

市人事室給与課担当係長、市労組連書記長以下との事務折衝

平成 27 年 10 月 28 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

（組合）

今日は、先だって 14 日に申し入れをした、要求内容の賃金、給料表問題を中心にして給与の進捗状況をお聞きして、人事委員会の勧告内容などとも照らし合わせて意見交換したいので、説明をお願いします。

（市）

まず、他団体との関係であるが、月曜日 26 日に今日ご説明する内容を同じように説明している。中身は行政職給料表の改定内容で、市側が考えている内容なのであるが、議論している中で、細かい話であるが最後の積み方の部分でちょっと見解が合わない部分があり、再度こちらの方で修正している状況である。よって、今日ご説明する内容は市労連に月曜日に説明した内容と同じもので説明させていただく。

資料自体は毎年説明しているものであり、1 枚目が給与改定についてということで、人事委員会勧告の内容や原資を大きくどう分けるかという内容になっており、その次の資料から行政職給料表の作成内容についてということになっている。

まず、「平成 27 年度給与改定について」という資料をご覧いただきたい。1 番目の「平成 27 年大阪市人事委員会勧告」であるが、人事委員会は、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用の職員の給与における、平成 27 年 4 月のマイナス公民較差、マイナス 9,925 円、マイナス 2.43%に基づく給与改定として、まず、給料表の引下げを基本としたうえで、管理職手当についても、改定の必要性を検討する必要があるとしている。

この給料表を改定する場合の意見としては、各職務の級においては同一の改定率での改定を基本としつつ、賃金センサスに基づく民間の該当役職の給与水準を参考に、民間との給与水準の差が大きい職務の級については、給料表構造全体のバランスも考慮しながら、改定率を大きくする必要がある。また、昇給カーブのフラット化については、初任給水準や前後の級とのバランスを考慮し、給料表全体のバランスが取れる範囲で行うにとどめることが適当としていて、具体的には次のとおりとしている。

1 級及び 2 級については、1 級の全号給及び 2 級の初号付近については引下げを行わず、2 級の中位号給以上については最大で平均改定率の 8 割程度の引下げ。3 級については、前後の職務の級の給料水準とのバランスを考慮して改定。4 級については、平均改定率程度から平均改定率の 1.2 倍程度の引下げ。5 級については、前後の職務の級の給料水準とのバランスを考慮して改定。6 級については、平均改定率程度から平均改定率の 1.5 倍程度の引下げ。7、8 級については、平均改定率の 1.2 倍程度の引下げとしている。

次に 2 番目の「平成 27 年度給与改定について」であるが、本年の給与改定については、

人事委員会の意見を踏まえ、給料月額及び管理職手当の引下げ改定を行うこととする。また、原資配分についてはこれまでどおり先に諸手当分をまず算定することとした。

具体には、まず公民較差であるマイナス 9,925 円から地域手当へのはね返し分を除く。残額のマイナス 8,630 円が給料月額と管理職手当の合計額のマイナス 2.54%であることから、この率を用いて管理職手当を改定してみたところ、管理職手当の改定額はマイナス 207 円となったところである。この額を除いた残額マイナス 8,423 円が給料月額への配分額となるが、この場合の給料月額の改定率はマイナス 2.54%であり、管理職手当の改定に用いた改定率とも整合しているところである。

下段が原資表になるが、給料月額から平均給与月額までの一覧があって、今回の改定については、給料月額でマイナス 8,423 円、管理職手当でマイナス 207 円、それぞれの地域手当へのはね返りでマイナス 1,295 円の合計マイナス 9,925 円で改定を行うこととしている。

続いて、次の「平成 27 年度行政職給料表の作成について」という資料である。まず、「行政職給料表の作成の考え方」であるが、行政職給料表については、昇給カーブのフラット化を図る観点から国の平成 18 年給与構造改革時の改定傾向に準じた改定額を毎年の本市給料表に反映させ、毎年の人事委員会勧告の内容を踏まえながら給料表を作成してきたが、平成 26 年 4 月のマイナス改定によって、国と同程度のフラット化が達成できたため、以降の行政職給料表の作成については、その都度、人事委員会からの意見を踏まえたうえで検討することとしている。

それで、「今年度の改定手法」については、人事委員会からの意見を踏まえた改定を実施するため、次の考え方により改定することを基本とする。以降は、人事委員会の意見のとおりになるが、1 級は改定を行わない。2 級については、初号付近は改定を行わず、中位号給以上については、最高号給に至るまで均等に改定率を拡大させて、最大で平均の 0.8 倍程度。3 級については、2 級及び 4 級とのバランスを考慮。4 級については、一律、平均改定率の 1.2 倍程度。5 級については、4 級及び 6 級とのバランスを考慮。6 級については、一律、平均改定率の 1.5 倍程度。7 級及び 8 級については、一律、平均改定率の 1.2 倍程度としている。

