

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労連書記次長以下の事務折衝

令和6年11月22日(金曜日)大阪市職員労働組合連合会(市労連)との交渉の議事録

(市)

今回後半戦の事務折衝の1回目ということで、今日の流れだが、まず我々本給ラインのほうから、例年お渡ししている最高号給の資料をご説明したうえで、また確定要求書のたたき案を一度示させていただきたいと思う。それをお示しした後にメンバーを入れ替えさせていただいて、手当・非正規のラインのほうから確定要求書のたたき案をお示しさせていただくと、そんな流れでさせていただければと思うので、どうぞよろしくお願ひする。

では資料をお配りする。

(組合)

はい。

(市)

お配りした資料だが、いつも最高号給関係の資料をお配りしているが、中身を多少変えているところがある。お配りした中の資料でいうと、3つ束があると思う。3つ束があつて、まず1つ目が行政職給料表適用者における最高号給人員の推移についてという資料があって、2つ目が技能労務職給料表適用者の最高号給人員の推移について、クリップ留めの単位で見て、最後に昇級状況分析という資料があるかと思う。去年は一番最初につけさせていただいている、最高号給の人員の推移についてとは別で、何か55歳の。

(組合)

そうである、55歳以上のもの、はい。

(市)

この資料を作って一緒にお渡しをさせていただいたのだが、まず行政職のほうクリップを外していただいて見ていただくと、行政職の束で2つ資料がついていると思う。頭についているほうが今まで、この数年お渡しさせていただいている資料の引き続きのものということになるので、平成27年以降の最高号給付近の号給の推移ということで書かせていただいているものになる。というのと、もう一個参考とついているもの、これが先ほどの55歳以上の方の分の大体と言ったらあれだが、資料を変えているものになる。というのもこれまでベースの資料でいうと、これ元々が各級にどれだけ適用されている方がいらっしゃって、その中で55歳以上の方が何人いらっしゃって、かつ55歳以上の方の中で最高号給がどれぐらいいらっしゃってという資料になるのだが、今回とりわけ号給増設されていると

いうことがあるので、最高号給におられるのが、基本的には降任されたりであったりとか、事情のある方だけということになると、あと今年から定年引上げで年齢が上がっているので、この資料ではだいぶ見にくいかなと思い、今回こういった形に変えさせていただいている次第である。まず行政職給料表のほうからということについて説明をさせていただく。これも、今までご覧いただいているとおりの資料になるので、去年のバージョンに令和6年4月のバージョンをつけさせていただいたというものになる。ただ、最高号給の人員というところでいうと、当たり前の話にはなるのだが、8号給増設しているので基本的には最高号給に貼り付く人はいないと。ただ、2級以降を見ていただくとあれなのだが、2級であればお1人いらっしゃって、3級であれば5人、4級であればお1人という形になっていると思う。基本的には先ほど申しましたとおり、例えば転任であったりとか降任であったりという方になるのだが、それを詳しくは書いてないが、もう一個の資料、新しくつけさせていただいた資料で見ると、例えば2級のところでいうと、今回、最高号給に1人貼り付いている方がいらっしゃる。この中の内訳というところで見ていくと、85号給、最高号給に貼り付いている方、どこにいるかと言ったら55歳未満のところにお1人いらっしゃるという中身になっている。例えばこれが任期付職員の方とかで新たに初任給決定したとかそういう方であればこの3条任期付という欄に入ってくることになるし、そういう見た方をしていただけたらなと思っている。ちなみに、この2級のところは中身を見ていると、事業担当主事に転任された方となっている。3級のところも同じように見ていただくと、最高号給に5人今、貼り付いていらっしゃる方がいる。この参考資料で見ていくと、まず一番左の欄に7割措置対象者ということで、60歳超えの方がいらっしゃると、その横に、右手に55歳以上の方、55歳未満の方ということで2人、2人、1人ということで合計5人こういった内訳になっている。こちらの中身も全部見たら基本的には全て降任されている方、降任されて直近下位に飛びついてというところで最高号給にいるという感じの流れになる。続いて4級のところが最高号給が1人いらっしゃるような形になっている。こちらについては参考資料のほうを見ていくと、3条任期付のところに1人最高号給がいらっしゃる形になっている。所属はあれだが、DXの関係で任期付職員に係長級の方が入られているので、その方の初任給を決定した結果、最高号給に貼り付いているというのがこのお1人という流れになっている。大体いつもであれば最高号給の方の人の減りとかそういった推移をお伝えさせていただくが、今回増設の関係があるので、こんな形で簡単な説明になってしまふ。基本的には技能労務職給料表も同じつくりになる。こちらも最初の資料で毎年の分に追加されたものがあつて、その内訳というか、参考資料といった形でつけさせていただいているものになる。技能労務職給料表でいうと、1級のところ最高号給が3人ということで入っているかと思う。中身を見てみると、このうち2人は校園の方ということになっているのだが、1人が市長部局の方で業務主任を解任されている方ということになっている。2級、3級のところは今最高号給に貼り付いている方はいらっしゃらないということになっている。この資料は今回初めて様式を変えさせていただいているものなので、

