

平成 27 年 12 月 28 日（月曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

12 月の終わりに今年度の公民較差に係る行政職給料表の作り方を示して以降、11 月 6 日に最終的な回答については選挙が終わってからということをお願いしていたが、今日は他の項目について、色々量があるがご説明させていただく。

順番であるが、今年度の公民較差に係る行政職給料表以外の給料表をまず説明し、その後総合的見直しに係る給料表、その他の要求に関する回答を説明する。

それでは給料表の関係についてご説明させていただく。大きなクリップ止めと小さなクリップ止めの資料をお渡ししているが、小さなクリップ止めの資料で順番にご説明させていただく。資料の中身であるが、最終的な改定前後表などについてお示しするものについては、後ほどの確定要求の項目の回答の中に一式添付しているので、その際に併せてご確認いただこうと思う。それでは、一番上の資料の平成 27 年度専門職給料表の作成についてからご説明させていただく。人事委員会は、行政職給料表以外の給料表について、行政職給料表との均衡を基本として改定を行う必要があるとしている。ただし、医療職給料表(1)については、医師の処遇を確保する観点から、改定を行わないことが適当である。また、保育士給料表については、本市側と民間側の給与水準の状況などを考慮すると、改定すべき状態にあるとは言えないと考える。としている。これらの意見を踏まえ、平成 27 年度における行政職給料表以外の給料表の改定について、次のとおり実施する。

1 研究職給料表についてであるが、研究職給料表は、国研究職俸給表との対応関係を持ち、平成 18 年度以降の給料表改定の手法として、行政職給料表と同様に国の給与構造改革時のフラット化傾向に準じた改定を行ってきたが、行政職給料表においてこの間の改定手法を終了することとしたため、研究職給料表においても同様に終了したところである。本年については人事委員会の意見を踏まえ、行政職給料表との均衡に考慮した改定を行うため、次のとおり行政職給料表と対応させ、対応する級号給の当初改定率を用いて当初改定額を設定したところである。1 級については、大学卒の初任給基準である 1 級 15 号給を、行政職給料表の大学卒初任給基準である 1 級 27 号給と対応させ、以降は、級別資格基準等を考慮した行政職給料表 3 級までの昇給昇格モデルに対応させている。2 級については、行政職給料表 4 級係長級及び 5 級課長代理級における大学卒採用者の標準的な昇格時の勤続年数を基本として対応させている。次に、当初改定額を当てはめた改定原資に対して、行政職給料表における当初改定原資から最終改定原資に至るまでの比率を考慮して得た額を、最終的な改定原資としている。最終的な研究職給料表の改定原資については、以下のとおりである。上記最終改定原資の範囲内で給料表の構造を維持するための立上調整等を行った結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりであるとしたところで、以下に研究職

給料表の1級と2級の初号付近、最高号給付近の平均の改定額と改定率を記載している。全体の平均としては、マイナス2.98%の改定率となっている。なお、再任用職員については、各級の平均改定率に基づき改定を実施している。以降の給料表については同じである。ただし、医療職給料表(3)のうち2級の給料月額については、平均改定率で改定を行うと、3級の給料月額と逆転が生じてしまったため、改定前の2級と3級の給料月額の比率に準じた修正を行っている。

2 医療職給料表(1)については、人事委員会勧告どおり改定を行わないこととしている。

3 医療職給料表(2)についてであるが、行政職給料表をベースとし、号給をつなぎ合わせたりなどをして作成された給料表であるため、基本的には、各級号給が行政職給料表と対応関係を持っていることから、これまでの改定手法と同様に、行政職給料表と対応する級号給を行政職給料表と同額の改定額で改定することとしたところである。ただし、給与制度改革により大阪府医療職給料表(2)の最高号給の給与水準で給料表の上限を定めたため、現時点では行政職給料表と対応関係を持たない号給がある。具体的には、3級73号給から81号給であり、当該号給の改定については、72号給の改定率と同率を基本としながら引き延ばして対応させることとした。また、行政職給料表の給料月額と異なる号給もあることから、行政職給料表の改定額をそのまま当てはめた場合の間差額関係など、給料表構造の維持調整については調整を行い、昇格対応における双子関係についても調整を行った。その結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりである。こちら医療職給料表(2)の1級から4級までの各初号最高平均の改定額及び改定率を記載している。全体で平均マイナス2.09%となっている。

4 医療職給料表(3)についてであるが、これも行政職給料表をベースとし、号給をつなぎ合わせたりなどをして作成された給料表であるため、基本的には、各級号給が行政職給料表と対応関係を持っていることから、これまでの改定手法と同様に、行政職給料表と対応する級号給を行政職給料表と同額の改定額で改定することとした。ただし、給与制度改革により大阪府医療職給料表(3)の最高号給の給与水準で給料表の上限を定めたため、現時点では行政職給料表と対応関係を持たない号給がある。具体的には、2級82号給から117号給、3級70号給から85号給であり、当該号給の改定については、2級については81号給の改定率と同率を基本としながら引き延ばして対応させることとした。3級については69号給の改定率と同率を基本としながら引き延ばして対応させることとした。また、行政職給料表の給料月額と異なる号給もあることから、行政職給料表の改定額をそのまま当てはめた場合の間差額関係など、給料表構造の維持調整については調整を行い、昇格対応における双子関係についても調整を行った。その結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりである。以下の表で1級から5級の各初号最高号給の平均改定額及び改定率を記載している。全体で平均2.06%の改定率となっている。

5 保育士給料表についてであるが、保育士給料表については、人事委員会勧告どおり改定を行わない。ひとつ付けているのが、各給料表における改定原資の総括表である。参考に

ご確認いただければと思う。また、冒頭に申し上げたとおり、改定前後の給料表であるとか、その他昇格対応の改定前後表については、後ほどの確定項目の要求の大きいクリップ止めの資料の中に一式を添付しているので後程確認いただければと思う。続きまして、次のホッチキス止めの資料が平成 27 年度技能労務職給料表の作成についてという資料である。こちらを読み上げさせていただきます。

技能労務職給料表については、昨年、人事委員会の意見において一部の階層を除き民間側を上回っていることが言及されたところであるが、本市において引き続き民間給与の把握を進めるといった諸状況を踏まえ、行政職給料表の改定との均衡を考慮した引上げ改定としたところである。また、改定手法については、民間従業員の給与カーブを考慮し中堅層の引上げを抑制することが適当であったが、給与改定に関する諸状況から一定判断し、行政職給料表同様、初任給付近の引上げだけを抑制したところである。本年において行政職給料表は引下げ勧告であるが、技能労務職給料表にかかる諸状況については昨年同様であることから、この間の経過を踏まえ、行政職給料表の改定との均衡を考慮した改定とし、改定手法についても行政職給料表と同様としている。1 級については、初号付近は改定を行わず、以降の号給については、最高号給に至るまで均等に改定率を拡大し、最大で行政職給料表 2 級の最大当初改定率程度の引下げとしている。2 級については、一律、行政職給料表 3 級の当初改定率程度の引下げとしている。3 級については、一律、行政職給料表 4 級の当初改定率程度の引下げとしている。次に、本則値適用者の給料月額総額に対して、行政職給料表 4 級以下の平均改定率を乗じて得た額を、最終的な改定原資としたところである。上記最終改定原資の範囲内で給料表の構造を維持するための立上調整等を行った結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりである。1 級から 3 級全体の改定額及び改定率を記載している。全体でマイナス 2.29%となっている。こちらが行政職給料表 4 級以下の改定率 2.29%と均衡している。なお、再任用職員については、各級の平均改定率に基づき改定を実施したところである。次に一枚ものをつけているのが、技能労務職給料表における改定原資の総括表である。表面のまる 3 のところに技能労務職全体の改定率 2.29%が記載されている。またご確認いただきたい。次のホッチキス止めの資料からが、給与制度総合見直しについての資料となっている。

1 平成 27 年大阪市人事委員会勧告。人事委員会は、給与制度の総合見直しに関して、国の見直しを踏まえた他都市の対応状況に加え、大阪地域に勤務する国家公務員に対する地域手当の支給割合が平成 28 年 4 月より改定されることを考え合わせると、本市においても給与制度の総合見直しを、次のとおり実施する必要があるとしている。給料表については、本年の公民較差マイナス 2.43%に基づく給料表の引下げ改定を行うことを踏まえると、給与制度の総合見直しによる給料表水準の引下げについては、地域手当の支給割合の引上げ分に相当する平均 1%程度とすることが適当である。地域手当については、支給割合を 16%に引上げ。単身赴任手当については、基礎額を 30,000 円に引上げ、加算額の限度を 70,000 円に引上げ。管理職特別勤務手当については、災害への対処等の臨時又は緊急

