

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24日（火曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

まず今日の流れであるが、まず我々給与課のほうから前回にお示しした扶養手当についてということで、一度お持ち帰りいただいている状態かと思うので、その辺をお話しさせていただいた後で、メンバーを入れ替えさせていただいて、人事課が入らせていただいている流れで行きたいと思っている。こちらから前回の扶養手当の資料をお配りして、勤勉手当の資料のお渡しをさせていただいたところであるが、特に内容が何か変わるものではないが、前回お渡しさせていただいた資料が勤勉手当の影響額ということで、今回扶養手当のご提案をさせていただいた内容が、令和7年度と8年度、段階的に変わるような形でお示しをさせていただいていたが、実際の提案のベースとしては、令和7年度の勤勉手当の支給月数ということになるので、それを打ち替えたものになる。なので前回お渡しさせていただいたそれぞれの成績率というか、月数と同じ数字が入っているものになるので、最終的には本交渉でお示しさせていくのはこの形ということでお配りさせていただくものになる。そうしたら前回お示しさせていただいた、扶養手当の改正を受けてということで何かあるだろうか。

（組合）

もともと廃止自身に反対で、廃止するあれがないし、前回経過措置を延長したりとかをしたら、ほかでこういった扶養手当や何やかんやで影響してくるよということと言われたが、それにしても私が一つ引っかかっているのは、やはり扶養にならざるを得ない人たちの分は何かできないのかなと、前回、障がいでも心身に著しい障がいだから、言われるのは1級、2級や重度の障がいを持った方を見させてもらっていると思うが、部位によっては1級、2級でなくても働けない人もいるし、精神障がいでも働けない人もいるし、働けない、扶養にならざるを得ない人のところへの手当を何か考えられないのかというのが引っかかっている。

（市）

そちらについては前回もお伝えさせていただいていたが、今年の大阪市の人事委員会の勧告でも、国の見直しに準じて見直すようにというので勧告がなされているところでもあるし、前回お伝えしているのでお分かりいただいているかと思うが、扶養手当というのは公民比較のベースになる給与であるので、給料等へのマイナスの影響があるというので慎重に見極める必要があるから、そういう家庭の事情とか扶養にならざるを得ない人がいるというのは、いないというのは全く言うつもりもないし、いるというのは理解もしてい

るが、国もそういった事情の人が今いる状況というのは同じ中、そういう何か特別な措置というのをやっていないし、人勸でも国に準じて見直すようにとされているので、現時点では、そこに対する措置というのは難しいかなと考えている。

(組合)

何でもかんでも国に準じてじゃなくて、そこは大阪市が独自に何か対策を取ってほしいなというのがある、本当に。そういった扶養手当何だかんだと跳ね返ると言うのだが、でも実際に今もらっている人からしたら、それ以上の減額がやってくるわけで、そちらのほうが痛いから、いっそのこと廃止しないのが一番誰もが。

(市)

廃止しなかったら、結局のところ、今回上げにいくところも上げられないので、それは本当に何ていうか、個人の人によると思う。配偶者の人しか扶養を取っていない人からしたら、もちろん今回の改正はマイナスしかないとと思うが、お子さんしか扶養を取っていない人からしたら、最終的には月に3,000円上がるようになったら、結構大きいと思うし、扶養を取っていない人からしたら、扶養のところだけですごく原資をくってしまって、本給のところに影響が出てマイナスがすごく出るようになったら、それもそれで思うところがあるところだと思うので、配偶者の手当を廃止せず、子どもだけ上げるとしたら、結局のところはずっとお伝えしているとおり、比較給与になるので、本給のところに影響が出てしまう形になる。

(組合)

難しい。3,000円上がらなくても、現在今10,000円あるわけだし。今6,500円の人がゼロになるわけだし。何かいい手はないか。また執行委員会で相談する。

(市)

そうしたら給与のところで、一旦前回にお示しさせていただいてというところは、この扶養手当のところになっていたかと思うので、一旦給与のところはこれで終わらせていただいて、人事のほうに移らせていただいてよろしいか。

(組合)

給与のところで。再任用の一時金は何とか。

(市)