次に、給料カット前給料月額が経過措置又は現給保障の適用を受けている職員については、他の職員との均衡を図る観点から、次のとおり改定を行うこととし、まず、経過措置適用者については、適用を受けている級の最大の改定率で改定。現給保障適用者については、適用を受けている級号給、本則値の改定率で改定することとしている。

これら上記の考え方に基づいて、原資配分から算出した給料月額改定率マイナス 2.54%を本則値平均改定率に当てはめて改定してみたところ、実際の本則値平均改定率がマイナス 2.62%と大きくなってしまったため、実際の本則値平均改定率がマイナス 2.54%となるように、各級の倍率を圧縮して調整を行った。その結果、本則値平均改定率についてはマイナス 2.54%となったが、現給保障適用者には平均改定率に満たない 1 級及び 2 級のもの

が多数いるので、経過措置適用者等を含む平均改定率ではマイナス 2.49%となったところである。この経過措置適用者等を含む平均改定率については、最終的にはマイナス 2.54%となるようにする必要があるので、本則値平均改定率を拡大してマイナス 2.59%とした。

このマイナス 2.59%を各級の圧縮後の倍率に当てはめて改定率を算出し、現行の給料月額に乗じて当初改定額の設定を行った。この場合の実際の本則値平均改定率がマイナス 2.60%と概ね整合し、また、経過措置適用者等を含む全体の平均改定率はマイナス 2.54%となった。なお、給料表の構造を維持しつつ改定を実施するため、これまでどおり、まず基幹号給に対して改定額の設定を行っている。

以降であるが、給料表構造を維持するための立上調整については、これまでどおりマイナスで行って、残った原資を最終調整に使用することとしている。以下は、立上調整の内容について記載している。従来どおりの調整の方法で行ったので、また、ご一読いただければと思う。

これら構造調整の立上調整を行ったのち、残った原資の配分については、若年層に一定考慮して、2級及び2級と昇格対応関係にある3級に対して調整を行った。その結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりになる。

1級から5級までの初号付近、最高号給の改定前、改定率、改定額、平均改定額というのがあって、1級から5級の平均改定率についてはマイナス 2.43%となっている。改定率下段の括弧内については、給料表平均改定率のマイナス 2.59%に対する倍率となっている。その下の参考であるが、経過措置の適用者等を含めた各級の平均改定率としては、1級から5級をそれぞれ記載している。1級から5級の平均改定率はマイナス 2.38%ということになる。最後に、再任用職員については、各級の平均改定率に基づいて改定を実施した。

続いて、次の資料であるが、まず、「1 当初改定総括表(4分割後)」とあるのが、給料表を作成していくなかでの全体の総括表になっている。「1 当初改定総括表」は当初改定額を設定した段階で、1から8級計のところを黒枠で囲っているが、全体の改定率はマイナス 2.60%である。ここから始めていって、立上調整として給料表の構造調整を行ったうえで、「3 大阪市総括表(本則値の適用者)」で全体の平均改定率がマイナス 2.59%となり、4番で経過措置適用者等を含めると全体でマイナス 2.54%となる。最初に説明した、原資を給料月額と管理職手当、地域手当で改定する中での給料月額マイナス 2.54%と一致するといったところである。

続いて、「平成 27 年度給与改定(基幹号給)」であるが、こちらは1級から5級の基幹号給に対して、今回の改定を反映させた資料になっている。中央やや右の方に改定率の設定というところがあって、平均改定率、意見を踏まえた倍率、設定改定率というのがある。

1級については平均改定率マイナス 2.59%に対して改定なしと勧告を受けているので、倍率は0倍としているが、2級以降については意見を踏まえた倍率のところ、先ほど説明した各級の人事委員会の意見を踏まえた後の圧縮後の倍率を入れ、当初改定率を設定し、当初改定額を算出している。以降、当初改定額の右側の列、立上というところが給料表の構

造を維持するための調整というところになっていて、ここでマイナスを使って調整を行ったのち、最終残っている原資については調整(1)のところ、2級及び3級のところでできる限りの調整を行うという流れで給料表の改定作業を行っている。

次の「平成27年度給与改定(4分割)」が最終的に給料表になっていくわけであるが、基幹号給を4分割して、最終的に中央右の方の調整(3)というところで最終的に微調整として、改定額等が号給間で逆転等している場合に最小限の調整をここで行ったうえで、最終給料表の完成となる。最後の調整をここで行っているという資料である。

