

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25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（前半）

（市）

3回目の事務折衝ということでよろしく願います。この間、給料表の関係を中心にご説明、協議させていただいており、前回、前々回とお示しした給料表等の中でご指摘やご質問事項等があれば、先にお伺いできたらと思うがどうか。

（組合）

特段、大丈夫。

（市）

では、残っている期末勤勉手当に入らせていただく。本日は給料表以外の期末勤勉手当の部分と初任給調整手当の部分と会計年度任用職員の部分で、今回は行政職だけお示ししたと思うが、その他の技能労務職、専門職の前回お示ししたものを踏まえたものを今日ご説明できたらと思っている。そこを給与課から説明させていただき、その後メンバーを入れ替えて評価の関係。評価の関係で、前回も少しお話しした勤勉の細かい影響額についてのご説明をメンバーを入れ替えて、人事が入ってお話させていただきたいと思っている。

まず資料をお配りする。基本的には例年ベースの作りになっている資料が1枚目に付けさせていただいている。こちらの方から順に説明させていただくと、期末手当及び勤勉手当の支給月数についてということで、大きく言うと人事委員会の勧告どおり実施したいと考えている。1の支給月数の所で、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員の欄だが、こちらについても人勧どおり、今年度、令和5年度については12月期の期末手当と勤勉手当をそれぞれ0.05月分ずつ引き上げ、合計で0.1月分引き上げて、年間で言うと4.4月から4.5月になるように引き上げを実施したいと考えている。令和6年度以降については、こちらを均等に配分し、6月と12月に均等に配分し、なおかつ期末と勤勉それぞれ上げるということで、0.025月分ずつ期末、勤勉、6月、12月という形で均等に引き上げを実施し、こちらでも年間で言うと4.5月ということで実施したいと考えている。(2)の再任用職員の部分だが、こちらについても人勧どおりにはなるが、年間で言うと0.05月分となっているので、令和5年度は12月の期末と勤勉を0.025月分ずつ引き上げ、令和6年度については6月、12月の期末、勤勉をそれぞれ0.0125月分ずつ引き上げ、年間で言うと0.05月分の引き上げで2.35月分に引き上げを実施したいと考えている。次に会計年度任用職員の部分の説明をさせていただく。

続いて(3)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

月分引き上げて年間 2.6 月に改定し、今年度については 12 月期の期末手当を 0.1 月引き上げて、来年度、令和 6 年度以降については勤勉手当の支給に伴い、期末手当、勤勉手当ともに本務職員と同様にする。

続いて裏面の方に移らせていただく。こちらの方に勤勉手当の詳細ということで書かせていただいている。こちら(1)の方が再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員ということで、大きな枠組みは何も変わっていない。 $2\alpha + 6f$ 、 $\alpha + 4f$ は変わっておらず、その勤勉の所が前のページでもあったが、12 月は 0.05 月引き上げ、6 年度以降については 0.025 月ずつ引き上げという形にしている。これはすべての区分について同様である。別途、評価の方で少し触れさせていただいたが、令和 6 年度以降については 5 区分の B の区分がなくなるので、そちらは消している。再任用職員についても枠組みは変わっておらず、勤勉手当の月数の部分だけプラスをしている。

(3) 会計年度任用職員については、現行勤勉手当の支給がないため、令和 5 年 12 月期の欄はバーにしておき、令和 6 年 6 月以降については、8 月の会計年度の勤勉手当の交渉の際にもお伝えしていたのだが、相対評価結果がない本務職員の取扱いと同様、第 3 区分相当として支給を行うことになるため、記載の月数になっている。ただし、懲戒処分等があった場合は本務職員の取扱いと同様、第 5 区分相当として支給を行うこととなる。以上。

こちらの実施時期だが、令和 5 年度分については令和 5 年 12 月期の期末勤勉手当から、令和 6 年度以降分については令和 6 年 6 月期の期末勤勉手当から適用していきたいと考えている。

