

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26日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

3回目の事務折衝ということで、この間、市としての方針をお示しができてない中で、人事委員会の勧告の内容を前提として、各種給料表のお話をさせていただいてきたところではあるが、人事委員会の勧告内容を踏まえた市の方針として、人事委員会の勧告通り実施をしたいと考えているのでよろしく願います。まず月例給につきましては、この間事務折衝でお示しをしている通りである。技能労務職給料表につきましては、ご指摘をいただいているため、その修正案をこの後ご説明させていただこうと考えている。次に、期末手当及び勤勉手当につきましても、詳細はこの後ご説明をさせていただくが、内容としては人勧通りの実施と考えている。支給時期について、期末勤勉手当については12月9日の金曜日、給料月額や諸手当に係る差額につきましては、12月16日の金曜日の給与支給日に清算することとしたいと考えている。ちょうど10日と17日が土曜日になるため、前日の支給になるように調整を進めている。それでは前回ご指摘いただきました内容の確認をさせていただく。前回技能労務職給料の説明文と基幹4分割と総括表とお渡しさせていただいたが、ご指摘内容としましては、例えば基幹の資料見ていただくと、基幹21号給あたりから、基幹20号給5,200円、基幹21号給が5,000円という形になっており、その後4,800円と、4,000円台が続いている。そのあたりはモデルの年齢でいっても35歳の後ろくらい、30代の職員ということもあり、このあたりに原資を配分できないのかというご指摘であったかと思うが、そういったご指摘を踏まえ、修正した資料を作成しているため、お配りさせていただく。次のペーパーより全て修正をしているが、具体的な修正箇所ということで、後ろにつけている基幹号給の資料を見ていただいてもよろしいか。こちらの基幹号給の資料を見ていただき、今回修正をしたのが、例えば、1枚めくっていただき、基幹2級の10号給から12号給のところ、調整1のところ、太い四角になっているところがあると思うが、当初ここに、立上調整ということで100円ずつ積んでいたが、積んでいた100円ずつを一旦消している。同じく3級の基幹3号給、4号給、5号給についても、もともと調整1のところ、200円、200円、100円としており、こちらも立上調整でマイナスした部分を復元するという意味合いで積んでいたが、ここも原資を生み出すという観点で、調整1のところについては全て削除している。ただし、3級の部分については、調整2のところ、100円ずつ復元をしており、これが何かというと、改定額の上下のバランスということで、この調整を行わないと改定額が少し凸凹してしまうというところが出てきてしまったため、最低限の復元ということで、3級のところは1部復元している。2級については100円を削ったところで改定額がばらけたりバランスが崩れたようなところが無かったため、復元していない。尚且つ2級のところが、人員について63名、68名、53名と多くいるところであり、原資としてはある程度生み

