは思っている。

(組合)

はい。考える。

(市)

一旦、こちらの回答の理解としては、そういう理解をした上で回答を入れているというこ
とだけのご説明したかったところである。一旦、以上が現時点のこちらの回答案になってお
り、先ほど申し上げたとおり、号給増設については昨年度提案して、令和 6 年 4 月 1 日から
実施をするとなっているし、定年引き上げの給与制度についても提案をさせていただいて、
実際、次の 4 月 1 日から制度適用する職員が出てくる状況もあるので、そういった状況も見
ながら、今後も継続して協議をしていきたいと考えている。こちらからは以上となる。

(組合)

賃金関係要求の1番の所で、新たに説明文、説明を増やしたということだが、世代間の給与配分の適正化の観点。世代間の給与配分の適正化とは何を意味するのか。この間の、ずっと若年層への上乗せ配分で、ほぼ給与カーブがだんだんだんだん真っ平に近くなってきていて、毎年のように平らに近くなってきていて、どこをもって世代間の給与配分の適正化と考えておられるのかを聞きたい。

(市)

昨年度もご説明したとおりにはなるが、もともとこれを入れたときに、平成29年、人事委員会の方で、この世代別の給与カーブ、世代によって給与がどのくらいか調べている。55歳以上の所が大阪市は伸びていくけども、民間で言うとは平らになっていると。民間に比べて、大阪市のこの55歳以上の所というのが高い数字になるというふうなことが国なりから示されたというのがある。よって、その民間との均衡という観点で昇給抑制を入れたので、55歳以上の大阪市職員、大阪市だけじゃないが、国、全国的にそうだが、給料がある意味抑えられる状態になる。抑えられた分である意味、原資が出てくる。その出てきた原資をその下の世代に配分しているというのが、世代間の給与配分の適正化ということになる。

(組合)

それをもう6年も続いて、こうだったのがだんだんこうなっている。

(市)

それは世代の給与カーブじゃなくて、実際の行政職給料表とかのカーブ。下が上がっているんで、フラット化してきているというのは、例えば今回の公民較差の人勧に基づいた改定によってもフラット化しているのは、確かにそのとおりである。

(組合)

もう年齢がいけばいくほど、本当にモチベーションをなくしていく。ある一定、もう55歳まで行かなくても、出世しない限りは、次の級に行かない限りは上がらないわけで、本当に年齢が行くごとにモチベーションがなくなっていくという、そういう給料表でいいのかと。昇格基準も含めて、もうちょっと考えてもらわないと、もう自分自身が55歳過ぎて、もっと言えば40代半ばから最高号給、号給の話もあるけど、最高号給に行って、ただでさえその時点から止まっているのに。定数枠がそれぞれの級にあって、そこが空かない限りは次の級に行けなくて、ましてや行政職で言うと、2級から3級であれば試験があって、通らないと上に行けなくてということでは、本当に大阪市のために頑張ろうという意欲が削られるのではないかなと。ましてや、60になったら、ただでさえ上がらなくなった所から7割に落とされるという。一方で、高齢層のその職歴や経験を活かしてと言って定年延長まで

しているのに、本当に中高年層への培ってきたものを何だと思っているのかというのが、正直なところである。

(市)

今お話しいただいたところで思い出したというか、今日お答えしようと思っていたことが1点ある。11月2日の事務折衝のときに、当時、どちらかと言うと公民較差の関係の事務折衝をさせていただいていたので、それはまた後半戦でお答えすると言っていたのが、今、書記長おっしゃっていたのと絡んで、最高号給にモデルで何歳で行くのかというお尋ねがあったかと思う。

(組合)

はい。

(市)

