

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20日（金曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

今回、2回目の事務折衝ということで、今回は行政を見ていただいて、今日は残りの給料表の方を見ていただいて、その後、非正規の方とメンバー入れ替えさせていただいて、非正規、主に会計年度のところのご説明と協議をさせていただきたいと思う。

それでは冒頭、中身に入る前に、給与改定の方針として、前回、事務折衝で方針がお示しできておらず、人勸を前提としてという話をさせていただいた。今回、市としての改定方針として、人勸どおりの実施というのを原則とさせていただきたいと考えている。月例給のプラスと、詳細はまた次の事務折衝になるが、期末勤勉についても、中身としては人勸どおりという形で実施したいと考えているので、詳細はまた中身、よろしくお願いします。今回、給料表の資料をお配りする。

お手元に資料を配らせていただいております、セットとしては、昨年度と同じようなセットになっている。技能労務職給料表の説明の文書があり、その後に、行政と同じだが技能労務職給料表の基幹号給と4分割の資料があり、最後に総括表がある。次に、令和5年度専門職給料表の作成についてというペーパーで、こちらでその他専門職の方の改定の中身と改定前後表をお付けしている。その後ろに再任用の束があり、最後に経過措置と現給保障の束があるというセットになっている。

早速だが、まず令和5年度技能労務職給料表の作成についてというところからご説明させていただきます。技能労務職給料表の本年の公民較差に基づく給与改定に関しては、この間の経過を踏まえ、行政職給料表との均衡を考慮した改定を行うこととし、改定手法についても、この間どおりではあるが、行政職給料表と同様としたいと考えている。なお、号給増設部分の取扱いについては、行政と同じく、8号給の部分、令和6年4月実施にはなるが、ここで併せてご説明する。具体的中身になるが、まず1級について、こちらについては行政の1、2級との均衡というふうにさせていただいております、初任給である基幹7号給のところについては、行政の高卒のところの初任給と同じく8,500円の引き上げとする。その後逓減をさせていくのだが、モデル昇給で40歳時点が、こちらで言うと基幹27号給になるので、こちらで定率の1.09とし、行政と同じく、スタートとゴールを決めて逓減をさせていくという同じ手法をとっている。この定率の1.09についても、考え方としては行政と同じで、原資の範囲内で定率をまず、どこが一番使い切れるか、余りすぎずに、1.08だったらもう少しいけるし、1.1だったら原資を超えてしまうというところで、原資から逆算をして定率を導き出している。この定率についても、行政が0.4だったところだが、動きとしては昨年度と同じような動きをしているが、やはり若年層に積んで、その分、若年層で原資を使った分、40歳以上が抑えられるみたいな作りにはなる。技能労務職の給料表の場合、人員の張り付

きの方が、良い悪い、是非は置いておいて、若年層がやはり少ないという実情があるので、その若年層のところで原資をあまり使っていない分、40代以上のところについても改定率としては高い改定率をあてることができる。原資としては使うことができるということになるので、行政よりも高い改定率になる。続いて2級の方だが、2級については行政の3級との均衡を考慮しているので、2級の基幹1号給については、1級の基幹22号給に対応するので、まずここを5,000円と決め、40歳時点の基幹27号給に対する部分が1.09というふうに決めた。そ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。それ以上については、すべて1.09で引っ張るという作りをしている。次、3級に行かせていただく。こちらは行政の4級との均衡という形になっており、こちらについては、基幹1号給以上についてはすべて、2級のモデル昇給で40歳以上や、こちらはすべて40代以上のところになるので、すべて一律で1.09の引き上げとしている。こちらは行政と同じく当初改定、ある意味人勧どおりの均衡した形でしており、技能労務職の方については、ペーパーの下の方にあるが、給料月額総額に対して行政の4級以下の平均改定率を乗じて最終的な改定原資としたとあり、説明が前後してしまっているが、1.09を出すときに、こちらで出した総額の範囲内ということで1.09を出しにしている。給料月額総額に対して行政の4級以下の改定率の1.16を掛けて、これでまず総額の原資を出し、ここの範囲内で改定という考え方をしている。続いて、こちらも行政と同じくだが、給料表の構造を維持するための調整として立上調整の方をしている。こちらも従来どおり、マイナスで行っており、立上調整後に残った原資を最終調整に使用するという、こちらもこれまでどおりであり、行政と同じ考え方をしている。技能労務職については、行政ほど改定率に開きがないところがあるので、そんなに立上調整が、行政では6点あってとかいろいろ多かったが、しなくても大丈夫だったという結果になっており、これも去年と近い形かなとは思っている。具体的には一つ目が、同一級内の昇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こと、新しい双山とかができないようにと調整をしている。具体的に申し上げますと、1級の基幹17、18、35、36、41から45、こちらにマイナス100円の調整を行っている。2級についても、基幹2号給から5号給、8号給、10号給から17号給、22号給から24号給、こちらに100円から900円のマイナスの調整を行っている。最後、3級については、基幹3号給にマイナス200円の調整を行っている。こちらが昇給カーブの調整になっている。次に昇格対応の維持調整ということで、昇格の際の間差額とかの調整をするために、2級の基幹1号給にマイナス600円、3級の基幹2号給にマイナス200円の調整をしている。今回の立上調整としては以上2点になる。まず当初改定を設定し、給料表の構造を維持するための立上調整をし、ここで残った原資については、給料表構造を維持しつつ次の順序で配分を行っている。配分の仕方についても、大きくは行政と同じような配分の仕方を考えている。まず①として、立上調整をマイナスで行っているの、そのマイナスの立上調整を行った基幹号給に対して給料表構造を維持する範囲内で復元を行っている。具体的には、1級の基幹15から19、基幹33から45に100円を配分している。2級は、基幹1号給から24号給にプラス100円からプラス

