

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②

(市)

それでは、引き続きよろしく願います。そうしたらまず、給与課本給のほうからお話をさせていただきたいと思うので、以前お示した回答案から一部修正しているところ、追記しているところがあるので、まずお示しをさせていただく。そうしたら、今回お示しさせていただいた変更しているところを色づけさせていただいているところ、2番のところになる。もともと地域手当のところでは本給繰入れは困難であるということで回答させていただいたのと、あわせて、今回の給与制度のアップデートの内容として、地域手当の部分が触れられていたので、こちらで触れさせていただくような形にしている。内容としては、まずアップデートを受けた本市の対応としてという前提で、この先、例年引っ張っていくというよりは、今回のアップデートを受けた対応というのをまずは前提とさせていただいて、その対応として、市域に勤務する国家公務員の支給割合が現行から変更がないこと、それとこれは勧告の中でも触れられていたが、総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の報告の中で、「国家公務員の級地区分・支給割合を基本とすることが適当である」と言及されていることから、こういったことを踏まえて引き続き16%の地域手当を支給することとするというような形で触れさせていただいている。なので、アップデートを受けた今回限りの対応として、16%はこういう考え方でやっているということを追加させていただいた形になっている。もう一点、この要求の項目の中で、前回の交渉の中で、55歳以上の昇給停止についてということで宿題というか、いただいた部分があった。とりわけ、やはり55歳以上の昇給停止というのは全体を反対するものではあるけれども、事務転任であつたりとか事業担当主事の転任であつたりとか、もしくは遅く採用される方であつたりとかということについて、一定その緩和であつたりとか解いたりとかということができないかということでもいただいたところになる。中でも一旦持ち帰って検討はした。したが、この間説明させていただいているとおり、もともとが世代間の給与配分の適正化の観点でということで導入されたというところがあつて、国とかほかの政令市においても、基本的には全て導入されているというところがまず1点ある。他都市においても例えば、社会人経験者であつたりとか専門人材であつたりとか、一定高齢層で入ってこられる職員なんかもいてというところで、国なんかは特に社会人経験者を採ってきてとかという動きがちっとあるように、この間の勧告とかを見ているが、その中でもやはりこの特例的な取扱いというのはなされているわけではない。そういったところも考えて、市として今回この独自の取扱いを設けることはやはり困難かなということで、回答は以前のままという形にさせていただいている。ただ、この間の交渉の中でもお話はさせていただいたが、今回の人事委員会勧告の中で65歳定年を前提とし

た給与体系についても検討していく必要があるというところの言及がなされているし、もちろん55歳から昇給が止まって65歳まで10年間昇給が止まる、抑制されるというようなところについての課題意識というのはもちろんこちらとしても持っているし、そういったところも勘案して、国であったりとか他都市の状況なんかも注視しながら引き続き検討をしていきたいなというふうに考えている。

(組合)

事務転とか主事制度とかって、僕の聞く限りだが、そんなに他都市はやっているのか。

(市)

いや、事務転、主事とかというよりは、例えば扱いとしては福祉職の方とかでも、一定年齢がいったから入ってくる方というのは一定いらっしゃるし、考え方としては同じ考え方なのかなというのは思っているところである。そういったところってたぶん国であったりとか他都市でも同じようなことをやっていると思うが、そういったところの一定の年齢はいつているけど、年齢がいついて、かつ最高号給付近に、高い号給にはいついていないというところの、いわゆる救済措置みたいなものが何かあるのかというと、今実情で何も無い状態である。

(組合)

それは年齢がいつている方を採用しているというのは、それはどこでもある程度やっていることかなというふうに思うので、もちろんそこに関して他都市がそうだとしたことだったらそうだが、それが理由でほかがやっていないからうちもできないというのは、ちょっと僕としてはあまり理解ができなくて、やはりそもそものスタートは事務転であったり主事だったというところの方ということも我々としては重きを置いているということからすると、たとえ採用に関してそうであったとしても、いわゆる主事であったり事務転なんて大阪市独自で、要はこんな言い方をしたら申し訳ないが、大阪市の都合でやっている施策であって、ちょっと言葉を選ばずに言うと、その割りを食っているということである。だからそういう意味からすると独自でやって何が悪いのかというのはちょっと思っているし、大阪市独自事情で、しかもポイントだけ、そこだけでやればいいだけの話で、ほかには何の影響もないと思っているんで、そこは何かちょっと違う制度を持ってきて、共通認識を持たせて何か言い訳をつくっているふうにはしか我々には聞こえないので、やはりそこをもうちょっと独自としての動き、今後検討するということなのであれば、そもそも独自なのだから、他都市がどうかという話ではなくて、55歳昇給停止そのものの廃止については、係長がおっしゃるとおりと言うとちょっと怒られるが、その理解は分かるし、もちろん社会情勢的にももっと早いところだったら50歳で止まったりするところもあるので、とはいえ、実際に55歳昇給停止というのは、もちろん廃止を求めている立場ではある