最高号給に何歳くらいでモデルに行くのかというお尋ねがあったので、それをまずお答えをさせていただきたいと思っている。1級は昇格するのであれだが、2級で言うと、今回の号給増設の方が次の令和6年4月から行われるので、増設後になるが、2級の方で言うと、人事課の通知による目安の最短というか、目安どおり上がっていったとすると、毎年4号給上がっていったとすると、2級が今後、最高号給が85号給になるので、年齢で言うと42歳になる。3級だと、こちら85号給になるので、こちら48歳。4級だと、89号給になるので54歳。5級が、53号給になって52歳。まず、年齢で言うとそうなるというのがあって、給料表がどうなのかと言うと、一定その給料表というものは、もちろん我々は適正だと思って運用しているし、人事委員会の方も給料表の構図は適正だという評価になっているふうに認識している。とは言え、最高号給に滞留する方、高齢層職員の方のモチベーションというものに関しては、我々もこの間も課題認識を持ちながらやってきているところはある。人事課マターになるところもあるが、2級から3級の昇格というところについても、人事課の方と人事委員会の方とで、一定昇格基準の見直しというものが今年度実施しているというふうに認識している。また、給与課の方の給料表の関係に関しても、定年引き上げに関するものというものもあるが、その定年引き上げの60歳以降だけではなくて、すべての職員に対して号給増設というものを昨年度提案して、令和6年4月から実施するというふうにさせていただいている。我々としては、そこに関して何もしていないという理解はなくて、一定、そこは高齢層職員というか、最高号給に滞留している職員のモチベーションということも考慮しながら、できる範囲内で取組みというものは一定しているものもあると考えている。

(組合)

ちなみにさっき言っていたのは行政職か。

(市)

行政職。

(組合)

ちなみに保育士はどうか。

(市)

保育士は持っていない。

(組合)

どちらにしろ、行政職で2級で42歳で頭に行っちゃう。試験が通らない限りは。

(市)

3級に上がらなければ。最短で言うと。

(組合)

高卒で18で入ってきて、24年で止まってしまって。

(市)

24年くらい。

(組合)

65まで23年上がらない。

(市)

もし2級のままだったら。

(組合)

これは働く者として、お先真っ暗。号給増設も、定年延長に関わって延ばしているだけで、延ばしたことに対しては別に言わない。ただ、その金額はちょっと少なすぎるなどと思うけど。我々としたら、もっと年々、滞留者が増えていっているから、そこを少しでも。

(市)

滞留者は減ってきている。

(組合)

減ってきているのか。

(市)

2級の滞留とかは減ってきている。

(組合)

2級は。でも3級は滞留多い。

3級の人はどうか。

人事委員会の勧告。

(市)

3級は28年に延ばしたので。2級は令和3年に13%くらいいらっしやったが、去年、今年と下がってきて、今年が割合で言うと9.9%くらいに下がっていて、3級はまだ増えている。今年で19%くらい。

(組合)

19%にもなっている。

19%は少ない。

5人に1人は。

(市)

少ないというふうに言っているわけではなくて。だから我々も号給増設というものを昨年度している。今聞いていても、市労組連の問題意識としては、号給が短いことが問題と想っている。

(組合)

増設が少ない。

(市)

号給数が短いからだめと想っている。

(組合)

号給が足りなさすぎる。

(市)

号給が、今だったら例えば2級だったら85号給。延ばした後だが。もともと77で、それを延ばして85に4月からなるが、その号給数が短いのが問題だと思っていच्छやるといふことか。

(組合)

うん。もともとはそれは給与構造改革のときに変わって、その後すぐしてだいぶへつられた。

(市)

給与構造改革で号給減った。

(組合)

3級で言うと140なんぼだったと思う。

(市)

今年度の回答として、給料表、まだ号給増設を次の4月からやると言っているところなので、何かを変えるというお答えというのではないが、もちろん、何がいいのかという議論はしていきたいと思っており、その号給数の問題だけで言うと、例えばだが、大阪府と比べて157号給くらいある。我々の係員の2級で言うところが大阪府で言うところの1級に相当するのだが、この級は1個ずつずれているので。大阪府は157号給ある。ただ一方で、じゃあ157号給や大阪市の85号給の金額がどうなのかと言うと、大阪市の方が高い。そもそも地域手当は違うが、地域手当込みにしても2万くらい高い。額は高い。大阪市の方が。それって職員にとってはメリットなところもあると思っている。早く上がる。今、地域手当込みで363,000円とかだが、これを42歳でそれだけの額にいく。大阪府はもっと緩やかにしか上がっていかないので、42歳じゃそんなに貰えない。だから短いことで、滞留することになるというのはあるが、短さだけをもし問題視されるのであれば、極端な話、号給を分割して、大阪府みたいにやれば延ばせる。それをお求めになるのかというのは聞きたいと思っている。最高号給の水準は変えずに、号給分割をすれば号給数は延びる。

(組合)

金額も上がっていかないと。

(市)

だからそれは、金額はもう大阪府より、例えば府と比べて高い。号給数が短いのが問題だと言うのであれば、分割するという議論もあるかなと思っている。

(組合)