600 円までの配分を行っている。最後、3 級については、基幹 1 号給から 3 号給までにプラス 200 円を配分している。立上でマイナスであったところの復元というものをし、さらに残った原資については、今回改定額が 3,000 円未満の基幹号給というところがまだ出てくるので、この改定額がちょっと低いところについてはできる限りちょっと上げていきたいということで、改定額が 3,000 円未満の基幹号給に対して、3,000 円になるように配分をしていっている。具体的には、1 級の基幹 27 号給から 36 号給までに 100 円から 300 円を配分している。今、基幹のこのエクセルの表を見ていただくと、500 とかになっているが、これは 2 番と 3 番をまとめてこの欄に書いているので、2 番で書いている 100 から 300 以上の数字が入っているのだが、次で説明する③も合算した数字がここに入っているという理解をしていただけたらと思う。考え方として、まず全員が 3,000 円以上になるように、改定額 3,000 円以上になるように、まず②で配分した。次、③が、またここでもさらに残った原資をどう使うかというところだが、こちらについては、昨年度の交渉の中でも、できるだけ若い層に原資を使うべきではないかという指摘をいただいたと認識しており、昨年度、もともと 3 級に積んでいたところを、そこめくって 1 級に持っていくべきではないかという話をいただいた、そういった経過もあったので、そういった経過も踏まえて、できるだけ若いというか、級の低い、号給の低いところに配分できるようにというので持っていこうとした結果が③になっている。具体的には 1 級の基幹 27 から 35 のところにプラス 100 円から 200 円を積みにいっている。このあたりが 3,000 円から、少し 3,200 とか 3,100 とかになっている部分である。次が 2 級にはなるが、号給の低いところになっており、2 級の 3 号給から 9 号給まで、こちらについてもプラス 100 円を配分しにいっている。こういった形で、最終改定の原資の範囲内となるように調整を行った結果ということで、最終的な各級の改定原資は次のとおりということで、表の方に並べさせていただいている。またこの後出てくるが、再任用については行政と同じく各級の平均改定率で書いている。こうした結果で、最後に総括表が後ろの方に入っている。基幹の 4 分割の後ろに付いている。ここで 1、2、3 の下の方で、差し引きとあるところがマイナス 10 ということで、これで今もう原資は足りているし、100 円以上余っていないということで、原資を使い切っているという理解をしている。ざっとになったが、技能労務職給料表の方はこちらになっている。

詳細はまた、今日お渡ししたとこなので、お持ち帰りいただいてご検討いただく時間が必要かと思うので。

(組合)

また確認させてもらう。

(市)

一旦、次、順番に専門、再任用で行かせていただいてよいか。

(組合)

はい。

(市)

順に行かせていただいて、次に令和5年度専門職給料表の作成についてというペーパーを見ていただければと思う。こちらの方が研究、医1、医2、医3、保育士という形で書いており、こちらすべてだが、今回の人事委員会勧告の中でも行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本として改定となっているので、基本的な考え方としてはすべて行政との均衡を考慮した改定となっている。

