

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5年10月17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）

今回、最初の事務折衝ということで、まだ市としての方針もお示しできていない中ではあるが、例年どおり、人事委員会勧告の内容を前提としてお話をさせていただく。日程感についても、先日の小委員会交渉でもあったように、11月の頭を目途に前半戦として例年どおりの公民較差の給与改定の部分と、本日、この後させていただくが、評価の給与反映の部分と、こちらの方を前半で優先的にさせていただきたいと思っている。その後に後半戦として、要求書でいただいている各項目について議論させていただくという形で、概ね例年と同じような流れで考えているが、そういう形でよいか。

（組合）

はい。

（市）

中身に入る前に、例年お配りしている資料の確認と、いただいている要求項目の本給部分の項目の確認をさせていただく。まず、資料の方をご覧ください、例年お配りしている資料となっている。昨年度から大きな変更やそういったものはないが、管理職手当のカットが昨年度末で終了しているので、頭の方の令和5年度給与改定ベース一覧という所で、昨年度までカット前、カット後という資料を付けていたが、それがなくなって、すべて、カット後というのがなくなったのでという形で少し修正している。こちらの方で行政の1級から5級、1級から8級、技能労務職給料表の1級から3級、その後には諸手当の基礎資料ということで、各手当の細かい資料を付けさせていただいている。今年度の変更点としては、諸手当の基礎資料の一番最後のページになるが、こちらの初任給調整手当についての資料を例年お付けしていたが、今年度から獣医師に対しての初任給調整手当の支給が始まったので、そちらの支給対象の部分が今年度の新しい資料ということで追加している。それ以外については、人数や金額というものを今年度に改めたものになっており、特筆すべき動きというのはあまりないと思っているが、また内容をご覧ください、疑問点等があれば今後の事務折衝等でご指摘いただければと思っている。

（組合）

何か特に例年とちょっと違うみたいな傾向も、特にないか。

（市）

そう。諸手当の方にも確認させていただいたが、何か制度改正というのも初任給調整手当以外は、昨年度はなかったし、大きな動きというのはあまり見られないと思っている。

(組合)

住居手当の縦にびゃーっとなっているやつの5ページ目の字が切れているのは何だったか。去年の資料を見たら分かるかもしれないが。何か制限のもの。住居手当の縦長になっているやつの5ページ目かな。

(市)

切れている。

(組合)

僕も覚えてない。何だったか。意味合いからしたら上限かな。

(市)

上限を超えている人というか。30,500円という人なのかなとは思うが。

(組合)

たぶんそう。

(市)

手当にも確認して、ここを綺麗にさせていただいて、差し替えさせていただく。

(組合)

これはまた見させてもらって、何か気になる点があれば次回以降。

(市)

次回以降、後半戦も含めて事務折衝の中でお話ができればと思っている。

(組合)

皆さん、今時点で何かないか。たぶん。もともと何か狙ってなかったら無理。

(市)

こちらまた今後、交渉の中でお話ができればと思っている。事務的に次に進めさせていただくと、先日いただいた要求書の中で、要求項目のうち給与課の本給部分の項目を確認させていただきたいと思う。いただいている要求書の中の項目1の給料表の所、こちらが給与課

本給部分になる。2 項目めの諸手当だが、こちらの地域手当の部分については給与課本給部分の担当になる。3 項目めの初任給基準も給与課の本給部分になる。4 項目めの格付、昇格、昇給基準の中の(2)と(6)、休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善の所と 55 歳昇給停止の所、こちらが給与課本給部分になる。続いて 5 項目めの専門職給料表、6 項目めの技能労務職給料表、こちらも給与課の本給部分になる。7 項目めの保育士の部分については給与水準の部分について給与課の本給部分になり、幼稚園の部分であれば教育、昇格の話だと人事という形になる。9 項目めの課長代理の所についても職務職責の所は人事課になるが、そちらを前提としたそれに見合う給与制度の部分、こちらについては給与課の本給部分になる。続いて 10 項目めについては総合的な人事給与制度、こちらは給与と人事両方でさせていただく。11 項目めの一時金の部分は給与課の本給になる。次の 13 項目めの相対評価の給与反映の所、この 13 項目めについても給与課と人事課と一緒にさせていただきたいと思っている。最後 18 項目め、その他の所の(2)傷病手当金付加金の廃止の代替措置、こちらが給与課の本給担当になる。項目の確認としては以上である。続いてよろしければ、給与改定の具体的な話をさせていただきたいと思うがよいか。