出せている状況になっており、ここで原資の方を一旦確保した上で、ご指摘あったように、30代の5,200円に満たない部分について、5,200円以上になるように、1級の基幹のところ  
で復元をしに行っている。その具体的な内容としては、基幹号給の1級の資料見ていただくと、調整2のところ、基幹21号給から、基幹31号給の部分に関して、ここが5,000円から5,100円だったゾーンであるが、ここについてまず5,200円になるように、調整2で金額を積みに行っている。ここで改定額を5,200円にしようとした結果、一部上下で間差額が崩れたところがあるため、間差額を調整するために、基幹18号給、19号給、20号給、21号給も、5,200円にするために200円積み、間差額の維持調整のために200円積んだ結果として400円という数字が入っている。上位号給のところについて、基幹32号給で100円積んでおり、ここを5,200円にすることで間差額が崩れたため、100円積みに行っている。同様のことを2級の初号給付近でも行っており、2級の初号給付近についても元々改定額が5,200円に満たない部分があったため、これを改定額5,200円になるように100円から600円を基幹1号給から4号給に配分し、改定額が5,200円以上になるように調整をしている。同じく5,200円にしようとした結果、間差額に新たな双山が発生したため、基幹4号給、5号給のところ、調整をするという意味で、100円ずつ原資を配分している。こういったことにより、結果として、全てのところで4,000円代や5,200円未満のところが消され、全て5,200円以上の改定ができていない状態となっている。今ご説明した内容を、1枚目の令和4年度技能労務職給料表の作成についてというところのペーパーで、前回お示したところから、一部残った原資の配分のところの説明も変わっているため、その部分を修正したものを今お配りしている。具体的に変わっているところが、2ページ目の下の方から、残った原資の配分については、給料表構造を維持しつつ、次の順序で配分を行ったというところの内容が変わっており、先ほどご説明させていただいた通り、①で立上調整の復元を今まで1級、2級、3級全て行っていたが、立上調整の復元をまず1級だけにしたものが①である。②のところ、そうした結果、改定額の上下のバランスが崩れたところがあるため、3級に一部100円を積んだものである。③のところ、5,200円未満の基幹号給に対して5,200円になるように配分というところで、1、2級に対して5,200円になるように配分をして、その前後で間差額が崩れた部分については調整をする意味合いで、100円などを積んでいくという説明に修正している。その結果、3枚目の一番下の、改定率表についても、少し数字が変わっている。1級の平均改定額が少し上がっており、2級の初号給付近についても、もともと、4,800円だったところを、5,200円にもっていったため、初号を5,200円にして、もちろん改定率が上がり、ただ、平均改定額と平均改定率については、2級の立上調整の復元をやめたところがあるため、その結果2級の平均改定額と改定率については少し下がっている。3級については結果的には変わっていないという形になる。このあたりが説明資料の修正になっており、そういった調整を行ったため、総括表についても、総括表の当初と立上について何も触っていないため、前回から数字は何も変わっていない。③の最後の大阪市総括表については、ここが平均改定額であったり、このあたりは、今回の修正に伴って数字が少し動

いている。技能労務職の給料表の修正については、ご説明は以上である。こちらでまたご検討をお願いしたい。

(組合)

はい。概ね綺麗にいけているような気はしている。一旦持って帰らせていただきたい。

(市)

では次に、期末手当及び勤勉手当に移らせていただきたい。お配りしている期末手当及び勤勉手当の支給月数についての資料をご覧くださいと、先ほども申し上げたが、人事委員会勧告に基づいて、会計年度任用職員以外の職員について、公民較差分として、勤勉手当を次の通り引き上げることとする。会計年度任用職員については、人事委員会勧告に基づき、期末手当を引き上げることとしたいと考えている。内容については、資料の通りではあるが、年間で0.1月分を引き上げて、年間4.4月分に改定を行い、今年度については、12月期の勤勉手当を0.1月分引き上げ、来年度以降については、6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.05月ずつ均等に引き上げることとしたいと考えている。こちらが再任用及び会計年度任用職員以外の職員の内容になっており、再任用職員については、こちらでも人勧通りではあるが、年間0.05月引き上げ、年間2.3月に改定を行い、今年度については、12月期の勤勉手当を0.05月引き上げ、令和5年度以降は6月及び12月の勤勉手当を0.025月ずつ均等に引き上げることとしたいと考えている。次に、会計年度任用職員の内容についてご説明させていただきます。

会計年度任用職員については、人事委員会勧告を踏まえ、期末手当を年間で0.1月分引き上げて、年間2.5月に改定し、今年度については12月期の期末手当を0.1月分引き上げ、令和5年度以降については6月期と12月期の期末手当を0.05月分ずつ均等に引き上げることとしたいと考えている。

続いて裏面に、勤勉手当の詳細についてお示ししている。内容としては、今年度については12月期の勤勉手当を0.1月分引き上げ、来年度以降は6月と12月の勤勉手当を0.05月分ずつ均等に引き上げる点は、先ほど申し上げたとおりである。こちらの資料上、令和4年12月の現行については、まさに現行のものを記載しており、令和5年6月以降の現行の欄については、昨年度に提案をさせていただき、改正を行った人事評価の給与反映の見直しにより、昇給号給数の調整を行うとともに、勤勉手当のメリハリを強めることということを見せていただいた内容を記載している。形式的なところでいうと、5区分のところをBCDに変更しており、4区分と、5区分BCDのこちらの月数についてはメリハリを強める意味合いで、現行から少し持ち出しが増えているという数字を入れている。昨年度示した数字から、今年度改定を反映すると、0.05月分のプラスになるという形で記載している。下の再任用職員についても、同様の意味合いで記載している。最後の実施時期については、令和4年度分については令和4年12月期の期末勤勉手当から、令和5年度以降については、令和5年

