

市総務局人事部給与課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和6年11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）

給与改定等については、10月16日に賃金確定要求の申し入れをお受けして以降、限られた日程の中ではあるが、皆様方の合意を得るべく、年末手当と合わせて折衝を重ねてきたところである。給与改定の実施時期や今後の条例改正の手続等を考慮すると、ぎりぎりの日程であるので、まず人事委員会勧告に基づく公民較差の解消に関する部分について、具体的な実施内容の提案をさせていただきたいと思う。それでは初めに、給料表の改定内容について概略を申し上げる。今年度の公民較差に関する給与改定については、人事委員会からの勧告どおり、公民較差2.92%を解消するための行政職給料表の引上げを令和6年4月1日に遡及して実施する。その他の給料表の改定については、技能労務職給料表も含め、同様の取扱いとする。詳細な給料表の改定内容は、お配りした資料に記載しているが、要点を申し上げますと、行政職給料表については、今年度の公民較差は11,631円であるので、管理職手当及び地域手当への跳ね返り分を除いた9,828円が全体の平均改定額になるよう、改定を実施することとする。内容については、人事委員会勧告を踏まえ、大学卒初任給を23,800円、高校卒初任給を21,400円引き上げ、国の改定傾向と同様に、若年層に特に重点を置くとともに、おおむね30歳代後半までの職員にも重点を置きつつ、40歳代以上の職員に対して適用される級及び号給については、定率を基本として改定を行うこととする。その結果が資料にお示しした各級の平均改定額・改定率であるので、資料でご確認いただきたい。技能労務職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表1級から4級の平均改定率3.59%を用いて改定を行うこととなる。初号付近を21,400円引き上げ、行政職給料表と同様に、若年層に特に重点を置くとともに、おおむね30歳代後半の職員にも重点を置きつつ、40歳代以上の職員に対して適用される級及び号給については、定率を基本として改定を行うこととする。その他の専門職の給料表についても、行政職給料表の考え方に沿って改定することとする。各給料表に共通する事項として、再任用職員の給料月額、各級の平均改定率に基づき、改定することを基本としている。この間の給料表の切替えによる経過措置や転任等による現給保障の適用を受けている場合は、他の職員との均衡を考慮して改定を実施することとする。また、会計年度任用職員の報酬についても改定を行うこととなる。改定額は資料のとおりであるのでご確認ください。会計年度任用職員にかかる給与改定の実施時期について、12月期の期末・勤勉手当の支給対象となる会計年度任用職員については、常勤職員の給与の改定の実施時期と同様に取り扱うこととし、令和6年4月1日に遡及して実施することとする。ただし、12月期の期末勤勉手当の支給対象とならない職員については、令和6年12月1日から実施する。教育職給料表については、教育委員会事務局より説明させていただく。

教育職給料表の改定内容について概略を申し上げる。幼稚園に勤務する教員以外に適用される教育職給料表 1 及び 2 については、人事委員会からの勧告どおり、行政職給料表との均衡を基本とし、同様の取扱いとする。また、幼稚園に勤務する教員に適用される教育職給料表 3 については、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点等も考慮して対処する必要があると人事委員会から勧告をなされたことから、他の本市教職員と同様の取扱いとする。改定内容について、お配りした資料に記載しているが、要点を申し上げますと、改定前の平均給料月額に改定率 2.92% を乗じて算出した金額から、管理職手当、地域手当及び教職調整額への跳ね返り分を除いた教育職給料表 1 では 13,472 円、教育職給料表 2 では 9,985 円、教育職給料表 3 では、8,859 円が各々各給料表の平均改定額となるよう、改定を実施することとする。いずれの教育職給料表においても、大学卒初任給を 23,800 円引き上げ、30 歳代の職員に適用される級及び号給まで改定率を逡減させ、40 歳代以上の職員に適用される級及び号給においては、定率を基本として改定を行うこととする。また、幼稚園教育職給料表への切替えによる経過措置の適用を受けている場合も、他の教職員との均衡を考慮し、改定を実施することとする。なお、再任用教員の給料月額についても、行政職給料表と同様に、各級の平均改定率で改定することを基本とする。教育職給料表については以上である。

