

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和5年11月8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

（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、年末手当とあわせて折衝を重ねてきたところである。給与改定、人事考課制度及び給与反映の改正の実施時期や、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する部分、並びに人事考課制度及び給与反映の改正に関する部分について、具体的な実施内容の提案をさせていただきたいと考えている。内容については、担当の課長からご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0.95%を解消するための行政職給料表の引き上げを令和5年4月1日に遡及して実施する。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。なお、号給増設部分の改定については、実施日と同じく令和6年4月1日とする。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、要点を申し上げますと、行政職給料表については、今年度の公民較差は3,782円なので、管理職手当及び地域手当へのはね返し分を除いた3,175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7,500円、高校卒初任給を8,500円引き上げ、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し、40歳台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、改定率なので、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1.16%を用いて改定を行うこととなる。初号付近を8,500円引き上げ、行政職給料表と同様に、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し、40歳台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は、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なのでご確認いただきたい。会計年度任用職員にかかる給与改定の実施時期について、12月期の期末手当の支給対象となる会計年度任用職員については、常勤職員の給与の改定の実施時期と同様に取り扱うこととする。本年度については、令和5年

4月1日に遡及して実施することとなる。ただし、12月期の期末手当の支給対象とならない職員については、令和5年12月1日から実施する。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、国において給与水準を引き上げるための方策がとられていること、他の給料表の改定状況等や人材確保の観点から、他都市の状況も十分考慮して対処する必要があるという人事委員会からの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0.95%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4,327円、教育職給料表(2)では3,194円、教育職給料表(3)では2,888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7,500円引き上げ、30歳台の職員に適用される級及び号給まで改定率を低減させ、30歳台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の期末勤勉手当については、年間で0.1月分を引き上げて4.5月分に改定し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分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月分引き上げて2.35月分に改定し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.0125月分均等に引き上げることとする。会計年度任用職員については、期末手当を年間で0.1月分引き上げて2.6月分に改定し、本年度については12月期を0.1月分引き上げ、来年度以降については、勤勉手当の支給に伴い、期末、勤勉手当ともに本務職員と同様となる。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お受けした後、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く。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だが、期末手当は1.25月分とする。勤勉手当については原資を1.05月分とした上で、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月分プラス割増支給、第4区分の職員には0.988月分、第5区分のうちBの職員には0.975月分、Cの職員には0.938月分、Dの職員には0.900月分を支給する。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日の級と勤勉手当支給日である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だが、期末手当は0.700月分とする。勤勉手当は原資を0.500月分とした上で、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0.500月分プラス割増支給、第3区分の職員には0.500月分、第4区分の職員には0.473月分、第5区分のうちBの職員には0.467月分、Cの職員には0.459月分、Dの職員には0.451月分を支給する。割増支給の配分についてだが、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1.35月分とする。次に支給日についてだが、12月8日金曜日とする。なお、期末勤勉手当の配分は以上のおりだが、具体的な勤勉手当については別紙のとおり、あらかじ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場合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。その他の諸手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を国と同様に引き上げる改定を、令和5年4月1日に遡及して実施する。ここまでの人事委員会勧告実施に伴う給与改定の内容だが、これらに伴う差額支給は12月18日の給与支給日に行いたい。

続いて人事考課制度及び給与反映の改正についてだが、これまでの職員アンケートの結果、人事委員会からの意見等を踏まえ、人事評価制度の目的である職員の資質、能力及び職務意欲の向上をより一層図る制度とするため、別紙、人事考課制度及び給与反映の改定についてのとおり改正する。まず1、人事考課制度についてだが、(1)相対評価の割合については、分布の割合を固定化した現行の制度の見直しを行うこととする。改正後としては、第1、第2、第4、第5区分については現行の割合を上限として各区分の割合を任命権者において別に定めることとし、第3区分については他の区分に属さない者とする。当面の運用として、第1区分、第2区分については現行と同様の割合とし、第4区分については評語がBで絶対評価が3.0点未満の者、第5区分については評語がC、Dの者とする。(2)絶対評価の手法については現行どおりで変更はない。次に2、給与反映についてだが、(1)昇給、(2)勤勉手当いずれもだが、相対評価の割合を変更することに伴い、第5区分で評語がBという場合がなくなるため、第5区分の反映方法についてBの区分を削除している。なお、勤勉手当にかかる割増支給の考え方については現行と変わらない。最後に3、実施時期についてだが、人事考課制度については令和5年度から、給与反映については令和6年度の昇給及び期末勤勉手当から実施することとし、今後速やかに条例改正に向けた手続きを行ってまいりたい。

以上、人事委員会勧告の実施及び年内の清算並びに人事考課制度及び給与反映の改正を実施するにあたって、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を申し上げた。冒頭で述べたとおり、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お願いする。

(組合)

ただ今、2023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。その際、市側は勧告内容及び国や他都市の状況等を慎重に検討するとの回答に留まり、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1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、まず指摘しておきたいと思う。その上で市側回答についてだが、人事委員会勧告に基づき、給料表等を2023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で4.50月分として、本年度12月期より引き上げることが示された。また、12月18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、今回の給与改定については、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ものの、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。また、会計年度任用職員について、期末手当支給対象者のみではあるが、4月に遡及して引き上げ改定としたことは、正規職員との均衡を確保する観点からも当然のこととして受け止める。さらに一時金について、0.10月分を期末手当で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。また、給料表の改正とあわせて人事評価制度の見直しが示された。一昨年の確定交渉において、生涯賃金への影響を考慮した改正が行われてきたが、引き続き、絶対評価点と相対評価区分の不整合が解消されていなかったことから、さらなる制度改善を求めてきたところである。今回示された内容は、不整合を一定解消するものとなっているが、市労連としてこの間指摘しているとおり、相対評価そのものが公務に馴染む制度ではなく、相対評価の給与反映については引き続き、廃止を求める立場であることを改めて表明しておきたいと思う。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並びに人事評価制度に関する事項について、本日は示された内容は満足のいくものとは言い難い点もあるが、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関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決に向け、誠意ある交渉、協議を行うことを求めておきたいと思う。

(市)

賃金確定要求においては、これらの項目以外にも勤務労働条件に関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と考えているのでよろしく願います。