

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4年10月18日（火曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

最初の事務折衝ということで、本市の方針がまだお示ししていない中であるが、人事委員会勧告の内容を前提として、お話をさせていただきたいと思っている。日程感については、先日の小委員会であったように、11月頭を目途に、前半の給与改定、給料表と期末勤勉手当の方を優先的にしたいと考えており、その後に例年通りではあるが、後半として要求書にいただいている具体的な内容についてさせてもらうという流れで考えているが、それでよいか。では、中身に入る前に、例年配っている資料の確認と、もらっている要求項目のうち、給与課の本給部分の確認をさせていただきたいと思っている。お配りしている資料については、例年通りのものとなっている。頭の方から、行政職給料表の1号給の平均になっており、次が1, 8級のカット前、カット後となっており、その後に諸手当の関係の、扶養事由等に関するものなどが後ろについている形となっており、特段昨年度から項目等については変更がないため、人数や金額を今年度の数字に改めたものとなっている。見ていただいでご意見等があれば、随時お知らせいただければと思っている。では、次にいただいている要求項目のうち、給与課の本給部分に関わる部分について、確認をさせていただきたいと思う。まず要求項目1項目の給料表、こちらが給与課の本給部分である。続いて2項目目の諸手当について、地域手当に関する部分は本給部分である。3項目目の初任給基準についても本給部分である。4項目目の(2)、休職者の昇給抑制者に対する復職時調整、こちらも本給部分である。(6)の55歳昇給停止も同じくである。5項目目の専門職給料表も、こちらも本給部分である。6項目でも、技能労務職給料、こちらも本給部分になりまして、7項目目の保育士の給与水準の部分についても給与課である。幼稚園は教育、昇格の話は人事グループでさせてもらう。9項目目の課長代理についてであるが、職務職責のところは人事グループであり、それに見合う給与制度、この部分が給与課の本給の部分になる。10項目目の総合的な人事給与制度、こちらについては人事と給与両方の担当である。11項目目の一時金の支給方法の改善については給与課の本給部分である。13項目目の相対評価の給与反映の部分については、人事給与という形になる。本給部分の該当部分としては以上である。続けて、よければ給与改定の行政職給料の具体的な話をさせていただきたいが、よろしいか。

（組合）

はい。

（市）

では資料をお配りさせてもらう。資料について、まず一番上の令和4年度給与改定につい

てというところがあり、ここでまず今年度人事委員会勧告の概要について、まず説明をさせていただきたい。人事委員会からの勧告として、民間との比較を行っている行政職給料表適用者の職員の給与における令和4年4月の公民較差7,564円1.93%に基づく給与改定として、給料の引き上げによる改定を、改定によることが適当であるとしている。その他諸手当の改定については民間の支給状況や、本市職員の勤務実態を考慮するとともに、国他都市の状況も考慮して検討する必要がある。また、給料表を改定する場合の意見として、賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえると、役職段階が下位である係員級（主務を除く）及び係長級については、本市職員が民間の給与水準を下回る傾向にあることや、国家公務員においても、大卒程度の初任給額を3,000円、高卒程度の初任給額を4,000円引き上げる人事院勧告が出されている状況を総合的に勘案すると、次のような改定を行うことが適当とされている。大卒初任給1級27号給については6,000円、高卒初任給1級11号給については7,000円を引き上げ、次に、主に30歳台半ばまでの職員に対して適用される級及び号給については、給料月額平均改定率以上で重点的に配分、初任給の引き上げ後も、現行の給料表の構造を維持することを前提として、昇格時の号給対応とのバランスを考慮しつつ、下位号給から上位号給に向けて改定率を逡減させ、30歳台半ばの職員に対して適用される級及び号給については平均改定率程度の改定とされている。30歳台半ばより上の職員に対して適用される級号給については、定率を基本としつつ、前後の級のバランスを考慮して現行の給料表の構造が維持される範囲内で改定とされている。次に今年度の給与改定について、改定原資の整理として、給料表以外の部分、今年度で言うと管理職手当の考え方を説明させていただき、その後に給料表の原資について説明させていただく。今年度の給与改定については、人事委員会勧告の意見を踏まえ、給料表の改定を行うことを基本としているが、諸手当のうち、給料月額に職務内容に応じて一定の率を乗じることを基本としている手当額を設定している管理職手当について、次の取り扱いとしたいと考えている。これまで通りではあるが、給料月額に関する平均改定率が2.02%となり、現行の手当額に乗じたところ、比較給与に対して173円の引き上げとなる。これに地域手当のはね返し分を合計すると、201円の引き上げとなって、残り7,363円が給料表と、その跳ね返しによる地域手当の改定額となる。この7,363円から、地域手当の跳ね返し分を除いた残額の6,347円、これを給料月額の改定額として、この額を除いた残額の1,016円を、地域手当への跳ね返し分の改定額としている。これらの説明を表にすると、その下になっており、管理職手当の改定額の算定表において、改定前の管理職手当額に改定率の2.02%を乗じ、ここもこれまで通りではあるが、1,000円単位になるように四捨五入を行い、管理職手当の改定額を算出している。この中で局長級、一番上の管理職手当については、最高号給の給料月額の25%と条例で設定されているため、今回それを超えてくるため、25%となるように1,000円減らして補正を行っている。その下が原資表となっており、管理職手当改定後の給料月額の改定率は2.01%ということで、給料月額に使える改定額が6,347円となっている。この6,347円という原資をもとに、まず行政職給料表の方から作り込みをしていきたいという考え方をしている。