が、この間に言った、せめてという部分に関して言うと、そこは何でそんなことを言うかという、何で大阪市だけそんなことをやっただろうと、だからそこぐらひは大阪市独自で直したらいいんじゃないのかというような、そういうことを申し上げただけなので、やはりそこをもうちょっときちんと考えていただきたいなと思う。実際に、2級であつたり3級でも、最高号給に行く前に55歳を迎えて止まっちゃうというのは、もちろん55歳昇給停止という問題と、さっき言った、そもそも大阪市の施策をこれを生んでいるので、問題としては2つあるので、もちろん55歳昇給停止を解消すれば解消する点もあるが、そこはあまり混在していただくと、我々としてちょっと違う、我々としては問題が2つあると混在するが、片方の制度をもって片方の制度もできないというのは、ちょっと違うと思うので、そこはもうちょっと切り離す必要はないが、切り分けて考えていただけたらなと思う。他都市はやっていないことを大阪市はやって、その人たちを生んでいるので、ここは何とかならんかなと思う。

(市)

あくまでちょっと言い方があれだったんで、あまりほかでやっていないから、じゃあうちはやらないんだというだけではもちろんなくて、何かできることはないかなって考えたときに、そういった何か事例がないかなというところも見にいくし、大阪市としてできることがどんなことがあるのかということからまず入っていったと検討もしていく中で、やっぱりそういう個別の何かという動きよりは、やはりさっき言ったように、全体の動きを見ながらそもそもの55歳昇給停止、10年間止まることに対しての議論をやはりしていくべきという立場である。もちろんおっしゃっているとおり、ではほかができないからなぜうちもできないのかというところでは、もちろんそんなところも考えながら見ていった結果、やはり全体としての協議をするべきという考え方である。

(組合)

それはもちろんそっちで検討していただけるほうが、我々にとっては皆に、全員が55歳のところは影響を受けるので、そこはもちろんそうであるが、その前におそらくこんな結論が早く出ないはずなので、出てくれたらいいが、来年の人勧なんかをぼんと言及してくれたら動きは出るかもしれないが、何かこう、僕が言ったみたいに、最高号給までせめてみたいなのをこの間に話をしたと思うが、制度値で55歳、制度値ってあまり言わないと思う、正直に最近、まあいいんですが、制度値のところでは55歳である程度級・号給がおると思うんで、そこぐらひまでは止めるのであれば、上げなければならないと思う、55歳で止めるのであれば。せめてほかの人でも皆55歳はここに到達するよというところまで上げないと、何かやはりちょっと年齢で全然そこにいつていないのに止まるって、ちょっと違うと思う、ルールとして統一されていないと僕は思う、55歳昇給停止をうたうのであれば。それだったら55歳に普通制度値でいつて、今回でいつたら4号給調整が全部かかるように

なったので、はっきりするじゃないか、もういくというのは。そこには到達させてあげないと、すごく大阪市の施策に巻き込まれた人たちじゃないのかなというのは、僕はすごく思う。すごい今も数が出てきている。主事なり事務転チームで55はまだおらんか。

(組合)

もういる。

(組合)

もうそろそろ出てくるかな、でも、その辺はいつているか。

(組合)

結局40歳、最後に年齢制限がなくなったのが40歳から50歳で1級のところに移ったら、悲惨以外の何ものでもない。

(組合)

もちろん自分で選んだと言われたらそれまでだが、ただやはりそこは何かしらやってあげないといけない気はしているが、ずっと。このレベルでというか、この段階でそこまで一旦係長にお答えいただいた内容ということなので、先ほどおっしゃっていた引き続き検討するということを言われたので、きちんと検討していただいて、我々も何を検討したかをまた来年以降も聞かせてもらいたいとは思っているので、そこはよろしくお願ひしたいと思う。

(市)

では、前回の事務折衝のときに、求められた扶養手当の改定前後表を前に行政職の分をお渡しさせていただいて、今回技能労務職のところに特化した分ということで、一旦いただいていたのでお作りさせていただいた分になっている。扶養手当なので、基本は手当額というのは行政職とか技能労務職によって違いがあるわけではないが、やはり人員構成というか、年齢層であったりとか、あとは男女比、その辺によってちょっと行政職とは結構違うほうかというか、最終的に行政職のほうで令和7年の時点で1回目の経過措置のときにもうプラスになってはいるが、技能労務職であればマイナスで、令和8年の制度完成のときに行政職であればプラス434円ということになっているが、技能労務職でいくとマイナス980円という形になっていて、結構数字としても違う差にはなっているが、ここは手当額の差とかじゃなくて、単純に今いる人たちが今いる扶養をもらっているやつそのまま移動したらというシミュレーションになっている。今配偶者の人がどれだけの人数をもらっているとかは、11月26日の事務折衝のときにお渡しさせてもらっていた扶養手当受給者数調べという一覧に載っていて、一応職員数が3,526人で、配偶者の方、扶養を

取っておられる方が1,223人、3割ぐらいである。

(組合)

そうか、配偶者は1,200の、子どもが1,800人、そこが相殺されてマイナス980円ということか。

(市)

そうである。なので技能と消防を見ていただいたら、同じぐらい配偶者の方がいるのですけど。

(組合)

