

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労組連委員長以下との事務折衝

令和6年10月28日(月曜日)大阪市労働組合総連合(市労組連)との交渉の議事録

(市)

それでは引き続き、期末・勤勉手当のお話をさせていただきたいと思う。資料をお配りさせていただく。お渡ししている資料がクリップ留めで1枚目が期末手当及び勤勉手当の支給月数についてという資料があって、両面刷りの資料になる。2枚目、勤勉手当の支給月数についてということで、片面刷りの資料である。この2枚物になっている。基本的には例年と同じようなベースの資料になっているが、一部1枚目の期末手当・勤勉手当、変更点としては1番、支給月数のところで昨年まで会計年度任用職員の勤勉手当が支給されていなかったのが、(1)と(2)のほかに(3)で会計年度任用職員の欄を設けていたのだが、規定上の支給月数は本務職員と同様になったので、会計年度任用職員の欄を削除して、(1)の再任用職員以外の職員のところに含む形になっている。そうしたら、まず見ていただいていると思うが、支給月数についての資料をご覧いただきたい。まず最終的な交渉をお示しできていない中ではあるが、この資料については人事委員会勧告どおり実施する設定で記載している。まず、1の支給月数のところで、再任用職員以外の職員の欄だが、こちらについても人事委員会勧告どおり、今年度については12月の期末・勤勉手当でそれぞれ0.05月ずつ引き上げて、合計で0.1月分を引き上げて、年間で4.5月から4.6月になるように引上げを実施したいと思っている。あと令和7年度以降については、この0.1月を6月と12月の期末手当・勤勉手当に均等に配分して、0.025月分ずつ引上げを実施して、今年度と同じく年間で4.6月となるように引上げを実施したいと考えている。続いて(2)の再任用職員のところになるが、こちらでも人事委員会勧告どおりとなるが、年間0.05月分の引上げとなるので、今年度は12月の期末手当・勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げて、年間で2.35月から2.4月になるように引上げを実施したいと考えている。また、令和7年度以降については、引上げになる0.5月分を6月と12月の期末手当・勤勉手当に均等に配分して、それぞれ0.0125月分を引き上げて、年間で2.4月となるように引き上げたいと考えている。続いて、裏面に移らせていただく。2の勤勉手当の詳細をご覧いただきたい。こちらは表面の1の支給月数とは異なって、会計年度任用職員については別出しで記載している。これは会計年度任用職員は人事考課の相対評価の考え方がないので、区分に応じた成績率の考え方というのがそもそもないというところで、これを分けて記載している感じになる。そうしたらまず、(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だが、成績率の考え方はこれまでと変わっておらずということで、前のページでお示ししたとおり、規定上の支給月数が引き上げられたことに伴って、基になる支給月数も変更されているものになる。(2)の再任用職員についても(1)と同様に、これまでと考え方は変わらずに、勧告どおりの支給月数の引上げを反映している。(3)の会

計年度任用職員については、先ほどお伝えしたとおり、平常の支給月数は本務職員と同様ということにはなるが、そもそも人事考課の実施方法が異なるということがあるので、成績率に応じた考え方がそもそも今のところないので、下の※印のところに記載しているとおり、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ということにさせていただいている。2つ目の※印にあるとおり、なお、懲戒処分や欠勤等があった場合は、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ということにしている。続いて、3の実施時期のところだが、令和6年度分については、令和6年12月の期末・勤勉手当から、令和7年度以降分については、令和7年6月期の期末・勤勉手当から適用したいと考えている。続いて2枚目の資料、勤勉手当の支給月数についてという資料をご覧ください。こちらは具体的な支給月数をお示しした資料になる。算定の方法については従来どおりということで、先ほどちょっと資料で見ていただいた、例えば2α6fみたいな考え方は変わってはいないが、算定の基礎になる人員構成であったりとか基礎額、こういったものについては令和6年6月の時点の数値を使っている。この資料についても、昨年度と異なっている点としては、会計年度任用職員に勤勉手当を支給することになったためということで、アとイの次、ウ、会計年度任用職員を追加している。また例年、この資料の裏面のところに、令和7年6月分の支給月数をお示ししていたところだが、今回の人事委員会勧告の中で給与制度のアップデートの項目として、扶養手当の改定について言及がなされている。なので、ここについて、やる・やらないとか、そういうことは置いておいてだが、原資となるfの数字が変わる可能性があるので、この令和7年6月以降の分については、また後半戦で扶養手当のところでお話をさせていただく際にお示しをしたいと思っている。そうしたら、この資料の具体的な中身として、まず再任用職員と会計任用職員以外の職員については、原資を1.075月として計算しており、再任用の方については0.5125月を原資と計算している。次に、2の勤勉手当の支給総額を超える場合の調整ということで、この考え方も例年どおりにはなるが、お示しした固定月数で支給する場合、勤勉手当の額、総額が条例上の総額を超える場合には、超えないような調整を実施することがある。最後、3のその他のところについてもこれまでどおりになるが、原資月数の改定等がある場合は、支給月数を再計算してということで、またお示しするような形になる。一応、ざくっとにはなったが、期末・勤勉手当については以上になる。