(組合)

はい。

(市)

資料をお配りさせていただく。今お配りさせていただいている資料の方が、中身としては昨年度と同様の資料になっている。一番上に令和 5 年度給与改定についてという資料があり、次に令和 5 年度行政職給料表作成について、次が令和 5 年度給与改定(基幹号給)ということで、基幹号給ごとの調整資料で、同じ束の後ろの方にその基幹号給を 4 分割したものが付いている。最後に総括表という形で付いている。資料としては例年どおりのものをご用意している。まず 1 枚目の令和 5 年度給与改定についてというところで、まず本年度の人事委員会勧告の概要の方から説明させていただく。令和 5 年度の人事委員会勧告としては、人事委員会は民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の職員の給与における令和 5 年 4 月の公民較差に基づく給与改定として、給料表の引き上げによることが適当であるとしている。その他諸手当の改定については、民間の支給状況や本市職員の勤務実態を考慮するとともに、国及び他都市の状況等も考慮して検討する必要があるとしている。また、給料表を改定する場合の意見として、賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえると、役職段階が下位にある係員級においては本市職員が民間の給与水準を下回る傾向が見られること。民間給与調査結果の初任給額を見ると、全学歴において本市職員が民間従業員を下回っていることや、人事院勧告の内容を総合的に勘案すると、次のように改定を行うことが適当であるとしている。まず大卒初任給 1 級 27 号給を 7,500 円、高卒初任給 1 級 11 号給を 8,000 円の引き上げ。主に 30 代までの職員に対して適用される級及び号給については、給

料月額の改定率を重点的に配分。昇格時の号給対応とのバランスを考慮しつつ、下位号給から上位号給に向けて改定率を逡減させ、30 歳台までの職員に対して適用される級及び号給は 40 歳台以上の職員よりも高い改定率で改定。最後、40 代以上の職員に対して適用される級及び号給については、定率を基本としつつ前後の級とのバランスを考慮して、現行の給料表の構造が維持されている範囲内で改定とされている。次に令和 5 年度給与改定についてというところで、本年度の給与改定について、改定原資の整理として、給料表以外の部分、今年度と言うと管理職手当の考え方を説明させていただき、その後、給料表の原資について説明させていただく。本年度の給与改定については、人事委員会の意見を踏まえると、給料表の改定を行うこととし、諸手当のうち給料月額に職務の内容に応じて一定の率を乗じることを基本として手当額を設定している管理職手当について、次の取扱いとするとしている。管理職手当については、これまでの手法どおりではあるが、給料月額と管理職手当の平均改定率 1%を現行手当額に乗じたところ、比較給与に対して 85 円の引き上げとなる。これに地域手当のはね返し分を合計すると 99 円の引き上げとなり、残り 3,683 円が給料表とそのはね返しによる地域手当の改定額となる。この 3,683 円から地域手当のはね返し分を除いた 3,175 円、3,683 割る 1.16 になるが、こちらが給料月額の改定額として、この額を除いた残額の 508 円を地域手当へのはね返し分として改定額としたいと考えている。裏面めくっていただいて、こちらの説明を表にすると次のとおりとなっている。まず、管理職手当については 1,000 円単位での改定としているので、局長級で言うと 1,430 円なので、切り捨てて 1,000 円。課長級であれば切り上げて 1,000 円ということで、一律の改定で、ここで原資を 85 円使い、その下の原資表の所で給料月額があつて地域手当ということで、給料月額の改定率が 1%となる。3,175 円の原資を使うという整理となる。次(2)の給料表については、こちらもいつもどおりだが、給料月額が現給保障の適用を受ける職については、その者の現給保障額をその者が受ける級、号給の改定率で改定を行うことという、これまでどおりの取扱いとしたいと考えている。次に具体的な行政職給料表の中身の方の話に入っていきたいと思うがよい。令和 5 年度行政職給料表の作成についてという資料を見ていただくと、先ほどの初任給の引き上げであったり、30 歳台までに 40 歳台よりも高い改定率をあてるであったり、40 歳台以上については定率といった人事委員会勧告の内容の整理をさせていただいたところだが、やはり給料表の仕組みが複雑で専門的なところもあるので、そういったいろいろな構造を維持していく上でチェックをしないといけない部分もあるので、そういったところをこの表の方で、この資料で整理している。今年度の改定手法というところになるが、人事委員会からの意見を踏まえた改定を実施するために、次の考え方による改定率を現行の給料月額に乗じて改定額を算出、100 円未満を四捨五入して出している。そういった形で、まず当初改定額を設定している。なお、給料表の構造を維持しつつ改定を実施するため、これまでどおり、まず 4 分割前の基幹号給に対して改定額を設定している。また、令和 6 年 4 月 1 日実施の号給増設部分についても改定を行っている。まず、この号給増設の部分については、昨年度交渉させていただき、令和 6 年 4 月 1 日実施ということでさせてい