次に行かせていただいでよろしいか。次の資料で、令和4年度行政職給料表の作成についてと書いている資料になる。先ほどの説明の中で、初任給の引き上げであったり、30歳代半ばまでを平均改定率以上、30歳代半ばで平均改定率、30歳代半ば以上を定率といった人事委員会勧告の内容を、整理させていただいたところではあるが、給料表の仕組みがやはり複雑であったり専門的な部分があり、その構造を維持していく必要があるため、そういった上でチェックをしていかないといけない項目というのがあり、それを整理した資料がこちらの資料になっている。まず今年度の改定手法というところになるが、人事委員会からの意見を踏まえた改定を実施するために、次の考え方による改定率を、現行の給料月額に乗じて、改定額を算出し、当初改定額というものを設定をしている。なお給料表の構造を維持しつつ改定するために、これまで通り、まずは基幹号給に対して、改定額の設定を行っている。具体的などころでまず1級の考え方になる。まず高卒初任給の基幹1号給から3号給、この3号給は高卒初任給のところになるが、ここを人勧通り7,000円の引き上げとし、次の基幹4号給から6号給までを0.31%ずつ逓減させ、大卒初任給の基幹7号給及び暫定措置の基幹8号給を6,000円の引き上げとしている。基幹3号給の高卒のところと、基幹7号給の大卒のところとが7,000円、6,000円と決まっているため、そこをなだらかに落としていくために0.31%ずつ落としていくという形になっている。次の基幹9号給から19号給までを、改定率を0.13%ずつ低減させ、大学卒のモデル昇給で35歳時点に適用される基幹20号給で平均改定率である2.01%としている。ここも大卒のところから35歳の基幹20号給までを徐々に徐々に落としていくための率について計算をすると、0.13であったということである。次に、モデル昇給で36歳時点に適用される基幹21号給、これ以上については、人事委員会勧告にて定率とされておりますので、定率で1.84%としている。平均改定率が2.01%、ここを35歳で設定をし、35歳以前に7,000円、6,000円と原資を使っているため、その原資を生み出すために少し平均改定率を下げ、どこが一番生み出せるのかというので、1.84という計算をして、1.84%の原資が一番使い切れるような率で設定している。次に2級について、基本的な考え方は先ほどと同じではあるが、昇格時の昇格対応とのバランスを考慮し、大学卒の初任給及び大卒暫定措置に対応する基幹2号給までを6,000円引き上げ、次の基幹3号給から14号給までを0.12%ずつ逓減をさせ、大卒のモデル昇給で35歳に適用される基幹15号給で平均改定率である2.01%となるように設定をしている。それ以降、モデル昇給で36歳時点に適用される基幹16号給以上は、定率の1.84として設定している。次に3級だが、こちらも昇格時の昇格対応とのバランスを考慮し、基幹1号給は2級の基幹8号給に対応するため6,000円の引き上げとし、次の基幹2号給から8号給までについて改定率を0.09%ずつ逓減させ、大卒のモデル昇給で35歳時点に適用される基幹9号給で平均改定率である2.01%としている。その後、大卒モデル昇給36歳時点に適用される基幹10号給以上は、定率である1.84%としている。次に4級にいかせていただき、こちらも昇格時の昇格対応とのバランスを考慮し、基幹1号給は3級の基幹7号給に対応するため、そこと対応している5,700円の引き上げとし、次の基幹2号給及び基幹3号給までの改定率を