続いて「再任用職員の給料月額改定について」であるが、現行の給料月額に対して、各級の平均改定率で改定を行った改定前後表になっている。

最後の「昇格対応号給表」は、現行と改定後の昇格対応の関係についての資料であるが、今回の現時点の給料表の改定については、昇格対応の変更は生じていないので、現行と改定後には全く同じ数字が入っている。

以上が資料の説明である。

(組合)

今の説明以外のところのことだが、人事委員会勧告が、一昨年からの統計数字の上と下を切っているという結果、他の通常そういうことをしない自治体と比べれば、この較差にマイナス影響が出た。今年はその影響が非常に大きいということは、交渉の時にも私の方から申し上げたと思うが、これは橋下市長の意向によってそうなっていると。特に条例にそういう規定があるわけでもなく、人事委員会もその根拠規定を持たない中で、そういう扱いをしたという経過になっていると思う。

それで、その橋下市長が在任中については、市長の意向というのはおそらくその延長線上でいくべきだと言うだろうと思うのだが、今後の見通しというか、我々からすればこういう異常な人事委員会としても中立性を損なっているような、職員にとって不利益になるような勧告を、当局として是認をするべきなのかどうか、というところは、議論を我々は投げかけたつもりなのである。そこについての、人事当局としての議論経過があるなら教えてほしい。

それから、今日のこの給料表では、報告で出ている号給を足延ばしするという部分が、入っていないのか。

(市)

足延ばしについては、給与制度の総合的見直しのところで4号から8号というのを書かれているが、今回ののは、その前段の今年度の較差の部分であり、そこについてはそういうことは特に書かれていない。

(組合)

総合的見直しとあわせてするという意味か。

(市)

そうである。次の段階で、地域手当との配分変更によって給料が下がる範囲内で、号給延長ということを検討してはどうかということが書かれていた。

(組合)

項目としては。そういうことになるわけだな。ということは、そちらとしての作業も12月以降。

(市)

次の段階と考えている。

(組合)

来年4月以降の分だという話だな。

(市)

はい。

(組合)

わかった。それなら1点目のところだが。

(市)

人事委員会が2.5%カットしていることについては、人事委員会の見解というのが一方である。その見解では、そういう上下の極端なデータを除外することが、本市の給与水準を適正化するとともに、市民の信頼を得るためには必要と判断をされていると言われているので、人事委員会勧告を受ける方の立場としては、そういうふう判断をされて出されている勧告については、基本的には真摯に受け止めて対応していかざるを得ないというふう考えている。

(組合)

人事委員会は、そのことによって正しい判断だということまで言いきっているのだろうか。

(市)

人事委員会と市労連とのやりとりにおける回答文を引用して申し上げたので、どこまで

の結果をおさえて言われているのかではあるが。おそらく、時点的には今年の実答だから、当然、今年の結果も見ての見解だと思っているのだが。

(組合)

ある意味、そう言わざるを得ないというのはあると思うが、我々とのやりとりの感觸というか、人事委員会の表情でいえば、あまりにも較差が出すぎているので、ちょっとどうしたものかというようなとまどいが、率直に言葉の端々に出ているというか。

(市)

あくまで事務レベルではあるが、私の方でも、その 2.5%の影響というのはいくらだったのかと聞くのとあわせて、その大きさが結構大きいものであるから、今後それをどう評価して検証していくのかということは聞いてはいるのだが。すぐさま何かするということは考えていないけれども、検証はしていくつもりであるというふうには言われていたので、それがどうされていくのかは見ていきたいのであるが。

(組合)

それがあるから、特にそのことについて、今後給与担当としては、その点について議論したということではない。人事委員会が今、限界を。

(市)

組合と同じように、影響がどれくらいあったのかを聞いたのと、それをどうするのかということ聞いたというところまでである。

(組合)

その段階で留まっている。

(市)

そうである。

(組合)

現市長の場合は、人事委員会がプラス勧告をしたら文句を言う。マイナス勧告をしたら何も言わないという。

(市)

文句ではないと思う。財政状況が厳しい中で、どうするのが良いかということをお悩まれたということなのだろうが。

(組合)

人事委員会の制度に対する介入として、ものを言っているわけであるから。私の言葉、表現としては。

(市)

人事委員会の制度というか。もっと上の立場から物事を見ているのだと思うが、公務員のそういう給与の決定の仕方、調査の仕方、民間給与の調査の仕方というのが、本当に合理性があるのかというところで、もう1回、白紙の状態から見られているので、なかなか、今のやり方に慣れている我々からするとすごくインパクトが強いのであるが。

(組合)

