

2021年度賃金確定市労組連要求に対する回答（給与課本給部分）

要 求	回 答
<p>1. 気候危機による異常な豪雨、台風、猛暑、新型コロナウイルス等新しい感染症が「次々と出現」し、大阪市民、子どもたちの命と健康を守る、生活を支える教職員・職員の役割は一層重大となっている。「医療崩壊」を招いた施策を改め、「住民の福祉の増進」のため、医療体制、保健所などの充実、保育所、学校園の人員の確保を行うこと。エッセンシャルワーカーとして市民の生活を支える教職員・職員の賃金・労働条件を抜本的に改善すること。</p>	(回答なし)
<p>5. 地域経済の振興・消費不況の克服・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。また、年齢による（55歳以上の）昇給抑制を廃止すること。</p>	<p>令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> <p>また、55歳以上の昇給抑制については、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。</p>
<p>8. 自治体労働者の給与決定に関する根本基準は地方公務員法第24条に規定されており、同条第2項では生計費は4つの要素の中で最初に位置付けられており、最も重視されるべきものである。法の趣旨に則り生計費原則を重視した賃金改善を図ること。なお、生計費は生活実態に基づいたものとする。また、とりわけ地域手当がなければ最低賃金を下回る青年層の賃金改善を行うこと。</p>	(回答なし)
<p>9. 初任給基準について</p> <p>(1) 民間より大きく下回っている初任給基準の改善ならびに中途採用者の初任給基準を改善すること。さらに、若年層職員の給与水準を改善すること。</p> <p>(3) 民間より低い保育士の初任給基準を大幅に引き上げること。</p>	<p>令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>10. 給料表の改善を行うこと</p> <p>(1) 大阪市に働くすべての労働者の基本賃金を月額 25,000 円以上引き上げるこ</p>	<p>令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりであ</p>

<p>と。</p> <p>(2)号給を追加し、昇給間差額 1,500 円を保障すること。また、2021 年 9 月 29 日の大阪市人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」の「課長級以下の職務の級では、最高号給に達した職員が一定数存在し、かつ増加している。(中略)それらの職員の執務意欲の維持・向上につながるような方策を継続的に検討していただきたい。」を踏まえた改善を図ること。</p> <p>(4)保育士の給料表の水準を引上げること。引上げにあたり職務の専門性及び他都市の水準を考慮し、人が逃げる状況を改善し人材の確保を図ること。</p> <p>(6)月例給だけで見れば生活保護基準を下回る状況に置かれている技能労務職の給与水準を、他都市との均衡がとれる水準まで引き上げること。</p>	<p>る。</p>
<p>11. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること</p> <p>(4)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。</p>	<p>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。</p>
<p>12. 一時金の改善を図ること。</p> <p>(1)一時金は、期末手当一本として支給月数を引き上げること。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。</p> <p>(2)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。</p> <p>(3)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。「実勤務・欠勤日数の区分に応じた割合」については廃止すること。また、基準日以前6箇月の期間のうちにおいて、任用の空白以前の期間を調査対象期間としない取り扱いを改め、就労の実態に基づいた支給を行うこと。</p>	<p>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。</p> <p>その他の事項についても困難である。</p>

<p>13. 高齢層職員の処遇改善 (2) 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。</p>	<p>再任用職員に係る期末・勤勉手当については、令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>15. 公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪める「相対評価」「能力・成果主義」を廃止すること。評価結果の処遇への反映を行わないこと。とりわけ、生涯賃金に影響し格差を広げる評価結果の昇給反映は直ちに中止すること。</p>	<p>相対評価による人事評価制度は、公務能率の向上や執務意欲の向上に向けて、能力と実績に応じた適正でより厳格な評価を行い、また、それに伴う処遇の徹底を図ることで、これまで以上に頑張った職員に報いるとともに、より市民の信頼を得られる制度としていくために、平成25年度より導入したものである。</p> <p>勤勉手当制度においては、令和3年11月5日に「令和3年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>17. 2019年10月4日の大阪市人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」には、「人事部門が行っている職員アンケート結果では、多くの職員が人事評価制度そのものに理解を示しているものの、人事評価結果を給与に反映することについては依然として否定的な意見が多く見受けられる。加えて、評価結果を本人に開示した際の心境として、執務意欲の向上につながっていないと受け取れる意見が約半数あった。」「相対評価による人事考課については導入から6年が経過している。人事部門はこれまでの人事評価結果や所属、職員アンケート結果をもとに、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討すべきと考える。」との意見が述べられている。また「現在の人事評価制度は、相対評価区分に応じた昇給号給数及び勤勉手当の支給月数が定められているが、その点、本委員会は人事評価結果に対する職員の納得性について懸念を示してきた。人事評価の実施後にこのことは、相対評価制度において必然的に発生するものの、絶対評価結果が期待レベルに達しているにも関わらず、一定数の職員を下位区分にせざるを得ないことが影響していると考えられ</p>	<p>【人事G】【給与G】</p>