の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給する。また、給料表を改定する場合の意見として、各職務の級及び号給について、平均改定率で引き下げを基本とした上で、具体的には次のとおりとしている。1、2級については、1級の全号給及び2級の初号付近は引下げを行わず、2級の中位号給以上については1級からの昇格時の対応も考慮しながら最大で平均改定率の8割程度の引下げにとどめる。3級から8級については、平均改定率程度から平均改定率の1.2倍程度の引下げとすることとしている。なお、3級及び4級の最高号給にいる職員に対して勤務実績に応じた昇給の機会を確保するため、給料月額引下げの範囲内でそれぞれ4号給から8号給程度の号給の増設を行うことを検討することが適当であるとしているところである。

次に大きな2番の給与制度の総合的見直しについてである。給与制度の総合的見直しについては、人事委員会の意見を踏まえ、地域手当及び単身赴任手当を引き上げるとともに給料月額を引き下げ、これとあわせて給料月額を基本に手当額を設定している管理職手当についても引き下げることとする。なお、原資配分については平成27年度給与改定による改定後の給与を基礎とし、これまでどおり先に諸手当分を算定することとしている。具体には、まず単身赴任手当の改定額を算定し、これと地域手当の引上げが現行給与額に収まるように、給料月額及び管理職手当の改定率を仮に算定したところマイナス0.90%となった。これが米印2にあるマイナス0.90%を求める数式を米印2で記載している。また、ご確認していただきたい。次に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96円となり、これらを考慮した給料月額への配分額についてはマイナス2,869円となった。なお、この場合の給料月額改定率はマイナス0.89%であったため、再度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について影響は生じなかったところである。以下が原資表で、改定前というのが、平成27年度の公民較差解消後の改定前の数値となっている。ここから改定額について、給料月額でマイナス2,869円、管理職手当マイナス96円、地域手当の引き上げ分が2,932円、単身赴任手当の引き上げ分が33円の改定額について、総額でプラスマイナス0となっている。以降、給料表の作成作業を進めたところ、管理職手当の一部において給与条例上における上限額と整合しない部分が生じたため、管理職手当を改めて算定し直した。これに伴い、最終的な原資表については次のとおりとなった。管理職手当のところ、マイナス96円であったところが、改めて算定した結果、マイナス97円となり、給料月額がマイナス2,869円であったところ、マイナス2,868円となっている。改定額の総額のプラスマイナスについては、両方ともに0であり、給料月額の改定率については、マイナス0.89%となっており変わらない。ここまですべてが給与制度総合見直しについての原資配分の説明となる。

次にホツキス止め資料の給与制度の総合的見直しにおける行政職給料表の作成についてである。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(国改定額)を毎年本市給料表に反映させ、

そのうえで、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、この間の改定手法については終了し、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。給与制度の総合的見直し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している。1級については、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し、最大で本則値平均改定率の0.8倍程度としている。3級から8級については、一律、本則値平均改定率の1.2倍程度としている。また、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る職員は、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ている。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。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）の改定率としている。上記の考え方に基づき、原資配分から算出した給料月額改定率マイナス0.89%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0.92%となってしまうため、実際の本則値平均改定率がマイナス0.89%となるように各級の倍率を圧縮して調整した。その結果、本則値平均改定率はマイナス0.89%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ことから、経過措置適用者等を含む平均改定率ではマイナス0.87%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0.89%となるようにする必要があるため、本則値平均改定率を拡大してマイナス0.91%とした。このマイナス0.91%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を設定した。この場合の実際の本則値平均改定率はマイナス0.91%であり、経過措置適用者等を含む平均改定率はマイナス0.90%で原資配分上の改定率と概ね整合したところである。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を設定した。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い、残った原資を最終調整に使用することとする。以下については、これまでどおりの給料表の構造を維持するための調整内容を記載しているので、また、ご確認いただきたい。次に下段の部分で、立上調整を行ったのち、残った原資の配分については、若年層に考慮し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である。最後のページであるが、行政職給料表の1級から5級の初号及び最高号給と平均改定率を記載している。1級から5級の平均の改定率については、マイナス0.88%となっている。下段が参考として、経過措置の適用者等を含めた各級の平均改定率を記載している。なお、再任用職員については、各級の平均改定率に基づき改定を実施している。また、3級及び4級については、人事委員会の意見を踏まえつつ、職員基本条例における給与の原則も考慮しながら号給増設を行っている。ここまですが行政職給料表の考え方となっている。

なお、一部参考に付けている資料については、行政職給料表における改定原資の総括表となっている。まる4番の大阪市総括表（経過措置込み）の一番下段の黒枠のところ、行政職給料表全体の改定率マイナス0.89%となっており、最初に原資の配分のところで算出した給料月額改定率と一致している。次の資料が横向きの3枚ものの資料であるが、行政職給料表における当初改定額を設定した基幹号給を設定し、給料表の構造を調整するために使用した資料である。次の3枚ものが最終的に基幹号給から4分割し、給料表の構造の最終調整をした資料となっている。こちらも、完成した給料表と改定前後表については、要求項目の回答の中に添付しているのでご確認いただきたい。

次に進めさせていただく。次のホッチキス資料が、給与制度の総合的見直しにおける専門職給料表の作成についての資料である。人事委員会は、行政職給料表以外の給料表について、行政職給料表との均衡を基本として改定を行う必要があるとしている。ただし、医療職給料表（1）については、国における取扱い及び医師の処遇を確保する観点から、改定を行わないことが適当であるとしている。これらの意見を踏まえ、給与制度の総合的見直しにおける行政職給料表以外の給料表の改定について、次のとおり実施することとする。

1 研究職給料表についてであるが、改定手法等としては、先ほどご説明させていただいた公民較差を解消する時の改定手法と同様の手法を用いて研究職給料表の改定を行っている。文章については後ほどご一読いただきたい。裏面に移っていただき、最終的な給料表の構造調整を行った結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりとしており、研究職1級及び2級の初号及び最高号給、平均の改定額及び改定率を記載している。1級、2級の平均としては、マイナス1.02%の改定となっている。なお、再任用職員については、各級の平均改定率に基づき改定を実施した。以降の給料表についても同じである。ただし、医療職給料表（3）のうち2級の給料月額については、平均改定率で改定を行うと、3級の給料月額と逆転が生じてしまったため、改定前の2級と3級の給料月額の比率に準じた修正を行った。

2 医療職給料表（1）についてであるが、人事委員会勧告どおり改定を行っていない。

3 医療職給料表（2）についてであるが、こちらも27年度の較差解消における改定手法と全く同じであるため、ご一読いただきたい。なお、下段であるが、その結果、最終的な各級の改定率等については次のとおりとしており、医療職給料表（2）における全体1級から4級の平均については、マイナス0.74%となっている。

4 医療職給料表（3）についてである。医療職給料表（3）についても、公民較差解消の改定手法と同様であるため、改定手法についての説明は省略させていただく。なお、中断より下で少し変更があり、昇格対応における双子関係についてであるが、行政職と号給の対応関係を持っているとはいえ、全く同一の号給を使用している訳ではないことや、行政職給料表との対応関係がないなどの理由から、2級から3級に昇格する場合における対応関係について、一部の昇格関係が上位の号給となる変更が生じた。対応関係が上位となる変更は、昇格年次における逆転関係が発生する可能性があるため、できる限りの調整を

試みたが、当該号給を調整しようとする、前後の級の改定内容に大きく影響し、結果的に行政職を基本とした改定を行うことができなくなるため、昇格対応関係の変更を行うこととした。影響を受ける職員を調査したところ、当該号給以降の号給には平成 27 年 4 月現在該当している職員はなかった。また、今後昇給することにより、当該号給以上から昇格する職員を想定した検証を行った結果、制度改正前後による逆転関係の発生は起こらなかった。最終的な各級の改定率等は次のとおりであり、1 級から 5 級の平均改定率については、0.72%となっている。

5 保育士給料表についてである。保育士給料表については、本市人事委員会から「職員（保育士、幼稚園教員）の給与に関する報告」を受け、本年 4 月から民間の昇給カーブを考慮した保育士給料表を新設し切替えを行った。本年の人事委員会勧告では、公民較差に基づく勧告として本市側と民間側の給与水準の状況のほか、民間側の給与水準は昨年と比べ全体として若干上昇しているものの大きな変化は見られないことなどを考慮すると改定すべき状態にあるとは言えないとし、給与制度の総合的見直しに関する勧告として行政職給料表との均衡を基本として改定する必要があるとしている。給与制度の総合的見直しについては、人事委員会の意見を踏まえ、行政職給料表との均衡に考慮した改定を行うため、次のとおり行政職給料表と対応させ、対応する級号給の当初改定率を用いて当初改定額を設定した。1 級については、短大卒の初任給基準である 1 級 9 号給を、行政職の短大卒初任給基準である 1 級 19 号給と対応させ、以降は、級別資格基準等を考慮した行政職給料表 2 級までの昇給昇格モデルに対応させている。2 級については、級別資格基準等を考慮し保育士給料表 2 級 9 号給を行政職給料表 3 級 11 号給に対応させ、以降は、行政職給料表 3 級の昇給モデルに対応させている。3 級については、級別資格基準等を考慮し保育士給料表 3 級 9 号給を行政職給料表 3 級 31 号給に対応させ、以降は、行政職給料表 3 級の昇給モデルに対応させている。4 級については、級別資格基準等を考慮し保育士給料表 4 級 1 号給を行政職給料表 4 級 19 号給に対応させ、以降は、行政職給料表 4 級の昇給モデルに対応させている。次に、当初改定額を当てはめた改定原資に対して、行政職給料表における当初改定原資から最終改定原資に至るまでの比率を考慮して得た額を、最終的な改定原資としている。原資の求め方の手法については、研究職給料表の改定原資の求め方の手法と同様である。なお、最終改定原資の範囲内で給料表の構造を維持するための立上調整等を行った結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりである。1 級から 4 級までの全体平均改定率としては、マイナス 1.04%となっている。