再任用の一時金については、前回にお話をさせてもらったとおりであるが、いろいろと課題意識は持っているものの、今のところお示しできるものがないというのが今の答えに

なる。

(組合)

課題意識を持っているのであれば、ぜひとも早い年度に、来年度には何か皆が喜ぶような提案ができるように頑張っていたきたい。本当に再任用の人たちはいつも言っているが、頑張って30年もやっていて、大阪市のために頑張ってきて、定年が延長になって、定年の延長になったら7割に下がって、再任用は半分近くになって、ボーナスも半分になってっていう、その辺のところで働き方の違いで差が作られるというのは、非常によろしくない。働くチームにとっても、係にとっても非常によくないことだと思うので、本当にここを何とか頑張っていたきたいなというふうに思う。今日も職場からは言われているが、

課題意識を持っているということは、どういう意識かというので、はっきりというか、方向性としてはやはり現場の声を聞いたら、保育所でいったら再任用の先生が、本当に働きがいがないと、でも求められるものは大きいと。それで、やはり職場の中でも頼りにされているし、いろいろなことを若い職員からも聞かれるしというところで頑張っているけれども、特に会計年度も職員がすごく喜んでいる横で、再任用の職員がすごく何でだろうというので思っている中での今回のこの回答で、これで納得はできないと。今課題意識は持っていると言われたが、本当に私たちが思っている方向に向かっていくプラスの方向で行ってくれているというふうに認識しても構わないか。

(市)

そこについては、おっしゃっていることというのは十分理解しているというのが、まずそれ前提のそういう意味である。ただ、じゃあ、それを本務職員というか再任用以外の職員と一緒にできるのかどうなのかというところかというと、そこでいうと、やはり会計年度任用職員と比べてとか、そういったところで今この間お話をいただいているのは分かっている。分かっているが、ただやっぱりそこと比べられないであったりとか、この間ずっと勧告に沿ってきてというところのやり方をやってきたというところに対して、我々としてもおっしゃっていることを酌んで何かということは考えているし、考えているということが課題意識を持っていると、おっしゃっていることは理解しているということなので、では今何かじゃあ、そういう方向にいけるかと問われると、何も言えない。

(組合)

単純に比較はできないのだが。職場のというか、職員の意識としては、会計年度も一緒になったのだから、再任用も一緒にするのが当たり前だっていうのが普通感覚だと思う。

(市)

ただそこは、この間もお話をさせてもらっているんで、同じ話になってしまうが、実態

があるのは分かっている。実態があるのは分かっているが、じゃあ会計年度が変わった、再任用を変えろという話になるのかといえば、そこはならない。

(組合)

それは単純にいかないのは分かるけれど。そこは分かっている。ただ、本当に再任用は利用されるだけ利用されて半分というのは、本当に怒りの声が毎年毎年上がっていつている。それをなおさら強くしたのが、会計年度が正規と一緒にになったというので、本当に再任用の人たちのモチベーションって上がらない。ただでさえ再任用は希望者が減っているのに、再任用が集まらないから会計年度を募集せざるを得ないというようなサイクルになっているのだから、それだったらちゃんと大阪市のそういった行政をやってきた再任用の人たちがきちんと働き続けられるような勤務労働条件、賃金にしないことには、なかなか続けられない。なので課題意識は持っていただいていると、どうしたらいいかというのを悩んで、勧告もされていないからって、勧告が全てじゃないから、勧告はあくまでも勧告であって、勧告を否定してやらないというときもあるのだから、それならば勧告がなくても大阪市として、雇い主としてやるという決断もできないことはないと思う。実際にこの再任用のことだけではなくて、いつも言っているけれども、いろいろなことでも勧告になくても大阪市独自としてやれることをやろうと思ったら考えられないとは思わない。考えられると思う。皆さんは優秀だから、この間の交渉でも、言ったら、次のときにはきちんと提案してくれとか、そういったこともできるのだから、ぜひともこの問題は今回で無理だったとしても来年、再任用の方たちが喜ぶようなことをぜひとも精力的に検討していただけたらというふうに思う。強く強くそのことをお願いしたいと思う。