

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21日（金曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

前回、行政職給料表を見ていただき、一旦そちらをベースとして、技能労務職、専門職、再任用であったり、残る給料表について作成してきたため、説明させていただく。まず初めに、一番上から令和4年度技能労務職給料表の作成についてというペーパーからご説明をさせていただく。大きな流れについてはこの間と変わっておらず、この間の経過を踏まえ、行政職給料表との均衡を考慮した改定を行うこととして、改定手法についても行政職給料表と同様としている。具体的に申し上げますと、1級のところで、行政職給料表の1級2級との均衡を考慮している。初任給の基幹7号給までを7,000円引き上げる。人事委員会勧告でというところの高卒のところである。次の基幹8号給から21号給までを、改定率を0.17%ずつ通減させ、こちらモデル昇給で35歳時点で適用される基幹22号給まで通減をしており、行政職給料表の4級以下の平均改定率である2.06%の引き上げとしている。技能労務職につきましては、行政4級以下を使うということでこの間しており、少し高い平均改定率にはなるが、そちらの率を使うこととしている。モデル昇給で36歳時点で適用される基幹23号給以上については、定率である2.04%の引き上げとしている。結果としてはあるが、平均改定率と定率があまり差がないような形になっている。実態として行政は、若年層、高卒、大卒とかそちらの35歳より下の世代に原資を使い、その原資を使った分を36歳より上で薄く削っていた。技能労務職の方も同じような考え方をしているが、やはり若年層が少ないという実態があり、そこであまり原資が使わなかったというのがあるため、結果として薄くめくるところが、行政に比べると小さくなるため、定率が2.04という形で、平均改定率はあまり大きな差が生まれてないような形になっている。続いて2級について、基本的な考え方は同じではあるが、行政の3級との均衡及び昇格時の昇格対応とのバランスを考慮し、基幹1号給は1級の基幹22号給に対応するため、基幹22号給である4,600円を持ってきて、4,600円の引き上げとしている。次の基幹2号給以上については、1級のモデル昇給で、36歳時点で適用される基幹23号給以上に適用対応するため、定率である2.04%の引き上げとしている。3級についても、行政4級との均衡としており、基幹1号給以上は、2級のモデル昇給で36歳時点で適用される基幹2号給以上に対応するため、定率の2.04%で全て改定をしている。こちらはいわゆる当初改定、人事委員会勧告に沿った考え方になっており、次に給料月額総額に対して、行政の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て、計算をしている。それが下のところにある計算式になっており、給料月額総額に対し、行政の4級以下の平均改定率である2.06%を掛けた額が最終の原資という考え方を持っており、この原資の範囲内で改定の残る部分を行っている。次は行政と同じではあるが、給料表の構造を維持するための立上調整を行っており、これまで通りマイナス

で行い、立上調整後残った原資を最終調整に使用することとしている。立上調整の内容については次の通りとしており、同一級内の昇給間差額、現行の昇給カーブを変更しないような形で、新たな双山が発生しないようであったり、こちらも行政と同じような形で調整を行っており、1級2級3級と調整を行っている。こちらも結果として、行政に比べ、平均改定率が2.06で、定率も2.04であるため、ほぼ全て定率に近いような形で上がっており、あまり行政ほどの調整が必要なかったという結果、立上調整がこの一つだけという結果になっている。この調整を行い残った原資については、給料表構造を維持しつつ、次の順序で配分を行っている。立上調整をどうしてもマイナスで行うということにしていることから、この立上でマイナスをした部分に対して、復元をしている。原資の範囲内で1級を中心に復元をし、残った分を2級の方にも復元をして、3級の方も一部復元をしている。②のところについては、35歳時点で適用される2級の基幹1号給について、行政の平均改定率以下の4級以下の平均改定率である2.06を今下回っている状態であるので、2.06であるように、プラス200円を配分し、改定額を合わせるような調整を行っている。こういった調整などを行った結果、最終改定原資の範囲内となるように調整をしており、最終的な各級の改定率は次の通りということで、1級で2.10%、2級で2.03%、3級で2.04%で平均で2.06%という形になっている。こちらは後で説明させていただくが、再任用についても、行政などと同じく平均改定率で改定を実施したいと考えている。こちらが技能労務職の改定となっており、次、2枚目以降の資料についても、行政と同じではあるが、総括表の方で、当初改定から立上をして、最終的な調整をしたもので、2.06になるような形になっている。そのあとに基幹号給の改定率表と、それを4分割したものを付けている。どうしても細かいため、また見ていただき、何かあればまたご連絡いただければと思う。次進めさしていただいでよろしいか。