給料表に関連しては以上となる。続いて、期末・勤勉手当である。期末・勤勉手当については、人事委員会勧告を踏まえ、再任用職員以外の職員の期末・勤勉手当については、年間で 0.1 月分を引き上げて 4.6 月分に改定し、本年度については、12 月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ 0.05 月分引き上げ、来年度以降は、6 月期及び 12 月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ 0.025 月分ずつ均等に引き上げることとする。再任用職員については、年間で 0.05 月分引き上げて 2.4 月分に改定し、本年度については、12 月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ 0.025 月分引き上げ、来年度以降は、6 月期及び 12 月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ 0.0125 月分ずつ均等に引き上げることとする。会計年度任用職員については、今年度から勤勉手当が支給されていることに伴い、期末・勤勉手当ともに本務職員と同様となる。また、年末手当の支給については、各単組からの申し入れをお受けした以降、市労組連との共同交渉として取り扱ってきたところである。この間の協議内容を踏まえ、詳細の回答をさせていただく。まず、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は 1.275 月分とする。勤勉手当については、原資を 1.075 月分としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第 1 から第 3 区分の職員には 1.075 月分プラス割増支給、第 4 区分の職員には 1.013 月分、第 5 区分のうち C の職員には 0.963 月分、D の職員には 0.925 月分を支給する。割増支給の配分についてであるが、原資月数と第 4、第 5 区分の月数との差にかかる原資は、第 1、第 2 区分の職員に 2 対 1 の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第 1 から第 3 区分の職員に 6 対 4 対 1 の割合で配分する。なお、人事評価基準日である 3 月 31 日の級と勤勉手当基準日である 12 月 1 日の級が異なる職員については、懲戒処分等があった場合を除き、第 3 区分の月数とする。次

に、再任用職員についてであるが、期末手当は0.7125月分とする。勤勉手当は原資を0.5125月分としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1、第2区分の職員には0.5125月分プラス割増支給、第3区分の職員には0.5125月分、第4区分の職員には0.4855月分、第5区分のうちCの職員には0.4715月分、Dの職員には0.4635月分を支給する。割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4、第5区分の月数との差にかかる原資は、第1、第2区分の職員に2対1の割合で配分する。会計年度任用職員については、期末手当は1.275月分、勤勉手当は1.075月分とする。次に、支給日についてであるが、12月10日火曜日とする。なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については別紙のとおり、あらかじめ算定した月数を基本とする。ただし、条例に定められている支給総額を超えないよう調整する場合があることにご留意いただきたい。以上が、年末手当についての私どもとしての精いっぱいのお返事であるのでよろしくお願いする。その他の諸手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を国と同様に引き上げる改定を、令和6年4月1日に遡及して実施する。ここまでの人事委員会勧告実施に伴う給与改定の内容であるが、これらに伴う差額支給は12月17日火曜日の給与支給日に行いたい。以上、人事委員会勧告の実施及び年内の精算を実施するに当たって、早急に決着すべき事項について、これまでの協議内容を踏まえた市側の考え方を申し上げた。冒頭述べたとおり、今後の手続を考慮すると、ぎりぎりの日程となっており、皆様方にはご判断をいただきたいと考えているので、何とぞよろしくお願いする。

(組合)