見ていただきて何かあったら、またおっしゃっていただければと思う。次の資料いかせていただいてよろしいか。

(組合)

はい。

(市)

次に昇格状況の分析の資料になる。こちらについては、基本的には建付けは同じ資料になっている。この資料のつくり方だが、去年、令和5年4月2日から令和6年4月1日までの間に昇格された方の分析の資料になっている。なので、先ほどまでの資料は号給増設がされているので今現在最高号給云々というところの考え方があるが、例えば去年度、令和5年4月2日以降の号給増設前に昇格されている方もいらっしゃるので、今回この最高号給と書いているのは号給増設前の最高号給で見て作させていただいている。つくりとしては2級から3級、3級から4級、4級から5級ということで3段で書かせていただいている。つくりは同じになっている。おおよその分析というところなのだが、去年と見比べていただいてというところで、2級から3級、3級から4級、4級から5級についても基本的には去年より数が減っているような状況になっている。

(組合)

数がというのは。

(市)

昇格の数が減っている。

(組合)

これでいうと総数が。

(市)

総数である。総数が減っている。例えば2級から3級であれば去年が374というのが総数であったので258になっている。3級から4級のところであれば去年総数が357、4級から5級のところが188。内訳でいうと、まず2級から3級のところで今回昇格された方の中の最高号給が適用されている方、未到達の方というのが去年が86.1%だったので今年87.2%、到達されている方が今年度が12.8%、比較して去年は13.9%なので少し若干下がっているような状況である。年齢の状況でいうと、基本的に少し下がっているところでいうと、51歳以上の方のところ、これが去年は16.6%だったので、今年10.9%と少し下がっているような感じになる。一方で46歳から50歳のところは去年が15.8%ということだった

ので、少し微妙であるが上がっているような感じになっている。続いて3級のところでい
うと、3級から4級のところでは去年の最高号給未到達の方のパーセンテージが92.7%だ
ったので、今年91.4%なので、到達している方が上がっている数が少しだけ増えているよ
うな感じ、割合が増えているような感じになっている。個別の年齢の状況でいうと、51歳
以上のところが去年は2.5%になっているが、今年5%ということで、少し去年に比べて
比較的年齢の高い方が上がっているという状況になっている。46歳から50歳のところにつ
いても去年は17.1%であったので、1%ぐらいであるが、少し増えている。なので、少し
若い層よりもこの3級から4級のところはそんな感じが見受けられるかなというところで
ある。4級から5級のところは大体去年と同じぐらいの比率になっている。あまり全体の
数が増減しているところを伴う話なので、あまり何か特筆してということではないが、比
率としては大体同じぐらいと思っていただいたらいいと思う。ちなみに去年も口頭でお伝えはさせていた
いたが、それぞれ2級から3級に昇格された方の平均の年齢が38.6歳で平均勤続年数が11.7年、続
いて3級から4級の昇格が平均年齢が41.2歳で平均の勤続年数が17.8年、4級から5級のところが平均年
齢が47.9歳、平均の勤続年数が27年になっている。去年とここも比べていくと、平均の年齢は去年よりも1歳ぐ
らい下がっているような形になる。平均の勤続年数についても去年よりも大体2年ぐらい下が
っている。一方で、3級から4級のところについては去年が40.9歳だったので、少し
年齢が上がっている、一方、勤続年数は去年18年ということをお伝えさせてもらったので
少し下がっていると。やはり高卒から上がるのか大卒から上がるのかとか、たぶん、その
辺の差も出てきているのかなというふうに思う。4級から5級のところも平均年齢のところが0.5歳ぐ
らい少し下がっているような感じになっていて、勤続年数もそれに伴ってぐ
らいの感じなので、あまり大きな動きはないかというふうな感じになっている。ざつとにな
ったが、まずこの昇給、昇格の関係の資料の説明である。

(組合)

全体減っているのは定年延長だろう、たぶん。

係長退職がいないからではないかという気はしたのだが。

(市)

申し訳ない、自分たちも人員管理のところがあまり。そこのところは言えないが、毎年
の人のぶれ、もちろんおっしゃっているようなたぶん状況も考えられるかなと思うので、
もし昇格のところで何かあったら、また人事のところでお話しいただけたらなと思ってい
る。

(組合)

分かった。4から5があまり変わってないのはたぶん役職定年だ。

代理のポストが空くから、課長のポスト空いていたら、代理のポスト空くのだが、係長の退職がいないので係長の昇任も少ないと自分は思う。

少し意外だったなと思っているのが2級から3級で、係長がおっしゃられた51歳以上が10.9%で令和5年から5%ぐらい下がっている、3級の選考方法をおそらく昨年から変えられたので。

(市)

そうである。

(組合)

その恩恵を受ける世代は、たぶん46から50、もしくは51歳以上なのかなというふうに考えてていたが。

(組合)