(組合)

非常に残念な内容である。今年から会計年度が本務職員と同様になったが、再任用職員が半分のままというところで、本当に再任用職員の落胆の声が年々強くなって、ましてや一時金の性格って本務であろうが再任用であろうが変わらないわけで、給料はそりゃ30時間で、短時間がほとんどだから、給料が本務の時間を戻した分分というのはまだ分からなくもないが、一時金なんて性格は一緒なのだから、同じ月数を支給してしかるべきだと思う。それを全くされないというのは、本当に我々に対しては許せない。ましてや正規・会

計年度は0.1月の引上げで、再任用は引き上げるのも半分って、これも到底納得できない。ますます本務との支給月数が開いていくばかりということでは、何とかしてよというのが再任用職員の強い強い声なので、これは何とか考えてもらわないと、こんなことまで人勧どおりとかと言われても、本当に大阪市に何十年と貢献してきて、再任用で年金が延ばされる、年金までの間は頑張らないといけないということで、知識や経験を活かして頑張っておられる再任用職員をこんなことで差をつけるのはおかしい。本当にこの間、うちの職場の人から聞いたが、再任用職員の面接のときに、総務局の課長に、どの課長か知らないが、言われて、今までと同じ仕事をやってもらおうと言われたと。今までと同じ仕事をさせられるのであれば、今までと同じ支給月数にしないとだめだろう。もっと言えば給料自身もそうだが、ここは一時金のあれだから、一時金に限定しているが、同じ仕事をさせるのであれば同じ支給月数にすべきだと、本当にその方は怒っていたし、再任用職員全員の声だと思う。そこを何とか考えてもらいたい。

(市)

特に申し入れの中にあつたのはこちらも把握しているし、会計年度任用職員が支給されるようになってというところの、そこと比べてという趣旨を分かっているわけではない。分かっているわけではないが、やはり人事委員会においても、民間とか国とか、そういったところ調査のうえで勧告をしているということになっているので、やはりその内容については重要視した結果、今をお示ししているような感じになっている。

(組合)

これはたぶん給与構造改革のあったときの正規の半分にするというのをそのままつき続けているだけで、でももう十何年もたって、情勢は変わっていて、人材確保が難しくて定年延長もして、再任用もして、高齢層になっても、本当は60で定年退職になって年金も出てきて、悠々自適で残りの人生を楽しめるはずが、65まで働かざるを得なくなってきた、給料も下げられて、そのうえ一時金までと言っているけど、性格は正規職員と一緒にだから、生活補填金なのだから、何でもそこで差をつけられないといけないのかと、到底納得できない。何でもかんでも人勧、勧告どおりじゃなくて、もっと主体性を持って、人勧以上のことをしたらだめという法はないだろう。ほかのところでももっと自主性を持ってやっているとところもあるのだから、この問題だけではなくて、一時金については。我々は年末一時金の要求でもプラスアルファを設けて出なさいよという要求をしているが、泉佐野市だって去年、一昨年か、プラスアルファを出しているわけである。やろうと思ったらできるわけである。人勧どおりではなくて、そこは労使の協議で、市のほうが職員のために何ができるかというのを本当に考えてもらわないと、何でもかんでも人勧どおり、条例どおりだけでは交渉する意味が半減するのだと思うが。