ただいたところだが、この号給増設部分の改定は来年4月なので、条例のタイミングについては2、3月市会になるかと考えている。決算というか、11月ではなくて。ではあるが、そこばかりでもあまり意味がないので、もうこの今回の給与改定の11月の改定の方とセットで説明させていただきたいと思っているので、この場で併せて議論したく、ここで付けさせていただいている。具体的には後ろのこの基幹号給、エクセルで作ったこの表の所の1枚目を見ていただくと、一番左の号給の24、25という所が薄く網掛けになっているかと思う。この網掛け部分が号給増設の所になっている。こちらについては令和6年4月実施なので、人員の張り付きはないので、給料表上の額としてはこちらでも改定はしているが、原資としてはまったく影響は与えない形になっている。すべての級について、基幹で言うと上2つに網掛けがあり、人の張り付きはないが、ただ、給料表自体としてはここもセットで考え方をもち改定したいと思っている。こちらにも具体的な内容に入らせていただく。この基幹号給に対する改定の所で、まず1級については高卒初任給の基幹1号給から3号給までを、人事委員会勧告の方でも言われているとおり8,500円引き上げ、次の基幹4号給から6号給までを改定率を0.31%ずつ通減させ、大学卒初任給の基幹7号給及び暫定措置の基幹8号給を、こちら人事委員会勧告であるとおりの7,500円引き上げとしている。このあたりの手法については昨年度と同様だが、基幹3の8,500円と基幹7の7,500円をまず決め、スタートとゴールを決めて通減させていくという昨年度と同じような作り方で、その結果が0.31という形になっている。次に、基幹9号給から24号給までを改定率を0.23%ずつ通減させ、大学卒のモデル昇給で40歳時点で適用される基幹25号給で定率である0.40%としている。こちらについては基幹25で0.40にして、それを基幹8からまたスタートとゴールを結んで通減させていくと、0.23%ずつの通減になる。この定率の0.40についてだが、こちら人事委員会の勧告の中で40歳以上については定率だと言われている。今回、高卒、大卒の初任給が決まっている中で、この40台以上の所をどの率にすると一番原資が合うのかという計算をした結果の0.40になる。0.39だと原資が余り、0.41だと原資が足りないということで、一番使い切れる部分の0.40というのを計算した結果、この率の設定をしている。大きな考え方は2級、3級も変わらない。2級についても、1級からの昇格時の昇格対応とのバランスを考慮し、大学卒の初任給及び大卒暫定措置の初任給に対応する基幹2号給までを7,500円引き上げ、次の基幹3号給から19号給までを改定率を0.22%ずつ通減させ、大学卒のモデルで40歳時で適用される基幹20号給で定率としている0.40%の引き上げとしている。こちらスタートとゴールを決めて、徐々に通減させていっているという作りになっている。3級も同じで、昇格対応とのバランスを考慮した結果、基幹1号給というのは2級の基幹8号給に対応するので、そこを8,500円とし、次の基幹2号給から13号給までを改定率を0.19%ずつ通減させて、大卒のモデル昇給で40歳時点の基幹14号給で0.40としている。ここもスタートとゴールを決めて、徐々に通減させていっているという作りになる。4級も同様である。4級の基幹1号給が3級の基幹7号給に対応するので、そこを4,600円上げて、次の基幹2から基幹8までを0.16%ずつ通減させて、40歳時点の基幹9号給で0.40%