ここまでが専門職の文章の説明である。以降に付けているのが、各給料表における改定原資の総括表となっている。研究職給料表から保育士給料表までの改定原資の表を付けさせていただいている。またご確認いただきたい。

次で最後になるが、給与制度の総合的見直しにおける技能労務職給料表の作成についてである。技能労務職給料表については、昨年、人事委員会の意見において一部の階層を除き民間側を上回っていることが言及されたところであるが、本市において引き続き民間給

与の把握を進めるといった諸状況を踏まえ、行政職給料表の改定との均衡を考慮した引上げ改定とし、また、改定手法については、民間従業員の給与カーブを考慮し中堅層の引上げを抑制することが適当であったが、給与改定に関する諸状況から一定判断し、行政職給料表同様、初任給付近の引上げだけを抑制したところである。本年の公民較差に基づく給与改定に関しては、技能労務職給料表にかかる諸状況が昨年同様であることから、この間の経過を踏まえ、昨年同様としたところである。これらを踏まえ、給与制度の総合的見直しについても、行政職給料表の改定との均衡を考慮した改定とし、改定手法についても行政職給料表と同様とする。1級については、初号付近は改定を行わず、以降の号給については、最高号給に至るまで均等に改定率を拡大し、最大で行政職給料表2級の最大当初改定率程度の引下げとしている。2級については、一律、行政職給料表3級の当初改定率程度。3級については、一律、行政職給料表4級の当初改定率程度の引下げとしている。次に、本則値適用者の給料月額総額に対して、行政職給料表4級以下の平均改定率を乗じて得た額を、最終的な改定原資とした。最終改定原資の範囲内で給料表の構造を維持するための立上調整等を行った結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりである。以下が1級から3級までの全体の平均改定率については、マイナス0.85%となっており、行政職給料表の4級以下の平均改定率であるマイナス0.85%と整合している。なお、再任用職員については、各級の平均改定率に基づき改定を実施している。こちら一枚のもので技能労務職給料表における改定原資の総括表を添付させていただいている。ここまでが平成27年度の公民較差における専門職給料表及び技能労務職給料表の改定の考え方及び総合的見直しにおける行政職給料表、専門職給料表、技能労務職給料表の改定の考え方のご説明とさせていただきます。

続けて大きいクリップ止めの資料の説明をさせていただきます。まず一番上の資料が、期末手当及び勤勉手当の支給月数についてである。人事委員会勧告に基づき、公民較差分として勤勉手当を次のとおり引上げる。0.1月の較差の解消である。見ていただきたいのが、1支給月数の(1)再任用職員以外の職員の表であるが、27年度については、12月期の勤勉手当を見ていただくと現行を0.75月としているところを0.85月ということで現行との差プラス0.1月となっている。年間については、一番右に行っていただくと現行の4.10が改定後4.20ということで、差の0.1月。そのまま下がっていただくと、28年度については、6月期と12月期で半々とするため、6月期で0.05月の増。12月期で0.05の増。年間としては、4.20月となっている。再任用職員については、27年度の12月期で0.05月を増とし、年間については、2.15月から2.20月。28年度については、6月期、12月期ともに、0.025月の増ということで年間2.2月としている。裏面に行ってください、勤勉手当の方で増とするということで、勤勉手当の詳細を付けている。まず、1再任用職員以外の職員については、見ていただくのは現行との差を見ていただくと分かりやすいかと思うが、第1区分から第3区分までは、先ほどあった0.1月を27年12月期で増としている。第4区分と第5区分については、第4区分0.095月。第5区分0.091月ということとしている。少しこ

の間の手法を変えている。これは月数増をする前の成績率等もあわせた現行の比率、第1区分、第2区分、第3区分、第4区分、第5区分の比率を考慮して、第3と第5の比率を維持すると0.1月の増ではなくて、0.091の増となるということである。この差については、上位区分の原資となる。28年6月期、12月期については、第1から第3までが0.05月の増、第4区分0.048月、第5区分0.045月となっている。再任用職員については、27年12月期において、第1区分から第3区分については、0.05月、第4区分0.047月、第5区分0.045月。28年6月、12月期については、第1から第3までが0.025月、第4区分0.024月、第5区分0.023月の増となっている。

続いて公民給与を均衡させるための調整措置についてである。給料月額等でマイナス改定を実施するが、実施月までに係る公民給与の較差について、この用紙に沿って、調整措置の説明とさせていただく。まず、1基本内容であるが、平成27年4月から平成28年2月までの期間における公民給与を均衡させるため、次に掲げるアの月例給分及びイの特別給分の合計額を、平成28年6月期期末手当で調整する。なお、調整前の期末手当の額が、ア及びイの合計額に満たないときは、当該期末手当は支給しないこととしている。まず月例給分のアであるが、平成27年4月1日において、職員が受けるべき以下の給与に公民較差の2.43%を乗じて得た額に11月、27年4月から給与改定実施日の属する月の前月、2月であるが、これを乗じて得た額としている。給与に関しては、給料だけでなく、給料、住居手当、扶養手当、管理職手当、地域手当としている。イの特別給分については、平成27年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に2.43%を乗じて得た額並びに同年12月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に2.43%を乗じて得た額。このアとイの合計額が調整の内容となっている。次に調整の対象者であるが、2対象者ということで、ア弘済院に勤務する助産師、看護師及び准看護師。それとイについては、公益的法人等への職員の派遣等に関する条例があるが、規定に基づいて派遣された職員で職務に復帰したもののうち2のアとの権衡上必要があると認められる職員ということで、具体的には、市大病院に派遣されている方が休職等で復職した場合にここの対象となる。これらの給料月額の減額措置の実施をしていない対象の職員に対して公民給与の調整措置が必要となる。続いて4月1日以降に職員とものについては、新たに職員となった日において受けるべき給与を基礎に調整する額を算定することとしている。裏面に移っていただき、平成27年4月から給与改定実施日の属する月の前月までの月数についてということで、4月から2月までの11月が最大ということであるが、その期間において、在職しなかった期間又は次に掲げる事由により給与を減額された期間。ただし、停職又は勤務しないことについて承認なく勤務しなかったことにより給与を減額された期間を除くこととしているが、がある者については、その期間がある月の月数を11月より減じるということで、下に掲げている休業等、休職等によって、給与が減額された場合にあっては、調整の11月より減じることとしている。下の(2)であるが、先ほど申し上げた停職等であるが、停職又は勤務しないことについて承認なく勤務しなかったことにより給与を減額された期間がある者について

は、その期間がある月に支払われた給料が、先ほど申し上げたアにおける平成 27 年 4 月 1 日において、職員が受けるべき以下の給与に 2.43% を乗じて得た額、調整する額であるが、それに満たない月に限り、その月の月数を 11 月より減じることとしている。続いて 5 の平成 27 年 4 月から平成 28 年 2 月の給与が変更となった場合であるが、4 月 1 日又は新たに職員となった日における給与が全額支給されなかった場合の職員については、全額支給されたものとみなして調整する額を算定することとしている。続いてのページであるが、基準日の翌日以後に、扶養人員の増減等により基礎となる給与が変更されても、調整する額の変更は行わないこととしている。あくまでも、27 年 4 月の給与に対する調整額を基にして、月数を乗じるということである。最後の 3 であるが、翌日以後に、誤支給等により、基準日以前に遡って給与が変更された場合は、調整する額も連動して変更することとなる。以上が公民給与の調整措置となる。

以下、要求項目のそれぞれに対する回答の内容の説明をさせていただく。

まず 1 の項目である賃金カットを中止すること。また、生活改善につながる基本賃金の改定と一時金の引上げを行うことであるが、給料月額削減措置については、本市の危機的な財政状況に対応するため、さらには将来世代に負担を先送りしない、持続可能な行財政基盤の構築に向けた取り組みとして、引き続きご協力いただいているところである。としており、去年と同様の回答としている。

続いて 2 と 3 に関する要求項目についての回答であるが、2 の非正規職員の労働条件を抜本的に改め、均等待遇を実現すること。と 3 の生計費を重視し、結婚できる賃金保障のため青年層の賃金改善を行うこと。であるが、こちら昨年と同様に回答なしとしている。