まず研究職給料表だが、研究職給料表については、これまでどおりにはなるが、行政職給料表と対応する級、号給を持っているので、その対応する級、号給の行政の改定率を、当初改定率を持ってきている。この研究、医1、保育士については、行政と給与水準が違うので、額ではなくて率を持ってきているという、従来どおりの作り込み方をしている。行政の当初改定率を用いて算定をしており、具体的には1級のところで大卒初任給の1級15号給を、行政の大卒の1の27に対応させているという対応関係を持ちながら、1級、2級という形で、まず当初改定率を設定している。この原資の考え方だが、こちらも例年どおりではあるが、まず当初改定原資というものを設定し、行政の方も当初改定をした後に立上の調整をして、その後、余った原資を還元させてということで、当初に比べて最終の原資から膨らんでいくところがあるので、そこは行政と同じ程度の膨らませ方をしたいということで、研究についても、今ご説明した行政の当初改定率で出した当初改定原資に対して、行政の膨らんだ部分の膨らんだ率を掛けて研究の方も膨らませていくということで、原資の最終的な改定原資を算定している。この算定した最終の改定原資の範囲内で、次のページになるが、給料表の構造を維持するための立上調整を行っており、そういった結果、最終的な各級の改定率としては示しているとおりとなる。再任用については、同じく、これ以後同じだが、各級の平均改定率で改定を行っている。

次に、医療職給料表1についても、大きな考え方は研究と同じで、行政の対応している当初改定率を使い、対応するところで改定をさせていって、行政と同じく当初改定率は少し膨らませて、最終原資を確定させて、給料表の維持構造ができる範囲内で立上調整を行って、最終の改定率を出している。ここは同じである。

続いて、めくっていただいて、医療職給料表2になっている。こちらの医療職給料表2と3については、先ほども申し上げたが、こちらは行政の改定額を持ってきている。もともと行政職給料表をベースとして号給につなぎ合わせなどを行って作成されたという経過がある給料表でもあるので、基本的に各号給というのが行政職給料表と対応関係を持っているから、これまでどおりではあるが、行政職給料表と対応する級、号給を行政職給料表と同額の改定額で改定している。ただし、一部では対応号給がないところがあるので、最高号給の改定額を引っ張るというのを基本に考えている。こちらについては、行政の最終の改定額を

そのまま持ってきているので、先ほどみたいな原資を膨らませるとかいう考え方もないので、そのまま行政を持ってきて算定をした結果、お示ししたとおりという形になっている。

めくっていただいた医療職給料表3についても、基本的には同じ、先ほどの医2と同じ考え方で作成している。

ざっくりになってしまうが、次の保育士給料表については、こちらは行政職給料表との水準が異なるということがあるので、こちらについては行政職給料表と対応させた、対応する級、号給の当初改定率を持ってきている。同じく短卒のところ、対応させて、当初改定率を持ってきて、まず設定をして、ここでも同じく、研究、医1と同じく、行政の膨らんだ分で最終改定原資を膨らませて、まず算出して、最終的にその原資の範囲内で立上調整を行って、率を出しているという作りとしている。それ以降のページに付いているのが、具体的な給料表の改定前後表を後ろで、それぞれ給料表に対して付けている。上位号給で少し網掛けが入っているところが増設部分、令和6年4月1日実施のところになっている。一旦、ここまでが専門職給料表で、この後、再任用の経過措置のところまで一旦ざっと行かせていただけたらと思う。

次のペーパーの方が、再任用職員の給料月額の改定についてということで、この間ご説明したとおりではあるが、各給料表の各級の平均改定率を基本として算出しているという、この間どおりの考え方で出している。この間お示ししてきた平均改定率で、現行に対してあてて計算するところなる。それが行政、技労、研究、医1、医2、医3、保育士という形で付いている。

最後のペーパーになるが、こちらはこの間どおりではあるのだが、経過措置と現給保障の方の給料月額の改定を示したペーパーになる。

1つ目が、経過措置適用を受けている方の給与改定ということで、具体的には保育士給料表の切り替えにより、現在も経過措置を受けている方がいらっしゃるので、その方々の経過措置額というのは、もともとの切り替え前の基礎となっている起点というか、起点の給料月額を給与改定でも上げたり下げたりしてきているという経緯があるので、ここはやり方は同じで、起点のところ今回の各級の最高号給の改定率を掛けて改定するという考え方を持っている。めくっていただいた1枚目の別表1が、こちらが保育士給料表の各級の最高号給の改定の率を入れている。こちらが今年度、令和5年度の4月に遡った改定になるので、最高号給だが、今の最高号給。前の最高号給の数字を入れている。あくまでも令和5年4月1日時点に遡るとなるので、そちらの数字をそのまま入れている。2がいわゆる現給保障の方の改定についてだが、これもこの間、行政などでご説明しているとおりだが、現給保障の方の、その方が今いらっしゃる級、号給の改定率でその方が受けている給料月額を改定するという、こちらはこの間どおりのやり方にさせていただきたいと考えている。その具体的なものが、めくっていただいた別表2である。ここで、現給保障がいらっしゃるのが行政と研究なので、行政の各級、各号給の改定率を貼り付けていて、研究も各級、各号給の改定率を貼り付けている。何か新しい数字ではなく、そのまま貼っている。こちらを令和5年4月1日