としている。5級については、昨年度は35歳というのがあったので5級以上は一律だったが、今回は40代ということがあるので、基幹1号給というのが4級の基幹10号給に対応するので、ここを1,500円引き上げ、大学卒のモデル昇給で30台で適用されるという所は基幹1号給のみなので、次の基幹2号給からは定率の0.40としている。最後に6級から8級については、すべてモデル昇給の40歳以上に適用される基幹号給のみであるので、こちらはすべて定率の0.40の引き上げとしている。ここまでが人事委員会の勧告に従って当初改定額として設定した内容となっている。その後この間、給料表の構造を維持するためのいくつかのルールがあるので、それは交渉の中での立上調整とさせていただいているが、具体的な立上調整の内容をここ以下で記載している。具体的には、立上調整として6点の調整を行っている。給料表の構造を維持するための立上調整については、これまでどおりマイナスで行うことを基本としているが、号給間差額の維持調整や昇格対応の維持調整については、マイナスで行うことが困難な場合には一部プラスで行っている。ここも昨年度も同じ取扱いとしている。こちらで立上調整を行った後、残った原資を最終調整に使用することとしている。具体的な立上調整の内容については、その下の所から記載しており、まず同一級内の改定額の上下関係という所になる。基本的にはマイナス改定時の労使間のルールとなっているが、マイナス改定時には上位号給に向けて改定額を上昇させるということで、上に行くほどマイナスが大きくなるというルールになっているかと思うが、今回プラス改定なので、こちらについては調整は不要と思っている。2つ目の方が具体的な調整を行っている所であり、同一級内の号給間差額ということで、昇給カーブを現行から変更しないということになる。この間差額というのが仮に一定であれば、給料はまっすぐ上がっていくかと思うが、実際はそうじゃなくて、カーブがある所なので、このカーブが急な所と緩やかな所というのが毎年ころころ変わると、今年上がった人より来年上がった人の方がよく上がるとか、逆にあまり上がらないとか。そうなってしまっただけいけないので、その昇給カーブというものが毎年ころころ変わらないように、現行からは基本的には変更しないというルールで、山の数が増えないようにということで調整を行っている。具体的には記載しているとおり、各級において同一級内のバランスを保つ観点から、新たな双山が発生しないように調整を行っている。山がでこぼこしないように、今の現行の山をキープできるようにということで調整を行っている。こちらがこの間やっているものになっており、また以降で、同一級内の号給間差額は最低200円以上、基幹間差額であれば800円以上になるように調整を行っている」と記載しており、これが昨年度までは立上調整の中には入れていなかった部分になる。昨年度も立上には入れていなかったが、定年延長の関係で7割措置になった場合に、100円の間差額であれば7割措置でも号給が違うのに同じ額になるという現象が発生してしまう可能性がある。昨年度、間差額を絶対200円にするような調整を行ったところなので、今後、立上調整の中でこの間差額を200円を維持するような調整というものを、給料の構造としてこれからもやっていきたいと思っている。こういった調整を行ったのが、具体的にはその下の所から記載しており、1級については基幹9号給にマイナス100円の調整を行っている