6月期の期末勤勉手当から適用したいと考えている。次のペーパーの具体的な勤勉手当の支給月数については、次の資料でお示しをしており、算定方法は従来通りではあるが、算定の基礎となる人員構成や平均の基礎額については、今年度は勤勉手当の支給月数の改定があったため、令和4年6月時点のものを用いて計算をしており、1枚目の方が今年の12月の分になりまして、裏面が来年度以降の均等に割り振った後、尚且つ少しメリハリを強めた後の数字を記載している。例年通りではあるが、勤勉手当の支給総額を超える場合の調整であったり、原資月数に改定がある場合は支給月数の再計算を行うということは、例年通りお話しさせていただいている。期末勤勉手当についての説明は以上となる。

(組合)

はい、ありがとうございます。基本的には人勧通りというようなところではあるかなというふうに思っており、会計年度任用職員のところについても、今回、期末手当で引き上げるということで、この間我々も、その会計年度のところについては、引き下げる時は期末、上げるときは勤勉ということで、下がっていく一方だということで、いろいろ指摘もさせていただいてきた中で、今回のいわゆる人勧については、その辺りが我々の求めてきたものにはなっているとは思いますが、やはり月数のところがどうしても人勧では同様にということで0.1ということになっているが、この間の我々からすると、この間の経過があるため、その部分も含めた改定について、この間0.15と0.05であるため0.2下がってきているのかなというふうに思うため、その辺りも復元できないかというのが、我々としての思いの部分でもある。よって、この今回0.1という月数を受けて、一旦持ち帰った上で、もちろん人勧通りということでは0.1にはなるのだろうが、この間の経過を踏まえて、そこをこの2年分の部分について復元できないかなというふうには我々としての思いもあるということだけ一旦この場でお伝えをさせていただきたいというふうに思う。他に何かあれば、お願いをしたいと思うが、どうであろうか。大丈夫か。

(市)

お持ち帰りいただき、また指摘内容があればご指摘いただきたいと思う。会計年度任用職員の期末手当についてご説明したが、この後、会計年度任用職員を含めた、非正規職員の月例給の改定の内容をご説明させていただきたいと思っている。

(組合)

はい。

(市)

まず先に、要求項目の確認について、今年はまだ諸手当・非正規の部分はまだしていないため、例年であれば1回目の事務折衝で確認させてもらっていたが、今年は今回が初めてで

あるのでまず確認させていただければと思っている。

まずいただいている要求項目のうち、5項目目の諸手当の部分、こちらの地域手当以外の部分の住居手当、扶養手当については、給与課の諸手当、非正規の方で対応させていただきたいと考えている。続きまして16項目目の夜間勤務手当と超過勤務手当、こちらの部分についても、給与課の方で対応させていただきたいと思っている。続きまして18項目目その他の(7)臨時非常勤職員、任期付職員、会計年度任用職員につきましても、給与課の方で対応させていただきたいと思っている。同じく18項目目その他の(8)災害時における交通費に部分について、こちらは、人事課と給与課の方で対応させていただきたいと思っている。19項目目新型コロナの感染症法にかかる手当部分については、給与課の方で対応させていただきたいと思っている。以上である。

要求項目の確認についてはこれで終わらせていただきまして続きまして会計年度任用職員の給与改定についてご説明させていただきますので資料をお配りさせていただく。

会計年度任用職員の給与改定についてということで、改定内容については、行政職の改定に準じて、事務技術職員の部分を資料のとおり改定させていただく。

1のABCについては、現行初任給であれば13万2240円のところを、改定後13万8504円ということで、改定額6264円になり、改定率は4.74%となる。2のABについては、現行初任給であれば16万5996円のところ、改定後、17万1448円ということで、改定額5452円になり、その改定率は3.28%となる。そういう資料の見方になっている。