いや、金額が上がらないことには、それをやってもあまり意味がない。

(市)

そう。だからそれは短さだけじゃないと思う。2級のあるべき水準の話になってくるので。

(組合)

府より高いから、それでいいでしょうという。

(市)

そういうわけじゃない。例えばの話。府は長い。長ければいいのかという問題でもないというのが言いたい。短いことで一定メリットもあったりするじゃないかというのが言いたい。早く上がる。

(組合)

早く上がっても、もうそれで42歳で止まってしまう。

(市)

じゃあゆっくり上げるかという話。というのは、ちょっと協議はしていきたいなとは思う。

(組合)

だから一遍にできないにしても、いくらかずつでもしないことには、次の級に行きやすくすれば、それはある一定解消するかもしれないけれど。

(市)

そこは昇格なので人事のところもあって、今年度見直していると思う。3級の昇格要件、今年度改定があったと思うので、そういったところで人事も一定、その昇格要件のところで、人事なのか、人事委員会なのかというのはあるが、3級の昇格試験のところというのを見直してきているし、我々も、そちらからすると全然不十分だということになるのだろうが、号給増設というのを、定年引き上げのそこだけじゃなくて、全体に対して号給増設の対象にしてやってきている部分もあるので、そういったところも、今後も何が必要かというのはこちらでも検討しながら、必要なことはやっていきたいと思っている。

(組合)

給与課が努力していないとは言わないけど。ただ、延ばしても、行っても2,000円。8号給延びたけど、8号給行っても2,000円だし、職員からしたら、それだけ頑張ってもと思う

し、55 歳以上になって評価が上でない限りは次に行かないし。普通の働きだったら、せっかく延びてもそこへ行かないというところでは、それだったらせめて何年に一回かは、もうその算用があるのだったら、2 年に一遍は1つ上げるとか、そういうとも考えられる。

(市)

なかなか今、55 歳の昇給抑制というところが、おっしゃっている意味がまったく分からないとは思ってなくて、65 歳になるので、10 年延びるしというのもまったく分からないというつもりもないが、ただやっている趣旨であったり、今、国とか政令市も全部入ったりという状況で、そこをなかなかどうしていくのかというのは、もちろん課題としてはあるかなと思うが、今何かできるかと言うと、なかなか難しいなというお答えにはなる。

(組合)

そこを何とか、その高齢層の力を発揮してもらおうと思うのなら、そこもちょっと、今後も引き続き考えてほしい。

(市)

もちろん、それはこれからも検討していくし、これからもまた協議はしていきたいと思っている。

(組合)

それとあとはもう、前半戦でとあるけれど、一応の前半戦は終わるが、継続してこの前歴加算の問題とか何とかしてよというところで検討してほしいなということ。再任用のところの支給月数も、もともとの給与で、低い給与でされているから、月数もぜひとも、会計年度は正規と一緒にしたことだし、揃えてほしい。

(市)

再任用のところは10 月、11 月のときにもお話はいただいていた、一定、国の方で再任用制度が入ってというところを委員長からご指摘いただいて、そここの部分もご理解いただいた上で要求いただいているというのはこちらでも理解はしているが、その辺りで10 年が経つ、再任用制度が入って10 年が経つところなので、何が今いいのかという検討というのはもちろんいると思っているし、その際、国の方でも再任用の勤務条件についてというところで、定年引き上げ後の運用状況を踏まえて、再任用短時間勤務職員の処遇のあり方の検討について、国が人事院に要請などもしているようだから、その辺りで来年度、どんな成案というのが出てくるのかはちょっと分からないところはあるが、その辺りもちょっと検討、人事院が出してくる案とかも見ながら、こちらとしても引き続き、検討はしていきたいと思っている。どんなものが出てくるのかも分からないので、何とも言いにくい。

こちらから給与課の話じゃないところがあるのだが、夏季休暇の半日取得のお話を、いつも夏のボーナス交渉のときにおっしゃる。そこで夏季休暇の半日取得がなぜだめなのかが、説明がないというふうにいつもおっしゃっていると思う。人事の方にも言っているのだが、その議論をするのがここだと思っている。ここというか、この確定要求の場だと思っていて、確定要求で給与だけでなく、勤務条件全部含めて要求いただいて、人事、給与、厚生入って全体的な事務折衝の回数、もう人事とも2回くらいしていただいているのか。回数重ねてさせていただいているので、そこでちゃんと議論をしておいていただきたいなと。人事にも言っているし、そこで納得できない疑問点があれば、この場で聞いてやっておいてほしいと思っている。夏のボーナスのときに説明がないと言われても、あの確定要求や事務折衝は何だったのかとなるので、そういうのが夏のときにふと思うところがあるので、この事務折衝の中でその議論というのを、こちらの方でしておいていただけたらなと思っている。