る。また、1級の基幹18号給から23号給まで、並びに号給増設後の24号給及び25号給については、次の、後で出てくるが、昇格対応の維持調整を行ったことによって、マイナスで調整を行うことが困難であったので、基幹18号給にプラス800円、基幹19号給にプラス1,800円、号給増設後の基幹24号給、25号給にプラス4,800円の調整を行っている。こちらは原則マイナスということだが、昇格対応で1級をプラスするか、2級をマイナスするかどうか、昨年度同じような動きではあるが、2級をマイナスすると、マイナスを、たくさんマイナスして、じゃあ2級をマイナスしたので次3級もマイナスしてというので、すごくマイナスが大きすぎて影響が大きいので、そこは昨年度同様、一部最低限のプラスということで、1級でプラスをする調整を行っている。次2級については、基幹3号給から9号給まで、14号給、15号給及び20号給にマイナス100円からマイナス400円までの調整を行っている。3級については基幹2号給から10号給まで、2から10までと13、15、16にマイナス100円からマイナス500円までの調整を行っている。4級については基幹4号給と6号給から8号給、15号給にマイナス100円の調整を行っている。5級は基幹3号給にマイナス100円の調整を行っている。これがすべて間差額のカーブが上がって、なだらかになって、がたがたとならないように、まっすぐになるような調整の趣旨で行っている。次、立上調整の3番目として、昇格対応先との給与間の号給間差額の維持調整ということで、昇格前の号給間差額よりも昇格後の号給の間差額を大きくすることという形になっている。この昇格というのが、手前の級から次の級にリンクする仕組みとなっているので、そのリンクの前後によって間差額のバランスというものが従前からあるので、昇格前の間差額より昇格後の間差額が大きくなるべきだろうという形のルールと考えている。これを維持するために行っているが、今回は40歳以上に適用される基幹号給まで改定率が徐々に下がっていくという、去年もそうだが、徐々に徐々に、号給が上に行くにつれて改定額が下がるという内容になっているので、今回の勧告内容からすると、この立上調整の部分というものの調整は困難であると。昨年度も同様だったが、4級までについては下がっていくので困難ということで実施しておらず、5級以上については定率を基本としているので、特段、定率をかけているので崩れることがないので、何も調整はしていない。次4つ目が改定前後の号給間差額の維持調整ということで、こちらも改定前後の号給間差額の維持調整だが、改定前の間差額より改定後の間差額を大きくするという形になっている。こちらについても先ほどと同じように、40歳までだんだん改定率が逡減させていく中では調整が困難となるので、こちらも昨年と同様だが、逡減している4級までについては調整は行っておらず、5級以上については定率なので、そもそも調整はいらないと考えている。次5点目が昇格対応における改定額の級間調整ということで、マイナス改定時に昇格前号給の改定額よりも昇格後号給の改定額の級間間差を大きくするというルールになっているが、今回プラス改定なので、こちらも調整は不要と考えている。最後に昇格対応の維持調整ということで、現行の昇格対応を変更しないことを原則としている。こちらの昇格対応がずれてしまうと、後から昇格したりとか上に行ったり、元よりすごく下に行ったり、やはりそういうものは好ましくないだろうという

ことで、そこがずれないような調整をこの間どおりだが行っている。具体的には1級の基幹20号給から23号給までと、現行で対応している2級の基幹10号給の昇格対応を維持するために、1級の基幹20号給から23号給までにプラス2,900円からプラス4,400円までの調整を行っている。2級の基幹10号給から12号給までと、現行で対応している3級の基幹3号給及び4号給の昇格対応を維持するために、2級の基幹10号給から12号給までにマイナス100円またはマイナス300円の調整を行っている。立上調整として、以上6点の調整を行っている。こういった立上調整を行った後に、さらに残った原資の配分について、ここから以下で書かせていただいている。最終、この残った原資の配分については、給料表構造を維持しながら次の順序で配分を行っている。まず1番目として、マイナスの立上調整を行った部分があるので、その基幹号給に対して給料表構造を維持する範囲内で復元していつている。具体的には2級の基幹6から20までの所に、調整(1)となっているが、ここに100円から400円まででマイナスを行ったところにできる限りの復元をしている。3級についても立上調整でマイナスをしているので、3級の基幹1号給から11号給まで、13号給から16号給まで、こちらにプラス100円からプラス500円までを配分して調整をしている。同じように4級についても基幹4号給から9号給まで、13号給から15号給までにプラス100円を配分している。最後、5級についても基幹2号給、3号給に100円の配分をしている。こちらでまず立上調整でマイナスをしたところに対してできる限り復元をするということをした後に、次の順序として、めくっていただいた②の所になるが、1級の基幹24号給及び25号給の所について、立上調整で最低限の800円にするとしたが、現行間差額がすべて1,000円が一番小さい間差額になっているので、そこを1,000円になるように、基幹24号給と25号給に200円と400円を配分して、今の間差額の1,000円を維持するような形を作っている。次の③について、さらにこの残った原資のところで、改定額が1,500円に満たないところというものが一部出てくる。若い所は改定額が高くてだんだん下がっていくが、ちょうどこの改定率が0.4とか低くなりながらも、給料月額自体があまり高くない部分が、改定額が1,500円に満たない部分というのが出てくるので、そこを最低限1,500円になるように配分していつている。具体的には2級の基幹20号給から25号給まで、こちらに300円を配分している。ここはもともと1,200円だったところを1,500円になるように配分している。ただ、ここで300円まいたことにより、先ほど立上でもあったように、また双山カーブが崩れてしまったので、そのカーブの崩れを直すために基幹14号給から19号給までにもプラス100円から200円までをまいている。次に3級の基幹15号給から22号給についても、今のままだったら1,400円になるゾーンになるので、こちらに100円を配分して1,500円になるようにしている。最後、4級についても基幹9号給から12号給の所にプラス100円を配分している。こういった形で1,500円になるように配分したところ、あとほんの少しというか、まだ少し原資が余るところがあったので、これをどこに配分すべきかといろいろ考えたが、④で書かせていただいているのは、文章としては改定額、間差額及び昇格対応等を考慮した結果、4級の基幹9号給にプラス100円を配分と書いている。考え方としては、で

