

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6年12月4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)

時間になったので始めさせていただく。よろしくお願いします。

(組合)

お願いします。

(市)

そうしたら今日は、後半戦の1回目の交渉ということで、メールでお伝えさせていただいたとおり、今日のスケジュールであるが、まず我々、給与課の本給ラインのほうで回答案のほうをお示しさせていただき、その後に給与課の諸手当のラインのほう入らせていただく。その後に諸手当のラインと、本給のラインと一緒にあって、今回扶養手当の改正がアップデートの中で示されていたので、その内容についてお示しをさせていただく。なので、給与課だけで大体1時間ぐらい、17時ぐらいまでをめどにさせていけたらなと思っている。これが終わったら、メンバーの入替えをさせていただいて、人事課の人事グループが入らせていただいて交渉をさせていただく形になる。それが終わったら厚生グループが入らせていただいて、大体終わりが18時めどでさせていただけたらと思っているので、よろしくお願いします。また全部が終わったら、今後の日程の関係とかをまた話しさせてもらいたいなと思っているので、また最後に私だけ入らせてもらおうと思っている。そうしたら、今回具体的内容ということで入らせていただいて、先般いただいている要求に対する回答ということで案を作成しているので、お配りさせていただく。いらっしゃらないところも置いておいたらいいか。

(組合)

お願いします。

(市)

それでは、その中身に入らせていただく。いただいている要求を、いつもどおりであるが要求を左側、回答を右側に入れさせていただいている。あくまで今時点の考えを入れさせていただいているということでご理解いただきたいと思う。まず1点目のところ、賃金関係要求の1点目ということで、公務労働者の賃金を月額3万円以上引き上げることということでいただいているものについて、令和6年11月8日に令和6年度給与改定等についてとして提案したとおりであるという形にさせていただいている。基本的には給料表や

期末・勤勉手当にかかる部分については、前半戦の中で交渉をさせていただいているところもあるので、基本的にはこの回答ということでさせていただいている。2番目の賃金を大幅に引き上げること、地域経済の振興、消費不況の克服、生活改善につながる基本賃金の改定と一時金の引上げというところについても、同じく令和6年11月8日に提案したとおりとさせていただいている。賃金関係要求4番目、年齢による55歳以上の昇給抑制を廃止すること、こちらについては、55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化、この間ご説明させていただいているとおりであるが、適正化の観点を踏まえて実施しているものであるし、国や他の政令市においても全て導入されているというところもあるので、また総務省の副大臣の通知の中でも、ここについては実施するようにということで念押しがされているようなものになるので、そういったところを鑑みると、廃止は困難ということで入れさせていただいている。続いて、6番の非正規職員の改善のところ、ここは基本的には、諸手当・非正規のラインの所管になるが、(2)番の再任用職員の賃金については、正規職員の8割以上とすることによって入れていただいているところについては、再任用職員の給与についても、前半戦のところで今回の公民較差の改正というところでお示しをさせていただいているとおりであるので、提案したとおりでさせていただいている。続いて、7番のところである。地方自治体労働者のところで、地方公務員法の位置付けのところについて触れていただいているのだが、こちらは例年どおりにはなるが、内容が総論的な中身になっておるので、今年度も例年どおり回答なしということでさせていただいている。続いて、8番の初任給基準のところである。初任給基準のところは、今回アップデートだけではなくて公民較差の中でも、大卒23,800円等の引上げの具体的な数字をお示ししておるので、前段の部分については、11月4日に提案したとおりでさせていただいている。(3)番の前歴加算の換算率のところについては、一応内容的には給与も関わるような内容にはなってくるけども、前歴加算のところは人事がメインということになってまいるので、改めてこの後、人事から回答させていただくような形になる。続いて、9番の給料表の改善を行うことである。ちょっと内容が重複するところもあるが、(1)のところは、大阪市に働く全ての労働者の基本賃金を月額3万円以上引き上げることとなっているので、これは賃金関係要求の1番にも通ずるところがあるかなと思うので、書き方としては、回答としては11月4日提案のとおりであると、同じような形にさせていただいている。ここの項目の中、(1)、(4)、(5)は1のところは全ての労働者というくくりになっていて、(4)のところは保育士、(5)が技能労務職を指している形になるので、こちらも総じて11月に提案したとおりというような形の書きぶりにしている。(2)のところについては、号給の追加や増設にかかる内容というのをに入れていただいていると思うが、この内容というのが、また以降のところになる。また、給料表については、本市人事委員会の意見を踏まえ、今年の4月1日に号給の増設を行っているという回答を入れさせていただいている。続いて、10番の格付昇格・昇給基準の改善を図ることの(4)のところである。休職者などの昇格基準の改善と、昇給延伸の復元措置を行うことというところ

