

1 . 地域経済の振興・消費不況の克服・生活改善のために、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。

給料月額の減額措置については、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。

2 . 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

回答なし。

3 . 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。

回答なし。

4 . 公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪める「能力・成果主義」賃金や「人事評価制度」「相対評価」の結果と「給与制度」のリンクを止めること。

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、さらに平成 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、別紙のと通りの支給月数とする。

5 . 給料表の改善を行うこと

- (1) 大阪市に働くすべての労働者の基本賃金を月額 10,000 円以上引き上げること。
- (2) 号給を追加し、昇給間差額 1,500 円を保障すること。
- (3) 幼稚園教員・保育士の給料表を廃止すること。幼稚園教員は小学校・中学校給料表を、保育士は行政職給料表を適用すること。また、職務の専門性及び他都市の水準を考慮し抜本的に改善すること。

別添「給料表」のとおり

また、保育士の給与については、本市人事委員会報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。

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。

6 . 諸手当の改善をはかること

- (1) 住居手当は、支給額、支給基準を改善すること。
- (2) 扶養手当について、引き上げをはかること。また、扶養認定の所得限度額の改善をはかること。さらに、配偶者の父母が同居している場合も、扶養手当の支給対象とすること。

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 26 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。

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、別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとする。

6 . 諸手当の改善をはかること

- (3) 通勤手当はアルバイト等臨時職員を含め全額実費支給とすること。また、経路認定にあたり時間的・精神的な負担を考慮し改善すること。さらに、交通用具を利用する場合の認定基準を改善するとともに、省エネの観点から希望する職員の自転車通勤を認め、交通用具利用者(駐輪場代を含む)に対する手当を改善すること。

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時間の観点等を含めた合理性の向上を図るため別紙のとおり改定する。

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。

その他の事項については、困難である。

6 . 諸手当の改善をはかること

(4) 初任給調整手当(医師)を改善すること。また、保育士に支給すること。

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。

6 . 諸手当の改善をはかること

(5) 夜勤手当(現行を 100 分の 50 に)、超勤手当(現行を 100 分の 150 に)、深夜超勤手当(現行を 100 分の 200 に)の支給率の改善をはかるとともに、超勤手当の算定基礎に住居手当を算入すること。また、休日出勤については代休取得とともに超勤手当の割増分(100 分の 35)の支給も行うこと。

夜間勤務手当及び超過勤務手当(深夜超勤を含む)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、別紙のとおりとする。

6 . 諸手当の改善をはかること

(6) 宿日直手当を改善すること。

困難である。

6 . 諸手当の改善をはかること

(7) 退職手当を上げること。

困難である。

なお、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。

なお、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」のとおりとする。

7. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること

(5) 休職者などの昇格基準の改善と昇給延伸の復元措置を行うこと。

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。

8 . 一時金については、期末手当一本として引き上げること。また、住居手当などを算入し基準給与月額を改善すること。さらに、職務段階別加算制度はこれを撤廃し一律増額をはかるとともに、格差解消にむけての具体的措置を講ずること。勤勉手当の成績率については撤廃し一律増額をはかること。

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。

その他の事項についても困難である。

9 . 年金制度の改悪にともなう生活保障のため、高齢者の雇用制度の充実・改善をはかること。また、再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。さらに、定年まで働き続けられる職場環境を整えること。

【人事部分】

【給与部分】

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。

17. 大阪市内に働く非正規職員(任期付職員、非常勤嘱託職員、パート、アルバイトなど)の労働条件について、均等待遇をすすめる立場から正規職員と同等程度に改善するとともに、正規職員への任用替えをすすめること。最低賃金について、「最低賃金協定」を締結し、月額 180,000 円以上、日額 9,000 円以上、時間額 1,200 円以上の最低保障を確立すること。あわせて、一時金、退職金や休暇等の労働条件を整備すること。

【給与部分】

任期付職員の給与について、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が、専門的な知識経験を有しない事務職員及び技術職員の育休代替任期付職員の給与についても、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する。

また、平成 28 年 4 月以降の臨時的任用職員の給料については、別紙「給与制度の総合的見直しについて」のとおりとする。

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。

【人事部分】