あれ、去年からだったか、去年の試験からそうなったのだったか。

(組合)

令和5年度から変わった。

(市)

だと思う。

(組合)

そうか。なのでこの令和6年の昇格には反映されるのかなと思っていたのだが、それが数字に。

(市)

そこでいうと、46歳から50歳で少しだけ上がっているので。

(組合)

そうだな。

(市)

はい。

(組合)

上がっている分とかも差し引きしても。

(市)

それはそうである。

(組合)

これはデータだけだな、給与課が作ってくれた。

(市)

あくまでもこれは給料表上だけで見ているものなので。また人事が見たらもう少し精緻なものがあるかも分からぬが、あくまで参考の数値でお示しさせていただいた次第である。

(組合)

分かった。

この参考の技能の資料だが、183から185のところで、全体の総数と左の整合性が合っていないかと。

(組合)

本当だ。3だな、え、違うか。どこが3。合ってない。

(組合)

3だが、横に。

(市)

申し訳ない、少しずれてしまっていて。

(組合)

183と185が1行ずれている。

(組合)

1行ずつずれている。

(市)

そうである、それが少し1個下にいくような感じになるので。申し訳ない、また改めて直したバージョンを。

(組合)

下へずれている感じになるのか。

(市)

そうである。なので、182までは合っているが、1個行が上に行ってしまっているので、申し訳ない。また改めてお送りするときに正しい数字のほうで送らせていただく。

(組合)

下も数字が入っていない。その下の2行、2行というか、割合と何バーかは出るはずだが、ここも。

(市)

そうである。

(組合)

たぶん、ここ式が消えている感じ、全部そうだろう、たぶん、後ろいないが、たぶん、式が消えている感じ。

(市)

申し訳ない。

(組合)

0.0%とかという形。

(市)

失礼した。正しくしたものをお渡しするようにする。

(組合)

これ合っているが、たぶん数字が出ない、1だから、2,700分の1である。

(市)

だから3級見ていただいたら5人おられるので、0.2とか数字が入っていると思うのだが。

(組合)

こっちの方が分かりやすい。

(市)

去年までのベースの資料が見にくいかというのがあったので。

(組合)

はい。逆にこんなに細かいのでいいのかという感じはするが。だから、こんな細かいのを出したくなかったから前、簡素な資料になっていた気はするが、すごく細かい。でも、貼り付け人員は分かるから、年齢の55歳以上、未満は分からないが。いや、でも。

(市)

結局そこが例えば7割措置の方がどれだけいらっしゃるからこうなっているんだというのが見えないと、何か今までと比べてどうだというのがなかなか言いづらいかなというところがあったので。

(組合)

これも人事かもしれないが、7割措置の人も人事評価は一緒だったか。

(市)

一緒である。

(組合)

一緒だな。

(市)

一緒である、はい。

(組合)

いるのだな、第1区分の人が。第2もか。少ないけれど。これ5って多くなっているよな、たぶんないけれど。

(市)

5は少し。

(組合)

たぶん当たり前の話か、だって5って。

(組合)

5は。

(市)

5は多くなっている。

(組合)

なっているだろう。

(市)

多くなっているというか。

(組合)

役職定年で下りてきた人もいる。

(市)

そうである、役職定年で課長代理になられる方がいるので。

(組合)

そうである。ちなみに口頭でいいが、何人ぐらいいるのか。

(市)

5級、今ただ最高号給に貼り付いている方だけでいうと、37人いらっしゃる。

(組合)

そのうち7割措置の人がほとんど。

(市)

全部である。

(組合)

全部で。

(市)

全てである。

(組合)

37。ほとんどがそうか。

(組合)

この資料って技能でも捨てるか。厳しいか。

(市)

これだろうか。

(組合)

そう。1から2から3か。2級班員も関わってくるのか、捨おうと思ったら。

(市)

シンプルに去年と今年の級違う方なら捨えないこともないか。ただ2級班員から業務主任が同じ級なので。

(組合)

つかみづらい。給与課では難しい。

(市)

捨いづらいところではある。

(組合)

給与上、2級になっているから。

(組合)

そうである。

(市)

シンプルに一般から業務主任というものは捨てるが。

(組合)

2級の中でも上がっているものだから捨いづらい。

(市)

そうである。もうシンプルにもう級が同じなので。

(組合)

1から2と2から3だけでも結構なので、拾えたら。

(市)

分かった、少しお時間いただいてもいいか。

(組合)

はい。

(市)