でいただいている部分になる。ここの昇給延伸の復元措置というのが、いわゆる復職時調整のところになると思うので、休職者の昇給抑制等に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて、一定の措置を講じているため、改善は困難であるということで、例年どおりで恐縮であるが、回答させていただいている。続いて、11番の一時金の改善を図ることになる。要求いただいている内容としては、期末手当一本にすること、住居手当なども算入すること、（２）のところで職務段階別加算制度は、これを廃止して、一律増額を図って較差解消に具体的な措置をとるところで書いていただいている。（３）のところで成績率の撤廃というところを書いていただいている。回答としては、まず、職務段階別加算については、平成19年6月期からということで、職務・職責の違いを明確に反映させるため内容を改めたところであるので、改正は困難ということでさせていただいており、職務段階別加算以外の（１）の一本化の話であるとか、こちらについては基本的には職員基本条例においても、人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならないというような書き方もされているし、その趣旨を踏まえるとやはり困難ということになっている。続いて、（４）再任用職員の処遇について、一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること、こちらについては、この間前半戦の中でも強く要求をいただいているということは理解しているが、再任用職員についてはということで、これも前半戦で一旦お示しをしてというところで、11月8日に提案したとおりということで回答している。続いて、12、13のところである。基本的には人事考課に関わった内容ということになってくるかと思うが、一部昇給号給数への反映であるとか、そういったところも含まれてはおるが、根本にあるのがやはり人事考課そもそものところの要求項目かなと思われるので、そこも含めて、改めてこの後人事課から回答させていただくというような形にさせていただきたいと思う。続いて14番、諸手当の改善を図ることのところ、ここ諸手当のところは基本的にはこの後の諸手当ラインになるが、（６）の初任給調整手当の改善については、こちらのほうになる。こちらについては初任給調整手当についても、医師・歯科医師の分を今回の公民較差の中で上限額700円を引き上げるということで、前半戦の中でもご提案をさせていただいたとおりであるので、前半戦に提案したとおりであるということで回答を入れさせていただいている。また、保育士については困難ということでご回答させていただいている。15番、賃金について、55歳以上の昇給停止を中止するとともに、60歳時点での給与水準を保障し、定年まで安心して働き続けられる制度とすること、こちらについては、定年引上げにかかる職員の給与制度についてということで、令和4年8月に提案を行って、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回答をさせていただいている。もちろん、55歳以上の定年引上げに伴って、55歳から10年間昇給が止まって、抑制されてというところのモチベーション維持の観点ということではもちろん課題意識は持っておるが、賃金関係要求の4と同様の内容になるので、こちらの回答には入れていない。続いて16番、給料表全体の水準の引上げ、引下げ及び給与カーブの平準化は行わないこと、こちらについても、公民較差の改定の中で一定給料表の