期末勤勉手当について説明させていただくと、次のペーパー、勤勉手当の支給月数についてという具体的な数字を示した資料があるかと思う。こちらについては、算定方法については従来どおり、先ほどお示した $2\alpha + 6f$ や、そのあたりは変わっていないが、算定の基礎となる人員構成や基礎額については令和 5 年 6 月時点の、今の最新のものを使っている。最新のものを使って、支給月数も置き換えて再計算しているというのが、この令和 5 年 12 月期の計算になる。再任用以外の職員についても原資を 1.050 月として計算しており、再任用の方については 0.500 月ということで再計算している。続いて裏面にいっていただいて、こちらに令和 6 年度以降の分を書かせていただいている。こちらの方の原資月数については、先ほどご説明したとおりの 1.025 月や、再任用職員が 0.4875 月という原資月数になっており、具体の計算については評価の給与反映の見直しについて、その見直しの内容を反映して算定したものになっているので、この後の評価部分で詳細のこの考え方というか、現行の割合だったらこう、今回の評価で見直しがあったので今回こういう形になっているという、詳細な説明はそちらの方でさせていただきたいと思っている。ここで書いているのは、評価の見直しを実施した後の数字で書かせていただいている。

2 勤勉手当の支給総額を超える場合の調整ということで、ここも例年どおりだが、こちらの一定固定月数で計算したものが条例上の総額を超えている場合には、超えないような調整を実施するという事でさせていただいている。最後、その他の所もこれまでどおりだが、原資月数の改定やそういったこと

があれば、支給月数についてはまた、来年度になるが再計算するということにしている。こちらが今年度の人事委員会勧告に伴う期末手当及び勤勉手当の改定の部分になる。

(組合)

そのままと言えばそのままなので、特に。令和6年度以降の分はまた後でという感じか。人事評価のとこと合わせて。

(市)

そうである。2枚目のペーパーのこの具体の数字の出し方というか、今回の評価の見直しがなかったらこうだったけど、見直ししたからこうなったというのは、評価の方で話をさせていただきたいと思う。

特にないということなので、進めさせていただく。次の資料が、初任給調整手当の改定についてということで、こちらについても国の方でも触れられており、本市の人事委員会勧告の方でも勧告が出されていた。こちらについては、支給上限を500円引き上げたいと思っている。この500円という金額については、今、初任給調整手当の方が国の区分の割合にぴったり合わせている感じになっているので、今回に関しても上限額も国に合わせていきたいと思っているし、初任給調整手当なので年数の期間に応じた区分ごとの金額というものがあるが、これ以降のそれぞれの期間に応じた手当額についても、現行の国の初任給調整手当との対応に準じて改定していきたいと考えている。こちらでも月例給になるので、給料表と同じく令和5年4月1日に遡って適用していきたいと考えている。

続いて会計年度任用職員の改定になる。今お示しさせてもらっている給料表をベースに作成している。前回のもとの基本的に資料の内容の建付けとしては一緒である。前回お配りしたのは、事務職員、技術職員だけだったものを行政職のその他の職種、あと行政職以外の給料表というものを追加させていただいたものに修正した。内容としては、実施時期とかも変わっておらず、資料の建付けとかは何も変わっていない。最終、こちらの方に修正して、これで最後の本交渉のときには、これで提案という形でさせてもらおうと思っている。何かこの件について。

(組合)

これはもうほぼ機械的。前回貰った、いわゆる他の研究職含めた給料表の所に準じてそのまま、いわゆる初任給のとこと、これは率を持ってきているのか。

(市)

38.75時間なので、それを30時間に割り戻しているだけ。

(組合)

一個一個確認はできないので、これで。何かこの会計年度任用職員のそれぞれの職のいわゆる最高号給の所って、何かまとまった資料はあるのか。行政職で言うと、1A であれば1級 11 号給が初任給基準、1級 27 号給が最高号給。この他の職種はどこか規則などに記載があるのか。

(市)

要綱の別表に載っている。今ちょっと手元に持ってきていない。

(組合)

今じゃなくていい。要は確認するときに。

(市)

どこを見たら分かりやすいか。

(組合)

そう。それだけの話。

(市)

要綱の別表 1 と別表 2 である。

(組合)

分かった。

(市)

では、給与改定については、こちらの方からお示しする内容としては以上となる。

(組合)

では、これで。

(市)

メンバーを入れ替えて、次、評価の方で勤勉中心に話をさせていただきたいと思う。