

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との事務折衝

令和6年12月9日(月曜日)大阪市労働組合連合会(市労連)との交渉の議事録

(市)

そうしたら、後半戦の事務折衝4回目ということでよろしく願います。まず、今日の流れだが、まず、最初に我々給与課本給ラインと人事課のほうから昇給・昇格条件の改善等を含めた人事給与制度の構築の項目についてお話をさせていただきたいと思う。その後で、人事課のほうが出て、そこに我々が残って給与課の手当ラインが入らせていただいて、今回交渉でいただいた内容であったりとか、提供依頼をいただいたもののお示しをさせていただきたいなというふうに思っている。それが終わったらメンバーを入れ替えさせていただいて、厚生グループのほうが入って協議をさせていただく。それが終わったら最後、人事課からということでお話をさせていただくような形になる。どうぞよろしく願います。そうしたら交渉に先立って、先に前々回の交渉の際に行政職給料表の昇格者の分析の資料をお渡しさせていただいた際に、技能労務職給料表の方の分もということでもいただいていたので、そちらを先にお示しさせていただく。先日、行政職でお示した形のままつくらせていただいているものになる。つくり方としては同じだが、令和5年4月1日と令和6年4月1日の比較ということで、令和5年4月1日に1級で、令和6年4月1日に2級だった方、同じように令和5年4月に2級だった方で、令和6年4月1日時点で3級だった方というのを抽出している。年齢については、この4月時点でということでさせていただいている。なのであくまでも給料表上の級だけで拾っているんで、2級班員であるとか業務主任であるとか、そういう区別はしていない。そういったうえで1級から2級への昇格、2級から3級への昇格ということで分けて入れさせていただいている。まず、この1級から2級の昇格のところかというと、最高号給の適用者ということで、今回昇格に当たっている方のうち、55人いらっしゃるのだが、30人が元最高号給到達者という流れになっている。年齢の状況で申すと、一番多いところが51歳から55歳の方で25人、45%というような数値になっている。一方で、2級から3級の昇格でいうと、ほとんどの方が最高号給未到達の方、お一人到達されている方がいらっしゃったというような状況になっている。こちら年齢層でいうと、51歳から55歳の方が一番多くて、54.5%ということになっている。行政職のときでもお伝えさせていただいて、口頭でお伝えさせていただくが、まず1級から2級への昇格の平均の年齢が51.3歳、平均の勤続年数が25.2年である。次に2級から3級の昇格については、平均の年齢が53.8歳、平均の勤続年数が28.9年である。といった形で、あくまで参考程度の数字ということで御覧いただけたらというふうに思う。この資料については以上である。そうしたら続いて、総合的な人事給与制度というところの昇給・昇格条件の改善等を含めた人事給与制度のほうに移らせていただく。そうしたらまず、回答案を。それでは、いただいている要求項目の10番のところで、昇給・昇格条件の

改善等を含めた人事給与制度を早急に構築することということで要求いただいております、この間、最高号給付近に滞留する職員の実務意欲の維持・向上の観点からということでご指摘をいただいているところである。そのうえで継続的に協議をさせていただいているところだが、この課題に関しては、この間も可能な範囲内で取組みを行っているというふうには考えている。給与課のところで申すと、具体的な内容としては、人事委員会の意見を踏まえたものにはなるが、本年4月1日から号給の増設を実施していると、その内容を回答の中の最後の段落に入れさせていただいている形になる。

(市)

人事課の分である。1段落目中段以降になるが、令和5年度より人事委員会の選考試験において事務職員、技術職員で実務能力、職場への貢献をより重視した区分での試験が行われるなどということで、前年度でいう、区分新設を行っているところなので、今年度については区分での試験が行われるなどというところに変更点をさせていただいている。

(市)

ちょっとこの中身についてというところだが、ここ数年の交渉の中でもお話をさせていただいているところではあるが、今回お示しさせていただいた回答についても、項目でいただいている、例えば、4番の格付昇格・昇給基準のところ、要求と中身が重複しているところがある。やはり重複しているところもあって、この間ずっと最高号給付近に滞留している方というところはあるつつも、やはり今後の進め方として昇給は昇給、昇格は昇格でと協議させていただくほうがいいのかなというのが我々の思いではある。もちろん先ほど申したとおり、最高号給付近に滞留している方の執務意欲の維持とか向上とか、そういったところの課題というのはもちろん認識はしているし、この項目がなくても考えることはもちろんだと思っている。また、今回みたいにこの項目がなくても、内容によっては人事課と給与課が一緒に入って協議させていただいてということはもちろんできるので、その辺についてもちょっとまたご検討いただきたいなというのを思っているところである。今年度から総合的な人事給与制度という名前を変えていただいたというのは、十分認識はしているところであるが、どうしても同じような回答になってしまっているところがあるので、昇給は昇給、昇格は昇格という形でさせていただいたほうが議論としてしやすいのかなというのは、我々が思っているところである。

(組合)

また号給増設も記載いただいている、去年も書いていたんでしたっけ。

(市)

そうである。

(組合)