お示しをさせていただいているところであるので、こちら11月8日に提案したとおりで回答させていただいている。続いて17番、高齢者部分休業、病気休暇及び介護休暇について、期末・勤勉手当の欠勤等日数に応じた支給割合の日数算定対象から除外すること、こちらについては職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当、その1つの尺度として勤務日数等が除外されるものであるもので、この取扱いを変更するのは困難ということになる。また、期末手当についても、同様に困難ということで回答させていただいている。続いて、労働条件関係要求の中で、こちらの中でも同じように高齢層職員の処遇改善ということで、1点目がまず7割に引き下げられていることを改めて60歳時時点の水準を維持することで、(8)のところで再任用職員の一時金支給をというところで、正規職員と同様とするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること、(10)の55歳昇給停止を廃止すること、(8)、(10)についてはこれまでの設問でも出てきている内容になるので、(6)のところについては、定年引上げにかかる交渉の中でお示しをして、令和5年4月から実施をしているというところであるので、その回答を入れさせていただいている。続いて13番、休職・休業・休暇制度などの改善を行うこと、こちらについての中身で、感染症防止の観点からというところで、病気休暇の例外規定の拡充をいうところと、勤勉手当の減額を行わないことというところの要求に対しては、病気休暇による勤勉手当の算出方法を変更することは困難であるということで回答させていただいている。これまでの交渉の中でも、病気休暇である以上、この取扱いをということがなかなか難しいのかなということで回答はさせていただいているところかなとは思いますが、やはり例えば特別休暇の取扱い、そういう別途の取扱いというのがない以上、ここを変えるのは難しいというような判断で回答させていただいている。簡潔ではあるが、一旦こちらの回答としては以上である。

(組合)

何も前進していない。非常に残念な結果である。とりわけ55歳以上の昇給抑制については、今係長は55歳から10年とおっしゃったが、申し上げるケースでいけば、去年の確定の最終版で聞いたが、48歳で止まるわけで。

(市)

3級が。そうである。

(組合)

最高号給、3級で止まるわけで、実質17年間も止まるわけで、それでモチベーションを17年間維持したまま頑張れというのも本当に酷、本当に職場では高齢層の経験が生かされていて、私の職場でも今年から再任用になった方が周りの若い職員から毎日のように仕事の内容についての相談を受けて対応しているのに、一個も上がらないというのは本当に大変であるし、再任用についても前半戦でしつこく言ったが、何で一時金が半分なのかとい

うので、ここを何とかしてほしい。会計年度は一緒になって、再任用は大阪市で30年、40年と貢献してきた人が再任用というだけで給料は半分、一時金も半分、一時金の性格を前半戦でも言ったが、一時金の性格からしたら、それは夏・冬の出費が多いときのあれなので、それは再任用も正規職員も一緒なので、そこは一緒にすべきだと思う。この会計年度が上がったこのときに一緒にすべきであるというふうに誰もが思っていると思う。

(市)

確かに再任用の給料についても、前半戦の中で今回の公民較差のところでは、やはり人事委員会の勧告内容を重視したという回答はさせていただいている。ただ一方で、前半戦の中でも委員長がおっしゃっていたが、再任用制度ができてから、もう一定20年以上たつてというところで、これをそこからいろいろ状況が変わっているじゃないかということについては、我々としてもやはり課題意識をもちろん持っている。今年の人事委員会の勧告の中でも、65歳定年引上げを踏まえてというところで、今後を見据えた給与カーブの在り方について、国でも検討がされているというところが言われていて、本市においてもということで、この検討状況を踏まえて、本市の給料表の在り方について検討する必要があるってような書きぶりはされている。なので、一定人事委員会でもそういった課題認識っていうのは持つておるような状況ではあるが、ただ、じゃあ今何かお示しできるのかっていうと、今何もお示しできるものがないっていうのが実情である。

(組合)

この間ずっと前半戦でも言っていたけれども、どういうふうに考えて、何が今示されへんかなと思って、例えばこういう方向で考えているとかというのも示されない。

(市)

国がということか。

(組合)

いや、大阪市が。

(市)

大阪市についても、それはいろいろな方向では考えるが、今具体的にこういうことを検討しているというのは、今何かお示しできるかといえはできない、何もまだ。

(組合)

こういう方向でいこうと思っているというのは、再任用もやっぱり一緒にしていこうというふうに考えて進もうとしているとかという。

(市)

いや、そこについても具体的なものは何もない。

(組合)

だから給与カーブも、今のお話とごっちゃになっていると思うが、給与カーブはまた後になるという、この一時金については、大阪市でやろうと思ったらできると思うのである、やる気になれば。

(市)

特に今年おっしゃったみたいに、新潟市がやっているといるところが、あれも勧告を受けて、勧告の中に書かれてというところが一番大きいのかなとは思っているが。

(組合)

そこを勧告じゃなくて、一時金ではないが、よそのところの泉佐野が。

(市)

プラスアルファの話か。

(組合)