続いて項目 4 の回答である。人事評価の給与反映については、大阪市職員基本条例においても、「人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。」としており、さらには「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。」と規定している。これに関しては、人事評価結果を活用しつつ給与反映方法等を工夫することが、頑張っている職員に報いることであり、そのことが職員のやりがいや、ひいては、市民サービスの向上につながるものと考えている。これまで以上に職員の頑張りや実績に報い、執務意欲の向上に資するため、平成 26 年度から昇給制度並びに勤勉手当制度を変更し、ということで、ここまでが、昨年同様の回答である。さらにはからであるが、平成 27 年 4 月から昇給制度の改善を行ったところである。今後とも職員の士気の向上につながる制度となるよう、制度検証を積み重ねてまいりたい。また、勤勉手当制度においては、原資月数の改定を踏まえ、別紙「勤勉手当の支給月数について」のとおり支給月数とすることとしている。続いて別紙があるが、先ほど 0.1 月の年間増ということになるため、現在設定している勤勉手当の支給月数を変更する。まず、上から行くと 1 の支給月数ということで、平成 27 年 12 月期であるが、ここがアの再任用以外の職員ということで、その下の表にもあるように原資月数を 0.85 月として、先ほど申し上げた第 4 区分と第 5 区分からの持ち出し等も考慮したうえで、こちらの支給月数としたいということである。

表を見ていただくと、まず、技能労務職以外の行政職 1 から 5 級相当ということになっており、今年の 6 月期までは、現行 12 月期に一旦支給していたものもそうであるが、それぞれの 1 級から 5 級までで、扶養手当に関する原資を全て分けて、それぞれの級の成績率の算定をしていたところである。ここに関して、今回以降考え方を改めて 1 級から 5 級、昔の相対評価を導入する前の原資の考え方と同様であるが、組合員層の原資に関しては、組合層ですべて管理して、同一の支給月数となるように変更を行っている。技能労務職とは分けて支給月数を算定しているということである。イの再任用職員についても同様としている。こちらについては、扶養手当の原資がないため、現行と変わらないということである。その下と裏面に関しては、平成 28 年度以降の 0.05 月増に対応した支給月数の表となっている。裏面に行ってくださいと、上に再任用職員の表がある。その下にあるのが、勤勉手当の支給総額を超える場合の調整ということで、ここも昨年の提案の内容と同じであるが、一旦シミュレーションをしたうえで支給月数を設定するので、条例原資を超えた場合については、超えないように、この月数を若干調整することがあるということで、この 2 の項目を付けている。実施時期があり、最後の 4 のその他については、今回と同じように原資月数の改定等がある場合は、支給月数を再計算するというので、今回も再計算をして、基礎なる給与に関しても 27 年 6 月期の最新のタイミングの給与を基にして再計算したということである。以上が勤勉手当説明となる。

続いて給料表の関係であるが、給料表に関しては、後に付けている別添の資料のとおりということで、内容については、先ほど説明をさせていただいたとおりのものである。こちらに関しては、平成 27 年度の公民較差の改定のもので前段に付く形となっている。文書編であるが、また以降は保育士であるが、保育士の給料については、本市人事委員会勧告を踏まえた新たな給料表を平成 27 年 4 月に導入したところであるということである。なお、平成 28 年 4 月以降については、別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとすることとしている。幼稚園の方はまた別途、教育の方から折衝がある。続いて別紙の取り扱いであるが、行政職給料表の改定についてというホッチキス止めがあるが、こちらについては、先の事務折衝において、当初に説明した公民較差の解消の行政職給料表の内容となっている。続いてのクリップ止めが、専門職給料表の改定についてということで、これは、冒頭で説明した 27 年度の公民較差の解消に関する専門職給料表。中身は研究職、医療職給料表(2)、医療職給料表(3)のそれぞれの改定率表であるとか、昇格対応表の前後表が入っている。続いて技能労務職給料表の改定についてということで、同じく級別改定率表であるとか、改定前後表であるなどの 27 年度の較差解消分の技能労務職の内容が入っている。

次の文章編が、給料月額の経過措置等を受けている者の、給料月額の改定についてということで、27 年度の公民較差分の説明となるが、まず 1 であるが、経過措置の適用を受けているものの改定についてであるが、(1)の給与制度改革、これは平成 24 年 8 月 1 日に行った分であるが、これにより給料月額の経過措置を受けているものの給料月額については、

経過措置の基礎としている給料の月額を各級の最大改定率に準じて改定することとしている。具体には、24年7月31日に受けていた給料の月額に以降の改定率を反映した額ということとしている。(2)の再任用職員であるが、再任用職員の給料月額の見直し、これが27年4月1日である。これにより給料月額の経過措置を受けているものの給料月額については、同じく経過措置の基礎としている給料の月額を各級のこれは平均であるが、平均改定率に準じて改定することとしている。具体には、28年3月31日の給料月額に対して改定率を反映するということである。再任用職員については、はじめての改定であるが、給与制度改革の方の改定については、25年に実施しているマイナス改定と同様の対応としている。2については現給保障であるが、職員転任選考等により、現給保障を受けているものの給料月額については、現給保障の給料月額を27年4月1日の級の現在の自身が受ける給料表の級、号給に応じた改定率で改定することとしている。3については、給与カットの特例減額後の給料月額及び諸手当の基礎となる給料月額についても改定内容を反映するということである。実施時期について、給与改定の実施時期と同日の平成28年3月1日ということとしている。先ほど文章編で出てきた最大改定率と平均改定率については、次のページ以降にある別表1、別表2、別表3のとおりとなっている。これが平成27年度の公民較差解消の給料表に関する資料である。

給料表関係が続いてややこしいが、続いて給与制度の総合的見直しについてというページがある。まず、給料表に関しては、この後ろについているので後で説明させていただく。資料のとおりとしている。2の地域手当であるが、地域手当については、現行15%を16%に改定するということでプラス1。ただし、東京都特別区に在勤する職員については、現行18%を20%に改定するということで、プラス2ということとなっている。単身赴任手当についても、国に準じた改定となり、基本額については、現行の23,000円を30,000円に改定する。加算額については、現行では、1,500キロメートル以上の区分が同じ額45,000円で止まっているかと思うが、ここについて区分を増設することと額を改定することによって最大70,000円の支給ということになる。なお、再任用の職員に対しても単身赴任手当を支給することとしている。これはフルタイムも短時間も同じ取り扱いである。裏面であるが、退職手当の調整月額である。総合的見直しによって、給料月額が下がるため、これに対して国の方で調整月額の改定で対応しているため、額については、国の調整月額と同様の改定としている。行政職給料表であれば、上から課長代理級、係長級、主務級ということで、それぞれ10,000円、7,500円、5,000円の改定となっている。他の給料表に関しても、ここの対応をベースとしてそれぞれ改定することとしている。最後に実施時期としては、28年4月1日とすることとしている。少し長くなってしまいが、給料表関係が続く。行政職給料表の改定についてということで、給与制度の総合的見直し分の資料が入っている。資料の構成は、先ほどの公民較差解消の改定と同様の構成になっているが、ページを1つめくっていただくと、改定率の表があり次から改定前後表ということで、1級、2級という表がある。この3級、4級の表の最高号給を見ていただくと網掛けしているとこ

ろがあるかと思うが、これが、給与制度総合的見直しのタイミングで増設した号給と給料月額ということになる。3級については、70号給から73号給の4号給。4級についても、同じく4号給の増設を行っている。これに伴って、最後のページであるが、昇格対応の関係についても、号給増設に対応する変更があるということである。続きのホッチキス止めについても、専門職給料表の改定についてということで、構成は先ほどのものと同じであるが、それぞれ行政職給料表の3級、4級に対応する級で、そのうえで、制度改革で号給のカットを実施した給料表の級については、同じ関係を基に増設を行っている。また内容についてはご確認いただきたい。給料表関係でいうと最後になるが、技能労務職給料表の改定についてである。こちらは、先ほどの給与改定に関する内容と同じものとなっている。なお、号給の増設に関しては、行政職給料表の3級、4級に対応する給料表と級で、先ほど申し上げた給与制度改革による号給カットの対象となった級となるため、給料表で大きくいうと、保育士給料表と技能労務職給料表については、号給の増設がないということとなっている。あと今回のマイナス改定を行っていない医療職給料表(1)も同様である。

