

市総務局人事部給与課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和4年11月2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）

給与改定等について、9月29日に、人事委員会から勧告がなされたところであり、人事委員会勧告の取り扱いについては、国・他都市の状況といった諸事情を考慮して、慎重に検討して参った。

その結果、次のとおり実施したいと考えている。

まず、人事委員会からの勧告どおり、公民較差、1.93%を解消するための行政職給料表の引き上げを令和4年4月1日に遡及して実施して参りたい。

その他の給料表の改定については、技能労務職給料表も含め、同様の取り扱いとする。

また、期末勤勉手当については、年間で0.1月を引き上げて4.4月に改定し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、来年度以降は、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することといたしたい。

なお、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月引き上げることとし、本年度については、12月期の期末手当を引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分することといたしたい。

基本的な方向性は以上のとおりであるが、この間の事務折衝における議論も踏まえた具体協議を行ってまいりたい。

それではまず、給料表の改定内容について、現時点の考え方として、概略を申し上げる。

まず今年度、公民較差に関する月例給の改定については、人事委員会からの勧告どおり、公民較差である7,564円、1.93%を解消するため、行政職給料表の引き上げを令和4年4月1日に遡及して実施することとし、具体の改定内容は、お配りした資料に記載しているが、行政職給料表の改定の考え方の要点を申し上げる。

まず、公民較差7,564円から、管理職手当及び地域手当へのはね返し分を除いた、6,347円で改定を行った場合の改定総額を原資として、その範囲内で改定を実施することとなる。人事委員会勧告の内容を踏まえ、大学卒初任給を6,000円、高卒初任給を7,000円引き上げ、30歳代半ばまでの職員に対して適用される級及び号給で平均改定率となるよう改定率を逡減させ、30歳代半ばより上の職員に対して適用される級及び号給は定率を基本として改定を行うこととした。

以上の結果が資料に示した各級の平均改定率、改定額、改定率である。

より詳細につきましては資料でご確認をいただきたい。

技能労務職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して、行政職給料表1級から4級の平均改定率2.06%を用いて改定を行うこととなる。

初号付近を7,000円引き上げ、行政職給料表と同様に、30歳代半ばまでの職員に対して

適用される級及び号給で平均改定率となるよう改定率を逡減させ、30歳代半ばより上の職員に対して適用される級及び号給は定率を基本として改定を行うこととした。

その他の専門職の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮した改定としている。

行政職給料表の改定の考え方に沿ったものとしているので、併せて資料で詳細をご確認いただきたい。

また、各給料表に共通する事項として、再任用職員の給料月額を、各級の平均改定率で改定することとしている。

この間の給料表の切り換えによる経過措置や転任等による現給保障の適用を受けている場合も、他の職員との均衡を考慮して改定を実施することとする。

教育職給料表以外の給料表については以上である。

続いて教育職給料表の改定、基本的な方向性について申し上げる。

幼稚園に勤務する教員以外に適用される、教育職給料表（１）及び（２）については、人事委員会からの勧告どおり、行政職給料表との均衡を基本として同様の取り扱いとしたいと考えている。

また、幼稚園に勤務する教員に適用される教育職給料表（３）については、国における収入を引き上げる措置の実施を踏まえ、他都市の状況、他の給料表の改定状況や、人材確保の観点等も考慮して対処する必要があると人事委員会から勧告がなされたことから、他の本市教職員と同様の取り扱いとさせていただく。

次に具体の改定内容についてはお配りした資料にも記載しているが、考え方の要点を申し上げる。

改定前の平均給与月額に改定率 1.93% を乗じて算出した金額から、管理職手当、地域手当及び教職調整額へのはね返し分を除いた、教育職給料表（１）では 8,526 円、教育職給料表（２）では 6,415 円、教育職給料表（３）では 5,928 円が各々の給料表の平均改定額となるよう改定を実施することとする。

いずれの教育職給料表においても、大学卒初任給を 6,000 円引き上げ、30歳代半ばの職員に適用される級及び号給まで、改定率を逡減させ、30歳代半ばより上の職員に適用される級及び号給においては、定率を基本として改定を行うこととする。

また、幼稚園教育職給料表、現在の教育職給料表（３）であるが、こちらへの切り換えによる経過措置の適用を受けている場合についても、他の教職員との均衡を考慮して改定を実施することとする。

なお、再任用教員の給料月額についても、行政職給料表と同様に、各級の平均改定率で改定することとする。

より詳細については資料をご確認いただきたい。

教育職給料表については以上である。

給料表に関しては以上である。

続いて会計年度任用職員についてであるが、常勤職員の給料表に基づいて報酬を定めて

いる職員については、常勤職員の給料表の改定に準じ、報酬額を引き上げることとしている。

改定内容は資料のとおりであるのでご確認をいただきたい。

こちらについては令和4年12月1日から実施して参りたい。

続いて、期末勤勉手当である。

再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員の期末勤勉手当については、年間で0.1月を引き上げて4.4月に改定し、本年度については12月期の勤勉手当を0.1月引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の勤勉手当を0.05月ずつ均等に引き上げることとする。

再任用職員については年間で0.05月引き上げて2.3月に改定し、本年度については12月期の勤勉手当を0.05月引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の勤勉手当を0.025月ずつ均等に引き上げることとする。