ただいま9月27日に出された大阪市人事委員会勧告報告に基づく本年度の月例給の取扱い及び私たち市労組連の各単組から申し入れた年末手当要求に対する回答が示された。さきの総選挙で示されたのは、自民党の政権復帰後、2013年以降、大企業の内部留保は200兆円を超えて539兆円に膨れ上がる一方、労働者の実質賃金は年収で404万円から371万円に減り、国民生活基礎調査で生活が苦しいという回答が59.6%となっていることへの国民の審判である。本日の市側の回答は、市人事委員会勧告の枠を出ない内容であり、国の改定傾向や勧告を尊重するという考えで固まっており、使用者としての主体性のなさは、他の自治体と比べても歴然としている。市民生活を守るために懸命に奮闘する職員の大幅な賃金引き上げ、処遇改善を望む教職員の切実な願いとは大きくかけ離れたものであり、到底納得できるものではない。10月16日の2024年市労組連確定要求書に申し入れの団体交渉や、その後の事務折衝では、物価高騰が長期間にわたり続いている中、市人事委員会報告等がこの間続けてきた若年層に重点を置くことを今回も続けたことに対して、中高年層にも等しく大きな負担がのしかかっていることを指摘してきた。そのうえで大阪市当局が全ての職員が等しく改定の効果を受けられる給料表改定を行ったうえで、若年層に上積みすることを求めてきた。また、給与改定の在り方についても幾つか提案もしてきたところである。しかし市側の回答内容は、生活改善には到底資するとは言えず、職員の要求や期待に応え

ない極めて不十分な改定であり、大いに不満である。保育士給料表や幼稚園教員給料表は行政職給料表との均衡ではなく、国が低過ぎる処遇に置かれているエッセンシャルワーカーの処遇改善事業として実施した、保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業分を含めた引上率にすることを強く求めてきたが、全く考慮されていないことを改めて強く抗議するものである。教員給与は給特法の下での働かせ放題が大問題になっている。ただでさえ大阪府から大阪市への権限移譲時に大幅な減額がされており、その分を回復したうえで、労働実態に見合った給与水準へ大幅な改善を求めるものである。一時金については0.10月の引き上げ、再任用職員は0.05月を期末手当及び勤勉手当に均等に配分したことは一定評価するものである。しかし、再任用職員の支給月数があまりにも低すぎることは納得できるものではない。市労組連は今年度から、会計年度任用職員の一時金は正規職員と同様の支給になったこと、一方で、再任用職員の支給月数は正規職員の半分のままで、しかも今回の引上月数についても、正規職員の半分に抑えられており、正規職員との支給月数の差は広まるばかりであることを指摘してきた。また、現場の声として、再任用の際に面接で、今までと同じ仕事をしてもらうと言われたことを紹介したが、このことは当局からも、再任用職員が長年の知識や経験を活かし、正規職員と変わらない業務を行っていることを示すものである。一時金が賃金の後払い、生活費が増大する夏季・年末に生計費を補充する役目を果たしており、一時金の性格からしても、正規職員の半分であることは問題であるとして、支給月数を正規職員と同様にすることを強く求めてきたことに対して答えなかったことは、再任用職員の願いに背くものとして納得できるものではない。今からでも再考を強く求めるものである。今年度の給与改定や年末一時金について大変不満はあるものの、一定改善事項もあることから判断せざるを得ない。しかし本日示した課題や、確定要求書の中の他の要求事項については、今後も引き続き当局の誠実な協議を求めておきたいと思う。

(市)

賃金確定要求においては、これらの項目以外にも、勤務労働条件に関わる事項について、多岐にわたって要求をいただいているところである。引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応してまいりたいのでよろしく願います。

(組合)

それでは、今回回答を示されたわけであるが、今もあつたように、内容的には非常に今たくさん残るところであるので、今日は現場からまた来させていただいているので、ぜひとも現場の声を聞いていただきたいなというふうに思う。

再任用職員の支給月数が半分ということなので、今日ここで再任用の際の面接で今までと同じ仕事をしてもらうというふうに言われたということも紹介されているが、私自身が再任用職員になるときの案内書というか説明書、そこには今までと同じ仕事で、同じ責任

であるというふうに書いてある。なのに会計年度職員の方が一時金の月数が増えたというのは非常に喜ばしいことである。それは歓迎するものである。しかし、再任用職員だけの支給月数が半分だと、大体募集要項に今までと同じ仕事で、今までと同じ責任であるとしておきながら、月数が半分になる。もちろん再任用職員の基本給かどんと減るから、給料自身は減るけれど、なぜ一時金まで差別されないといけないのか。何か理由があったら教えてもらえないか。

(市)