続いてのホッキス止めが給料月額の経過措置等を受けているものの給料月額の改定についてである。これが給与制度の総合的見直し分になる。内容については、先ほどの公民較差解消の経過措置の給料月額の改定と同様であるが、まず1についての変更点については、(2)の保育士給料表への切替えである。これが公民較差の解消はなかったため、この給与制度の総合的見直しが始めてということになる。保育士給料表の切替え、平成27年4月1日より、給料月額の経過措置を受けているものの給料月額については、経過措置の基礎としている給料の月額を各級の最大改定率に準じて改定することとしている。具体には、保育士給料表への切替えがなかった場合における平成27年4月1日の号給。行政職給料表で昇給等を反映した後の号給であるが、この給料月額。カッコ書きはただしであるが、給与制度改革における経過措置の適用を受けている職員については、平成27年3月31日に受けていた経過措置ということで、5%下がる前の額である。これに改定率を反映した額を基礎とするということである。再任用職員についても、前回の改定の内容と同様である。裏面であるが、(2)の給料の特例措置、現給保障であるが、ここの改定の考え方については、公民較差の解消と同様であるが、大阪市職員転任選考等ということで、ここに入ってくるのが、研究職の課長代理級の職員であるが、こちらの説明の内容についても同じになるが、その方についても対象となっている。これらの方の給料月額については、現給保障の給料の月額を平成28年4月1日現在の給料表の級号給に応じた給料表改定率ということで、このカッコ書きがあるとおり、平成28年4月1日に4号給の増設をするため、増設された号給の適用を受ける場合は、平成28年3月31日の最高号給の改定率により改定することとしている。3の特例減額後の給料月額と諸手当の基礎となる給料月額については、同様に改定が反映されることとなる。最後に実施時期として、平成28年4月1日ということとしている。

続いて臨時的任用職員であるが、臨時的任用職員の給料改定についてである。ここに關

して改定内容ということで、職種と現行改定後となっているが、事務職であれば、現行7,840円であるが、改定後8,310円ということで、改定額プラス470円ということとなっている。臨時的任用職員は、基本的に職種に対応する初任給をベースとしてこれに地域手当を乗じたうえ、日額の臨時的任用職員であるため、1カ月の勤務の日数で除して計算する訳であるが、まず初任給に改定がないということと、地域手当が1%上がるということと、後ほど説明するが、祝日法の改正によって、1カ月の日数の計算が変わるということで、ここは増額の改定となる。実施については、平成28年4月1日である。

続いて6の要求項目である。諸手当の改善を図ることということで、住居手当と扶養手当に関する部分である。まず住居手当であるが、住居手当については、平成21年、国において自宅にかかる手当が廃止され、また、地方公共団体においても廃止を基本として見直しを行うこととする総務省からの通知が出された。こうした国の動きや、全国の自治体の状況を鑑み、本市においても平成24年8月より廃止した。なお、平成27年4月1日時点において、全国の自治体の約80%で持家に係る手当が廃止されている。扶養手当については、困難であるという回答である。なお、平成28年4月以降の地域手当、単身赴任手当については、先ほど説明した「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとする。内容については、昨年のおりと同じとなっている。続いて同じ諸手当の中で通勤手当に関する内容である。通勤手当に関しては、先日、事務折衝を行ったとおり、通勤手当の経路認定基準については、認定事務の効率化及び通勤時間の観点等を含めた合理性の向上を図るため改定することとしている。また、1箇月当たりの通勤所要回数の算出については、国民の祝日に関する法律の改正に伴い、別紙のとおりとする。その他事項については、困難である。続く別紙が通勤手当の経路設定の基準の見直しとなっている。これは、前回の事務折衝でお渡しした資料のとおりである。同じく要求項目の6となるが、初任給調整手当についてである。初任給調整手当については、平成26年4月に本市人事委員会勧告及び国の改正内容を踏まえ改定を行ったところであり、困難である。保育士についても、困難である。という回答としている。続いて、夜間勤務手当の超過勤務手当の支給率等である。夜間勤務手当及び超過勤務手当の支給率については、本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえると、改善を図ることは困難である。その他の事項についても困難である。なお、超過勤務手当及び夜間勤務手当の額の基礎となる勤務1時間当たりの給与額については、国民の祝日に関する法律の改正に伴い、別紙のとおりであるということで、先ほどの通勤手当とあわせて、次のペーパーが別紙になっている。山の日の制定に伴う改定ということで、平成28年4月1日から上の改定内容のとおりとすることとしている。まず、1カ月当たりの通勤所要回数であるが、現行21回としているところを20回とし、6ヶ月定期と回数券等とどちらが優位かと比べる際に使用するものとなっている。続く勤務1時間当たりの給与額の算出基礎分母ということで、現行159時間としていたところ、158時間に変更するため、これにより超過勤務手当と夜間勤務手当の勤務1時間当たりの単価が上がり、あわせて遅参、早退等により、時間単位で減額する際の単価も上がるということで、時間

単価がこれで変更となる。続いて同じく6の宿日直手当であるが、こちらについても、これまでどおり困難である。ということの回答としている。続く退職手当についても、改善に関しては困難である。なお、こちらも昨年と同様であるが、国においては、人事院による「平成23年民間企業退職金実態調査」の結果を踏まえ、退職手当支給水準の官民較差を解消するため、平成25年1月1日より退職手当の支給水準を引き下げることとしたところである。本市においても国に準じるため、平成25年4月1日より、退職手当の支給水準を引き下げることとしたところであるということである。なお、以降については、先ほど説明したとおり、平成28年4月以降の退職手当については、別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりということで、調整月額の改正をしている。

続いて7の(5)に関する部分である。休職者などの昇格基準の改善等であるが、休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難であるということである。続く一時金については、こちらも同様である。期末勤勉手当の職務段階別加算制度については、平成19年6月期から、職務・職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要件とすることを改めたところであり、改正は困難である。その他事項についても困難であるということである。

続く再任用職員の処遇に関するところで、こちらも給与部分については、昨年と同様であるが、再任用職員にかかる一時金支給率を正規職員と同様にすることは、国・他都市等との均衡を考慮すると困難であるということである。一時金の部分を回答している。

最後であるが、17の任期付職員等の非正規職員に関する均等待遇を進める立場からの改善要求である。給与部分についての回答ということである。任期付職員の給与については、平成26年7月4日付け総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」の内容も踏まえ、平成27年4月1日以降、専門的な知識経験を有する場合においては、昇給や過去の経験を踏まえた号給の決定等を行うこととしたところであるということである。なお、平成28年4月1日に変更を考えており、専門的な知識経験を有する職員と同様に改正を行うこととしている。また、臨時的任用職員については、先ほど説明したとおりの改正することとしている。以下、非常勤である。非常勤職員の報酬については、職務の内容と責任に応じて、決定しているものである。今後とも、国・他都市の状況も注視してまいりたい。ということとしている。内容については以上である。

(組合)

非常にボリュームのある説明をいただいた。毎年、日程がないということであるため、事務折衝の日程を入れたということであるが、重要な内容であるため、時間が午前中のみということであるが、今日は事項を中心に説明をいただいた。この内容と直接には関わりの合いがないが、先週の月曜日に新市長の記者会見があり、今日の回答の中で、直接的には触れられている中身はないが、賃金カットは継続すると、方針演説でもまた改めて発言が

あったようだが、そのやり取りとの関わりで、人事委員会のマイナス改定の分と総合的見直しによって、両方重なるということで、60億という数字を記者会見の時に言われていたが、その根拠は何の数字なのかわかるか。人事委員会のマイナス改定であれば、カットをしないことを前提とすれば、行政職だけで12億という数字があるが、60億とは何の数字を言っているのか。

(市)

今年度の公民較差の改定マイナス2.43%とボーナスの0.1月の引き上げをあわせると市長部局で大体30億ぐらいのマイナスになる。現行のカットも大体マイナス30億であるので、それをあわせた額を言われたのかと思う。

(組合)

ということは、カットを含めて維持していくということを具体的に数字で言ったということか。

(市)

そうである。その市長の発言にも関係があるが、市として考えている案は、資料の中にもあったかと思うが、基本的に今年度の公民較差の改定については、速やかに実施するという観点から、本来、人事委員会は12月から実施を求めていたかと思うが、そこは選挙後に回答ということで、市会の日程等も考慮し、速やかに実施するとなると3月から実施したいと考えている。総合的見直しについては、人事委員会勧告にも記載されているとおり、来年の4月からの実施と考えている。給料カットについては、市長が言われたとおり、継続していきたいということで市としては考えている。

(組合)

現時点での新市長になった以降に考え方を改めてという話が10月末、11月最初の話であったが、それを踏まえると現時点での市側の考え方ということか。

(市)

そうである。

(組合)

人事委員会の報告との関わりの部分であるが、例えば給料表の足伸ばしの部分で、この回答の具体的な部分にも関わるが、行政職と専門職の関係で、4号で100円であり、最低のラインとなっているが。

(市)

最低ラインで揃えている。

(組合)

人事委員会は、4号から8号と言っている。それと専門職はプラスしているが、技労と保育士はプラスしていない。確かに技労と保育士は別の勧告というか、意見を言っているもので、そこは別であるとの説明なのかと思うが、保育士も技労も、状況的には同じというか更に酷い。技労でいうともっと酷い状況である。そのため、人事委員会が言っている内容の、ほぼ最低レベルしか、一つもそこから上向きの考え方を示すという立場ではなく、技労なり保育士のことについては、特に号給足伸ばしのことについて触れていないということを持ってしないという考え方になっている。

(市)

