

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

## 令和4年11月8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）

給与改定等については、10月12日に「賃金確定要求」の申し入れを受けて以降、限られた日程の中ではあるが、皆様方の合意を得るべく、年末手当と併せて、折衝を重ねてきたところである。給与改定の実施時期、今後の条例改正の手続き等を考慮すると、ぎりぎりの日程であるので、まず、人事委員会勧告に基づく公民較差の解消に関連する部分について、具体的な実施内容の提案をさせていただきたい。内容については、担当課長から説明させていただく。

それでは、はじめに、給料表の改定内容について、概略を申し上げる。今年度の公民較差に関する給与改定については、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、同様の取扱いとする。

詳細な給料表の改定内容はお配りした資料に記載しているが、要点を申し上げると、行政職給料表については、今年度の公民較差は7,564円であるので、管理職手当及び地域手当へのはね返し分を除いた6,347円が全体の平均改定額になるよう改定を実施することとなる。

内容については、人事委員会勧告を踏まえ、大学卒初任給を6,000円、高校卒初任給を7,000円引上げ、30歳台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歳台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する。

その結果が、資料に示した各級の平均改定額・改定率であるので、資料でご確認いただきたい。

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する。初号付近を7,000円引き上げ、行政職給料表と同様に30歳台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歳台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する。

その他の専門職の給料表についても、行政職給料表の考え方に沿って改定することとする。

各給料表に共通する事項として、再任用職員の給料月額、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替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は、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。

また、会計年度任用職員の報酬についても改定を行うこととなる。改定額は資料のとおりであるので、ご確認いただきたい。

教育職給料表については、教育委員会事務局より説明する。

教育職給料表の改定内容について、概略を申し上げる。

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、同様の取扱いとする。

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扱いとする。

改定内容については、お配りした資料に記載しているが、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。

いずれの教育職給料表においても、大学卒初任給を6,000円引上げ、30歳台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歳台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 教育職給料表(3))への切り替えによる経過措置の適用を受けている場合も、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している。

教育職給料表については以上である。

給料表に関連しては以上である。

続いて、期末勤勉手当である。

期末・勤勉手当については、人事委員会勧告を踏まえ、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員については、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月分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。

また、年末手当の支給については、各単組からの申し入れを受けた後、市労連との統一交渉として取り扱ってきたところである。この間の協議内容を踏まえ、詳細の回答をさせていただきます。

まず、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は1.2月

とする。勤勉手当については原資を1.05月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1から第3区分の職員には1.05月プラス割増支給、第4区分の職員には1.038月、第5区分のうちAの職員には1.025月、Bの職員には0.988月、Cの職員には0.950月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の職員に2対1の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第1から第3区分の職員に6対4対1の割合で配分する。

なお、人事評価基準日である3月31日の級と勤勉手当基準日である12月1日の級が異なる職員については、懲戒処分等があった場合を除き、第3区分の月数とする。

次に、再任用職員についてであるが、期末手当は0.675月とする。勤勉手当は原資を0.5月としたうえで、昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1・第2区分の職員には0.5月プラス割増支給、第3区分の職員には0.5月、第4区分の職員には0.487月、第5区分のうちAの職員には0.481月、Bの職員には0.473月、Cの職員には0.465月を支給する。

割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4・第5区分の月数との差にかかる原資は第1・第2区分の職員に2対1の割合で配分する。

会計年度任用職員については、期末手当は1.3月とする。

次に支給日についてであるが、12月9日、金曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については、別紙のとおり予め算定した月数を基本とする。ただし、条例に定められている支給総額を超えないよう調整する必要があることにご留意いただきたい。

以上が年末手当についての私どもとしての精一杯の回答であるのでよろしく願います。

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が、これらに伴う差額支給は、12月16日の給与支給日に行いたい。

以上、人事委員会勧告の実施及び年内の清算を実施するに当たって、早急に決着すべき事項について、これまでの協議内容を踏まえた市側の考え方を申し上げた。

冒頭述べたとおり、今後の手続きを考慮すると、ぎりぎりの日程となっており、皆様方にはご判断をいただきたいと考えているので、何卒よろしく願いたい。

(組合)

ただいま、「2022年賃金確定要求」のうち給与改定及び年末一時金に関する回答が総務局より示されたところである。

市労連として、10月12日の第1回団体交渉の申し入れ以降、第1回小委員会交渉において、人事委員会より勧告された公民較差を踏まえ、組合員の期待も大きいことから、給料表及び一時金の早急な引き上げ改定実施を強く求めてきたところである。

しかしながら、市側は人事委員会勧告が出され、約半月が経過していたにも関わらず、勧

告内容及び国や他都市の状況等を慎重に検討すると述べるのみで、一定の大阪市としての方向性を示さないまま、この間の経過に基づき事務折衝において給料表作成に関する協議を行ってきた。

そのような中、11月2日の第2回小委員会交渉において、人事委員会勧告の内容を踏まえた大阪市としての基本的な考え方が示され、さらに、本日段階で、市側回答が示されたところではあるが、人事委員会の勧告時期に問題があるにせよ、給与改定及び年末一時金の交渉と十分な協議に要する期間が短くなった点についてまず指摘しておく。

その上で、市側回答についてであるが、人事委員会勧告に基づき、給料表等を2022年4月1日に遡及して引き上げ、期末・勤勉手当についても、年間4.40月として本年度の12月期より引き上げることが示された。また、12月16日の給与支給日に差額支給を行うことも明らかにされた。

市労連として、今回の給料表改定については、人事委員会の勧告に基づいた改定ではあるものの、これまでの交渉を積み上げてきた結果であると認識している。また、結果として、全年齢層にかかる給与改定となったが、改定原資の配分は労使協議で決定していくことであり、給与改定の手法に関することも含めて、今後の課題として協議が必要と考えている。

一時金については、引き上げは当然のこととして、引き上げ分を勤勉手当に充てたことは、育児や介護に関わる職員などへの配慮を欠くものと言わざるを得ない。また、会計年度任用職員について、期末手当を引き上げるとしたことは、この間の市労連の指摘を踏まえたものと認識している。一方で、国の非常勤職員には勤勉手当が支給されていることや、常勤職員との均衡の観点を踏まえた対応とするのであれば、地方における会計年度任用職員に対しても勤勉手当を支給すべきであると考えている。

市労連として、早急に条例改正が必要な給与改定及び一時金に関する事項について、本日表示された市側回答を基本的に了解し、各単組討議に付すこととする。その上で、各単組の機関判断を行い改めて回答することとするが、他の要求項目についても、組合員の勤務労働条件にかかわる重大な事項であることから、引き続き、総務局として課題の解消に向け、誠意ある交渉・協議を行うことを求めておく。

(市)

賃金確定要求においては、給与改定に関する項目以外にも、勤務労働条件にかかわる事項について多岐にわたって要求をいただいている。

引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応してまいりたいので、よろしく願います。