再任用職員の支給月数については、民間の状況、再雇用の状況を調べて、一定今の比率になったというふうに理解をしている。今回もいろいろご意見をいただいているところであるが、人事委員会勧告というのは第三者機関というところであって、非常に重く受け止めるべきというふうに考えているが、人事委員会勧告の中でも再任用職員について提示された月数というのがあるので、その月数を言われていることを重く受け止めたうえで、同じ勧告に述べられている月数と同じ支給月数とするということを判断したところである。

(組合)

民間企業の場合は、定年退職をした後、再雇用の場合は何という職名にしているのか。

(市)

調査しているのは人事委員会になるので、そこまでは。むしろいろいろな状況を調査したうえでこういった勧告をなされているというふうに認識している。

(組合)

私も個人的に、友人が60歳を過ぎたら、民間企業の方であるが、責任も同じで給料は半分になるんやと文句を言っていたことを覚えているが、ただ本当にそれは間違いないか。民間会社で定年退職をして再度雇用された人の一時金が、もともと給料を半分に減らされているというのは聞いたことがあるが、一時金まで半分に減らされているというのは、調査したところが違うからはっきりは。

(市)

その辺りはなかなか。

(組合)

言えないだろうけど、実際にそうになっているのか。そこまでは分からないか。

(市)

いろいろな状況を調査したうえで、今回の人事委員会勧告の中身になっているというふうに私どもとしては理解している。

(組合)

いや、調査じゃなくて、平成14年か15年のときのものがそのまま生きているだけで。

(市)

そうである。

(組合)

もう20年もたって、その当時は65まで、年金までの接続で年金との併用で収入額によって年金が減額になるからということで半分に抑えていただけであって、今はもう時代が変わってきているのだし、仕事の重みも変わってきているので、それに応える制度にしないと本当に働きがいがない。今日の夕方にも、来年度の人事異動方針が出ていたけど、そこでも高齢者の働き方、働きやすい人事配置をすとかと書いているけど、配置とともに、それに報いる給与制度のことは何も書いていないけど、本当に高齢者が働き続ける意欲を持って、働くための給与もきちんとした見合ったものに、さっきから言っているけど、同じ仕事を同じ責任を持たされて、ましてや年下の職員からいろいろなアドバイスを求められて、ほとんど係長と同等の仕事、係長とは責任は違うけど、同等の仕事をされている中で、本当に本給だけじゃなくて、一時金の性格も正規と何が違うかということ。出費が増える夏・冬のときの特別な手当、補填のための手当なので、そこで正規と再任用の差はないはず。そういったもろもろの事情が変わってきているのに、まだ20年前のを誇示して引き上げないというのは、断然問題があるし、人事委員会、これも折衝のときにさんざん言ったけど、人事委員会を尊重するのはいいけれど、大阪市はもう人事委員会の枠から少しも出ようとしないだろう。使用者としては主体性がなくて。なぜよそのところで人事委員会の勧告以上のことができるのか。主体性を持って、当局が職員のことを考えて、市民へ説明も十分考えてやれているのに、なぜ大阪市ができない。それをこの間ずっと何年もかけて言い続けているけれど、全然答えてもらえない。そこを大阪市として足を踏み出してほしい。

前回の折衝のときにもお話をさせてもらっているけれども、保育士さんの給料の話、国のほうからは原資も来ているし、専門職でありながら非常に低給料で抑え込まれているという事実については、本当に保育士不足の中でいい給料をもらえるところは、当然いい人材が集まるということ、この常識の話でいえば、やはり人を集めようと思えば、それに見合うお給料を払わないと人が来ないというのは、この大阪市の現状でいえば明らかなのに、原資も来ているのに、そこが反映されていないというのは非常に不満に思っているし、何とかきちんと対応してほしいなって思う。納得なんか全然できない。