(組合)

はい

(市)

令和4年度専門職給料表の作成についてという資料になる。こちらで研究、医1、医2、医3、保育士というのを書いており、こちらのすべてにおけることではあるが、今回の人事委員会の意見で、行政職給料表以外の給料については、行政職給料表との均衡を基本として改定となっているため、こちらすべての給料表について、行政との均衡を考慮した改定を行っている。具体的には1番の研究職給料表についてである。これも改定手法としては、これまでの改定手法と同様に、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ている。研究と行政でそれぞれの対応する年齢について、行政のこの級号給であれば、研究のこの級号給を対応させており、その対応する行政の改定率を使って研究の方も改定させていくという考え方である。1級については大卒の初任給である1-15を、行政の大卒の初任給基準である1-27に対応させる。以降は、級別の資格基準等を考慮した

行政 3 級までの昇給昇格モデルに対応させて、行政で使っている改定率を持ってきて改定をしている。2 級についても、行政 4 級、5 級における、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いた額を最終的な改定原資としており、行政の方でも当初改定というものをした後に立上調整をして最終調整をしており、そこで少し膨らんでいるため、研究職給料表についても、その行政が膨らんでいる部分は、同じ率で少し膨らまして原資を確定しているという作りになっている。これもこれまで通りではある。ここで下の数式があるように、研究職の当初改定原資に対して、行政の最終原資と当初改定原資の割合を乗じて、研究職の最終改定原資を算出している。このような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い、最終的な各級の改定率としては、1 級、2.15%、2 級で 1.84%ということで、平均 1.97%の改定になっている。再任用については、こちらも全て同様ではあるが、各級の平均改定率で実施をしている。次に医療職給料表 1 について、こちらも研究職と大きくは同じ作りである。これまで通りではあるが、行政と対応させて対応する級号給の当初改定率を用いて出している。1 級について、ここは少し就学年数を考慮し、大卒が 4 年制か 6 年制かという差があるため、そういったところもリンクをさせ、大卒の初任給である 1 級 9 号給、行政の大卒採用者の級別資格基準表を考慮した 2 年後の級号給である 2 級 15 号給と対応させ、以降は同様に対応させている。2 級についても行政 4 級、5 級における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。改定原資の出し方についても、先ほどの研究と同じような形で行政の比率を用いて膨らましている。結果として、1 級で 2.55%、2 級で 1.90%、平均で 2.01%の改定となっている。次は、医療職給料表 2 であるが、医療職給料表 2 と、次の 3 については、行政職給料表をベースとして、号給を繋ぎ合わせるなどの作業を行って作成されたという経過がある給料表であるため、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おり、これまでと同じではあるが、行政の対応する級号給の額を持ってきて改定することとしている。水準が近いので、率ではなくて額を持ってきているということで、研究と医 1 は水準が異なるため、そこは額を持ってくるとずれてしまうため、率を持ってきているというのがこの間の考え方になる。ただし一部、対応関係を持たない号給があるため、そういった号給については、一番近いところをそのまま引き伸ばしているという、これまで通りの作りではあるが、同じように行っている。結果としては、1 級 2.70%、2 級 2.04%、3 級 1.85%。4 級 1.83%、平均すると 2.14%の改定という形になり、次のページで、医療職給料表 3 についても、先ほどの医療職給料表 2 と同じような形で、行政と対応するところの金額を持ってきて、改定額を持ってきており、結果としては、1 級で 2.98%、2 級で 2.62%、3 級で 2.05%、4 級で 1.84%、5 級を 1.84%で、平均 2.20%という形になっている。次の保育士給料表については、こちらも基本的には行政と連動させる級号給を設定しており、こちらは改定の率をもってきている。こちらが 1 級だと、短大卒の初任給基準である 1 級 9 号給を行政の短大卒初任給である 1 級 19 号給と対応させ、以降は同じような形で昇給昇格モデルに対応さ