きる限り低い級の低い号給にまきたい。改定額の低い所。全部3番で1,500円にして、1,500円のうち、できる限り若い所にまきたいというかたちで考えていったところ、1,500円の本来一番低い級で言うと2級の20号給とかもあったが、2級の20号給などは、ちょっとまた別の議論になってしまうが、最高号給の所なので人数が多いので、ここにまくと原資が足りない。ここにまいたらまた調整もしないといけないので、結果、ここにまいて調整した結果、原資が足りないということになって、ここにはまけないということがある。次3級の15号給が次の低い所にはなるが、こちらについても間差額のこのカーブの頂点が12が一番、基幹12が頂点だが、仮にこのカーブを維持するためには、15にまいて、さらに下にまいたりもしないといけない。そうすると、やはりこのあたりもわりと人数が多い所になってしまう。3級の基幹12や、調整するための13とか15とかにまくと、人数が多いので、ここにまくとやはりまた原資が足りない。基幹16以降にまくと、またこの改定額の山ができてしまうということもあり、結果としてこの4級の基幹9号給のもともと1,500円だった所に、ここに100円をまいて、ここを1,600円にすると給料表の構造も変わらず、人員もそこまで多くないというか、ちょうど使い切れる数だったという結果になる。というのがあり、下から順番に見ていった結果、ここが一番低かったということで、ここに最後余った原資をまかせていただいたという作りにしている。ざっと最後まで行かせていただくと、次のページで現給保障の方のお話を再度している。給料月額が現給保障の適用を受ける職員についてはこの間のルールどおりではあるが、その者の現給保障額をその方が受ける級、号給の改定率で改定を行うこととしている。そういったことを踏まえると、本則値適用者と現給保障適用者の改定率については次のような表になるということで、冒頭お示しした給料月額の改定率の1%ということで、本則値適用者と現給保障適用者を合わせて1%となる。現給保障適用者の方については、実際貰っている額が、その方がいらっしゃる級、号給よりも高い額になっているので、原資としてはそこは使うというか、になるので、結果としては現給保障適用者の方が改定率としては高めになるという形になる。合わせると1%ということで、当初に設定した改定率になっているという形になっている。その結果として、最終的な各級の改定率とは次のとおりであるということで表を示しており、こちらの1級の上からは高卒、短卒、大卒、大卒暫定措置ということで並べている。1級から5級まで、6級、7級、8級の改定率についてはお示ししているとおりであり、すべて並べると1%ということで、基本的には5級以上については定率の0.40となり、1級や高卒の所だったら5.51%や、高い改定率、だんだん下がって行って、5級以上は定率という形になるかと思っている。また改めてになるが、再任用については各級の平均改定率に基づいて、今後改定していくことになるかと思っている。並行しながら見ていただいたかと思うが、そちらの文章での説明の資料もあり、次にこの基幹号給の説明の資料がある。基幹号給の所で左の方から見ていただくと、先ほど説明した、この当初改定額というのが、初め人勧どおりやったところのものになっており、一つ右に行って、立上調整の所が給料表の構造を維持する調整をしたというのが立上調整。調整1、2の所が、最後残った原資を配分したといったところがこの調整1にな