一応将来的にもそこは一旦滞留者というか、最高号給自身に貼りつく人はいないし、来年からかな、また出てくるとしたら、になるので、当初の交渉からでも申し上げていたが、一時的な対策であるというようなことを申し上げさせてもらっているし、それこそ来年、再来年にはまた発生して増えていくだろう。さっき技能職員の分をもらったが、前回、行政職の分もいただいていた、言っても最高号給の方が全員が上がっているわけでは、もちろんないので、おそらくたまって、この間の流れでいうと、号給増設をしたからといって、そこが減るというふうにも思わないので、その辺は引き続き考えていかなければならないことだろうと思うし、結局またこれを繰り返し繰り返しにどんどんなっていくので、やはりそういった意味でも号給増設という点については、あくまで一時的な部分で、あとそれ以外のところでやはり昇給・昇格の基準というか、一定書いていただいているような行政職3級、技能職員でいうと2級班員であったりとか、行政職でも3級でいうと試験をちょっと緩くしたよみたいなことだろうと思うが、それ以外のところで、もう少し抜本的に変えないと、その人の分布というか、最高号給に滞留するという仕組みは、仕組みではないが、結果としてそうなるが、その解消はなかなか難しいだろうなというふうに思っているし、実際に多くそういう方がおられるので、給料が上がらない、人も減っていく中で仕事ばかりが増えてというような、そこで給料が上がらないということになると、やはり直面している方にとってはすごく大きな話なので、やはり仕事をする気にならないというのは、実際にそうなので、やはりもうちょっと考えていただきたいなというふうには思っている。具体的にどうという話ではないが、でも具体的に言ったら昇格をさせればいいとは思う。例えば何年ルールみたいものを決めて、特に行政職なんかでいうと試験があるので、そこってどうしても年齢いくと頭もそうだが、業務も増えていくというところもあるし、なかなか試験に集中して、あの試験も年々難しくなっているのではないかと、実際に見ているが、そんな中であの試験に受かって3級になろうかという人もたぶん今は減ってきていると思う。どれぐらいおられるか分からないが、聞こえてくる範囲でももう受けないという方も出てきているので、それは決してなりたくないから受けてないわけではなくて、たぶん受けること自身に、もう3級になれるようなイメージが湧かないんだと思うが、そこは試験制度に問題があるのかなという気がするが、いずれにしてもやはり上がれないというのは、仕事をしていく中ですごく足かせになると思うので、何かしらのルールというか、何というか、試験をしているところをこの人だけ試験をしなくていいという取扱いをするのは確かに難しい気はする。だから前の25年以上いたらどうこうというやつも、かなり難しかったんだと思うが、それができるのだったら他のこともできるのではとったりするし、その辺りは何かしら策はあるんだろうというふうに僕も思うので、引き続きご検討いただきたいなと思っている。

(組合)

技能のところも、この間、号給増設されたところもあるが、やっぱり足した8コマのところで貼りついている、特に70%が貼りついている状況で、なかなか2級班員というのを設置していただいた経過はあるが、なかなかそういうところで改善がこの間スムーズに行えていないがあるので、何かしらそういうところで改善ができなければ、違うところで模索していかないと、やはり実際に働いている組合員のモチベーションの向上へつながらないと認識しているので、この間いろいろなところでお話をさせていただいているが、人事評価、せめて3を取ってれば、条例改正は必要になるかと思うが、せめて1コマなり2コマ上がるというところの制度というのが変われば、もっと日々のモチベーションの向上につながると思うので、なかなか、やっていただいているのは十分認識させていただいているが、なかなか目に見えて改善できているなというところに関してはなかなか見えてこないのも、もう少しちょっとそういった課題も含めて、何かしら前へ転ぶような昇給だったり、昇格制度の改善というのを引き続き求めていかないと、組合員のところももうもたないので、この10ポツを消すことについてもご意見をいただいているが、何かしらの改善がない中でこの項目を消すかというのは、なかなかそこに至らないと思うので、そこはお互いが歩み寄れるような、こちらとしても要求させていただいて、何かしらいい手立てというのをお示しをいただければと思うので、引き続きご検討いただければと思う。

(市)

この間、10年ぐらい総合的な人事給与制度というのが、給与制度改革以降ずっと入れていただいているというところもあって、そういった経過もありながら、この間ずっと入れていただいているというのは、重々承知はしている。重要なのだろうなというのも分かりながら、話を進めていくのにちょっとどうかなというところがあったので、こういった提案を今させていただいた次第である。なので、その辺もおっしゃっていることも重々分かるし、そういった意味でこちらもいろいろ今後として検討を進めていくというのは、やはり思っているところではあるが、また協議をしていく中でどういった形にしていこうかというところをまた、今回という話ではなくて、今後として合わさっていただけたらなというふうに思っている。

(組合)

とりあえず、今日回答をいただいたので、また持ち帰らせていただいてということで思っているのも、一旦はこれで終わりにしたいと思う。なかなかやっぱり難しいか、何ともだが、これも本当に何年も何年もやってきている話なので、何年もやってきてようやく号給増設、何年前、10年前ぐらい。

(組合)

4年、5年ぐらい前、2017年。

(組合)

もっと前、ちがうちがう、号給増設。

(組合)

2017年か18年ぐらい。

(組合)

そうか、そうやって号給増設をやっては溜まって、やっては溜まってという感じで、当時人勧で言及するまでは給与課も大分渋っていたので、結局そこってお互いに認識していた、号給増設は一時的なものだということはお互いに認識していたので、前回人勧で言及して、号給増設をしたとはいえ、もちろん市側もうちもこれは一時的なものだという、その前から認識しているから、これで解消するなんて思っただけでやっておられないとはもちろん思っている、そういうことからすると、やはり号給増設以外のところで何か手立てをしないと、この問題はたぶん解消することがないと思うので、そもそも給料表をつくってやっているのは市側だから、その構造が誤っていたということなので、ここにこんなたまっているなんていうのは異常事態なので、そこはそういうふうに理解いただいて考えていただきたいと思う。決して我々組合であつたり組合員が悪いわけではないので、構造が悪いということなので、そこを十分認識いただきたいと我々も思っている。この間何年も何年も何年もやってきているので、そこは重々認識いただいてご検討いただきたいと思うので、よろしくお願いしたい。

(市)

そうしたら、一旦人事課は退出させていただく。