0.05%ずつ逡減させ、大卒モデル昇給で35歳時点に適用される基幹4号給で平均改定率である2.01%の引き上げとしている。そのモデル昇給で36歳時点に適用される基幹5号給、それ以上については定率の1.84%としている。最後5級から8級については、モデル昇給で36歳以上に適用される基幹号給のため、全て1.84%の引き上げとしている。ここまでは、人事委員会勧告の内容に沿って当初改定額として設定をした内容となっている。その後、この間、給料表の構造を維持するために幾つかのルールがあり、それをこの立上調整と呼んでおり、具体的な立上調整の内容として、ここから記載をしている。内容としては6点の調整を行っている。給料表の構造を維持するための立上調整についてはこれまで通りマイナスで行うことを基本としているが、昇格対応維持調整及び号給間差額の維持調整についてはマイナスで行うことが困難な場合には一部プラスで行っており、この立上調整を行った後、残った原資を最終調整に使用することとしている。その立上げ調整の6つの内容については、その下に書かせていただいております、まず同一級内の改定額の上下関係というところになる。基本的にはマイナス改定時の労使間ルールとなっているが、マイナス改定時には、上位号給に向けて改定額を上昇させるということで、上にここでマイナスが大きくなるということになっているが、今回プラス改定となっているため、調整は不要かということで、行っていない。2つ目に、同一級内の号給間差額について、昇給カーブを現行から変更しないことということになっており、間差額が一定であればまっすぐ上がっていくが、実際はカーブするようになっており、このカーブが、急なカーブと緩やかなカーブの場所とがあり、それが毎年コロコロ変わると、1年後の人はたくさんあがるとか、その次はたまたまならかなのであまり上がらないとか、そんなことになってくるため、昇給カーブを現行から基本的に変更しないということがルールとしてなっているため、基本的には山の数が増えたり減ったりしないようにという趣旨で行っている。この点について、各級において同一級内のバランスを保つ観点からも新たな双山が発生しないように調整を行っていく。また、1級は基幹12号給100円の調整であったり、1級の基幹20号給から23号給では、マイナスでの調整が困難だったため、基幹18号給は200円、基幹19号給は700円の調整というように、双山が発生しないように調整している。同じように、2級、3級、4級、6級についても、昇給カーブを変更しないというルールになるように、少しずつ調整を行っている。3つ目としまして、昇格対応先と級間の号給間差額の維持調整というところで、昇格前の号給の間差額よりも、昇格後の号給の間差額を大きくすることとなっている。この昇格というのが、手前の級から次の級にリンクする仕組みとなっているが、そのリンクの前後によって間差額のバランスというものが従前からあるため、昇格前の間差額より昇格後の方が大きくあるべきであろうといった形のルールで考えている。これを維持するために行っているが、今回は4級までについては、35歳時点に適用される基幹号給まで改定率が下がっていくことになるため、一定などであればできるかもしれないが、だんだん若い方から間差額が下がっていくという今回の勧告内容になっているため、改定率を逡減させていくというこの勧告を重視する中でこの調整は困難であるということで、調整はここでは行っていない。5級以上につ