人事委員会の方で、今回、号給の増設についても言及されている。人事委員会としての考え方であるが、平成24年8月に実施した給与制度改革で、号給をカットとするという方法で重なりを是正したという結果によって、最高号給に溜まっているという事象が生じているという前提なので、今回、国が総合的見直しで、給与水準を下げる範囲内で号俸の増設もされていることとの均衡もあるが、そのような考え方を取り入れて市としての対応を考えた結果、今回の勧告としているとのことである。よって前提にあるのは、平成24年8月に号給を少しカットしすぎたことについて、何らかの復元が必要ではないかということになっている。その考え方でいくと、技能労務職給料表は、府の給料表に切り替えたので、号給の数自体はあるという前提に立っている。保育士の給料表についても、制度設計の段階では、55歳まで昇給できる長さを設けて作っているため、その2つについては、それ以上延ばすという考え方は難しいという整理をしている。

(組合)

その考え方が。

(市)

それ以上できないかと言われると、元々、昨年からの勧告でもずっと言われており、その対応としては、基本的には勧告で言われれば、その範囲内であればできるということでこの間も申し上げている。それ以上にするというのは、それなりの材料がないと難しいというのが我々の考えである。

(組合)

人事委員会も公務員労働者の権利を擁護して、均衡は前提だけれども、労働要件を改悪

するための組織ではないと思う。そこは最近、そういうことから逸脱した勧告になっているという批判を我々は行っているが、人事当局の職員が、働きやすく、働きがいを持って、務められるような条件を作るとというのが本来の仕事である。そういう相互の本来の関係が崩れている。最低限のことしか、書いていないことは一切、プラスになるようなことはしない。確かに行政職の給料表なり、平成 24 年 8 月の給与制度改革の時のカットの問題が発点だと書いてはいるが、結果として号給の最高号給に溜まっている実態を問題視していると理解するのであれば、他の給料表でも現状は同じである。

(市)

そうではあるが、行政職給料表の 6 級の課長級も実際に最高号給に溜まっている状況であるが、今回の増設を言われていないのは、前回にカットしていないからだと人事委員会から言われている。その辺りを総合的に考えると、言われている以上しかししないのかと言われると確かにそのとおりであるが、考え方の整理としては、難しいと考えている。

(組合)

行政職給料表 5 級で 118 人か。

(市)

6 級である。

(組合)

6 級で 21 人。

(市)

溜まっているから伸ばせとすると 6 級を伸ばすというのはあり得るかと思うが、そこは号給を削ったということではないので言われていない。人事委員会として号給を削りすぎているのではないかという問題意識で、若干の復元を求められているというふうに受け止めているので、その範囲内でしかできないと考えている。それ以上の要求があるのは、要求としては理解はしているが、この間、市として考えているあるべき制度に関していうと、逆行する形になるため、なかなか難しいと考えている。

(組合)

対象が最小限に絞られている。行政職でも 2 級も 5 級も 6 級も最高号給にいつている人がいるという実態がある。実態を見ていないのではないかという意見。それから、他の給料表についても、もっと酷い状況であるため、それも見えていただきたい。それから 4 から 8 と言っているものを 4 に止めて、尚且つ、それ以上少なくしようのない 100 円で止めて

いるということについてである。行政職の3級であれば、最後のところの間差額が600円か800円だったかと思うが、それがいきなり100円にしかない。

(市)

見栄えは非常に極端な見栄えではあるが、我々としての考え方でいうと平成24年8月に重なりを是正するとの目的のために取ったのが、号給の数を短くするとの手法であった。そういう意味でいうとカットしたのはもちろん号給数で、その級として到達できる年齢というのも、その辺りが妥当だと判断をしている訳であるため、あまり年齢を引き上げるような号給の数を増やすということは、基本的には妥当ではないと考えている。その中で、4から8と幅のある言い方をしている訳であるので、我々的には最低ラインの4号給が妥当。妥当というか市としては増やす必要がないと考えていたが、そういった部分で、妥当であると考えているところである。額面については、基本条例の方で、2級上位の処遇との関係で上回らないことに努めなくてはならないとされている中で、現在、すでに上回っているため、そういう意味でも額面を引き上げるというのは、重なりが増えてしまうだけなので、必要以上に増やすというのは難しいということで、我々のやり続けてきたあるべき制度に照らすと号給の数についても額面についても、非常に小さい範囲でしかできないということである。

(組合)

あるべき制度との関わりの結果が、職員にとって見たらモチベーションが上がらない。

(市)

その議論があるかと思うが、役職に応じた給料を貰うにあたって、一定、役職に応じた給料の最高水準はあるべきだと思う。今現在、最高号給の給与水準という設定があるわけだが、後はその最高水準に早く到達するのがいいのか、昇給の数を確保するためにゆっくり昇給して行くのがいいのかということであるかと思うが、我々が作っている仕組みで言うと、早く到達するような仕組みになっているということで、それをどう見るかというところの議論かと思うが、我々としては、同じ最高水準になるのであれば、頑張った人が早くもらえるようになって、長くもらえる方が、モチベーションがあがると考えている。

(組合)

それは我々も認めているが、一部の人達のモチベーションがあがるのは確かである。

(市)

一部というか全員に影響するものだと考えている。

(組合)

していない。現状はしていない。人事委員会もそのことを問題にして、最高号給に溜まっている人達の問題を取り上げたというのが今回の結果だと思う。勤勉手当の成績率の部分の市の回答を見ても、職員のやりがいや、ひいては市民サービスの向上につながると回答しているが、ここの部分については、全く反対だというふうには、現状を正確に見たらそうとしか思えない。現状の最高号給にこれだけの人数が溜まっているということはどう見るのかということから物事を考えないといけない。今言っているのは、これから採用された人が、昇給をして行って、長く昇給ができるような制度線になっているということであるかと思う。

(市)

ではなく。長く昇給するのではなく、早く到達する数しかない。昔の給料表の長さ比べると。

(組合)

早く上がって行くというのは、選抜されて上がっていくということかと思う。

(市)

選抜というか、標準的に上がっていても、比較的早い年齢で最高水準には到達できるという仕組みである。

(組合)

最高水準のところ、最高号給に早く到達する。到達したらそのまま上がらない状況を想定しているのか。

(市)

そうである。そこは職務に応じて給与水準の設定があるため、次の級に行けなくても、水準を上げていくのは、職務給の考え方でいくと難しい。それがまず前提があるので議論がすれ違うことになっているが、我々としては、基本的には役職に応じた最高水準があるということである。

(組合)

職務職階給というのは、昔から言われていた。法律の立て組みだっただけでそういうことを前提であったし、国だっただけでそういう制度でやっている。国が職務職階級制度を否定して今の給与制度を作っているという訳ではない。しかし実態上は色々な方策を講じて、このような塊が最高号給に出るような実態には国はない。大阪府は違うが他都市だっただけである。

職務職階という考え方を前提にした極端な結果がこのような形で表れている訳である。

(市)

平成 24 年 8 月に制度設計をする時の議論かと思う。重なりを是正するというを目的にして、最高水準を下げないといけないということが基本にあった。それをやる方法としては、それ以上にいる人だけを下げてもいい方法もあるし、級の昇給カーブ全体を一回下げて、先の道を作るという方法の 2 つがあったかと思うが、後に言った方法を取ると、最高号給以上にいる人達には下がってもらって、今の道を作るような方法では、影響が非常に大きいので、先に言った方法を取った訳である。その結果が今にあるので、それをしないようにするのであれば、全員を一回下げて、長い昇給にすればよかったのかいうところであるが。

(組合)

我々はそのようなことを求めてない。平成 24 年の時も交渉相当踏み倒されたけれども強行した訳である。我々も反対したし、市労連も反対した。その結果がこういう現状になっている。賃金制度というのは、そこに働いている人達が働いてよかったなということを実感できる制度にならないといけない。色々な考え方や姿を描いて作った分であるが、矛盾をきたしているという実態を前にして、どう改善させるのかというのが今の議論の出発点にならないといけない。

(市)

矛盾とは考えていない。

(組合)

矛盾と考えていないからおかしい訳である。何を議論の出発点にしているのか。職員の生活を。

(市)

生活ではなく職務給が基本にあるというのが出発である。

(組合)

それは机上の理論である。

(市)

机上の理論ではない。

(組合)

それは机上の理論である。職員の生活を見ていない。

(市)

生活ができない給料を払っている訳ではないと思う。あまり昔というのはいけないかと思うが、昔の制度の水準に比べれば、この間下がっているので生活できないと思っている方もいるのかもしれないが、生活が基本的にできない数字かということそうではない。公民較差で均衡させている限りはそのということはないと我々的には考えている。

(組合)

できない。

(市)

できると考えている。どのようなライフスタイルをされるかは個人によるが。

(組合)

昇格していけば。そこで足踏み状態になっている。

(市)

その議論をするとずっと1級で局長と同じ水準にするかという話なる。

(組合)

そんな極端なことは言っていない。

(市)

どの程度なのか。

(組合)

生計費で考えて行かなければならない。

(市)