事務技術以外にも、例えば行政職給料表でも司書であるとか、臨床心理職員であるとか、それぞれ初任給の基準が違うものがあり、行政職以外にも保育士であるとか、看護師であるとかというものもあるが、事務技術以外についても一括して表の下に書かせていただいている。その他給料表に基づいて方針を定めている職についても、給料表の改定に準じて改定するというので、給料表を基礎としている職については全て同様にするというのでここに書かせていただいている。

会計年度任用職員の全ての職について、改定するかということではなく、給料表に基づかない職というものが一部ある。国や他の機関等との調整によって給料額が決定されるものである。例えば、医師会との協議に基づいて、大阪府内で統一単価を使用している医師の方であるとか、あとは通訳の方、JETプログラムにおける国際交流員の方というものがそれに当たるが、そのような給料表に基づかない職については、改定は行わないということになっており、特段変更はない。提案するのは、給料表に基づいて報酬を定めている職については、給料表の改定に準じると、このような説明になる。実施時期については、各給料表の改定後、令和4年12月1日から速やかに実施していきたいと考えている。

続いて、任期付職員と臨時的任用職員の給料月額改定については、本務の給料表を適用しているため、改定内容及び実施時期は本務職員と同様となる。非正規については以上である。

(組合)

本務の方の、給与改定の実施時期についてはどこかへ書いていたのか。

(市)

資料上は書いていない。

(組合)

会計年度については12月1日であるか。

(市)

そうである。未来に向かってである。

本務については、事務折衝の資料上は付いていないが、一部、経過措置と現給保障のところが小委員会交渉と同じ資料なるため、そこにも書いてはいたのだが。実施時期は人事委員会勧告通りではあるが、令和4年4月1日適用である。

(組合)

資料上、違う資料であるからということか。

(市)

事務折衝では細かい資料までお示しが出来ていなかったが、中身としてはそうである。

(組合)

会計年度はこのタイミングであったか。4月1日には遡らないのであろうか、会計年度については。

(市)

基本的には常勤職員の取り扱いについては準じる形にはなっているが、会計年度任用職員間で不均衡が生じる可能性があるため、会計年度任用職員に関しては12月1日から未来に向かってという形で整理をさせていただいている。

(組合)

会計年度任用職員であるため、人事委員会勧告と関係が無いということか。無くはないのか。

(市)

なくはないが、本務の給料表が変わればもちろん連動している職については、改定はある

ため、もちろん関係はあるが、時期については言及がなかったところにはなっている。今回はプラスであるため、遡ってということは可能かもしれないが、それでいくとマイナスの時も、年間で調整をしないといけないことになり、そうすると期末の出ていない職の人については、年間の調整ができないということになり、会計年度任用職員の中で、年間の調整ができる人とできない人というものができてしまうため、会計年度任用職員の中で不均衡が生じる。

(組合)

下がった時については、そもそも本務もそうしていたか。

(市)

会計年度の改定自体が、導入されてから月例給の改定が初めてである。

(組合)

そうであったか。

(市)

今まで下がったのは、ボーナスだけである。

(組合)

そうであるか。

(市)

そうである。

改定自体、導入前に、令和元年度に1度改定はあったが、それは導入前であったため、全部4月1日からという導入後に適用させていた。

(組合)

1年に満たない人もいるからということか。例えば、4月から9月までの任用の人もいるからというようなことか。

(市)

月額の方であっても、15時間30分未満の職の方については期末手当が出ない、日額時間額の方については、期末手当について発生しないような形になっているため、職としてそもそも期末手当が出ない人というのが、大阪市はいる。

(組合)

期末手当の0.1があるが、あれはいいのか。別で考えているからいいのか。12月1日に行うことが最短であるということか。

(市)

そうである。臨時的任用職員が日額の時に、今は月額に変わっているが、日額の時にも、改定があれば、12月1日にしていたため、一応最短でということ、基本的には日額時代の臨時的任用職員についても12月1日に最短で行っていたため、そこに合わせている。

