

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和4年10月25日（火曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

それでは、最初の事務折衝ということで、本日は人事委員会勧告の公民較差に基づく給料表の改定の話を見せていただければと思う。まず日程感については例年どおりの日程と考えていて、11月の頭を目途に前半の給与改定のところをまず優先的にさせていただいて、その後後半として要求書でいただいている具体的な内容のところをさせていただくという、例年どおりの流れでさせていただきたい。

それではまず、具体的な中身に入る前に、要求いただいている内容のうち、給与課の本給部分の項目の確認をさせていただきたい。要求書のうち、賃金関係要求の、1項目目、2項目目、4項目目と5項目目の(1)、こちらが給与課の本給部分になる。続いて6項目目の給料表の部分、こちらの(1)、(2)、(4)、(5)。教員を除く部分が給与課本給部分になる。続いて7項目目の、格付昇格昇給基準等のところ、こちらの(4)が給与課の本給部分になる。続いて8項目目の一時金の部分、こちらも、給与課の本給部分になる。9項目目10項目目の評価の部分であるが、こちらは人事と給与両方で対応させていただく部分となる。続いて諸手当11項目目の諸手当の部分のうち、(6)の初任給調整手当の部分、給与課の本給部分になる。続いて12項目目、こちらの55歳以上の昇給停止の部分も給与課本給部分である。13項目目の定年引き上げの部分も、給料課の本給部分になる。14項目目も給与課の本給部分になる。続いて労働条件関係要求の1項目目については、職員の賃金の話もいただいているので、やや総論的な話になるかもしれないが、人事グループと給与グループでお答えさせていただく部分かと思っている。続いて6項目目の定年引き上げ、高齢層職員の処遇改善のところの、(6)、(8)、(9)は給与課の本給部分となる。項目としては以上となる。給料表とボーナス、公民較差以外の部分については、また後半戦の方でさせていただければと思っている。

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。資料の方お配りさせていただく。給料表関係の資料を今お手元にお配りさせていただいて、日程的にご検討いただく時間も必要であるかと思うので現時点でお渡しできる給料表について、すべてお渡ししている。具体的には技能労務職給料表以外の行政と専門、再任用、経過措置を含めた給料表をお渡ししている。まず具体的には、一枚目の「令和4年度給与改定について」というところがある。まず本年度の人勧の概要をご説明させていただいて、次に今年度の給与改定について、その改定原資についてご説明をさせていただき、そういったところを踏まえて次のページからの行政職給料表の具体的な作成方法についてご説明をしたいと思っている。それでは1枚目の、「令和4年度給与改定について」の資料をご覧くださいと、まず1項目目で「令和4年大阪市人事委員会勧告」としている。人事委員会は民間との比較を行

っている行政職給料表適用の職員の給与における令和4年4月の公民較差7,564円、1.93%に基づく給与改定として、給料の引き上げ改定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、役職段階が下位である係員級（主務を除く）及び係長級においては、本市職員の民間の給与水準を下回る傾向が見られることや国家公務員においても大卒程度の初任給を3,000円、高卒者の初任給を4,000円引き上げる人事院勧告が出されている状況を、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」とされている。まず「大卒初任給を6,000円、高卒初任給を7,000円引き上げ、主に30歳台半ばまでの職員に対して適用される級及び号給については、給料月額を平均改定率以上で重点的に配分。初任給の引き上げ後も現行の給料表の構造を維持することを前提として、昇格時の号給対応とのバランスを考慮しつつ、下位の号給から上位号給に向けて改定率を逡減させ、30歳台半ばの職員に対して適用される級及び号給については、平均改定率程度の改定。30歳台半ばより上の職員に対して適用される級及び号給に対しては、定率を基本としつつ、前後の級のバランスを考慮して、現行の給料表の構造が維持される範囲内で改定」とされている。2項目目で今年度の給与改定についてご説明させていただく。本年の給与改定については、人事委員会の意見を踏まえ、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り扱いとしたい。管理職手当についてはこれまでの手法のとおり、給料月額と管理職手当の平均改定率を現行手当額に乗じたところ、比較給与に対して173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201円の引き上げとなり、残り7,363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7,363円から、地域手当のはね返し分を除いた残額の6,347円を給料月額の改定額とし、この額を除いた残額の1,016円を地域手当のはね返し分の改定額としている。これらの説明を表にすると、次のとおりとなる。こちらの方でまず管理職手当の改定額ということで、2.02%の改定を行っているが、局長級については、条例上定められている25%の上限を超えるため、1,000円マイナスして補正を行っている。次にその下の原資表であるが、ただいまご説明させていただいたとおり、今年度については給料月額を6,347円、改定率2.01%を平均改定率として改定を行いたいと考えている。手法については、この間行っているものと同じである。次の「給料表について」とあるが、現給保障の適用を受ける職員については、その現給保障額を受ける級・号給の改定率で改定を行うこととしている。

次に具体的な中身について、こちらも例年どおりであるが、基本的には行政職給料表の作り込みをさせていただいて、その他の給料表というものが今年度の人勤でもそうであるが、行政職給料表に連動した形で行政職給料表を踏まえて作っているの、一旦今から行政職給料表の作りこみについてご説明をさせていただきたいと思っている。先ほど初任給の引