プラスアルファを市独自に全職員に期末手当を0.1月余分につけているわけで、やろうと思えばできるわけである。大阪市はましてや泉佐野より財政規模が大きくて、三十数年も黒字を続けて、財政調整基金も2,000億を超える貯金をして、公債償還基金も5,000億も抱えていて、できないわけがないと思う。これだけ高齢層の職員の力を使っておきながら、これは本当に毎年、再任用の怒りの声は高くなっていっているが、ここを早急に解決しないと本当に人が集まらなくなってくる。会計年度もそうであるが、再任用でさえなかなか集まらなくなっているのに、人を確保するという面から見ても、手を打つべきではないかなというふうに思うので、ぜひとも考えてほしい。ということと、8番の1の初任給基準、初任給自身は今年もすごく上がったけど、基準が高卒やったら1の11で、それ自身を引き上げないことには、本当にもうここ数年の若者だけを重視してという、給与カーブが正にここが真っ平になってきているので、今給与のアップデートそれがますます来て、60歳のところで優秀者は上がって、ほかの人は7割に下がって、成績の悪い人はさらに下がってという方向に持っていかなせるようにしているのだから、それを大阪市が待ってるんじゃないくて、大阪市として職員が働きやすい、希望が持てる賃金制度をつくってってもらわんとあれやし、低過ぎる会計年度を上げるためにも、初任給基準自身をもう4号アップにするとかにして引き上げないことには、会計年度も上がらないし、再任用のところも上から

ないとなってくるし、人材確保の点からもぜひとも考えてほしいなと、いつも職務給がほぼできているという形で、それを崩すわけにはいかんというのだったら、人員をぴゅーっと下のほうへ行ったらいいわけで。

(市)

今おっしゃっているのは、初号付近を切りに行くという発想か。

(組合)

やはりそれも1つということで、そうでないとほんまに17年も上がらないという、回答の中にもあったが、今年から8号給だけアップして、8号給が上がっても2,000円やからね。

(市)

あれもこの間の話をさせてもらっているとおり、もともと号給増設は否定的な意見をずっと言われている中で65歳定年引上げっていうのがあって、あれをやったというのも我々としては物すごく頑張ったつもりではいてるし、そういう意味でも一定やれることを今やっているというのが。

(組合)

努力は分かるよ。努力は分かるけど、我々としては、もともとがあれの倍近くの号給があったわけで、給与構造改革があったときに、それをいきなり半分に減らされて、最高号給も大きく下がり、それに遭っているのが私らの世代で、あーっと思って上がらないし、8号給に伸ばしてもらったけど、成績優秀を取らないとそこまでいかないという形では、本当に誰もがせめて60歳まで第1段階として少しずつでも上がるようにするとか、最終的にはちゃんと正規として働いている限りは、きちんと人事評価によって1号給なり2号給なり、ちゃんと毎年上げるべきやというのが基本的な考えだが、一気にそこまでいかれんというのだったら、せめて早くて48歳、遅くとも55歳には止まってしまうという、幾ら頑張っても上がらないというところに手をつけてもらわないと踏んだり蹴ったりである、中高年層。私も38年間働いてきたけど、本当に何とかしてほしい。あとは9の(4)、これをちょっと強く言っているが、ケア労働者の賃上げ、保育士とか幼稚園教員とかそういったところの部分、ここは本当に行政職以上に人が集まらないような状態になっていて、給料表が大きく引き下げられて、人が集まらないということになって、そのうえに国としてそういう事業をやっているのに、金も来ているのに上げないというのは、おかしい話である。ちゃんと国として金が出ているし、今回また次の公定価格の引上げがあって金も措置されるんやから、それはちゃんとそれ用に使うべきであって、民間の労働者の保育士のところの組合の人たちも、やっぱり市の保育士の給料が上がってくれないと、民間の保育