次のたたき案に移らせていただく。お電話でもお伝えしたが、本来でいうと、これから協議するという段でたたき案というのは少し失礼かなというところはあるが、一旦現時点の考え方というところをお示ししたほうが議論が進めやすいかなというところがありお示しするので、それはご理解いただけたらと思う。そうしたら、まず1番のところで給料表のところであるが、こちらのほうについては公民較差の給与改定であったりとか、そういうところを前半戦で交渉の中で提案をさせていただいて、本交渉で回答をいただいてというような流れをくんでいるので、例年どおりにはなるが、基本的には「令和6年11月8日に令和6年給与改定等についてとして提案したとおり」という形でさせていただきたいと思っている。続いて2番の諸手当のところについては、ほとんどが手当、この後入る手当ラインのほうになるが、地域手当は本給のラインということになるので、これも例年どおりで恐縮であるが、地域手当については国等の制度を鑑みると、本給繰り入れを行うことは困難であるという回答にさせていただいている。1点相談というか、今回、給与制度のアップデートのところで地域手当のことがうたわれている。前半戦の交渉の中でもおっしゃっていただいたところなのだが、大阪市の勧告の中身だけでいうと、国の、国家公務員の率は16%で変わりはなかった。国の方で検討会というか、報告がなされるので、その動きを注視していくみたいな形の流れだったと思う。実際に国の検討会の報告の中身を見ていくと、国の支給率であったりとか、そういったところに合わせることが妥当というような意見がなされているというところであるので、基本的に地域手当の率は変わらず16%でというふうに我々としては考えているところだが、基本何か変わるときって何か提案ではないが、お示しをさせていただいてみたいな形になるが、今回特に変わらずというところになるので、何かお示ししてという形のものは今ない状況である。もし一旦、これに対するアンサーをということであればここの確定要求の回答の中にそういった文言、またみたいな形で入れさせていただくこともできるかなと思っていて、その辺もどうさせていただくのがいいかなというのを思っている。

(組合)

そうだな、何かあまりに触れないというのは気持ち悪い気はしている。とはいっても別に変わっていないだろうという話も別に分からぬこともないので。
もうさらっと何か。あえて言う必要もないといけないのだが。

(組合)

国に準じて現行どおりとか。

(組合)

いやいや、文言は考えてもらうが。

(市)

はい。

(組合)

文言は考えてもらうにして入れるか入れないかというところだけなので、今は。そこは
考えてもらったほうがいいのだろうが、うちら的に。

(市)

一応、要求の中に。

(組合)

現行どおり維持となっている。

(市)

支給率の改善というのも文言としては入れていただいているので、となったときに今回
このアップデートで変わるものがあるのに全く触れないというのもどうかというところが
あって。

(組合)

それは市側的には一旦は入れないということなのだろうか、今の時点では。

(市)

そうである。

(組合)

だろうな。

(市)

例えばもう引き続き変わらない話なので、こういう交渉の中でもう基本的には変わらないといいうお話をさせていただくというのも一つの方法かなというのは思っていた。

(組合)

何かイメージとしては来年普通に取れる感じで入れてもらうのがいいかなとは思う。何だろう、あんまり全体的に改善とかについて書いてしまうと改善するまで残さないといけないことにたぶんなると思うので、今回に限ってということが分かるような表現で入れていただいたほうが、うちとしてはそれを指してるのでなというのが分かりやすい。ただ入れると何か次取るとき取りにくいやねという、あくまで今回だけの話だから、残るような回答の書き方にしてしまうと、うちはそっちの方がいいが、あまり変かなという気はしなくはない。改善のほうにいっててしまうと例年回答しないといけないようになると思う、市側は。

(市)

イメージで申すと、また給与制度のアップデートにかかる地域手当の取扱いについてはというところで、地域に勤務する国家公務員が現行の割合から変更がないことから引き続き16%の地域手当を支給すると。であるので今回アップデートという文言を入れることで、今回のアップデートでうたわれているところに対するアンサーというふうな感じでも言えるかなというふうに思っている。

(組合)

うん、それお尻にこの人勧と同じような文言もついたりするのか。今後の動向注視というようなことが人事委員会入れているが、そんなのはつかないのか。つけてという意味ではない、つけてという意味ではなく、つけたらややこしいなと思っている、どっちかというと。

(市)

動向注視してというところを入れてくると、何か一定変動の要素がということなので。

(組合)

そうである、そうそう。

(市)

見直すまでの期間、今まで10年と言っていたのが少し短くなっているとかいうのはありますつも、今回のアップデートの対応というところでいうと、何か入れてしまうと何か継続した感じに見えるかなというのは。

(組合)

入れといつてもらおうかなと思うが、どうか。

(市)

分かった。

(組合)

いいか。

(市)

考えたうえで、また次回。

(組合)

あくまでそういう今年限りの言い方で入れておいてもらうのがいいかなと思う。

(市)

承知した。次の3番のところ、説明させていただく。初任給基準のところについてはこちらも1番と同じように11月8日に提案したとおりということで書かれている。

(組合)

はい。

(市)

4番の格付昇格昇給基準のところで、まず(2)番のところ、休職給のところだが、こちらについては復職時調整についてということで、この間どおりにはなるのだが、国等との制度を鑑みて一定の措置を講じているためということで改善が困難ということで回答とさせていただいている。続いて6番、定年引上げのところで55歳の昇給停止の廃止ということでいただいている。この課題というか、この内容についてもこの間、強く要望いただいていることというのは重々理解もしているし、ただ去年から回答はえていないというのが今の考え方になる。もちろん、いろいろ検討はするが、他の政令市であったりとかそういうといったところの状況を見ても全ての都市で今まだ入っているというような状況があつて