っており、こういった形で、まず基幹に対して作成をして、後ろの束の方に行っていただいたら4分割の資料があるので、基本的にはこの基幹号給に対してまず設定したものを4分割した資料になっている。4分割については基本的には機械的に行い、基幹号給を4で割って四捨五入、四捨五入、四捨五入して、残ったものと3をひっつけるという機械的な調整と、改定額がなだらかになるような調整をしているという、例年どおりの作りをしている。最後に資料の説明になるが、最後に総括表という縦の資料がある。こちらの方で①が当初改定総括表ということで人勧どおりやった、②が立上総括表ということで給料表構造を維持するために調整をした、③が最後の残った原資を配分した、④が最後、現給保障も込みの分であるという形になっており、④の大阪市総括表、一番最後の所の一番下の差し引きという所があり、ここがマイナス39となっているかと思う。先ほど残った原資のぎりぎり使える範囲まで配分するというご説明をしたところで、ここがもし100円あれば100円を一人の所に詰めるとなる。逆にプラスになると足りなくなるので、ここはぎりぎりまで使い切っているという形になっている。人事委員会からの勧告というのを前提とした形になっているが、行政職よりの説明としては以上となる。

(組合)

40歳のこのモデルの基幹のところが、1級だったら、基幹25と言ったらこの間増設したところ。

(市)

増設したところ。

(組合)

去年、年齢と号給の張り付き、それぞれの級の所で、貰ったやつで見ていたら、これがもちろんモデルなのかどうかはさておきだが、単に分布だけで見ると、4級のところ、これ40歳のモデル、基幹9、33号給ぐらいなのか。でもたまっているのがもうちょっと後ろ。そうでもないのか。でも4だったら差が出る。

4級はそう。大卒でぼんぼんぼんとストレートで行ったら比較的早い号給だが、実態は下。モデルのところで言ったら、もうちょっと下が多いのかな。数だけで見たら、ちょっと。

(市)

4級の40歳で言うと、本当に目安というか、最短に近い目安でしかないが、4の35、4分割後で言うと35号給の所の設定。

(組合)

わりと人が少ないのか。

(市)

最短のところなので、皆が最短で上がるのかというもある。ましてや、今は、この間と言うと、上位区分取った人だと5とか上がってきている。最短で言うと、5とか上がりながら最短で上がると、この今設定している35じゃなくて、もうちょっと上に上がったりする。このイメージはあくまでも4号給ずつの設定なので、そもそも最短で上がっていない人ももちろんたくさんいらっしゃると思うし、最短で上がってここに張り付く人もいれば、最短だけでも上位区分を取って、5とか上がっている結果、ここでちょっと上に張り付いているとかいう人は、当然多くいらっしゃる可能性というのはある。

(組合)

ちなみに、3、2、1はいいとして、4分割というのはどこか。

(市)

4分割と言うと、2級で言うと言行の最高号給77。3級だったら3の55。

(組合)

分かった。3までだったらだいたいある。そこが一番多い。

(市)

ちなみに、5級だったら一応5号給。5級も頭だけ0.4よりちょっと高い。ただ、微々たるもの。人員も少ない。結果として、最後の、全体で見ると0.40にしかならないが、細かく見るとちょっと高いというはある。給料表の作り方として、39を設定して、39までをちょっと高めにしているという感じになる。40からは定率。

(組合)

去年もたぶん聞いたが、特に今年の人勧だったら、国も含めて他都市も人材確保云々で言っていて、初任給、大阪市で言うと言行と比べても、この間出た府と比べてもだいぶ低い改定額だと思う。要するにその人勧を超えてまでの初任給上げに行くというのは、そんなに想定もしていないし検討もしていないか。去年もたぶん同じこと聞いたが。

(市)

そう。検討としてはしてはいる。やはり人材確保というので、給与課だけの問題ではないが、総務局として、大阪市として今後、人材確保していかないといけないというので検討はもちろんするが、人事委員会の方でも一定考え方というのを聞いたところ、まず、今回のこの高卒、大卒の金額が上げ幅が何かと言うと、基本的には民間の、民調の初任給水準をまず

見ているということで、そのあたりを見ていくと、この勧告どおりに上がればという形になるが、今、民間が221,421円で、今回このとおりになったとすると、大卒で222,488円ということで、民間よりは1,000円ぐらい高い水準になる。人事委員会で言うと、まずそこを見ている。プラス、政令市の中でも高い水準というのは確保できるというのがある。我々もいろいろ、特に近隣他都市というのを調べており、今回、大阪府がすごく国よりも高い。先週なので。

(組合)

そう。だいぶ高くなった。

(市)

これで、改定前で言うと大阪市の方が高かった。

(組合)