士も上げてくれないという声が言われているので、民間がどうこうではなくて、賃金の比較の仕方がもともと保育士のところはおかしいのだから、賃金センサスなんかを使ってね。それだったらきちんと公務が上げて、民間も上げるようにここが率先して取り組まないと、本当に今保育士、幼稚園教員、介護のところの人が本当にいない、大変。さらにそこで働いている人も大変ということになるのであるから、何とか大阪市として手を打ってほしいというふうなというふうに思う。職務段階別加算、これはずっと言い続けているけど、これも17年ぐらいたって、職務職責の違いは給料表で次の級に行かない限り職責は上がらないわけで、上がって、それに見合った賃金にもなるのであるから、もともとは全員に引き上げるべきところをこういうのをつくってやっているわけで、それやったらそのとおりの趣旨に戻って全員分引き上げるべきだったというふうに思う。今出たケア労働のところであるが、要するに別に大阪市だけの問題ではないけれども、世界的にも日本的にもケア労働に対するもともとの位置付けが低かったというのが、これは私たちの悲願だけど、しかしコロナがあって、これはやはり見直さないと駄目だということで出てきて、それで大阪市中で変わらないというのは、やっぱりこれははっきりと言っておかしいと、しかし我々は市だけの問題だとは言わない。逆に私たちから言ったら、そういう状態なのに、それよりも先に下げたという話、保育士給料表、幼稚園給料表、これはもう大問題で、だから本当に間違っていたってということなので改善すべきだけど、しかし少なくとも、そういうふうに全体としては変わってきているのであるから、やはり何にも変わらないということでは駄目だというふうに言わざるを得ない。それから、55歳昇給停止のほうへ戻らせていただくが、もうこれはいつからやっているのか。制度導入をされたのはいつ、何年の話。それはこれも市だけの責任じゃないのは分かっている。分かっている。しかし、結局今の状況って例えば世界的にアメリカなんかでもすごいが、賃上げされて、日本でも西武百貨店がストライキをしてみたいな話で、つまり全体としての労働者の給料を上げないかと言って、石破首相の施政方針演説でも物価上昇を上回る賃金上昇を実現していく必要があると、こういうふうに言わざるを得ない状況である。言わざるを得ない状況。それで、そして、この世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえて実施したが、もうそれは状況が全然違うだろうと、はっきりと言って、これ55歳昇給停止が入った段階と。いや、それは市だけの責任者じゃない、それは分かっているが、そこを変えないというのが国の全体の政策の問題だと思うが、変えようとしても財務省が許さないみたいな、教職員の話で言って悪いが、あれもいいかげんな話であるが、財務省と文科省が火花を散らしているみたいな新聞報道、13%でも駄目だと思っているけど、私は、文科省でも駄目だと思っているが、しかしそれすら認めない財務省という。だからそこが変わらんことにはそうかもしれないけど、私たちとして大阪市の教職員の賃金労働条件を改善しようという立場の者から言って、国が言ってるからといっても、それは黙ってられない。何とかしてほしい、55歳以上のを。それをすればさっき言っていたように、大したことないけど、大したことないけど、せめて60歳までは停止する、そのうえで再任用にもちょっと関わってくる、もっと大幅な

改善はほしいけども、いつまでこれ55歳昇給停止、抑制を残しているんだという、これは言わざるを得ない。政令市は全部なったというけど、まだ一般市の中ではやっていないところも出ているわけで、だから国がしつこくしつこく言っているわけだけど、でも大阪市は全国的に率先してやったから、そのうえで定年延長で60歳になって7割、55歳昇給停止がなくて、国としてはまだ上がって長い間されたのだったらまだあれだけど、ここで止まっているのに、そこからまた7割に下げるって、本当に中高年層をばかにしていると思う気がする。そこを何とか、こき使うだけこき使って、外勤も行かされ、窓口にも出され、職場には頼りにされ、半分半分では本当に意欲が、せっかく40年大阪市のために頑張ってきたのにというふうに思う。あと、やっぱりその辺の高齢層職員の処遇改善にぜひとも取り組んでほしい。17番のこの支給日数の算定除外の問題であるが、今年は高齢者部分休業を入れたが、部分休業ができたのなら、職員の新たな生き方の選択肢を増やすということで、地域に貢献してくださいよ、いろいろな自分の好きな団体の活動に参加してくださいよ、そのために休んでも無給になるがいいですよとかと言ってやっているが、社会に貢献するのだから、その分は期末・勤勉手当の日数からぜひとも外してほしいなど。だから答えていただいている算出方法を変更することは困難であるというのは、別表じゃなくて病気休暇の入っているあれが算定方法の変更というわけね、あそこから消すっていうのを。