というのと、まだ今年は出でていないが、総務副大臣からの通知の中でも、ここについては言及がなされているというところもあるので、なかなかやはり大阪市だけで判断をして何かというところが難しいなというのが現状になる。なので、一旦去年どおりの形にはなるが、廃止は困難という形になっている。続いて5番のところである。こちらの専門職のところについては11月8日のとおりになっている。6番の技能労務職給料表についても同じ答えである。あと、7番の保育士のところについては、一応11月8日に提案したとおりとなっているが、この文言の中に昇格枠の拡大の話もあるので、こちらについては別途人事グループのほうから回答ということにさせていただく。9番の課長代理級の職務・職責というところであるが、この職務・職責のところは例年どおり人事課のほうから回答というふうにさせていただく。その回答次第というところにはなるけれども、この間、職務・職責は妥当というふうな考え方を人事課のほうは思っているので、その前提に立つと、それに見合った非管理職の給与制度というふうになっているという理解になるので、平成27年に実施したところであるというのが例年どおりの回答とさせていただいている。続いて10番のところになる。ここでいわゆる以前まで総合的な人事給与制度と入れていただいたものになると思うが、こちらについてはちょっとまた改めて人事と給与のほうで時間を取らせていただきたい、協議させていただきたいなというふうに思っているので、また12月2週目ぐらいイメージでさせていただけたらなというふうに思っている。11番の一時金の支給方法の改善というところで、職務段階別加算のことかなというふうに考えているが、こちらについても去年どおりで恐縮であるが、平成19年6月期からというところで、職務・職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素とか在級年数とか年齢を加算対象、要件とすることを改めたというところで改善は困難と書かせていただいている。13番のところ基本条例にかかる相対評価による給与反映の即時廃止することというところと、ここについては去年は人事考課の制度そもそも見直しというところもあったので、人事課のほうからということで一定、全体としての回答、後ほどお示しをさせていただいたけれども、今回去年、一定人事考課の見直しがされているというところで、こちらのほうで給与反映というところに絞った形にはなっているが、回答を入れさせていただいている。前段のところについては、今までどおり基本条例の中で人事評価の結果というのは運用であったりとか給与に適正に反映しなければならないというところが書かれている。さらにはというところで昇給とか勤勉手当については明確に反映しなければならないというところがあるので、人事評価を活用して給与反映方法を工夫するというところがやはり頑張っている職員に報いるというところの我々の立場でいくと、そういったところがやりがいにも市民サービスの向上にもつながると思っているし、ここで令和5年度についてはというところで、人事委員会からの意見であったりとか職員アンケートの結果を踏まえてというところで、相対評価の分布の割合の固定化なりの一定の見直しを行っているというところを入れさせていただいて、ただ、とは言いながらも、今回も人事の範疇のところにはなるのだが、人事考課制度についてのご意見というのもまだないわけではないので、引き続き人事委員会

からの意見やアンケートを踏まえてというところで、勤務意欲の向上の観点から検証、検討を行うと共に、今後も協議を行ってまいりたいという書きぶりにさせていただいている。18番のその他のところになる。こちら（2）の休職給のところで傷病手当金の附加金の代替措置ということで書いていただいているけれども、こちらについても去年どおりの回答で恐縮であるが、休職者の給与についてはというところで廃止をされたという事情はあるものの、国とか他府市の制度を鑑みて一定の措置を講じているというところであったので、支給期間の延長であったりとか支給率の改定というのは困難というふうに考えている。ただ関わった厚生グループの関係のところについては改めて回答させていただくというような形になる。20番の労使合意の基づくものという、こここの文言については例年どおり回答なしとさせていただいている。もちろん労使合意であったりとか、主体的な決議というところについては、他の項目の中で具体的に詰めていくというような中身になると思うので、ここはあえて回答なしということをさせていただく。ざつとになったが、回答案の考え方以上になる。

(組合)

基本的にはもう特に例年どおりだな。

(市)

そうである。

(組合)

全体としても特に変えたとかないな。さっき係長もおっしゃっていた昇級停止という、抑制という分について、やはりあえて今年定年引上げを踏まえたという、そういうことにさせてもらったのだが、繰り返しになるが、やはり65歳までということになるときには、いわゆる10年間昇給が抑制されるよということになると思う。そのうえで職員の士気云々というのは正直難しい、年齢も年齢層も高くなってきたし、割合的にもやはり多いということもあるし、あと何か全体的に今言葉選ばずに言うと年寄り使おうとしているではないか、いろいろ。そんな中でやはりそこまで、それこそ65歳までいてもらわないと、市側としても困るわけで、そんなのも含めていけば、やはりこれはすごい足かせになるものだというふうに思っているし、もちろん民間であったりとか国であったりとかというのも、早いところだったらもう40代で止まったりするところももちろん知っているし、流れとしてはそうなのだろうとは思うが、それはそれとしてやはりさっきも言ったが、結局職員の士気というか、働き方も含めて考えたときに、もうこれはすごい足かせになっていると思う、正直。もう一つあと事務転で、今、事務転ないが、転任されている方とか、あと採用の年齢も高くなっていることを思うと、やはり年功的な給与、要は制度値のところにのつかってこない人もいっぱいいる中で、せめてこれだったら例えばだが、せめて3の天なり