いては定率のため、特段調整は不要ということで、調整を行っていない。4つめが、改定前後の号給間差額の維持調整ということで、改定前の間差額より改定後の間差額を大きくすることという形になっている。こちらについても先ほどと同じように、35歳までだんだん改定率が逡減させていくという中での調整は困難であると考えている。5級以上については同じく定率であるため、特段調整は不要かと考えている。5点目が昇格対応における改定額の級間調整ということで、マイナス改定時に、昇格前号給の改定額より昇格後号給の改定額のマイナスを大きくすることということであるが、こちらも今回はプラス改定ということで、調整は不要であると考えている。最後に昇格対応の維持調整ということで、現行の昇格対応を変更しないことを原則としている。この昇格対応が下にずれてしまうと、後から昇格した人が上にいたりなど、おかしくなるため、そんなことが発生しないように、現行の昇格対応を維持する必要があるため、そういった調整を行っている。1級の基幹20号給から23号給までと、現行で昇格対応してる2級の基幹10号給については、5,100円の引き上げとしていることから、2級の基幹10号給の昇格対応を維持するために、1級の基幹20号給から23号給までに、プラス800円から1,100円までの調整を行い、昇格対応を変えないように調整を行っている。こちらが立上調整ということで、以上6点の調整を行っている。この立上調整を行った後に、それでも原資としては残る部分があるため、その原資をきっちり使い切れるように、という考え方で、次の通り配分をしている。①のところであるが、立上調整によるマイナスを行った基幹号給に対し、構造を維持する範囲内で、マイナスをしているためできる限り復元を行っていきこうということで、2級の基幹11号給から20号給、4級の基幹4号給から7号給、6級の基幹8号給、9号給について、マイナス調整をした部分に復元を行っている。次に②番のところについて、定年引き上げによって給料月額が7割措置になるというものが6年4月からあるかと思うが、現行において基幹の間差が、1級の上の方に400円というところがあり、間差額が100円だと7割措置があった時に、1個上の人と1個下の人が同じ額になってしまうということが理屈上ありえるため、これはよろしくないということで、1級の最高号給であるため、人数でいうと1人などの貼り付きであり、原資を大きく使うものではないが、まずそこは整えておく必要があるのではないかとこのところ実施をしている。具体的には、基幹の間差額を800以上に設定をしたいというところがあるため、800円以上に設定をして4分割した後にも、100円ではなくて、200円以上にしたいということで、基幹の間差が400円である1級の基幹20号給から23号給について、間差額が、現行一番小さい間差額である1,000円になるように、他とのバランスを見て、1,000円なるように、21号給から23号給までにプラス600円から1800円までを配分をしている。こうすることによって、現行100円の間差額が200円以上になるため、仮に7割措置があったとしても同じ額になることはないということになる。3点目として、こちらは改定額が5,500円未満の基幹号給に対して、5,500円になるように配分するというところで、1級は基幹16号給から20号給までに100円から400円を配分しており、2級は基幹11号給から18号給までにプラス100円、3級は基幹9号給から11号給にプラス100円または