今言ってくれたが、保育士の給料表、専門職なのに本当に行政職の並びからぐっと下がつて、国家試験とか受けたりとかがして保育士になっている人って結構いる。短大とか大学とかを出て資格をもらったのではなくて、国家試験を受けて保育士になっているメンバーってたくさんいる。それで今も出たが、保育士不足、それこそ定年延長になったけれども、60を過ぎてまだまだ働いてほしいとお願いすると言われて、何人かの先生はやっぱり現場を見ていて大変だからというふうに思っ、再任用の位置で道を進んでくれているけれども、やっぱりこれでいくら民間を見てとかと言われても、同じ大阪市の中で働いている本務と会計年度と再任用とかという中で見たときに、何で自分たちだけとなる。その仕事の中身で再任用の先生が全然やってないとか、そんなのではない。一生懸命にやっているし、何かそこが本当にこれでは納得できない。この話が出てから辞めるって、もうそんな再任用なんかせえへんと言って辞める人がたくさんいる。もう今大阪市の中でそれこそ会計年度の職員だって、月数があれやけど、勤勉手当も出ているからというので、でも実際に働いているメンバーはやっぱり元が少ないから、やっぱりそこも納得いかない。これだけ現場が納得いかないという中で、確かに人事委員会が調査をしているとはいいはったけど、要請に行ったときにもいちはったけど、現場の声も一個もやっぱり聞いてくれはる、言ったら言った分聞いてくれるけど、そうしたら職場がこういうふうに言っているから、ほんなら大阪市としてやりましょうっていうふうに絶対にならない。やっぱり政令市でこれだけ本当に、それはよそに行ってしまうわってなってしまうから、やっぱりそこはもう一回考えていただきたいなと思う。

私が勤める中学校でもやっぱり再任用の先生に支えられるところがたくさんあって、たぶんその再任用の先生がいなかったらたぶん現場は回らないだろうなという場面がたくさんある。再任用の先生も逆にたくさん働いている。再任用は正規の先生以上に、やっぱり授業も持たされてという現状である。休んだ先生のカバーをしてもらったりとかで、何でその人らのそもそもの給与が3分の2になっているし、それでまた一時金も半分って、何でそんなむごいことができるのかなって不思議で仕方ない。どういう仕打ちをしているんだろう。大阪市には権限も財源もあるはずなのに、何でそこで知恵を絞って知恵を出して、自分たちで独自のことをしてくれないのかな。長年やっててずっと不思議で仕方がない。何のための政令市なのかな。ますます大阪から優秀な人が逃げていくし、再任用ももう辞めるわと言う人もたくさんいる。すごく宝の部分と思うが、大阪市の、それがどんどんどんどん大阪市から失ってるんじゃないかなと、それもこれも全部、政令市としての権限を活かしていないのではないかな。もっともっと知恵を出せるんじゃないかと。先生方、職員のモチベーションが上がるような、働きがいのあるような方にどんどんどんどん改革してもらいたいなと思っている。以上である。

私もよく似た話になるが、僕は小学校で勤務しているが、やはり定年退職後の再任用、今年度も実は1人おられるが、その方ももう今の給与、60を超えた時点で給料が下がっているし、再任用のさらに65まで下げられるというので、本当に同じ仕事ができないんじや

ないか。同じ仕事でその給料でできないんじゃないかというので、僕は直接聞いていないけど、たぶんその方は退職されるんじゃないかなと思っている。現場でどうかというと、やはり行政と教育現場で違うのは、本当に管理職も含めて、皆で一緒に子どものことを見ている職場である。それがどうなるかというと、本当に60を超えた再任用の方もいないと、現場は回らないというか、その方も今年は2年の担任を持っているけど、じゃあ、若い先生たちに今度は誰が仕事を教えるのかっていう話で、僕も一中堅であるが、やはり先輩に話を聞きながら子どもの指導とか授業とかをやっているところもあるので、やっぱりそういう先輩の先生方の力を借りないと、学校全体が回らないということがやっぱりある。今人事院の方針どおりの給料でやっているっていう話だけど、やっぱり政令市としては、何%かでも再任用の方で上乘せするっていうこと必要だし、僕の聞いた話だが、民間企業ではやっぱり8割、9割出している職場もあると。さらに65を超えたら年金で収入が入って、退職時、60を超えた時点とほぼ同じ給料になるという民間でそういう制度を採っているところもあるので、やはり行政も教育職もそうだけど、そういうことができるはずなので、大阪市としては考えていただきたいと思う。以上である。