のところまでは55歳過ぎても上がるよということくらいはしないと、やはりそういう人たちがなかなかもう55歳で終わるよねというふうになると、正直やる気もなくすと思ってるので。結構やっぱ多いのではないか。いくらかかるか分からぬが、制度値にのつかってきている人がもう55歳だったらまあまあ、みんなそうだしという、どう言うか、理解を、理解はしないけど、納得せざるを得ないかなと。みんな55歳で止まるよねと。ただやはり年齢高い人が新採で入ってきたりとかもして、さっき言ったように事務転とか、主事とか転任された方なんかからすると、いやいや、そもそもみんなとちょっと給料低いところから始まっているのに、単純に年齢だけで止められるというのはやはりここは公平感が、そりやあ給料違うところももちろん納得はしない方はいっぱいおられる、それは前歴加算の話なので給与課じやないかもしないが、それに加えて、だって30幾つで入ってくる人なんかもう20年たったら止まるわけだから、正直つらいよねというのは思う。その方がちがこの制度を知って入ってきているとは思えないし。

(市)

そうである。

(組合)

やはりそこは我々としても55歳昇級停止のところは、組合員さんの声もすごく大きいので、本当に何とかしたいなというふうに思っている。何か今全然気づかなかつたが、これ勤勉手当の職務段階加算のところで考えたら、これ在級年、年齢を加算対象要件とすることを改めたって言っているのに、何でこっちは年齢で一律でやるのかと今ふと思つてしまつたけれど。これはだつて変な話、勤続年数と年齢とかで分けるものはやめましょうかつて言って、いわゆる言葉あれだが、実力主義でいきましょうかってやつときながら、ここも55歳で止めるのかみたいな、今まで気づかなかつたけれど、すごい矛盾を感じた。こっちはこっちで年齢関係なくしたくせに昇級は年齢で止めるのかみたいな、非常にこれ市側に都合のいいふうな制度になっているなというふうに思う。

(市)

もともと55歳以上の昇給停止というのはずっとおっしゃっていただいているというところも理解は十分しているつもりである。プラスアルファで65歳の定年引上げというところでいうと、10年間上がらないというところがどうだというところが我々も課題意識としてはもちろん持っている。持っているし、ただ先ほど申し上げた繰り返しになってあれだが、やはり国もそうであるし、周りの状況を見てというところもありながらというところで、何かできることないかなとかいろいろ考えながらではあるが、なかなかそこに至つていないうのが今の実情になっている。今回の今年の勧告の中、人事委員会の勧告の中でも一部触れられているところというのが65歳定年を見据えた給与カーブの在り方について国

で検討されていてというところで、本市においてもこの定年の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というのが1点言われているところなので、人事委員会のほうでも一定やはり65歳定年引上げであったりとか将来的な在り方というところについて、国の動きももちろん踏まえないといけないという意識は持っているところではあるので、持ちながらも今何かって言ったら、何かお示しできるのかって言ったらできるものはないというのが今の実情は実情である。

(組合)

このさっきもらった資料見ても、やはり最高号給に到達していない、行政職でいったら4級のところはいい、いいか分からぬが、いいにしても、3級が統括だったりになるがさっき言っていた、やはり行政職で2級3級で技労で言ってもやはり1級、1級ですらやはり到達しない。ということを考えると、やはり大きな制度として、55歳やめるというのは非常に大きな判断になるので、僕らが難しいって言ってしまうとあれだが、せめてという言い方をあえてすると、せめて2級なり、行政職でいうところの2級なり3級のところの天まではいかせてあげようというぐらいあってもいいんじやなかろうかと思うが、実際採用枠も広げているし、さっきも言ったが、制度値にのつかってこない人たちを増やしているわけだから、市側が。そののつかってこない人たちがいるにも関わらず、制度値レベルの55歳とかで切る。おそらく昔始まったときでいうと、やはり50代のところの給料って高かった。民間と比べて。今、回答でもあるように世代間の配分がどうのこうのって言っているのも、当時も確かに資料見たら書いてあるのは書いてあるが、ただやはり前段で高齢の人って給料高いよねというのも一方であって、今もそうかと言わいたらその部分もあるのかもしれないが、でもそこ、そのカテゴリーに入らない人たちがいるでしょうということが我々は言いたい。確かに民調したときに55歳以上の人人が公務員の方方が高い、それは分からぬが、もう少しちゃんと調べないといけないが、高いからこうするという理屈としては市側の理屈としてはあるのだろうが、いやいや、そこにのってこない人たちを市側が増やしておきながら、同じような軸でぱっと切って、55歳で切って昇給させないというのはちょっと違うんじゃないかなというのが我々の見方である。せめてというところだが、もちろん55歳停止じゃなくなればいいが、せめてそういう人たちのところは市側の施策として増やしてきたところなのだから、確かに他都市と比べてもやっていない、他都市とそこはだから大阪市の状況違うよねという、おそらくしてそういう年齢層、要は高卒でいったら18歳、大卒だと22歳じゃないところの枠で増やしてきているわけだから、そこは大阪市独自の事情でそこに関しては最高号給、例えばだが、最高号給いくまで上げましょうかとか、そういうことがあってもいいんじゃないって、自分たちが進めてきた施策なんだから、そこでいわゆる不公平を感じている人たちがいてということなので、やはりそこに関してはもう我々としては検討というか、してもらわないと、今は何だろう、若年層で辞める人が多いが、こういう今からもっと仕事してもらおうという人もどんどん辞