もう2年前ぐらいから申し上げているが、再任用制度が始まったときの年金はこれから

支給年齢が変わってくる状況だが再任用になる人自身も、例えば教職員でいえば、フルタイムの希望が少なく、短時間でいきたい、いや、でも教育委員会としては定数の関係でいうとフルタイムにしてください、少なくとも1年はフルタイムにしてもらわないと、短時間にできないみたいな、つまりフルタイムで働くという教職員の側もそうやったし、全体としてもそうだった。ところがその後、経過して、今や再任用、65までフルタイムで行くのが当たり前というか、それは日本全体の労働者もそうで、65ぐらいまではフルタイムで働かないことには生活をしていけないという状態に変わってきた。一方、仕事の内容も、どの課長さんが言われたか知らないが、今の状況でいえば、同じ仕事をしてもらうよと、そういう定数状況というか実態状況があって、もう再任用の位置付けが変わっているわけ。なのに給料は導入時と同じように7割であり、さっき7割が少し減っているからどうしてくれるのだという話をしたが、もはや実態としては7割がおかしい。したがって、一時金の差があるのもおかしいというのが、私たちの主張はもちろん要求を大事にして言っているのだが、もう制度を導入して何年もたってきて、状況は変わっているだろうと、だからそれは考え直すべきである。それはもちろん人事委員会にも申し上げているが、なかなかそうにはならないが、そういう状況の中での要求で、どう答えていただくかという話だから申し上げているので、でも本当にもう再任用の7割であったり、一時金も半額で当たり前というのは、実態に全く合っていないというか、実際問題として年齢構成からいっても、これだけ公務員、これは国の話だが、公務員を減らし続けてきて、そして今となって、これは大変だとなって初任給をすごく上げるぞとやり出しているけど、だからそこになると、取りあえず特に今皆さんに全ての責任があるんだとはもちろん私は思っていないけども、状況が変わっているから、同じような答えでは組合側としたら納得できない。

去年のやつもというのは例えば、子どもが大学に行っている最中であるとか、もちろん子どもだから子どもの責任でやらせればいいというのは片方の考え方としてあると思うし、私もそれについては子どもが成人しているんだからという部分もあるけれども、例えば大学に行っていたり、院へ行っていたり、結婚したりということで、やはりすごく経費がかかる年齢である。だからさっき言ったみたいに、子どものことなんか知るかという話で返されてもそれはそれだけでもということで、給料が下がる、何で私たちだけ、会計年度の人も正職員並みになって、何で再任用だけ差し押えられないといけないのかという、すごく不満も含めて疑問もやはりあるのである、現場で言えば。同じ支給日で同じようにもらって、私たちだけ1か月だというのはやはり職場の中でもすごく雰囲気、皆で今年の6月に会計年度が上がってすごくうれしかったし、生活の補填でいえばすごく助かったし、本当に物価が上がって行って、皆さんもご存じのように買物に行っても、以前と同じ金額で済まないっていうのも日々感じているところだし、そういう意味でいえば、給料も減っているわけだから、やはりせめて一時金を生活費の補填ということであれば、やはり皆と一緒に2か月、本務と同じ金額を出すべきだと思うし、やはりそれがないということですからすごく大変な思いをしているし、さっきも言ったように、子どもさんの学費であるとか結婚

費用であるとかというところでお金がどんどん出ていくところなので、やはりそこは生活給の補填ということで、しっかりと考えてほしいなと思うし、やはり納得、理解ができない。何でというところで仕方がないなにならない理不尽さがあるっていうのを分かってほしいし、そのうえでやはり丸々一緒が無理だったら、ちょっとずつ上げていくとか、何らかの方法ってあると思う。そこはやはりもう少し生活実態に見合った部分というのを見てほしいなと思う。

一時金ってどういうものだと認識されているか。

(市)

ということか。

(組合)

どういう性格のもので、どういうことで支給されるものと考えているか。

我々としては生活補給金で、毎月の生活が大変で、支出が増える夏や年末というものの補填をするために支給されるものだというふうに思っているけれど、市側としては一時金の支給はそういうものだと。

(市)

一時金というか、一時金とひとくくりで言っているが、やはり期末手当・勤勉手当というそれぞれの考え方があってというところにはなってくると思うが、それは生活を補填するっていう、今ちょっと手元にないのではっきりしたことは言えないが、その考え方がそもそも違うというところであるか、おっしゃっているのは。