る。」「本委員会としては、職員の人事評価結果に係る給与反映については、勤勉手当のように成果や実績を単年度で反映させることが望ましく、一方、昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える。」との意見も述べられている。

2021年9月29日の大阪市人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」は人事評価制度について、「これまで本委員会は、職員の人事評価結果の給与反映については、勤勉手当のように成果や実績を単年度で反映させることが望ましく、昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると言及してきた。これを受け任命権者は、人事委員会報告・勧告、職員アンケートの結果を踏まえて、上位区分となった職員には引き続き報いる体系としつつ、下位区分となった職員には翌年度の改善に向けてチャレンジし、挽回しようというモチベーションの向上につなげ、執務意欲の向上が図られるよう、令和3年4月から、給与反映における昇給号給数を見直すとともに、「第5区分A・B・C」を設定するなど、人事評価結果の給与反映が見直されたところである。こうした取組により、職員の勤務意欲の向上が図られることを期待するところであるが、令和2年度の人事評価結果においても、絶対評価点が期待レベルに達している（3点以上）との評価を受けているにもかかわらず、相対評価結果が下位区分の「第4区分」又は「第5区分A」となる職員が一定数存在している。人事評価制度については、公平性・公正性・透明性を基本に不合理が生じないように運用されていくことが大切であると考えており、任命権者においては、引き続き、下位区分を受けても頑張った職員がモチベーションを下げることのないような制度設計を検討するなど、より効果的な制度の構築に努めていただきたい。また、絶対評価点を所属ごとに比較すると、同じ絶対評価点でも相対評価が異なる結果となっている。各所属の状況や職

<p>場実態に相違があるものの、絶対評価点に大きなバラつきが生じることは公平性を欠いているのではないかとの印象を与えかねないものである。このため、業務に求められる期待レベルを明確にするなどして、被評価者の絶対評価結果に対する信頼性及び納得性の確保が重要である。」と述べられている。</p> <p>(1) 懲戒被処分者に対して2重罰を課すような対応を改めること。「懲戒処分者に対して、行政職1級第5区分の昇給号給数を2号給から昇給なし」とする取り扱いは、「昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える」との人事委員会意見に反するものであり、直ちに改善すること。</p> <p>(2) 絶対評価結果が期待レベルに達しているにも関わらず、一定数の職員を下位区分に貶めていることの改善策を早急に示すこと。</p> <p>(3) 「昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える」を踏まえ、さらに改善を図ること。</p> <p>(4) 「人事評価結果や所属、職員アンケート結果をもとに、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討すべきと考える。」を踏まえ、早急に改善のための方策を提案すること。</p>	
<p>18. 諸手当の改善をはかること</p> <p>(5) 初任給調整手当(医師)を改善すること。また、保育士に対する初任給調整手当を創設すること。</p>	<p>初任給調整手当については、平成30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。保育士については、困難である。</p>
<p>19. 定年引き上げについて</p> <p>(1) 制度の大きな変更となることから、導入に向けて労働組合との協議を十分に行うこと。</p> <p>(2) 職員の生活設計に大きな影響を与えることから、対象となる職員に対して十分な説明を行うとともに、職員が検討する時間を保障すること。</p> <p>(3) 高齢層職員の知識と経験、技術が活か</p>	<p>【人事G】【給与G】</p>

<p>されること、加齢困難職種への対応、定年まで働き続けられる職種（業務）と職場環境を十分に整えたうえで検討をすすめること。</p> <p>(4) 賃金について、55歳以上の昇給停止を中止するとともに、60歳時点での給与水準を保障し、定年まで安心して働き続けられる制度とすること。</p> <p>(5) <u>役職定年制を導入しないこと。</u></p> <p>(6) 定年引き上げに際して、給料表全体の水準の引き下げ及び給与カーブの平準化は行わないこと。</p>	
<p>26. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。</p> <p>(1) 全国に例を見ない、病気休暇当初3日間無給の取り扱いを廃止すること。子どもや市民への感染拡大防止の観点から、感染症による病気休暇の例外規定の拡充をさらに行うこと。また、例外規定の取り扱いに際しては、勤勉手当の減額を行わないこと。</p>	<p>病気休暇による勤勉手当の減額は、病気休暇の当初3日間の無給化に基づき導入したものではないため、インフルエンザ等により病気休暇を取得する場合における病気休暇当初3日無給の特例を認める改正に連動するものではなく、職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難である。</p>
<p>(2) 病気休暇及び介護休暇について、期末手当及び勤勉手当の支給割合の日数算定対象から除外すること。</p>	<p>職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難である。また、期末手当についても困難である。</p>