めていく可能性もあるし、いや、だって今回の、今回か前回の4号給調整で、僕はいいと思っているが、でも、やはり当人からしたらもう見えるわけである。35で入った人は20年後にここって、もうこれ以上ないって、もちろん昇格して2級3級って上がっていけばそこは話は若干変わるが、それでも若干だと思う。もう見えるからここで終わりって分かると、もうこれだけしかもらえないのなら辞めようということにもたぶんつながるので、そこはあと5年せめて延びたらそこが5年というか、ここまでいける、3級の天までは少なくともいけるよね、十分、いける年齢がたぶん60になんて、7割になるけど65になんてもそこまではいけるよね、ということが、やはり士氣にもつながってくると思うので、やはりそこは本当に検討してほしいとしか言いようがないのだが。お願いをしたいと思っている。

(市)

今おっしゃっていただいているような中身というのは、もちろん我々も思っているところ、分かっているところでは、状況は分かっている。分かっているので、ただ今本当に実情だけで言うと、確かに事務転任であったりとか事業担当主事の方であったりとか、一定やはり年齢いってから事務転任、行政職給料表に貼り付いてというところで、そこ追いつくまでずっと現給保障されていてというところで、じゃあ55歳になったときにどこにいるってなったときに、このまだ2級も低い、給料表上低いところにいる方とか、まだそういうのがいらっしゃるというのはもう重々分かっている。じゃあ、その人たちを救うために何かできるのかってなったときに、どうしてもやはりそこだけ何かやるというのが、もちろん全体として何かできるかというのもあるし、そこピンポイントに切り取ってじゃあ2級3級天までいけるようにしましょうとかという、じゃあここだけやるというのもじゃあ他の均衡見てどうなのとかその辺の話も出てくるし、今何かぱっとおっしゃっていただきしたことで何かというのははっきりお返事ができるあれではないので、一旦ちょっと。

(組合)

今言った均衡って、今均衡取れてないよという話を僕はしているので、今要是均衡が取れて、55歳という年齢だけで切るから均衡が取れていない。上がらない人、3級の天までいかない人、いく人という年齢だけで差があつて、年齢だけで切るから差が出ちゃっているということを言っているので、たぶんさっき言ったように差の号分を上げるってなるとむしろ均衡が取れると。だって低いから。55歳だけど最高号給というたらあくまで例であつて、制度値で言ったら55歳の人は大体ここ、ここまで上がるでもいいのである。だからみんなと一緒に。1から入った人も途中から入った人も年齢30歳とかで入ってきた人も、ここまで一般的に55歳ここまで上がるから55歳までは引き上げてあげようということで言えば、それで均衡取れる、どっちかというと。なので、均衡が取れていないから、そういう方法はどうかという話をしているので、その人たちだけやると均衡取れないという

のが逆だと思う。今均衡が取れてないということを我々指摘しているので、だからそれだけの話になっちゃうとあれだが、本当は大きくは55歳昇級停止の廃止ということを求めてるので、あくまで何遍も言うが、せめてそれぐらいは、もうちょっと前向きに検討してもいいじゃなかろうかというふうに思っているだけである。もちろんここで、この場で係長の判断でできることじゃないのは分かっているので、その辺は一回持って帰ってもらって、やはりこの55歳のところについては市労連として強い思いを持っているのでということで一回持って帰っていただけたらなと思う。

(市)

分かった。

(組合)

あとは1個だけいいか。人事評価のとこって人事でいくのだろうか、アンケートのことって人事のほうがいいのか。

(市)

アンケートは人事のほうが。

(組合)

分かった、ではそうする。どれぐらいか数、回答率というか、回答数というか、それ知りたいので。

(市)

次の交渉のときに人事があるので、そのときに伝えておく。

(組合)

全然、はい。

(市)

回答率。

(組合)

何かたぶんトータルで出てると思うが、資料的にいただけたら。

(市)

承知した。

(組合)

例えば過去何年かとか、そのアンケートの回答率なりにどう言ったらいいか、差が出てきているのかとかそんなのを見たいなと思っているので。

(市)

分かった。

(組合)