(市)

そうである。

(組合)

いやいや、そうじゃなくて。まあいいわ。日数分の中に病気休暇って入っているわけだろう、一覽ね。

(市)

入っている、はい。

(組合)

あれを消せと言っているから、あれを消すこともやっぱり特別休暇の。勤勉手当の算出方法か、なるわけか、期末も勤勉も関わってくるのか、日数の。とにかく大阪市の場合は、1日でも休めばそういうことやから、それはあれだけど、なかなかすんないかないわけか。算出方法ぐらい変えてもいいのではないか。社会に貢献している高齢層をそうやっていじめないでほしい。いや、だから感染症の問題もはっきり言って、世界的にも変わってきているわけで、だからその部分もあるでしょうという話で、ほかの休暇とは違って、こちらの主張としては。だから感染症対策なり災害対策なり、言ったら自治体に非常に求め

られている重要な、世界の状況が変わってきて、求められている中での話だから、そこぐ
らいは何とかならんのかというのがこちらの主張なんだけども。いろいろと言わせていた
だいたが、ぜひとも相談されて、少しでも1つでも何かいい話を出してほしい。本給グル
ープとして。保育士の給料、もう本当に元に戻してほしいっていう声がすごくある。やは
りあそこから大阪市から保育士がよその自治体に流れていっているっていうのに、今の状
況でいったら、もうそれこそ任期付も集まらない、会計年度も仕事の内容はほんまに同じ
ようになっているという。募集をかけても来ないまま1年間過ごしているという、その一
番の大きな原因っていうのは、やはり給料が安いと。だからそれに戻すか、専門職でちゃ
んと国家試験も受けて、資格も持ってきているのに、この扱いかというのが現場の声であ
る。行政職の元の給料表に戻してほしい。それが戻せないのであれば、ちゃんと専門職と
しての賃金を認めてもらえなかったというので、この間ずっと保育士不足を言ったときに、
何が原因か分かるかと言ったら、労働条件も言っているが、給料の面、そこがネックにな
っているということは言っているのである。だからそこを変えていかなかったら、また4
月1日になったときに保育士が集まらないとなったら、職場は子どもたちがいて、紙ベー
スのものを扱って事務をやっているのではなくて、実際に子どもがいるから、その子ども
に対してちゃんと職員がいなかったら困る。もう全部この間ずっと欠員があったら、本当
に職場が回っていかなくて残業をしているところがたくさんである。だからこの根本的な
ところをやっぱり何とかしてもらいたい。前半戦でも大分言ったが、やはりこのままだっ
たら大阪市の公立保育所が本当にいつか何かが起こってしまうかもしれないと、現場は本
当に危惧している。それを起こさないためにも保育士は神経を遣って保育しているし、だ
からそこを分かってもらって、きちんと示してほしいというのが大きい問題で、絶対に
何とかしてほしい。何とか。何とかならんのかな、ほんまに。すごく寂しくなる、この回
答を見ている。14番なんかは黒塗りにされていて、最後の1行の保育士については困難
であると。ほんまに給料表っていうか、給料をもらって、よし、また今度頑張ろうって、
現場の職員はそんなふうに思っていない。だって、この間しんどい職場があって、特に若
い人もそうだけど、若い人が来年に辞めようかなという話を聞いているのである。せっか
く大阪市に入ってくれて仕事をやってくれているのに、本当に毎日が大変で残業が多いし、
欠員のまま放ったらかしになっているし、そういう状況をなくさない限りは、保護者に対
しても責任を持てない。命を預かっているのに、やっぱりそこを大阪市として考えてほし
いなって思う。何とかしてほしい、本当に。もう一番、こんなのを言うたら怒られるかも
しれないが、保育士のところ、幼稚園の先生もそうだが、やっぱりそこって本当に今やら
ないといけないときと違うかなと思っているので、再度本当に考えてほしいなと思う。次
のあれもあるので。ぜひとも検討いただいて、次回にまた何かいい話が1つでも言ってい
ただけるようお願いする。

(市)

それでは、手当のほうと替わらせてもらう。