(組合)

ただ、普通の一般の職員から見たら、夏の要求をするのに夏の直前にするのは当たり前じゃないかと思う。

(市)

確定要求で。

(組合)

一応、確定ではやりつつも、引き続いて、その結果があって、引き続いて春闘要求でも要求入れていて、夏の一時金のときにも一緒に入れてやっていて。

(市)

要求自体は、もちろん組合の立場なので、要求をいただくことをもちろん我々がその要求がおかしいとか、それを否定するというのはないが、事務折衝でいつも全然説明がないみたいなことをおっしゃるので、いや、しているのではないかなと思っている。聞かれたら答えるはずだし。

(組合)

それは確定の中でやっているけれど。

(市)

なので、ここでちゃんと議論しておいてほしいなと思う。いつも。それを踏まえた上で、そこでなかなか組合の要求に対して納得のいく答えが出せるかと言うと、やっぱり立場的

にもそうじゃないというのはあると思うので、それを春闘なり、引き続き要求いただくというのは、もちろんそれは組合の立場としてはそうだと思うので、それ自体をもちろん否定しているつもりはないので、何の説明もないみたいなことをよくおっしゃるので、そんなことはないだろうと。ここで聞かれたら人事は答えるはずなので。だからその議論を、この事務折衝で聞いておいてほしいなと思う。

(組合)

当然やるけれど、ただそれは、実際にそれが、夏季休暇が始まるまでの直前で再びやるというのはありだと思う。

(市)

それは全然、要求自体はだめだという話ではない。

(組合)

要求しているのだから、それについて議論をするのは当たり前だと思うけど。

(市)

夏のボーナス、ボーナス交渉という理解でやっていて、給与課で入っているので、なかなかその議論が難しい。基本、確定要求でこの1年間の方針の確定としてやっているのになんかあるのが、ここで一番深く議論をしてほしいなというのが我々の思いではある。

(組合)

この確定の場で、それなら変えると言ってくれたら、それで解決する問題だけど。ずっと言っている問題。

(市)

それはなかなか難しいところはあるのだろうとは思う。

(組合)

やりますと言ってくれたら、それで解決する問題。夏の要求から切り離すところ。

(市)

それはそうなのだろうけど、そうもいかないところもあるのだろう。

(組合)

できないことはないと思う。

(市)

その議論をこの場でしておいてほしいなというお願いだけ。

(組合)

ちょっと戻って申し訳ないが、このペーパーで言えば4ページの15番と14番の1の病
気休暇の話だが、要するにこちらとしては、まずは病気休暇を当初3日間無給というような、
こちらから言わせれば懲罰的な、そういうことは制度上おかしいので変えよということの
要求で、さまざまあるけれども、結果としてはそれは実現いただいたと、非常にこちらも嬉
しいことだと。やっとなんと言っていたことが実現したと。同時に、この経過は新型コロナ
が出てきて、その中で感染症の問題ということで、例えばインフルエンザの問題なんかでも、
窓口で市民の対応やら学校園の現場での子どもとの対応の関係もあって、そういう感染症
の問題について、休む際の、5類になったわけなので、その前の段階でその特別休暇が認め
られるといいけれども、だから本当はそこの議論もしないといけなかった。こちらの要求書も
新型コロナウイルスと書いてしまっているのも、全体が。今やそうじゃなくて、感染症とい
うことで考え方を直して、そういう新たな、今もそれは中国も大変なことになっているし、
実は大阪市だって、学校園でも例年のインフルエンザというのものもあるけれども、それと同時
に感染症が広がって、子どもやら教職員との関係で、現実問題として休まざるを得ない状況が
続いている。それが、そしたら病気休暇で取れるかと言ったら取れない。ということで言う
と、そもそも病気休暇が勤勉手当のその減額のところに入っているから、だからそういうのと
ずっと絡んできて、こちらとしては要求してきているわけだから、大阪市のもともとの制度
から言えば、そしたら、その病気休暇の位置付けが変わるわけだから、根本的な制度問題と
して要求してくれてやれということになるのかなと思ったりする。今の話によれば。もとも
とのその病気休暇で休んだら、それについては減額すると算出の方ではっきり決まってい
る。昔からの話で。当初3日間無給とは違う話で。