あと、10の人事給与制度のところで、ここまだ12月のところで給与課と人事課とお話しをいただいたのだが、1点前年のところでお話しさせていただいたのだが、再昇格した場合に昇格時対応表が適応しないところで、おそらく技能でいくと1級の最高27万なにがしで、貼り付いていて業務主任になって2級班員になったところで直近上位か同額に貼りついてしまうと、なかなかそれじゃあこれ、本人の意志で降りたいというところは致し方ないかと思うのだが、家庭の事情であったり、体調とかメンタルのところで降格されて、改めてちょっと頑張ってみようかというときに職責は変わるけれども、処遇面では一緒ではある、それではなかなか本人の勤務意欲向上にはつながらないところがあるので、前年のところもお話しさせていただいている中で、人事課と話させていただいたら、給与課も入れてというところを話してくれているので、今後また次のところで改めてその辺のところお話しできればと思うので、共有だけお願いできればと思うので、お願いしておく。

(市)

承知した。

(組合)

あと給与改定のときの保育士のところの再任用の給料改定方法は考えたほうがいいと思う。今後絶対上がるにしても下がるにも絶対影響出るので、ただ、あまり突っ込んで7割というお話があったので、うちもその辺は気にしてはいるが、たぶんあれだけ300円の差になると毎回毎回たぶん出てくると思う、下がるにしても、たぶん傾向から言ったら若年層下がらないから、今度はこっち下がりすぎるという話になってくるので。

(市)

いろいろあれから我々も考えていて、確かに2つ問題があって、今の改定方法でやると、どっちかを下げる何らか平均改定率よりも下げるというやり方をしないといけないというのがまず1個、もう1個はおっしゃっているとおり、その間差が300円になってというのが、これがじゅあ適正なのかというところが2つあって、ここを何かクリアできるようにどう

いうことができるだろうってなると、これを一番やはり参考にしていくところでいうと、国だったりとか他都市のやり方がどうやっているかというところを見にいくことになるのだが、前の改定のときちらっとお伝えしたのだが、国とかであれば本務の給料表の最高号給の改定額を持ってきてやったりとかして、そういうやり方でやると確かに級間の間差というのは保たれるのだが。

(組合)

詰らぬようになる。

(市)

今の大阪市のやり方よりもやはり圧倒的に改定額って低くなってしまう。低くなってしまうのもあるし、じゃあこれを70%ってすることが適正なのか、今後の最高号給の70%ということでやるのが適正かというと、ご存じのとおり今も70%を優に超えている給料表もあってというところで、となるとやはりバランスが取れなくなってしまう。じゃあ、これって70%が適正なのか80%が適正なのかって何もよりどころになるものって基本的にはない。なので、その辺もあんまり、あんまり踏み込んでいくと、ちょっと。

(組合)

そう。

(市)

損するではないが。

(組合)

もともとの制度設計のときが7割水準でつくり込んでいるから、それと比べたときに、おいおいちょっと待てよみたいなことになってくる可能性は我々も危惧しているので、突っ込みたくはないが、毎年もしこの傾向が続くようであれば例えば去年、去年というか、今回でいうと1万円ほどほんとは上がったり上がらなかつたやつがあつて、次仮に下がつたときに上がってなかつたのにまた次は下がるのかみたいなことに、そこにいる人からしたらそう感じるのである。だから何かそれを毎年毎年どうしようかとなる、なることを思うと何か根本的にいじるほうがいいかなという気もするし、いじることで今の最高号給のいわゆるたぶん8割ぐらいだと思う、82%くらいか忘れたけれど、それが崩れるのであればいじらないほうがいいというのもおっしゃっている意味は分かる。

(市)

なので、その辺も含めたうえでやっぱ慎重に検討していかないといけないというのは思

っている。

(組合)

そうである。

(市)

とは言いながらも今おっしゃっている課題があるというのは思っているし、何かしたいなというのは思ってはいるのだが、ただ今現行でいうと、もう慎重に検討というような、ちょっと。

(組合)

それが今たまたまというか、去年ぐらいから医（1）か（2）と保育士だけでとどまっているが、それでいいと思わないが、これが今後行政職であったりとか技労のところだつたりとかってなってくると問題としては大きく、数、数が多いからということじゃないが、実際はでもそういうことになってくるので。

(市)

今後もおそらくだが、上がるにしても下がるにしても一律で何かという動きはこの間の動きからすると考えにくいかなというふうに思っているので、もちろんそういうところ踏まえたときに、今よりももっと影響が大きくなってきてというのはあるだろうし、なるべく早いこと何か、何かというのは。

(組合)

そうだな、何かね。考えていいかないと、というのは、今日明日の話じゃもちろんないと思っているので、そこは、我々も何か他都市のこととかも調べながらいいのがあればと思ってるので、そこはお互いに検討しといたほうがいいかなと思う。

(市)

はい。

(組合)

お願いする。では本給の部分はこれで一旦終わりで。

(市)

では、手当と入れ替わらせていただく。