(組合)

前の制度の時からそうであったということか。

日額であったからか。

任用の期間の問題ではないのか。遡っていないということか、臨時的任用のところは。今後も引き上げなどの場合は、最短の12月1日ということで、こういった形で行うのか。

(市)

そうである。基本的には最短のところで引き上げを行う。

(組合)

引き下げもか。

(市)

そうである。

(組合)

本務については、引き下げの場合は遡らなかったのではないか。

(市)

本務は遡っているわけではない。4月から11月の差分について、12月のボーナスでまとめて引きに行くことで年間の調整はしている。会計年度ももし行うのであれば調整がいる。日額の臨任の時も、マイナスの時にその調整ができないということがあった。速やかにということで、本務職員の給料表自体も12月1日に変わり、適用するので、そのタイミングに合わせて会計年度も速やかに変えてというイメージである。

(組合)

主たる要因は、公平性に欠けるということか。



(市)

そうである。

(組合)

いる人といない人ということでもいいか。私はその理解をしているが。例えば4月から9月までの任用期間で、もう今はいない人とか、そういうことではないのか。

(市)

どちらかという、職としてその期末手当が無い職というものが、先ほども言ったように、月額でも15時間30分未満の職の方などは期末手当がない。職としてそもそも期末手当がないとなると、4月1日に遡って改定すると、プラスの時はする、マイナスの時は年間調整をボーナスで行うとなった時に、その人はボーナスがないため、絶対にマイナスの時は年間調整が発生しない形になってしまい、そういう職があると、会計年度任用職員の中で、こちらの職の人は年間調整にてマイナスであれば下げて、こちらはプラスの時は遡ってもらえるが、マイナスの時は年間調整がないというか、ボーナスがないからできないため、会計年度任用職員の中でのバランスっていうのが悪くなるということがある。

(組合)

はい、分かった。少し細かい点にはなるが、この改定のいわゆる行政職給料表に、1級の何号給があてはまるかについて教えてもらってもいいか。

(市)

初任給のところは1級11号給である。上からABCとなるため、これが1級27号給、1級47号給、1級67号給、2級の方に行き、初任給が11号給、2Aが27号給、2Bが47号給になる。

(組合)

これは、その率を持ってきてるのか、そのままの額を持ってきているのか。

(市)

額である。

(組合)

それで、時間が短いため少し減っているということか。

(市)

そうである。一応算出方法としては、本務の給料月額を、38.75 時間、常勤の 1 週間の勤務時間で割り、30 時間、会計年度その週の勤務時間で掛けた。それを 100 円未満で四捨五入し、それに地域手当相当分の 1.16 を加算して、端数を切り捨てた額というのがここに入っている額になる。これは給与ガイドにも計算の仕方が載っている。

基本的に本務ベースであるため、改定率もほぼ合うが、本務は 100 円単位で四捨五入して、会計年度がそれを円単位までという四捨五入の関係で、改定率が少しずれる。おそらく叩いていただくと数字が出てくるので、結果、率を出すときに、もう一度率を計算して少しずれるということが分かるかと思う。少しずれているのは、会計年度が円単位であったりすることと、最後の四捨五入の関係で、例えば 1 級の消防士とかだと、本務は 4.76 の改定率ではあるが、こっちが 4.74 であったりするのは、微妙なところはそういった四捨五入など関係で少しずれる。そこが、計算上の、どちらにも言えるかもしれないが、その関係かなと思う。

(組合)

はい、分かった。今日の部分はこれだけであるか。

(市)

そうである。

(組合)

はい。

その他給料表の、こういった表のようなものはないのか。

(市)

準じて改定するという形でお示しさせてもらっているが、また、本務の方が全て決定しないと会計年度は決まらないのだが。

(組合)

それが出たらということか。

(市)

出たらまた情報提供させてもらうということでもいいか。

(組合)

はい。

(市)

ではまた送らせてもらう。

(組合)

はい。

では今日のところはこれでありありがとうございました。

(市)

ありがとうございました。