子どもの数、こっちやね。

(市)

そう、子どもの数がすごく多い。たぶん年齢層がやはり技能労務職の方のほうが年齢層が高いので、おそらくお子さんはいたが、もう成人していたりとかで、扶養手当をもらう方じゃなくなっているというのがたぶん多いのかなという推測をされて、その数が子どもさんが配偶者の方は同じように、おそらく3割程度、消防のほうも取っているが、子どもさんの数で扶養手当が入っている方が多いので、マイナスでいくと、こちらはプラスである。ほとんど行政職と同じような動きをするという感じになっている。

(組合)

それだけの影響、今回のこの改正で影響を受ける組合員さん、かなりいるというところなので。

(市)

全体のプラスマイナスはあるだろうけど、たぶんそこって技能労務職の方全体がというよりも、技能労務職の中でも配偶者の方も働いておられたりとかして、今既に手当をもらっていないとお子さんだけがいる人から見たら、もちろんプラスになるだろうし、同じように行政職でもお子さんがいなくて、奥さんだけ扶養を取っておられるとかであれば、もちろんマイナスになるので、職で見てというよりは、個人で割と影響のあるところが変わってはくるのかなと、もちろんプラスだけ、お子さんしか扶養を取ってなかった人からしてみたら、最終的にプラス3,000円されるって結構大きな話だとは思いますが、奥さんだけ扶養を取っておられる、課長代理級以下の方からしたら、6,500円の手当が最終的にはゼロになるので、そこは個人によって大分影響のところは変わるのかなというところではある。

(組合)

そこはこちらとしても十分認識はしているが、やはり単純に6,500円マイナスになる組合さんがいて、この間、物価高、物価高でここまできているなかで、やはり給料表を見れば引下げになるんじゃないか、そのところも頭に入れていただきながら、今後何かしらいい手当を含めて、何かしら改善できるのであれば。

(組合)

これは市全体で見たら、扶養手当だけで増えるか減るか。

(市)

プラスである。

(組合)

増える、持ち出しが増える。

(市)

持ち出しが増える。なので単純に技能労務職以外、ほか全部がプラスである。なので技能労務職の職のところだけがマイナスにかかっているが、ほかは全体でプラスなので、大阪市全体として見てもプラスにはなる。

(組合)

増えるのか、増えなかったら遅らせたらと思ったけど。そんな得をしたらだめだろうと思って、下げずに遅らせた方がいいじゃないか。

(組合)

理解はしている。給与改定、技能だけがプラス、結構遊びを持っていたのではないか、それが逆に言えばマイナス、その反動がここに出てきているのかなとは、認識はしているので、やはりこちらからしたら実際に6,500円引き下がる組合員さんを思うと、言わないといけないところは言わないところはあるので。

(組合)

そうか、全体で持ち出しが増えたか。

(組合)

行政職と消防、医療、医療（２）とかも同じような動きか。

(市)

そうである、基本的にはプラス。

(組合)

それでも、実際に単純にさっき係長が言ったみたいに、職で分けてどうだとは思わないけど、医療職（３）は加算も多いから、もうそもそももらえないチームが今後どんどん出てくる。割合でいったらすごい。加算が入っているのがほとんどやもんね、子どもの数からしたら、行政職は３割やな、３割じゃなくて、３分の１か。

(市)

３分の１。

(組合)

３分の１に対してほぼほぼ加算をもらっているから、皆さんほとんど16歳以上のお子さんをお持ちやということから考えたら、もう５年ぐらいで、もちろん後から入ってくる人はいるが、どんどん子どものところがなくなる。それはあくまで構成人員のところだから、全体としてどうという話ではないが。

(組合)

難しいな、これは。ちなみに、ちょっと遅らせたりとかもあまり考えていないか。

(市)

遅らせること。

(組合)

遅らせるのか、２年なのか４年とか、１年遅らすのかとかというのは、あまり検討されていないか。

(市)

これが手当額を減らすものだけとかであれば、正直にそういうお声とかもあると思うが、今回は最終的には単純に市の持ち出しって増える。それを下げることでそこに充てつつ、プラス持ち出しもしてやる、子どもの手当額を増やすというところなので、となると子どもの上げ幅を圧縮しなければならなくなるので、あまりそれを国って、やはりお子さんに対してというのを掲げたうえで上げていっているの、それを大阪市だけ、最終的にそうなるにせよ、長期間かけてやるというのもどうなのかなというところもある。

(組合)

確かに他都市でちょろっとだけ聞くが、1年遅らせたりとかってあるので、おそらくたぶんそこは僕がさっき言った原資の絡みかなというふうには思っていて、持ち出しが減るのであれば、要するに廃止のところを遅らせればという話になると思う、単純にね。

(市)

上げ幅は一緒で。

(組合)

そうそう、幾らかは別として、その辺の判断はそこの原資の絡みかなとは思っていたので、全体として持ち出しが増えるのであれば、あくまで全体としては、それやったらさっさとやったほうがいいとは僕は思うので、その辺は分かった。

(市)

そうしたら、次は厚生と代わらせていただく。