また、会計年度任用職員については、期末手当を年間で0.1月を引き上げて2.5月に改定し、本年度については12月期を0.1月引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期を0.05月ずつ均等に引き上げることとする。

具体的な勤勉手当の支給月数については資料のとおりである。

算定方法は従来どおりであるが、算定の基礎となる人員構成、平均基礎額は令和4年6月時点のものを用いて改めて計算している。

ここまでが人事委員会勧告実施に伴う給与改定の内容である。

なお、これらに伴う支給についてであるが、期末勤勉手当については12月9日金曜日に支給し、給料月額や諸手当に係る差額については、12月16日金曜日の給与支給日に清算することとしたい。

以上のとおり人事委員会勧告の実施及び、年内の清算を実施するにあたって、早急に決着すべき事項について市側の考え方を申し上げた。

給与改定以外の要求項目については引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応して参りたいので、よろしく願います。

(組合)

前回、10月12日に市労連として申し入れの交渉をさせていただいて、その時にも人事委員会の勧告された公民較差を踏まえて、給料表なり一時金の早急な引き上げの改定と、4月1日遡及分については年内清算というような認識を示させていただいた。

この間の事務折衝を通じていろいろと協議をいただいて、一定こちらからご説明いただいた内容については、勧告を踏まえた市の方針であるということをご報告いただいて、市労連としても、勧告どおりの対応は当然のことというふうに認識している。

その上で、何点かお伺いをさせていただけたらと思うが、まず会計年度のところで、給与改定の実施時期、12月1日ということで、これは多分事務折衝の中でもご説明いただいたと思うが、小委員会の場合であるので、考え方、12月1日の考え方について少し、ご説明いただけたらと思う。

(市)

会計年度任用職員について、一般職となったことから、給与改定についても常勤職員の取り扱いに準じて改定するというを基本と考えている。

基本的には、対応としてはプラス改定、人勤がプラス改定の時には4月遡及ということになるし、マイナス改定であれば、12月期のボーナスで年間調整するというのが基本的な対応かなと思っているが、会計年度任用職員の中には、期末手当が出ない職がある。そのため、今回、4月1日にもしマイナス改定があった場合に、年間調整ができないということもあるので、そういった職員間の不均衡が生じるということで、今回12月1日からの改定ということで、提案をさせていただいた次第である。

(組合)

これ考え方であるのか。非常勤の時と同じ、考え方は同じなのか。

(市)

そうである。

(組合)

それぞれの行政職ほか給料表の、基本的には若年層、もともと勧告でも言われていた、重点配分30代半ばまでにした上で、初任給の引き上げのところも言われているが、基本的には全号給のところ引き上げ改定がされているという、給料表ではそういうふうになっているのかなと思っているが、そこはそれで、重点的に若年層のところにかれたってのがあるのだが。検討の中で、例えばこの初任給のところ、今回大学卒6,000円、高卒7,000円ということで、そこをベースにやられたと思うが、例えば周辺都市を比較した際に、当然今回初任給の引き上げがされている都市もあればされてないところもあるが、周辺都市の、改定前の初任給を見ても、なかなか改定後の、大阪市の初任給の額見るとまだ水準的には、低いのかなというところも見受けられ、とりわけ大卒のところで見受けられて、今回の勧告も、いわゆる人材確保の観点ということで、初任給のところを言及されているので、例えばこの間の辞退者、新採の辞退者が増えているというようなところも、課題としてあるのかと思っている。例えばこのシミュレーションされた際に、例えばこの6,000、7,000円の勧告以上の、例えばシミュレーションなんかもされて、検討なんかもされたのかその辺りちょっと教えていただけたらと。

(市)

この間であるが、人事委員会の勧告内容を尊重して、初任給というのを引き上げということを対応してきているということが基本姿勢としてある。今回初任給の内容については大

卒 6,000 円、高卒 7,000 円の引上げということになっているので、今回大阪市の人事委員会勧告は 1.93%ということで、国や他都市を比較しても、非常に率としては高かったということもある。すべてを見ているかというわけではないが、大卒であれば 3,000 円であったりというような初任給の引き上げを勧告されているような他都市の状況っていうのも見た上で、今回 6,000 円、大卒は 6,000 円引き上げになるので、今回改定を、人勤を基本に改定したとして、他都市と比べて大きく、まだまだ低いかというところでもないというふうには考えているので、初任給の基準としては、周辺都市に比べても、見劣りしないというか、きちんと措置できているかなというふうには考えている。

(組合)

特段シミュレーションは別にされてはない。

(市)

そこまで。人勤を見たらうで算定はしているが。

(組合)

それぞれいかがか、何かあるか。

そうしたら、条例改正に係る部分、先行して、協議を進めてまいったので、一旦、方針としてお示しをいただいた本日の内容については小委員会として、受け取らせていただいて、団体交渉で取り扱っていきたいというふうに思っている。ただ前回の小委員会交渉でも給与改定以外で、勧告の中で言及されている点、それから、前回の 10 月 14 日の小委員会交渉の際にも、市労連から指摘させていただいた課題もあるので、その点については引き続き事務折衝なり、小委員会交渉で協議を進めていきたいというふうに思っているので、よろしくお願ひしたい。