資料の中に、この幼稚園教育職給料表3のところで、改定表で1級はゼロになっているけど、給料表を見たら改定されているんじゃないかなと思うが、これはどういうことか。

(市)

平均改定率を示しているものになるので、ここでの平均改定率となってくると、いわゆる本務職員、これが人勧の対象ということになるから、そういう意味でゼロとなっているわけである。給料表の給料月額を改定はしているが、そこにいわゆる本務職員の、常時雇用される職員の対象者がいないために平均改定率としてはゼロという表記になっているということである。

(組合)

ここにいないということだな。

(市)

そう。

(組合)

いえいえ、いるんですよ。

(市)

本務職員がいないと。

(組合)

本務職員がいない。

(市)

臨時的任用職員の方がいらっしゃるということである。

(組合)

いろいろ意見を出した。今回国の給料表の改定を待たずにして、ちゃんと例年どおり12月精算に踏み出したっていうのは、そのことについては評価する。当然といえば当然なのだが、何で国を待たないといけないのかというのがあるから当然のことであるが、ただ、それはちゃんと大阪市として職員のことを思って12月精算、待たずにして精算に踏み出したという、これは主体性を発揮したのだから、ほかのことも主体性を発揮して、我々は折衝の段階でいろいろと言わせてもらったことも1つでも2つでも、とりわけ今回この会計年度が一緒になっただけに、今年度は再任用のところも一緒にぜひともしてほしかったというのが強いし、現場の再任用の人の意見も年々年々強くなっている、やってくれるかといって、仕事を7割にしろよという意見もしょっちゅう聞くんで、本当にその人たちの能力を使い倒しながら、この仕打ちは本当にぜひとも考え直していただきたいと思うし、それ以外の給与改定自身も、我々はずっと言ってきたけど、物価高騰が続いて、今日のニュースもあったが、また実質賃金が2か月連続、この夏に一月、二月プラスになった月もあるけど、その前は3年近くマイナスが続いたわけで、2か月ちょっとプラスになったけど、今度はまたマイナスが続き始めたというところでは、本当に中高年層の子どもさんがいるところは、高校、大学とますます費用がかかる年代になってくるところで本当に上がらない。今年の最高号給付近のところでは4,000円しか上がらないというところでは、本当に中高年層の働く意欲がそがれていくというところをぜひとも考えていただきたいかった。せめてもうちょっと差を詰めるとか、初任給基準自身を引き上げるとか、様々なやり方はあると思う。それとさっきも言ったが、ほかの市が主体的にいろいろと考えられるのに、この大きな組織を持つ大阪市が職員のそれに応えられないというのは、本当に残念である。これから後半戦になるけれど、前半戦も到底これでは納得できないが、本当に何とか考えてほしい。

この間の交渉・折衝で、前年度ぐらいからも強調しているが、再任用導入の時期と今の教職員の側の位置というか、生活も違うし、社会全体の状況も65まで働くのは当たり前みたいな、70まで働くかというような状況の中で大きく関わっている中で、制度導入のときのままで、いつまでそのままにしておくのかという論議をしてきた。会計年度任用職員の場合は、会計年度任用職員が導入されて比較的短期間で勤勉手当問題や4月遡及問題を改善できたわけだから、再任用がいつまで捨てるのかみたいなことで、私たちは強調してまいったけども、引き続き大きな課題だということでも要求をしていきたいと思っている。

それと、これは大阪市だけの問題である、保育士の給料表と幼稚園教育職の教員の給料表の問題については、本当に直ちに改善していただきたいというか、給料表が変わるまでにできること、給料そのものも私達も人事委員会や市当局全体に対して要求はしていくけれども、そういう点についても、本日の段階では一応了とするということで、先ほども申し上げたけれども、引き続き私どもは要求していきたいと思っている。以上である。

本当に今日、前半戦はこれで終わるが、今日で終わりとせずに、今後もこれぜひとも実現していただきたい。踏み出していただきたいということを強くお願いして終わりたいと思う。