そう。ちょっとだけ高かった。

(市)

今回の改定を人勧どおり府も市もやったとするならばだが、大阪府に負ける。

(組合)

4,000円ぐらい負ける。

(市)

4,800円ぐらい負ける。そこはどうなのかというのはありながらも、その他の近隣他都市、政令市の近隣、堺、神戸、京都というところについても、勧告で具体的なものはない。ただ、去年の感じを見ると、較差もだいたい国と同じ、去年も国と同じ上げ方をしているというので言うと、おそらく国と同じ上げ幅で上げてくるのではないかという想定ではある。堺、神戸、京都がもし国と同じくらい上げてきたらというので試算すると、まだ大阪市の方が高い。

(組合)

そう。神戸ぐらいがちょっとやばいかもしれない。

(市)

神戸で言うときりぎり。まだ下回る水準ではないというのもあるので、何か方針をお示しできているわけではないところではあるが、基本的には勧告、人事委員会の勧告というのを基本的には尊重する立場を取ってきているので、総務局の判断ではなかなか難しい。

(組合)

確かにこの府とか国並みにいけるなら値打ちあるが、たぶんそれ取っていったら回らない。たぶん、皆に。

(市)

そう。

(組合)

今でも 1,500 円しか回らない。

(市)

そう。大阪府はそもそも較差が 1.21 で、我々よりもちよっと今年は高いというのがありながら、原資を本当に 14,000 円、13,000 円、初任給に付いている。35 歳以上は 500 円。

(組合)

たぶんそう。府はそう。一律 500 円と言われてしまっている。府が計算しているのだろうが。

(市)

府は人事委員会が給料表を作っている。我々も原資、前にまいたら、それはいいと思う。人材確保というので、それは高い方がいいと思う。じゃあその分、やはり後ろが。今でも 1,500 円、最低限 1,500 円になるようにという調整をしているが、じゃあそこを 500 円とか、それはそれでどうなんだという話もあると思う。

(組合)

ある意味、全部回るくらいの額出してくてるんだろう。たぶんこれは。たぶんそういうことだと僕は思っている。

(市)

民間と比べても、民調の結果からしても、上回る水準にはなっている。政令市の中でも、他都市、改定分からないが、国並みに上がったとしても、そんなに見劣りするような形になるほどではない。昨年度、他都市よりも初任給を多めに上げているという部分もある。

(組合)

大阪府より下回るって、結構、今までなかったのではないかな。そうでもないかな。

(市)

去年上回った。

(組合)

そうか。去年たまたまか。そうか。それまで高かったのか。大阪府の方が。

(市)

府の方が高い。去年、改定率が高かったというのもあり、府よりも我々の方が初任給の上げ幅も全体的に大きかったので、去年上回ってよかったというか。今年、府も市も勧告どおりなのかどうかというのはあるが、来年度以降もこのあたり見ながら、どのくらい人が新採がちゃんと入ってくれるのかという部分も、そういったところも検証しながら、また来年度以降も考えていかないといけない課題ではある。

(組合)

給与課の所で言うと給料なのだろうが、それ以外の所も関係あるかもしれない。とは言え、高いに越したことはない、もちろん。

(市)

お金だけではないと思うが、やはり低いよりも高い方がいい。見劣りするような額になったらよくないのではないかという感覚はある。

(組合)

時間過ぎてしまった。中身、また細かい数字の部分があるので。

(市)

まだ、今ざっと見ていただいたところなので。

(組合)

一旦、その人勧どおりでいって、ある意味、初任給の所でフィックスされているから、機械的と言うと怒られるかもしれないが、ある程度機械的にいって、残る原資のところをこういう形で配分したというので、イレギュラーなところで言ったら、最後のこの4番のどこくらいかという感じ。100円どうするかという。

(市)

そう。そこは何がいいのかというのはもちろんあるかと思う。

(組合)

保育士のやつ出てくるのは後だったか。

(市)

保育士、また保育士給料表のところで。

(組合)

事務転任と事業担当主事の。

これ、現給保障の。

(市)

そう。おっしゃるとおり。行政職給料表適用の方。

(組合)

了解。じゃあ今日はこれをいただいて、また次回のところでも。

(市)

一旦、見ていただいて、またご意見とかあればまたお聞きできればと思っている。