200 円の配分としており、5,500 円という数字に何か大きな意味があるというよりは、原資を使える範囲内を勘案して5,500 円だったということである。35 歳までを手厚くし、36 歳以降は定率ということで、改定率としては人事委員会勧告通りの設定をしているが、改定額を見た時に、36 歳ぐらい、その辺りのところが低くなる部分があり、そこに対して積んでいこうということで、③番の調整を行っている。こういった配分を行い、給料月額が現給保障の適用を受ける職員については、こちらについてもこの間のルール通りではあるが、その方の現給保障額を、その方が受ける級号給の改定率の改定を行うこととしているため、こういったことを踏まえると、本則値適用者と現給保障適用者の改定率については、下の表のようになる。現給保障適用者の方が、実際級号給として張り付いている場所の関係で少し高い改定率となっているが、全体としては同じ 2.01%という形となっている。最後に、こういった給料表の作り込みをして、立上調整をして、残った原資の配分を調整した結果、最終的な各給の改定率は次の通りということで、最後の表の方になるが、1 級は、上から高卒、短卒、大卒、暫定措置ということで並べており、改定額は 7,000 円、6,200 円、大卒で 6,000 円となっている。1 級で 3.32%の平均改定率であったり、2 級、3 級についても、35 歳まで手厚く積んでいるというところがあるため、改定率としては少し高く出ている。4 級以上については定率ということで 1.84%となっており、4 級の初号付近についても、35 歳で設定をしているため、少し積まれている部分はあるが、人数がそう多くないというのがあるため、平均改定率でいうと、小数点第 2 位までで切ると 1.84%となり、実際は少し平均よりも積まれているが、見た目上は 1.84%という形になっている。再任用職員につきましても、この間通りではあるが、各級の平均改定率に基づいて、改定を実施したい。今までの説明が、今回の改定の手法となっており、その後ろから少し資料をつけさせていただいている。まず総括表というものがあるかと思うが、これが今まで申し上げてきた順番に沿って並べている。①の当初改定総括表というものが、こちらは、もともと当初改定ということで、人事委員会勧告通りに行った場合の平均改定額や平均改定率について並べており、その下の②立上総括表というところが、先ほど給料表の維持構造を維持するための 6 つの調整を行ったことによる平均改定額であったり率であったりというものになっている。③は大阪市総括表であり、こちらが余った原資をそれぞれの級への配分など、そういった調整を行った場合の本則値適用者の最終的な改定額や改定率について記載しており、最後の④が現給保障を加味したものを含めた最終的な総括表となっている。全ての級でいうと改定率としては 2.01%となっており、原資として一番下の差引というところで、マイナス 76 円ということで、原資が不足してはいないが、100 円未満となっている。ここが 100 円を超えると、どこかにあと 1 人 100 円積むことが可能となってくるため、ここが 100 円を超えない、もしくは原資が足らなくなるようにということで、マイナス 2 桁になるよう調整し、原資がきちっと使い切れる形で調整を行っている。次の資料としては、令和 4 年度給与改定（基幹号給）と書いている横の資料であるが、こちらは基幹号給ごとにこういった調整を行ったかという資料になっている。級別に分けているが、一番上であれば 1 級のところで、一番左の号

給のところ、基幹号給について4分割前の動きを書いている。現行の月額と現行の間差額があり、当初改定というところが、先ほどご説明をした人勧通りに行っているところがあり、次の立上というのが立上調整を行っているものである。立上調整について右の方についていただき、右から6個目あたりに立上という欄があり、ここでマイナス、プラスが書かれており、ここが立上調整の中でご説明さしていただいた昇格のバランスであったり、双山が新しくできないようにであったり、調整を行ったものがこの欄になっており、これを反映させたのが左の方の立上という欄になる。次に調整1、2となっているところで、いくつか残った原資の配分を行っている。その上の方に、1級の基幹号給について、間差額が400円だったところを、最低200円は出せるよ、というような調整を行い、その調整を行った結果が左の上で1のところ跳ねているというふうになっている。最後の資料が、基幹号給を4分割した資料になっており、4分割については機械的に行っているところであり、基幹号給を4で割り、四捨五入して四捨五入して四捨五入して、最後に残ったものと残りの3つとをひっつけるということで、基本的には機械的に行っている。

(組合)

細かいところは、戻ってから見させていただこうと思っている。とりあえずその人事委員会勧告に沿った形で、綺麗に出したらこうなるということだと思う。人事委員会勧告から逸脱している感じでもない。

(市)

そうである。まずは勧告通りに綺麗にしたものであり、きっちり作ったつもりでいる。勧告通りにきっちり作ることを前提としている。

(組合)

逸脱というよりも、例えば若年層や新規採用の数、応募してくる数、去年でいうとその辞退のところがすごく多かったことであったり、もちろんその人材確保という点については触れているとは思いますが、そのあたりを少し考慮した人事委員会勧告にはなっているが、検討として、例えば人事委員会勧告が言っていた高卒7,000円、大卒6,000円の枠組みを超えて積みに行こうとか、そういった検討はしたのか。

(市)

何がいいのかなというのは、人事委員会勧告が前提ではあるが、やはり民間とのバランスというものが、人事委員会勧告が言っているこの6,000円、7,000円を積むと、民間給与実態調査の結果の民間の初任給水準とも均衡してくるということがあるため、やはりそこ以上というのは、結論としてはあんまりない。

(組合)

考え方のひとつとして均衡を保つということは大事ではあるが、均衡を保っていると人が来なかったため、やはりそこは積みに行くことで、人を呼べるのではないだろうかということも考え方の一つとしてあるのではないかと思うが、基本的には人事委員会勧告を踏襲して、他の人事委員会勧告以上のところまでということは検討していないということか。