生計費でいうと人数に応じて扶養手当も制度上あるので、生計費的には確保できている。生計費というのはどの指標のデータを取るかで差があるのかもしれないが、少なくとも人事委員会が設定している生計費については確保できているという考えである。

(組合)

一般的には、住宅を購入して住宅ローンが発生した。子供も高校に行って大学にも行く。その中で生計費は加算されていく。その中でトータル的に見て、その給料でどれだけ生活できるのかというのは必要だと思う。行政職の2級で踏み止まったら、その水準で生活できないと思う。

誰と比べるかである。非正規の人と比べたらそこそこあるとか、そういう発想があるのであれば一つの考え方かと思う。財界などもそういう考え方である。これだけ非正規を増やしているので。

(市)

話が脱線しているのかも分からないが、色々な要素が絡まったの要望なのだろう。昇格できない人の最高水準というのが一つの例ということか。

(組合)

そうである。あらゆる部分で壁がある訳である。大阪市の今の賃金制度というのは。技能労務職だって極端で、1級に8割近くが最高号給に溜まっている訳である。

(市)

溜まっているのは、制度を切替えたことによって起こっている事象であるので、それは。

(組合)

置き換えたことによってなっているというのは事実である。ただ我々はそれを是としてそう言った訳ではなく、大論争をして強行したではないか、その結果の責任を問うているわけだ。

(市)

それもあって、過去にそれ以上の水準があった者については、それをいきなり下げるのではなくて激変緩和措置を設けているので。

(組合)

技能労務職1級で177号給が天か。これで271,100円だろう定年で。

(市)

主任にならない場合は。

(組合)

主任にならない場合が6割くらいだろう。そうだろう。これでモチベーションが保持で

きるのか。生活できるのか。

(市)

だからと言って職務に応じない水準を設けるのは。

(組合)

だからそこを考えないといけないのではないのか。6割くらいが271,100円で終わるのだから。そういう大枠の設計をしているのではないか。

(市)

なっている。職務に応じた水準というのがまず基本にある。

(組合)

5級制を府に合わせて3級制にしたのだ。

(市)

そうである。

(組合)

1級から3級への昇格をどうするかということも検討していかないといけない。府はそんな制度設計になっていない。271,100円では生活が極めて厳しい。

(市)

上の級に比べて水準が低い。

(組合)

生活が厳しいと言っているのだ。
大卒の初任給でこの水準の企業もある。

(市)

言っているのは職務に応じた給与というのが基本にあると。

(組合)

あるから生活はどうでもいいというのか。

(市)

生活どうでもいいではなくて。

(組合)

行政でも今の大阪市の水準と言うのは 1 馬力では厳しい。例えばマンションを買う、小さい家を買う、1 馬力ではローンを組むのが怖いというのが現状だろう。その中でさらに技能労務職や保育士においては、保育士だってそうだろう。1 級で 6 割か 7 割が終わるのだから。そういうポストの数だろう。そうすれば 278,800 円、1 級 125 号給。極めて厳しい。

大卒の初任給でこのレベルまでいっているのだ。生活厳しいだろう。厳しいという認識は持たないのか。

(市)

持っている。

(組合)

どこと比べるとさっき言ったではないか。どこと比べるという話ではなく、この賃金で生活するのは厳しいと言っているのだ。厳しいだろう。そこは議論無いと考えている。国だってどう賃金を上げるのかと、労働者の賃金を上げるというのは政府財界こぞってやっている。その中で特に技能労務職や保育士は厳しい。さらに言えば、保育士や技能労務職は 6 割か 7 割が 1 級で終わる。これは厳しいだろう。それをどこと比べるのかと言われればいいかげんにしろとなる。定年までいっても大卒の初任給と変わらない。その水準までしかいかない給料で生活するのは厳しいだろう。

(市)

厳しいと言われれば厳しい。

(組合)

そうだろう。そこはぜひそういう思いを持ってほしい。保育士で言えば資格職だ。資格職で定年までいっても 278,800 円だ。1 級 125 号給で。世界の流れは幼児教育にどれだけきちんと手当をして行くかだ。国の将来にかかる真剣な話だ。

(市)

どういう手法でそれを改善していくのが一番いいと思っておられるのか。昇格をもっと早く、年限に応じて昇格するようなものがないということか。

(組合)

技労や保育士は 1 級で止まるというのは絶対にいけないだろう。

(市)

年齢の関係で昇格していくのが望ましいということか。

(組合)

技能労務職は大阪府の給料表に合わせただろう。大阪府は6割もない。年齢に応じて、経験年数に応じて、研修での資格に応じて上げられる仕組みがある。

(市)

年齢で次の水準にいけるようなものが望ましいということか。

(組合)

だからそういう面では滞留者は少ない。大阪市はそういう制度がない中で給料表だけを合わせたから矛盾が起こっている。給料表だけ合わせて、そういう滞留するものを救済する措置がない訳だ。

保育士だって他市と比べて水準が極めて低い。指定都市と比べると。あるときには他市と比べることをして、そうすれば保育士は他市と比べると極めて水準が低い。誰が大阪市の保育士の試験を受けるのかという水準である。本当に幼児教育にどれだけきちんと手当を打つか、これが社会の在り様、将来に関わってくる。これはヨーロッパやアメリカがそれに気が付いて、かつては子どもの遊びの相手だという認識を変えて、幼児教育時期にどれだけきちんとした教育を保障するかが国の将来の在り様に関わるのだと。そういう観点に変わってきた。その中で、大阪市は大変な改悪をしたのだ。生活はどこと比べるのかと言われれば、それは違うだろうと。怒りを持つ。27万円まで働けと言われればどう思うか。生活ができない給料は払っていないと言われればどう思うのか。子どもを大学に行かすのに私学に行かせれば文系でだいたい年間100万円いる。そうだろう。271,100円で定年まで働いて、生活はできる、路頭には迷わないかもしれない、しかし下手して大病をしたら路頭に迷うかもわからない、それが今言われている下流老人だろう。老後破産して下流老人と言うのはとても問題になっているな。これで生活できない賃金は払っていないと、それは路頭には迷わないかもしれない、いずれか路頭に迷うかもしれないくらいのかなり厳しい賃金だ。本当に絞って絞って切り下げて。おそらく配偶者が働きに出ないともたない、こんな賃金だと。この大阪でこの賃金で子供を産み育てられる賃金かといえば厳しい。それをどこと比べるのかと言われればいいかげんにしろという話だ。どう思っているのか、この賃金で定年までいかないといけないことになっている人の気持ちを踏まえるべきだ。しかも幼児教育というのは本当に大事だというのは国際的な道理で今のとらえ方だ。それを改悪しているのは大阪市は。本当に腹が立つ、生活できない賃金は払っていない、どこと比べるのか、いいかげんにしろという話だ。そういう認識ではないのだな、こ

れは厳しいという認識は持っているのだな。そういう事での発言だったと、それを改善するためにどういう手法があるのかというように我々に逆に問い返してきたということだな。

(市)

言葉足らずで申し訳ない。

(組合)

そうでないと納得できない。

本日は事務折衝と言う場で、具体的な作業状況を聞かせてもらうというのが主な趣旨だったが、中心的な要求項目の部分でやり取りをしてきたところ、こういう形になった。

それではいくつか質問をするが、公民給与を均衡させるための調整措置、資料で説明があったが、これは従来からの方式と変更になったところはないか。

(市)

変更はない。カウントする月数はこの間であれば12月からのマイナス改定の場合の月数と言うことで4月から11月までの8月の調整ということでしたか実施してこなかったかと思うが、今回はそこが11月分になるということで、他の部分についてはこれまでの取扱いと同じである。

(組合)

基本内容の1の4行目の最後に書いている、当該期末手当は支給しないというような例は出る可能性はあるか。

(市)

試算している限りではない。

(組合)

給料月額を経過措置を受けている者の給料月額の改定について(27年度公民較差分)とあるが、中身の部分についてはではないが、経過措置の適用を受けている者の改定と言うのが1で、それから特例措置いわゆる現給保障の適用を受けている者の改定と言うのが2になっているが、それぞれ人数的にこれを適用されるひとの人数というのは分かるか。

(市)

経過措置と現給保障だな。

(組合)

1の方はだいぶ人数減ってきているのだな。

(市)

本日お渡しした総合的見直しの行政職給料表の中に原資表が付いているが、その4の大阪市総括表経過措置込みという表に級別に本則の方と経過措置の方と現給保障の方の団扇背を入れている。

(組合)

分かった。現給保障がかなり多いということだな。

それから回答内容で通勤手当のところは、アルバイトは今回もゼロ回答ということか。

それから自転車通勤の分はこの前の事務折衝で経路認定の時に一部自転車問題が入っていたが、それとは違って我々の要求は職場までの通勤に当たっての自転車通勤を認めるということだがそれは困難ということか。

(市)

今回の回答は経路認定の基準の見直しと言う事であり、その他の事項については困難としている。

(組合)

アルバイトの方はかなり強くこの間要求し続けてきているが、何が障害になっているのか。

(市)

もともと考え方として近隣住民の方を対象としているので。

(組合)