実施で、すべてだが実施していきたいと考えている。ざっとになってしまったが、給料表の部分については以上となる。

(組合)

保育士給料表って、行政職のとの対応をさせて、初任給対応させてやっているが、長いからどうしてもお尻 1,500 円には届かない感じが。たぶんそこから逡減させていったらそうなるのかなという気はする。率持ってきて、初任給対応させて、そこから逡減させていつている。

(市)

1,500 円に届かない理由としては、そもそもの是非はあるかもしれないが、やはり水準が、元の額が低いということがある。

(組合)

そうか。率持ってきているからか。

(市)

そう。対応関係がどうこうというよりは、もう 40 代以上って全部 0.4 みたいな話になってくるので、行政に比べると、やはりちょっと金額が、ベースの金額が少し低いため、改定額が少し低く出るという出方かと思う。

(組合)

率を持ってくるとどうしてもそうなるか。そうか。逡減させて 0.4 で止めているから。

(市)

そう。対応関係というよりは、という感じ。

(組合)

そうか。そういうことか。

(市)

どうしてもプラスのときはそう出る。逆にマイナスのときは抑えられるというのがある。

(組合)

これあんまり、保育士のところで言ったら、40 歳はあまり関係ない感じになるのか。

(市)

関係なくはない。年齢で、行政の級、モデルの40歳の所と保育士のモデルで40歳というのを対応させているので、そこのそれ以降は全部0.4になるので。

(組合)

保育士のこの給料表で言ったらどこなのか、ぱっと分かるか。その40の。

(市)

1級で言うと、1の9が短卒初任給なので、そこは20歳みたいな形で設定しているので、89。2で言うと、2の53。3の33。4が17。

(組合)

分かりにくい。ここが、例えば行政職なんかで言ったら、1,500円になるところらへんかなみたいな感じがあるけど、保育士の場合はその違いがあまり分かりにくい。一律にならないのか。

(市)

結果、1級の上の方だったら、40歳だと結構高くなっていたりすると思う。そのあたりが、行政もそうだったと思うが、昇格対応がずれてはいけないので、1級でも結構調整をして、積みについたりする。なので、結果、なかつたりする。そんなに綺麗には。やはり昇格対応がずれるところの調整でずれていつている。低くなるようなことはあまりないのかなと。

(組合)

100円玉1枚2枚の話だが、例えば2のところで、さっき言った53が40ということで行くと、もうここから落ちて行って、その前も落ちていつているけど、この60から69は1,100円なんだけど、そこから次また上がって。

(市)

1,200円、1,300円。

(組合)

そう。1,300円になるので、少し違和感はあるなという気がする。100円玉1枚2枚の話なので、そんなにめちゃくちゃ違和感はないが。他もか。3、4もそんな感じ。4の一番最後1,600円。

(市)

4とかになると、もともとの額がだんだん高くなっていくので、それで改定額が上がっていくというのは、行政も係長の真ん中ぐらいが低くて、係長上になったら徐々に、100円とか200円だが上がっていつている。同じ動きかなとは思う。改定額というか、もともとの給料月額が高いので。

(組合)

そう。率掛けたら、定率にするとそうなる。

(市)

そう。その分、だんだん上の方がよく上がるという状況にはなる。

(組合)

また見ておく。

(市)

行政で1,500円にしたところなので、保育士では1,500円にはならない。

(組合)

去年もそんな感じだったか。

(市)

去年もやはりそう。行政までは届かない、どうしても。

(組合)

分かった。

(市)

見ていただいたところなので、おそらく見て、それですべてどうだという話ではないと思う。

(組合)

再任用は平均改定率か。

(市)

再任用は平均改定率。

(組合)

経過措置の方は、最高号給の改定率。

(市)

そう。保育士の経過措置は最高号給である。

(組合)

保育士の方の最高号給、号給増設する前の最高号給の改定率で、再任用の平均改定率は号給延長がされているところも含めない平均改定率。

(市)

平均改定率が号給延長のところがあっても人が0なので一緒。

(組合)

そういうことか。

(市)

実際、人の張り付きでなので。ただ、保育士の方は、その級、号給の改定率を持っているので、ちょっとずれてしまう。

(組合)

そういうことか。分かった。これはこれで一回持って帰らせていただきたいと思います。

(市)

一旦ちょっと、次のところでさせていただいて、またご意見あったらいただけたらと思う。非正規のラインと入れ替えさせていただいて、非正規と会計年度のところのご説明をさせていただく。