(組合)

どう考えておられる。そこが違うからね、我々言ってもなかなか答えてもらえないのかなと思っているし、新潟市が。

(市)

今年からの話だな。

(組合)

うん、同じにするとやっている。だからそこが勧告が出なくても、さすが大阪市というような対応を提示してもらったら、それは大阪府内の各都市の自治体も広がって、それは結局所得が増えるということは経済にも反映していくのだし、賃金もそうだが、とりわけ再任用のところ、その能力や経験を活かされて、本当に職場の再任用の人たちが若い人たちから信頼されて相談も受けつつ頑張って仕事をしている中で、いや、一時金でそれだけ

差をつけられるというのは、本当にやってられないというところで、そこら辺の気持ちである。

(市)

確かに今おっしゃって、本交渉の中でも新潟市のお話をいただいていたので、新潟市の中身を見ているのは見ているし、我々も考えていく中で、そこを全く見ていないところではもちろんない。ただ、新潟市の中身を見ていると例えば、同じ任用期間を定めている任用であるにもかかわらず、再任用職員と会計年度任用職員が異なっているのはおかしいからという、そういう論調で書かれているのだが、ただ実態としては再任用職員の期間おられた方ばかりが会計年度任用職員におられたりとか、そういう事態はあるかも分からないが、そこを同じように論ずるのはどうなのかと、中身を見ていてちょっと我々としても、じゃあここがやっているから、すぐさまこれに追随して何かやりましょうっていうことになっていない。これまでも人事委員会の勧告にのっとって、人事委員会が民間であつたりとか国であつたりとかいろいろなところを見たうえで、こういった改定をということでやってきたのを重視してきたというところと比べてどうかとなったときに、今回そこを追随して、大阪市の何かということには至らなかったというのがある。

(組合)

しかし、人事委員会って主体性がないから、やはりそこを重視するのはいいが、そこを逸脱したら、それを上回ることをしたらだめだという決まりはないのだから、さっきも言ったが、そこは主体性を持って、任用の仕方の違いだからじゃなくて、賃金の性格なりで考えてもらわないと、なぜ同じ職場で働いていて一時金に差をつけられるか、ましてや会計年度、再任用は今まで大阪市に何十年と貢献してきた人が頑張っているわけで、それを踏まえれば、本当にこの差額は解決してほしいというのが、たぶん全ての再任用職員の願いだと思う。その意見、ものによってはバランス、再任用でも意見が分かれる要求もあるかもしれないが、これに至ってはたぶん全ての人がそう思っていると思う。会計年度が正規と一緒にあって、何で我々が一緒にならない。普通の人間が普通に考えたらそう思う。ましてや引き上げられたらいいけど、引上額も半分で、ますますその差が開いていくというのはやってられない。再任用ではないが、私は。そこを再任用の経験を活かすというのだったら、再任用前の仕事と同じ仕事をさせるというのだったら、そこは応えないと、再任用前と同じ支給率でするのが当たり前だと思う。もう少しぜひとも考え直してほしいなというふうに思うし、一時金のところではうちがいつも言っている職務段階別加算もやめて、それこそこれをやめて、我々としては全員、職務段階別加算ができた経緯からして、一律に全員分を引き上げないといけないと言っているが、全然職務段階別加算をやるということで再任用のところで回すとか、いろいろとやり方があると思う。給料表自身が職責、職務階級になっているから、その上に職務段階別加算があつて、二重の加算だと思う。そ

ういうことはやめて、全員一律に増やすべきだし、あと一時金でいえば、プラスアルファを我々が言及しているけれど、せめて再任用はプラスアルファするとか、同じ月数にしないのだったら、そういういろいろなやり方があると思う。ここは大阪市として雇主として、主体性を持って考えてほしい。

(市)

やはりそれぞれお互い言っている立場があるのであれだが、言っていること、我々も考えていないわけではもちろんないはない。考えていないわけではなくて、そういったこと、新潟市の話もそうだが、そういったことを検討した結果、やはりこれまでに人事委員会の勧告にのっとってやっていたところを覆して何かというところまでは至っていないというのが今の結論である。