表現としては人事委員会の制度、人事院の制度というのは虚構だと言って、記者会見などでも明確に言っているから、その制度自身を否定をしたいという立場だと思う。

(市)

言われている内容は、おそらくよく言われているのだが、比べにいく元の団体の職員構成などをベースに置いたまま、給与だけ置き換えるみたいなことが本当に妥当なのかといったことかと思うが。

(組合)

ラスパイレス指数そのものとか。

(市)

そうである。そういうのはやり方はいろいろあるのだが、その中で今採っているやり方が本当に一番良いのかという疑問を持っておられるということだろう。

(組合)

特別顧問であつたら、高橋洋一さんがネットでいろいろ意見を言っているのを見ると、全く違う発想で物を言っているの、そこもきっと影響はしているのだと思う。

まあ、それは今日の入口の話であって、我々としたら、人事委員会が本来の役割を果たしてくれて、その橋下市長の介入を受けずに中立性を発揮するならば、こういう大きなマイナスにはならなかつたらうから。本来のマイナスであれば、残念ながらマイナスであったとしてもその率に留めるべきではないかという意見を持っているので、それは、今日の場面でも改めてその立場を申し上げておきたいというふうに思う。

それで、具体の作業であるが、順序立ててずっと。

(市)

数字を今回、非常に多く書いているが、文章的に理解できただろうか。

(組合)

なかなか、難しい。

(市)

ただ、計算はプロセスに沿ってやっているの、それを字にするとうなるということである。飛ばしてしまうと何をやっているのか全くわからないので、一応書かせていただいている。

(組合)

なかなか難しい仕事をされていると、毎年評価はしているが。それで、ちょっと教えてほしいのが、この表の見方で、給与改定で基幹号給のところの表の見方であるが、2ページのところを例にして伺うが、2級のところで四角に囲んでいるところの右側に、当初改定額がマイナス4、立上がマイナス13、調整が10という、これは何に対してこの数字というのはあるのか。

(市)

まず、このマイナス4、マイナス9と当初改定額のところに入っているのは、一番左の現行の月額というところに対して、それぞれ改定率の設定の設定改定率というところマイナス0.18%、マイナス0.37%というのがあるのだが、それぞれにこの率を乗じて出したものである。また、隣の立上というところに入っているマイナス13という数字は、当初改定額を1級から8級まで全部当てはめたあとに、構造上、今回2級から3級への昇格対応に逆転関係が発生するような号給がどうしても生じてしまったので、逆転関係を直すために、マイナス調整を行い、あとは給料表の構造を整える関係ですとマイナスを入れていった結果、マイナス13からマイナス30まで調整が必要となったところである。

そのあと、全級の立上調整が終わり、構造上の問題がなくなった後で使えるプラス原資については、若年層の方ということで2級に配慮していき、調整(1)のところプラス原資を積み上げていって調整をしている。

補足をする、その3つの数字は最終改定額の内訳となっている。3つのプロセスとして、左から現行、当初改定額、立上、調整(1)とあるのだが、左から2番目、当初改定額というところには、右の方の当初改定額というマイナスと同じものが入っている。

次の立上というところには、左の方の立上にはマイナス17と入っていると思うが、これは右の方のマイナス4とマイナス13を足したものとして入っている。また、左側の調整(1)

はマイナス7となっていて、最終の改定額なのであるが、これは右の方のマイナス4、マイナス13、プラス10を合わせたマイナス7ということである。最終改定額は濃い網掛けの左の方の調整(1)というところなのであるが、それを分解すると右側のその3つの内容に分かれる。積み上げていっているという資料である。

(組合)

それで、ここの最終的に市側として、改定するべき額は、マイナス7にするということか。

(市)

左側の濃い網掛けの調整(1)というのが最終案で、マイナス7である。

(組合)

マイナス7が、最終的に導き出した結論になるということだな。

(市)

そうである。

(組合)

当初改定がマイナス4で、次の号給に上がるときに逆転現象が起こるから、立上でマイナス13入れたということか。

(市)

そうである。

(組合)

入れたけれども、若年層の方の原資から、調整でプラス10を入れて調整をしたということで。それは給料表全体としては筋が通るような中身になっているのか。これで調整したものが。

(市)

そうである。全体で改定原資の範囲に収まるように、ここで調整をしているというところである。構造を整えるためにマイナス13したのに、それをほとんど消すように10を入れるのはなぜなのかと思われると思うが、こちに10を入れるので、逆に次の級のそこに対応するようなところも積んであげないといけないということで、そこに関連するように入っている。

(組合)

とりあえずは今の給料表で貼り付けて立上をやったけど、調整(1)でもう1回。

(市)