近隣住民であればいいのだが。今2区までだな。

(市)

そうである。

(組合)

もともとの考え方は近隣住民ということで、そのもともとの考え方に合うのであればいいが、だが合っていない実態があるので申し上げているのだ。もともとの考え方の近隣住民ということで収まっているかどうかをやはり状況把握を改めてしてもらいたい。実際にアルバイトの賃金そのものも高くはない。その中で持ち出しをしないといけないというケ

ースが、我々が聞いている分にはある。

(市)

実態はそういうこともあるのだろうが。アルバイトという業務内容にもよるのだろうが。

(組合)

だから近隣住民に限るのではなくて、交通費については実費相当額を払えばいいのではないのか。

(市)

それがいいのだろうが。

(組合)

アルバイトで例えば奈良から来るとか、和歌山から来るとかはあまりないと思うのだ。

(市)

そこなのだろう。制限を設けておかないと。

(組合)

隣市という可能性はあるし。

(市)

制限を設けておかないとないだろうと置いていてもそういうことが。

(組合)

その制限が妥当なものであればいいのだが、いまや全く合っていないのだ。

(市)

合っていないというか、各所属でそういう方を任用しているところに問題があるのだろうが。

(組合)

そうしないと人が集まらない。近隣住民というのがあるのならば、それはそれでいい。しかし実態がどうなっているかと。実態がどうなっているかの中で本人が持ち出しをしないといけない状況があると。言うならば、先ほど言われたようにどこまで持つのかという議論は、それは行政的にはあるのかもしれないが、働く側からすればせめて交通費は出し

てほしいと。それでも今の状況からは1歩でも前に進めていくべきである。

(市)

働く側の方に対しては、それは実費を全額支給するのが一番望ましいが、それでもどこかで線は引かないといけない。我々の通勤手当であっても55,000円という制限はあるので。

(組合)

その制限とはレベルが違うではないか。その制限を考えるのであれば実態調査をして。提案するとすれば、実態は240円で済んでいないと。

(市)

実態調査がいいのか、やはりその範囲内で採用するようにした方がいいのか。

(組合)

できない。本庁は結構アルバイトいるな。資格を持ったアルバイトではなくて一般事務補助をしている。その中で2区のところから来ている人がどれくらいいるかと言えば少ないと思う。ATCでも少ないと思う。我々が今問題になっていると言っているのは保育士である。専門職だろう。専門職の人がそんなに近所にいない。特に保育士不足のなかで集めるのに必死。それが障害になっているという話をこの間言っている。

(市)

今いる人の実態で線を引くのがいいのかどうなのかというところは、もう少し考えないといけないが。

(組合)

早急に対策してほしい。保育士が近隣で確保できるかと言えばそうではない。学校園であってもそうだ。近隣で確保できないから、来てもらうのに本人が自腹を切って交通費を出している。教育委員会は言っている。本当に申し訳ないと思っているが現行の取扱いがそうだからと。指摘はよく分かると。そのなかでやはり実態を調べてもらって。やはり自腹を切るといのは基本的によくない。近隣で確保できればいいが、できていない中で、どういことを論議するかということでもらわないと。いきなり全部出してほしいとは思っているが、そんな話はできなかつたにしても、その前に1歩何かしら論議してほしい。そこは最低限お願いしたい。

倍にしても今の水準からすれば1年間来てもらったにしても1人で10万円前後だろう。その額を大阪市全体で積み上げて、大阪市の財政状況からすればたいした額にはならない。

交通費も出さないというのは。

該当者からすれば大阪市よくやってくれたとなる。

民間でも非正規雇用には2区までしか出さないというのはないと思うが。

それこそ民間も調べてほしい。今アルバイトの時給はいくらなのか。最低賃金だな。そこに交通費を自腹と言うのは、やはりこれは合わないと思う。民間に交通費を自腹切らしているところがあったら教えてほしい。民間でもないと思う。アルバイトに交通費自腹切らすというのはブラック中のブラックだ。

(市)

そもそもアルバイト雇用をするのが。

(組合)

現実雇用しているのだから。雇用しているのだからその現実に対してどうするかということだろう。

正規で採用しろと言うのが労働組合の要求だ。

(市)

そういうように切替行くのが本筋かと思う。

(組合)

ただ持ち出ししているような人たちをほっておけないだろう。

(市)

そこをあまり処遇改善するとどうなるのだろうか。その運用を。

(組合)

上げたとしたらいくらになるのか大阪市全体で。

(市)

アルバイトは管理していないので。

(組合)

どこがしているのか。

(市)

各所属である。物件費でやっているの。職員の給与ではない。そういう意味でいうと、

職員でない給与なのでその水準や制度論は本来的には我々ではない。

(組合)

しかし各所属には権限ないだろう給料を決める。例えば学校事務職員がアルバイトに来て1人か2人しかいない職場でものすごい仕事を抱えていて。おまけに交通費も出さないとは、そんなひどい話はない。

それは各所属で調査をして、これはひどいとなって変えられる権限があればいい。なければ給与課がやらないといけないのではないか。

(市)

臨時的任用とか任期付とか職員で採用をしないといけないと思うが。非常勤嘱託とか。

(組合)

そうだ。しかしそうっていない現状がある中で、さらに。

保育所の場合は本来そういうようにすべきである。それは原則はそうだろうが、ただしいきなり体調を崩して休まざるを得ないという人がやはり出るわけだ。途中で辞めてしまう人も出るわけだ。臨時的任用で採用されたが条件が合わないから辞めると。4月に来て、1ヶ月で辞める人もたくさんいるわけだ。そういうときに次の臨時的任用を採用するだけの時間がない。現場は欠員の状況で。幼児がいっぱいいるわけだから、1日でも穴をあけるわけにはいかないから、とにかく来てくださいと言うことで声をかけて必死で集めている。その時に分かったとなったが結局交通費自腹になるのであれば無理だということで上手くいかないという実際の話がたくさんある。そういうところの話を我々は提起している。区役所でも240円で来ている人も実際少ないと思う。

(市)

頑張っってアルバイト雇用はしないというのが筋かと思うが。

(組合)

だからそれは言っている。しかしそういう事にはならないから言っているのだ。

(市)

しても回らないから仕方がなくそうされるというのがいいのか悪いのか。

(組合)

いや、それは良くはない。良くはないが、現状はそういうことで必死なのだ現場は。ずっとアルバイト雇用は続いている。知っているだけでも20年、30年とある。

(市)

たぶん処遇を良くして人も集まりやすくすればするほど、所属にすれば使い勝手がいいという部分があるだろうから。どんどんその運用が広がっていくのかなと思うのだが。

(組合)

保育士の給料表を悪くしておいてよく言う。より現場が困難になることをこの間やってきているのだ。

本筋はアルバイトは原則正規で。これは筋だ。そのとおりだ、ぜひそうしてもらいたいというのは強い要望である。それと同時に現実の問題として、アルバイト雇用の方がいるのだから、そこに最賃に交通費自腹はおかしいだろうと。現にいるのだから。人を確保するのが大変な中で、せめて交通費は出すべきだろうということだ。

(市)

正規の採用が一番筋、その次に非正規でも職員のグループと職員でもないアルバイトがあるので、正に職員の非正規というのが任期付職員とか臨時的任用職員とか非常勤職員とか。そういうところで採用していかないといけない。

(組合)

いや正規が筋ではないのか。

(市)

本当の筋は正規で。

(組合)

地公法からしても正規だろう。

(市)

ただ臨時的な業務とかそういう一時的な欠員とかに対しては臨時的任用とかですというのも手法としてはある。

(組合)

そこで収まっていない部分があるというのが現実だろう。

(市)

そこも臨時的任用とかで運用していくのが本来は筋かと。

(組合)

いやそれは現場も頑張っているのだ。それでもなお集まらないという現実を我々は伝えている。そんな建前論で返されても仕方がない。

(市)

建前ではなくてアルバイトが集まりやすくなることになれば所属はそっちをどんどん使うのではないかということに危惧している。

(組合)

そんなことはない。

(市)

それをどう受け止めておられるのかということだが。それでも実際、そういう方の処遇改善の方が大事だということでは言われているのであれば。

(組合)

ただアルバイト雇用を絞るために条件を改善しないという回答であれば今の話だが、我々はそんなことを言っているのではない。

(市)

実際にいるからということであるな。

(組合)

もうやむにやまれずアルバイトの手を借りたいと、そういうことでも集まらないと。その障害になっているのがこれだという話だ。現に本庁にもたくさんいるのだろう。

(市)

昔はいたが最近に限られているのではないだろうか。

(組合)

学校現場とか保育士とか。やはりそこをきちんと見てほしい。言われていることは否定するつもりはない。その中で現状をどうとらえるか、どう取り組むか。言われていることは筋だから、そこはしっかりと持っておいてもらって、現状をどうするかということを経験してほしい。筋は言追われているとおりなので否定はしない。

やりとりした項目は限られたが、非常に多岐にわたる説明をいただいた。