(組合)

別に覆せとは言っていない。

そこを上回る、職員のことを思ってやれる、これは我々公務員だけじゃなくて、これはいずれ次は民間にも波及するわけで、人事委員会のときにも民間の労働者の人が言っていたが、やはり公務が上がらないから民間が上がらない、上げられないという言い訳に使われているから、公務を上げて、きちんと次の民間が上げられるように、それは結局は大阪の経済を回すことにもなるし、税収が増えることにもなるし、今や数年前までは、平成8年の税収に比べたら少ないからという言い訳文句があったけど、今やそれを上回って一昨年か去年か最高額までいっているわけだし、上回っているわけだし、人口も今は増えてきていて、税収もそれなりに安定しているのだから、その辺のところはきちんと市の職員に返すことを考えるべきではないか。夢洲に莫大なお金をぼんと落とすぐらいだったら、本当に大阪の経済を回そうと思ったら、どこに投入すべきかというのを考えてもらわないと、いつも財政局の金がない金がないとよく言われるのを信じて言われるが、大阪市の財政なんて超優良だ。今は。だから財政健全化、4つの指針を見ても全部超優良ではないか。公債費、償還基金も5,000億もため込んでいく必要がありますかと思う、我々としては。順調に毎年減らし続けてきて、財政調整基金が毎年毎年増えて2,000億円もため込んでいて、それだけため込んでいてなぜ市民に対して金がないと言う。金の使い方が間違っているというのが我々の考え方で。

(市)

財政的な話は少し踏み込めないところがあるし、この間ずっとそのやり取りもある中で、我々としてはやはりお金があるから、じゃあ出せるのかと言ったらそんなこともないので、当然市民に対しての説明責任っていうのは伴うものであるし、そういった中でどういうことができるのかって考えた結果、今お示ししているものになるので、確かに財政状況がよ

くなつててというところはあるとは思いますが、だからといってというところはもちろん。

(組合)

でもこれは一時金の再任用の差については、市民の人から見てもおかしいと思われませんか。

(市)

ただ繰り返しになってしまうが、第三者機関の人事委員会が勧告として出してるものにのっとって我々はやっているという大前提があるので、だから別に職制側が何か言っているというわけでもなくて、組合側が何か言っているとかという話ではなくて、あくまで第三者機関が民間の状況とかを見たうえで、こうすべしっていうことにのっとってというところになるので。

(組合)

もうそれを言っちゃおしまいだ。だからそこは市側として、雇い主として主体性を持って検討してもらわないと、取りつく島がないという感じ。我々の職場の現実の声を言わせてもらっていて、本当に年々再任用からのこの一時金の差の問題は言われていて、決定的なのは今年から会計年度は同じになって、本当に憤っているだろう、再任用の方。その声はどう応えてくれるのかと思う。我々の現場の職員さんも言われているし、それに応える回答が欲しいなど。

本当に説明のしようがないのだ、正直な話、何でと言われたら、私も分からないと。もう皆一緒だと思うし、今年は会計年度が上がっているし、当然こういう再任用の方も上がると、全部上がるときには一緒だと思っていたのが、蓋を開けたら、あれあれあれという感じで、やはり我々はいろいろな人からいろいろな相談を受けるし、要求も受けるし、説明もし切れないままいっているわけで、さっき言ったみたいに、本当にもちろん毎日の生活費も含めてだが、お金が特に要るような状況になってきて、給料は減るわ、ボーナスは1か月出ないわといったら、働いている、やはり働きがいの問題も、何でだと、そんなに安く私は買ったたかれないといけないのかということで、現場的に場所によってはぎくしゃくするし、やはり皆で一緒に働いて、皆で協力して働いてて、何でここだけこうなのというのは、もう本当に納得していただける説明のしようがないし、もちろん私も納得していないし、納得しないということで言い続けるよという話はするのだが、せめて納得できるような、人勧がみたいな非情な言い方じゃなくて、やはり本当にこれで行くのだったら納得できる説明っていうのが欲しいなどと思う。人勧がついていう紋切り方じゃなくて。何とかまだ日にちは残されていると思うので、今回、上と相談して何とか考え直してほしい。取りあえずそういうことで、引き続きぜひとも考え直してほしいということを要請して。