せている。2級については、保育士給料表の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3級の昇給モデルに対応させている。3級については、保育士給料表3級9号給を、行政職給料表の3級31号給と対応させ、以降同じように、行政3級の昇給モデルに対応させている。4級については保育士給料表4級1号給を行政職給料表の4級19号給に対応させ、以降は行政の4級の昇給モデルに対応させている。保育士の部分についても、同じように当初改定原資から行政での最終原資に対して膨らんだ分について、率を乗じて最終改定原資を算出し、その原資の範囲内で調整を行い、最終的な改定率を出している。こちら1級で3.07%、2級で1.96%、3級で1.88%、4級1.85%で、平均すると2.25%の改定となっている。それ以降の資料については今ご説明した内容を、給与改定でそれぞれの級の改定額、改定率であったり、給料表の現行と改定後とその改定額改定率それぞれの給料表に対して付けている。ここまでが専門職給料表であり、この後再任用の関係と、経過措置等になっており、先に説明だけいかせていただいてもよろしいか。

(組合)

はい。

(市)

再任用職員の給料月額の改定についてという資料がある。こちらについてはこの間行政から、技能労務職、専門職の方でもご説明していたと思うが、各級の平均改定率で改定を行うとしており、その計算をした結果が、お示ししている通りになっている。参考として、週30時間勤務の場合の金額を下の方にお示しをしている。1枚目が行政で、2枚目が技能労務職給料表、3枚目に研究から保育までのものをつけており、考え方はすべて同じである。最後の資料を見ていただくと、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、経過措置適用者や、いわゆる現給保障適用者の方の改定の手法について記載している。この部分についても、特にこの間の説明から何も変えているところはなく、この間通りの改定を行おうと考えている。まず1番の経過措置適用者の部分について、保育士給料表への切り換えによって、給料月額の経過措置を受けている方の給料月額については、経過措置の基礎としている給料月額を各級最高号給の改定率に準じて改定をすることとしている。具体的に申し上げますと、保育士給料表への切り換えがなかったとした場合における、平成27年4月1日の号給、行政職給料表で昇給等反映させた後の号給になり、こちらの号給の給料月額にそれ以降の改定率を反映した額としている。その具体的なものが後ろの別表1になっており、各級の最高号給の改定率ということで、1級であれば1.86%であったり、1.91%、1.86%、1.87%という形で、経過措置の方についても経過措置中の額に対してプラスの改定を反映させていくという手法を考えている。2番の、いわゆる現給保障の適用を受けている方についても、大阪市の職員転任選考等によって、現給保障を受けている方の給料月額については、現給保障の給料月額を、令和4年4月1日現在、研究職の方に

については28年4月1日現在において、その給料表の級号給に応じた給料表の改定率によって改定をすることとしている。具体的に申し上げますと、現給保障の給料月額に改定率を乗じた額を反映した額ということで、別表2のところで、現給保障の方については、受けている額に対してその方がいるところの改定率を掛ける。他の同じような同じところにいる級号給の方と同じ率で今回は上げるという考え方をしている。それが別表になっており、別表2についてはこの間の行政職給料表1級から5級までの各号級の改定率を示している。ざっとになるが、技能労務職から専門職、再任用であったり、経過措置適用者の方という形で、給料表の資料と説明になる。

(組合)

もう一度、経過措置と現給保障の部分を教えてほしい。

(市)