(市)

昨年度でいうと、改定なしであり、民間よりも低かった。原資がなかったから積みなかったというのはある。今回は原資もあり、やはり民間と均衡すると、一旦そこを合わせるといふ結論に今時点では至っている。

(組合)

実際のところ、受けて合格してから辞退する例が去年は多かったというのは、明らかによそが良かったということであろうと思うため、そういう意味では均衡より良くしないと人は来ないのではないかと思っている。

(市)

これで民間の水準とは均衡することとなるし、他都市はまだわからないが、他都市と比べても、今回6,000円、7,000円上げると、少し上回ることとなる。近隣の他都市と比べても。

(組合)

それは初任給だけで比較してということか。

(市)

初任給と地域手当込みである。

(組合)

平均給与ではなくということか。

(市)

初任給で見たときにということである。初任給で見たときに、このくらい上げてということで、他都市がどれくらい上げてくるかは分からないが、見たところやはり小さく、こちらほど上がるとは考えにくいいため、上回ってくる部分がある。悪くないと言うと語弊があるかもしれないが、他都市と比べても低くなく。一定妥当な水準ではないかと考えている

(組合)

そのあたりは我々も他都市の初任給を把握しているわけではないが、やはり平均で比較すると、大阪府などは年齢も若く、低いだらうと思うが、初任給同士で比較したときに、今回のこの改定でどうなるのかというのは気にするところである。

いつも改定するときの資料的なご説明いただくときに、原資の一覧表みたいなものはあるか。総給料額を総人数で割り込み、総原資はこれだけであるというようなものであるが。

(市)

総原資でいうと、全体的に原資がいくらあるかというものであるか。

(組合)

そうである。いただいていたような気もする。

(市)

直近の給料表のプラス改定が元年であったが、元年にお渡ししたものと同じものを用意した。もし違っていたら申し訳ないが、この2個目にある総括表というところではないか。

(組合)

これではない。

(市)

ここで、総原資というよりは、これだけ使えるというような数字については出しているが。

(組合)

それと、給料総額を人数で割り込んで出したものであるが。

(市)

少し調べてもよいか。

(組合)

こちらの勘違いかもしれないが。

(市)

もし当時渡しているものが何かあれば、出せない資料というものは全くないので。元年のものはこれだけであったように思う。それ以前もこのセットであったように思うが。

(組合)

以前からこのセットではあったが、あとそれが付いていたように思う。

(市)

こちらでまた確認をさせていただく。そちらからも当時このようなものをもらっていたというような資料をいただけたら、それに合わせて、おそらくある数字をあてはめて作っているとため、必要なことがあればまたおっしゃっていただければ提供させていただく。また、もう少し以前に、今おっしゃったような原資の資料について出した経過があれば、追って提供させていただく。

(組合)

ちなみにデータで、年齢について、おそらくモデルケースで積んでいるが、モデルケースで、いわゆる 35 歳の時点は基幹の 20 であるか。

(市)

基幹の 20 が 35 歳である。

(組合)

実際、今も社会人枠もたくさんあり、年齢もばらばらかとは思いますが、うまく表にならないのか。実際に人事委員会勧告上は年齢でしか出てきていないが、本当にこのぐらいの人がいるのか。もちろん社会人枠があるため、合わないとは思いますが、実際の数字というのを見てみたいと思っている。年齢でいっていると思うが、人事委員会勧告でも。

(市)

人事委員会勧告についても、この間も、年齢で言われていることも何回もあり、基本的にはモデル昇給や人事課から示している例でということで行ってきている経過がある。

(組合)

もちろん考え方としてはそれしかないと思う、ばらばらであるため。しかし、モデルケースで行った時と、いわゆる本当の実態っていうのは年齢構成でどうか。

(市)

多少のずれはあると思われる。

(組合)

おそらく下回るのではないか、そんなことも言い切れないのか。言い方は悪いが、年はい

っているが、級がそこに達していないという方が多いのではないか。

(市)

そうだと思う。18歳を超えると、どちらも同じではあるが、すぐ入って4、4、4となるため、前歴はあるが、そこが10割換算でない方であれば少し下の号給になる。

(組合)