若年層を戻しにしているというイメージである。ただ、ここの調整(1)というところの調整の仕方について市労連との間で見解の相違があった。課長代理級の給与の見直しがあったので、代理の方を今回はもうちょっと重く見ていったらどうなるのかという意見があり、今、どんなことができるのかということをごちらの方でもちょっと検討しているということである。

(組合)

代理級の方で調整をしると言っているのか。

(市)

若年にこの調整(1)の原資を使うのではなくて、代理の方に持っていったらどうなるのかみたいな意見である。

(組合)

課長代理級が組合員だということを意識しているということか。

(市)

完全に意識している。確定要求でも代理のことについて項目を立てていろいろ言われているので。

(組合)

今年の目玉要求になっているのかもわからない。

(市)

ただ、それがどうできるかは、まだ、こちらでも検討している段階なので、このまま行くのか、少し形が変わるのかはまだよくわからない。

(組合)

まあ、一遍作業はやってみて、試していると。

(市)

そうである。予定では、来週にまた折衝をするので、そこでは固まってしまうのだが。

(組合)

テーマ的に6日の扱いで言えば、もう給料表のみという理解で良いのか。

(市)

一応、今年度の較差関係で言えば、給料・月給と、ボーナスが増える方の話があるので、その2つは項目としてあるのだが。

(組合)

給料表の改定以外で、我々の要求との関わりで引っ掛かるような要素はあったか。これが確定してしまったら自動的にわっばがはまってしまうという要素の部分。

(市)

号給を追加して昇給間差額1,500円を保障することとか、これは毎年言われているが、これはちょっと難しいだろうという答えは例年どおりだろうが。

(組合)

追加の部分は、だから来年度の要素と。

(市)

もう一段階のところでは何かできるかもしれないというのはあると思うが。

(組合)

金額は難しいという、そういう見解か。幼稚園、保育士は今年は触らない。

(市)

勧告に沿うとそうである。その他の諸々の手当を改善してほしいということは、マイナス改定の中なので、できないというのもある意味確定してしまう。

(組合)

通勤手当とか、アルバイトの通勤手当とか、そんなのは関係ないか。

(市)

それは、まだ。条例ではないので。

(組合)

初任給調整手当は。

(市)

初任給調整手当も規則事項ではある。いつものことであるが、この時期に急がないといけないのは、条例上の給料表を引き下げ、期末手当で調整するというのを11月中にやらなければならないためであるが、今回は下げる話だけではなく、あわせて勤勉手当の引上げも行うということで、その2つは必須だということである。それ以外は、基本的に規則などの話である。

(組合)

作成のところで、説明のなかに出てくる2ページの上から、3行目、4行目で、経過措置適用者、それから現給保障適用者、これは人数的にはどのくらいになるのか。

(市)

今作成している行政職給料表の中でいくと、総括表の4番目が今回の最終形であるが、上の方から1級、2級、3級、4級、5級となっていて、級の中に経過措置の人、現給保障の人がいれば内訳を書いている。例えば1級であったら、経過措置でも現給保障でもない人が237名、経過措置の人が2名、現給保障の人は107名、あわせて346名となっている。経過措置は全体で89名、現給保障は全体で305名である。

(組合)

思ったより少ない。もっと多いかと。

(市)

経過措置は今回5%の階段を下りることによって、もうほとんどの人が到達し、パーセントでは100%近くになっている。

(組合)

今年の4月で大体いったのか。

(市)

行政職は。技能労務職はまだもうちょっといるが。

(組合)

給与構造改革か。

(市)

給与制度改革である。24年8月の。

(組合)

これは行政職だけであるが、この率的には他の給料表も似たようなものか。現給保障などは。

(市)

現給保障があるのは行政職か研究職だけ。経過措置は基本的に行政と技労だけである。技能労務職はまだ85%くらい。まだ800名ほど残っていたと思う。

(組合)

そうしたら、今、そちらとして作業をしている、検討、給料表のその微調整、課長代理級の調整をどうするかという検討をしていると。その中身が明らかにできるようになるのは来週なのか。

(市)

来週である。もう、ほとんど時間が無くなってきているが、来週初めだと思う。

(組合)

4日にちょっと話を聞かせてもらうぐらいでないといけないかなと思うが。今日の説明をちょっと市労組連の各単組でも諮ってもらって、6日にむけてこちら調整をさせてもらう。

(市)

日程が全然埋まっていないので、流動的にお願いするかもしれないがよろしくお願ひする。

(組合)

大きな課題であるが、諸課題いろいろあるのはできるだけ、当初言っていたように選挙後に精力的にというふうに思っている。