経過措置について、保育士給料表適用の方が、27年4月1日時点のところを起点として、そこから1%ずつ下がっている方がいると思うが、この起点の額を毎年給与改定のプラスなりマイナスなりがあったときに、その各級の最高号給の改定率で上げたり下げたりしている。その起点の額を上げることによって、再計算して上げていき、今の場所の計算をすると、起点が上がっているため、もちろんゴールの今の額も、今回で言うと上がることになるのだが、そういう計算をしていきたいと言うのが経過措置適用者の方である。現給保障の方については、例えば行政の2級40号級ぐらいを受けている方が、金額はその40号給の額ではなく、もう少し高い、技能労務職の時の額などになると思うが、ただ改定率は、2級の40号給の改定率で現給保障額を改定するということである。同じ2級40号給にいる方が、同じところにいる方と同じように上がるというような考え方を持っている。

(組合)

どうしてバラバラなのかと思っていた。現給保障額が変わるから。

(市)

現給保障額か。

(組合)

張り付いている号給によって改定率が異なるため、現給保障額は一緒だとしても、この間の改定率が反映されている、それぞればらばらであるということか。

(市)

はい。

(組合)

専門職給料表の当初改定原資についてだが。

(市)

当初改定原資についてか。

(組合)

それぞれのもとになっているものだと思うが。

(市)

この1級と2級の改定を行って計算した結果がという形になっているのだが。

(組合)

今持っている表で分かるのか。

(市)

この表だけでは分からない。

(組合)

少し教えていただきたいのだが、下位級の方が改定額が低くなっている。他の給料表は下位級の方が高いと思うが。

(市)

再任用についてであるか。

(組合)

再任用である。今回の改定額についてであるが。他の給料表は下位級の方が改定額が高く、上位級に行くほど、若干の上下はあるが、低くなっている。しかし、技能労務職については上位級の方が高くなっているが、この違いというのは何か。

(市)

これについて、技能労務職給料表の作成についてというこのペーパーを見ていただくと、最後にあるこの平均の改定率というものを使っており、2.10、2.03、2.04 ということで、改定率自体は、若年層である1級の方が高くなっているが、その差が技能労務職の場合、小さいということがあり、逆に言うと少し上が高いというイメージであるのだが、ここがあ

まり差のない分であり、1級2.10%、2級2.03%ということで、率で言うと1級に高い率を掛けているが、元々の額が2級の方が高く、3級の方が高いため、結果として額で見ると、低い率を掛けているが、高い額が出る仕組みになっている。行政でいうと、前回お渡ししている資料になってしまうが、1級の平均改定率だと3.32%あり、前回お渡ししている、行政職給料表の作成についてというところであるが、1級3.32%あり、2級でも2.45%あるが、3級だと1.9%だとか4級1.84%ということで、例えば4級とか5級と1級を比べると、片方は3.32%で、もう一方は1.84%であるため、この率の差がすごく大きいので、額はもちろん上に行く方がちょっと高いのだが、技能労務職と行政職給料表とで、平均改定率に差があるという結果、こういったことが指摘のとおり生まれているということがある。

(組合)

年齢構成でいうと、率については差が出ていないということか。

(市)

技能労務職の方の場合、多少はあるが、全体が定率に近いような形で上がっているため、同じ率をかけると、給料月額が高い方が改定額としては高く出る。

(組合)

下で原資を食わなかったからということであるか。

(市)

そうである。考え方によっては。

(組合)

上に積むと上の率も上がってしまうため。

(市)

下に原資を食っていない分、36歳以上の方もあまり下がらず、高い改定率で改定されているという考え方もできる。

(組合)

それが原因でこういった現象が起きているということか。

(市)

そうである。どちらかというと行政の方が上位の級が低くなっていて、技能労務職の方は、あまり低く抑えられてないという形で今回はなっている。

(組合)

今日のところは、いいですかね。大丈夫ですか。何か。一旦今日のところはこれで持って帰らせていただいてということで、一応行政の方の給料表についてであるが、持って帰って見させていただいて、特段なにかというのは、こちらからはないため、これで進めていけたらなと思っている。

(市)

はい。

(組合)

それでは今日のところはこれで終わりたいなと思うが、他に何かあるか。

(市)

大丈夫である。今日の交渉については終わりとさせていただく。