本当にそうなのかを疑うわけではないが、実は別の議論で、イメージ的に社会人枠で入ってきた人がぼっぼっと上がるイメージがあるようで、そのあたりをデータとして欲しいなと思っている。実際のところ、年齢のいっている方が、新採など若いうちから入ったチームと比べ、どのように差がついているのかということについて、見たいと思っている。

(市)

モデルでいうと、ここというものは今お示ししているが、例えば生データで35歳平均について、1級の35歳平均でいうと、少ないかもしれないためどうなっているかは分からないが、今は理論値でやっているところと生データとを見てみて、お示しできるものがあればお示ししたい。

(組合)

どういったものかいいのであろうか。1歳ずつ刻みでなくてもよいとは思いますが、例えば5歳刻みくらいで、級ごとに年齢と号給との張り付きを示したりできるのか。

(市)

平均ではどうか。1級の30歳、35歳、40歳の平均が何号給くらいになるのか。モデルでいうとこの基幹22のはずではあるが、実際の平均をとると、このあたりになるというようなもの。

(組合)

平均というよりは、分布が見たい。散らかり具合というか、散らかっているところと固まっているところのようなものが見たいと思っている。おそろくだいたい固まりにはなっていると思う。社会人で途中から入ったチームと、18、19で来た高卒・22くらいで来た大卒チームとの固まりが違うところにあると思っている。

(市)

35歳であればすぐに出るし、何でチームを分ければよいか。

(組合)

縦と横の表のようになればいいなと思っている。何人何人というような。例えば20から25、25から30、30から35、35から40、40から45で、1級であれば、1級の1から何十号給まであり、1人、2人、何人というような。あまり限定されるのは良くないと思うので、年齢のところは5歳刻みくらいにしてもらえたら。それが1級のものと2級のものと3級のものとのペーパーは1、2、3枚になってしまうかもしれないが。

(市)

年代があって号給があってというようなものであるか。
相関みたいなものか。

(組合)

そうである。

(市)

例えば号給もあまり具体的にならないようにということか。

(組合)

基幹レベルでもよい。

(市)

何号給から何号給に絞り、だいたいこのあたりに何人いて、こんな人はこのあたりの号給にいるというような形か。

(組合)

そうである。

(市)

少し考えさせてもらってもよいか。

(組合)

全然結構である。実は年齢と言っているところと人事委員会勧告は出ているが、そこと合致しない人がたくさんいると思う。そのあたりは数字というか分布を見ながら考えたいなと思っている。すみません、お手数だが。先に言っていれば良かったが。

(市)

いえいえ。

(組合)

ちなみに全然関係ないかもしれないが、大卒モデルでいくのが基本であったか。

(市)

この間の基本で言うとそうである。ただし、1級で言うと同じではあるが。18で入られる方と22で入られる方で4年上がっていくため、モデルでいうと同じところではある。

(組合)

大卒はそのまま2級へいくため、モデルもあるような無いような。

(市)

高卒の方でも6年目にいくため、年齢でいうと同じ23歳でいくため、そのあたりで言うと同じである。ただし、係長級のところでいうと少しずれがでてきたりもするところがある。

(組合)

大分ずれると思う。4までいくとずれるかと。

(市)

1・2・3級でいうと全く同じではある。

(組合)

モデル昇給でいうと36からか。

(市)

そうである。36で4級になる場合、なった時の号給は同じである。

(組合)

3級までは同じであるため、次に飛びつく先も同じではあるか、いや違うのか。

(市)

タイミングについて、今人事で出してもらっているものでいうと、最短で、大卒でいうと32で4級に行く。高卒でいうと36でいくため、35でいくと、高卒だと4級はあたらないということになるが、今回は大卒モデルを使っているため、4級についても少しあてているということになる。そういった4级以上でいうと少し差が出てくるが、今回でいうとそこだ

けである。1、2、3級でいうと何も変わらない。4級でいうと、大卒を使うことで、今回でいうとあたっているということになる。

(組合)

はい。他にはないだろうか。では、一旦こちらで見させてもらう。今日はこれで。

(市)

ありがとうございました。

(組合)

ありがとうございました。