(市)

そこは完全に別の話ということは我々も思っている。

(組合)

別の話。だからこちらとしては別の話だけでも、その感染症というものの広がりや、社会
的な影響の問題と、そして対市民とか対子どもとの関係で言えば、今後の問題としても起こ
ってくると。それが直ちに特別休暇にならないときに、病気休暇というふうに取り得るのだっ
たら、実際取得したいわけで、年休で対応できる人もいるけど、その病気休暇を取らざるを
得ない人もいる。現実問題として。我々がよく相談を受けるのは、そういう常日頃、その病
気休暇、もう年休がぎりぎりになってというような人がそういう場になったときに、そうい

う病気までそんな厳格に対処するのかというがあるので、そちら側、市側から言わせれば、ちょっと何か継続みたいな形で要求項目が入っているので、どう答えるのかという話になるし、それはそれで私もある意味、理解したというか、理解するというか。だからこちらの出し方も変えないといけないのかなというふうには思うが。そこでここに入ってしまった。経過からすれば。3日無給のところにきて、さらに改善しろみたいな。さらに改善しろと。さらに。

(市)

どちらかと言うと、給与課の立場になるが、どちらかと言うと特別休暇の拡大というのを求めるみたいなイメージか。どちらかと言うと。

(組合)

うん。

(市)

そこも、特別休暇であれば人事になってというのものもあるが、位置付けが病気休暇である以上、そこを変えるのはちょっと難しいと思っていて、本当に休む理由として、特別休暇という位置付けで休まれるようなものという、以前のコロナみたいな、というものに位置付けられるのであれば、もちろんそういう対応をもちろんするし、そういう制度にもなっている。病気休暇と位置付けられる以上は、いわゆる現行制度という形になるのかなというふうにはなる。今回お答えとしてはこういう形にさせてもらおうと思っているが、今おっしゃっていただいた意味は理解できるので、ちょっとこの要求の書きぶりとかはまたご議論いただくかもしれないが、そこを踏まえて、休暇の話だったらまた人事の方から回答させてもらいし、さらに加えての勤勉の減額などの話だったら、こちらの方で検討した上でまた回答させていただくことになるかと思う。

(組合)

それと 55 歳昇給停止の話は、ちょうどこのページの、いわゆる定年引き上げに関わって、より要求が強くなってきたというか。延びるのに 55 で止まって、そのままずっと長い間、長いじゃないかと、こういうこと。

(市)

5 年延びるのという話。

(組合)

うん。これから延びる人が、もう 55 で止められて、ずっとそれかみたいな。

10 年間。

それで改めて焦点当たったというか、要求が強くなったというか。もちろんそんなの分かっていたわけだけど。もちろん我々はもっと前から廃止しろとは言っていたけども、現実問題として、もう今年定年退職者なしと。今年度末。

(市)

そう。この4月から。

(組合)

この4月から。現実にはそういう人が出てくると。61 歳で勤めている人が出てくるという状況で、55 歳で停止してどうするのかという話。

給与も伸びない。退職手当も伸びない。

そうそう。そもそも伸びない。

それで働く力だけは使われる。

だからこちらもちこちというか、なっているが、出てきたのはそういうこと。改めて出てきたのは、定年引き上げに絡んできているという。要求としては。職員の。

年金出るまで働かざるを得なくさせられた上に。

そういう状況では、本当に踏んだり蹴ったり。

(市)

10 年になるというところはもちろん理解しているし、そこをまったく状況が変わっていないとも思っていない。おっしゃっている意味というの、まったく理解できないと思っていないところもある。とは言え、先ほど来申し上げている、やっている趣旨や国、他都市の状況というものもあるので、今何か見直すというお答えはできないが、ただ、導入して、あくまでもこの7割措置とか、そういったところも暫定的なものとして入れているので、これからはちょっと国の動きなどを見ていくということにはなるが、継続してこちらもちろん検討していくし、引き続き協議の方をさせていただきたいと思っている。

(組合)

ぜひとも、国や他都市を見るのもいいが、大阪市がその国や他都市の流れを作っていくという立場に立ってもらって、ぜひとも検討していただきたい。

(市)

そこも含めて検討したいと思う。

(組合)

はい。お願いします。

(市)

次、手当、非正規と交代させていただく。