

2022 年賃金確定要求に対する回答（給与課本給部分）

要 求	回 答
<p>1. 給料表 給料表については、国・他都市の較差を踏まえつつ、大都市事情を十分考慮して検討すること。給与改定については、人事委員会の勧告に基づいた取り扱いを基本とすること。とりわけ、給与制度改革において給料表の制度改悪が行われていることから、職員構成の実態を踏まえ、早期に水準の回復をはかること。</p>	<p>令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>2. 諸手当 諸手当については、国・他都市の動向、民間支給状況を見極めつつ、大都市事情を考慮して検討すること。住居手当については、労使合意を前提に持家にかかる手当の回復及び、制度の維持・改善をはかること。また、扶養手当については、現行水準を維持すること。通勤手当については改善をはかること。地域手当については、現行の支給水準を維持するとともに、本給繰り入れを基本に支給率の改善をはかること。手当の改廃については、職務の実績を鑑み、慎重かつ適切に対応すること。</p>	<p>地域手当については、国等の制度を鑑みると、本給繰り入れを行うことは困難である。</p>
<p>3. 初任給基準（中途採用者を含む）については、大都市事情を十分踏まえ検討を行うこと。</p>	<p>令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。 また、獣医師に係る初任給調整手当については、別紙のとおりとする。</p>
<p>4. 格付・昇格・昇給基準 (2) 休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善をはかること。 (6) 55歳昇給停止を廃止すること。</p>	<p>休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難である。 55歳以上の昇給抑制については、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。</p>

<p>5. 専門職の給料表については、他都市・人事院勧告の較差水準を踏まえつつ、大都市事情を考慮して検討すること。特に、看護師については人材確保の観点から検討すること。また、福祉職給料表については国・他都市の動向を注視しつつ、慎重に調査・研究を行うこと。</p>	<p>令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>6. 技能労務職給料表については、他都市と比較して給与水準が低いことから改善をはかること。</p>	<p>令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>7. 保育士については、その職の社会的重要性や国の動向等を踏まえた給与水準の回復とともに昇格枠の拡大をはかること。また、幼稚園教諭の給料表については、小学校・中学校教育職給料表に戻すこと。</p>	<p>【給与G】 令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> <p>【人事G】</p>
<p>9. 課長代理級については、その職務職責を明確にするとともに、それに見合う給与制度とすること。</p>	<p>【人事G】</p> <p>【給与G】 課長代理級の給与制度については、本市人事委員会報告を踏まえた見直しを平成27年4月に実施したところである。</p>
<p>10. 職員が不安なく職務に専念できるよう、総合的な人事・給与制度を早急に構築すること。</p>	<p>【給与G】【人事G】</p>
<p>11. 一時金の支給方法の改善をはかること。</p>	<p>期末・勤勉手当の職務段階別加算制度については、平成19年6月期から、職務・職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要件とすることを改めたところであり、改正は困難である。</p>
<p>13. 「職員基本条例」に基づく相対評価による給与反映は即時廃止すること。また、人事評価結果の昇給制度への活用は、給与制度改革の実施に伴い、評価結果が昇給に反映されない組合員が多数存在することも踏まえ、慎重に検討を行い十分な交渉・合意により改善をはかること。</p>	<p>【人事G】</p> <p>【給与G】 勤勉手当制度については、令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>

<p>18. その他</p> <p>(2) 休職者の生活保障の観点から支給内容などの改善をはかるとともに、傷病手当金附加金廃止の代替措置を講じること。</p>	<p>【給与 G】</p> <p>休職者の給与については、平成 29 年 2 月に大阪市職員共済組合の傷病手当金附加金の廃止があったという事情はあるものの、国・他都市の制度を鑑みて一定の措置を講じているため、支給期間の延長及び支給率の改定は困難である。</p> <p>【厚生 G】</p>
<p>20. 実施については、労使合意に基づくこととし、労働基本権制約のもとでの生活防衛の観点から、使用者責任を全うするよう大阪市としての主体的な決着をはかること。</p>	<p>(回答なし)</p>