き上げだとか、30歳台半ばまでを平均改定率以上、30歳台半ばで平均改定率、30歳台半ば以上を定率といった人事委員会勧告の内容をご説明させていただいたところであるが、給料表の仕組みが複雑や専門的な部分があり、様々な昇格の対応や構造を維持していく上で、この間もご説明しているとおりであるが、色々とチェックしていかないといけない項目、部分があるので、そういったものをこちらの資料で整理をしている。「令和4年度行政職給料表の作成について」というところで、今年度の改定手法というところをご説明させていただく。まず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、改定額を算出し、当初改定額というものを設定している。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、まず基幹号給に対して改定額の設定を行っている。具体的な内容に入らせていただくが、まず1級として、高卒の初任給に当たる基幹1号給から3号給までについては、7,000円の引き上げ。次の基幹4号給から6号給までを、改定率を0.31%ずつ逓減させている。こちらが大卒の初任給である基幹7号給と暫定措置の初任給の基幹8号給を6,000円引き上げているので、この7,000円と6,000円をつなぐために、徐々に徐々に率を落とすための率というのが、この0.31%である。大卒初任給を6,000円引き上げ、次の基幹9号給から19号給までを、0.13%ずつ逓減をさせ、大卒のモデル昇給で35歳時点で適用される基幹20号給で、平均改定率である2.01%の引き上げとしている。ここも2.01%と、6,000円をつなぐところを、滑らかに徐々に徐々に落としていくための改定率が0.13%ずつということである。それ以上の大卒のモデル昇給で36歳時点で適用される基幹21号給以上については、定率である1.84%に引き上げとしている。2級以降についても、大きな考え方は1級でご説明したものと同じであるが、2級については、昇格時の昇格対応とのバランスを考慮して、大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6,000円引き上げて、次の基幹3号給から14号給までを改定率0.12%ずつ逓減をさせ、大卒のモデル昇給で35歳に適用される基幹15号給で、平均改定率である2.01%としている。36歳時点以上に適用される基幹16号級以上については、定率の1.84%の引き上げとしている。3級についても、昇格時の昇格対応とのバランスを考慮して、基幹1号給は、2級の基幹8号給に対応するため6,000円の引き上げとして、次の基幹2号給から8号給までを、改定率0.09%ずつ逓減をさせ、大卒のモデル昇給で35歳時点で適用される基幹9号給で、平均改定率である2.01%の引き上げとしている。次に36歳以上については、定率の1.84%で、改定をしている。次に4級について、こちらも同様であるが、昇格時の昇格対応とのバランスを考慮し、基幹1号給は3級の基幹7号給までに対応するため、5,700円の引き上げとし、次の基幹2号給及び基幹3号給まで改定率を0.05%ずつ逓減させ、大卒モデル昇給で35歳時点で適用される基幹4号給で平均改定率である2.01%に引き上げとしている。大卒のモデル昇給で、36歳時点で適用される基幹5号給以上は定率である1.84%の引き上げとしている。次、5級から8級については、すべてが36歳時点以上に適用される基幹号給のため、すべて1.84%の引き上げをしている。ここまでが人事委員会勧告の内容に沿って、当初改定額として作成をした内容とな

る。この後に、この間の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、これを立ち上げ調整と呼んでこの間もご説明させていただいてきているが、その具体的な立ち上げ調整の内容としては次の6点となる。立ち上げ調整として、まず同一級内の改定額の上下関係ということで、マイナス改定時に、上位号給に向けて改定額のマイナスを上昇させるというルールがあるが、今年度がプラス改定のため、調整は不要となっている。次に二つ目として、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こととしている。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幾つかの調整を行っている。こちらが、間差額が一定であれば、まっすぐ上がっていくのだが、実際給料表はカーブしているかと思うが、このカーブが、急なところもあればなだらかなところもあって、それが改定ごとによって変わっていきってしまうと、今年度の人は急なところでもよく上がったのに、改定によってなだらかになって、来年度同じところにあたっている人があまり上がらないとかになるとすごく今年度と来年度でたまたまそういう差でメリットデメリットというか有利不利が生まれてはいけないので、この基本的には給与カーブを維持することが大事かなと思っている。これもこの間交渉でもご説明させていただいているとおりであるが、そういった内容で給与カーブを維持するためにいくつかの調整を行っているのが二つ目である。三つ目が昇格対応先との級間の号給間差額の維持調整ということで、昇格前号給の間差額より、昇格後の間差額を大きくすることが原則的な考え方と思う。4級までについては、35歳時点で適用される基幹号給まで改定率を逡減させていくこととなっているので、段々年齢が上がることによって率が下がっていているので、段々間差額を大きくするというのは、今回の勧告に沿うと調整は困難であるというふうに考えている。5級以上については、定率の改定であるので、みんな一律で上がるので特に調整は不要である。四つ目が、改定前後の号給間差額の維持調整ということで、こちらも改定前の間差額よりも改定後の間差額を大きくするというのが原則かと思うが、こちらも同じように初任給から35歳に向かって段々と改定率が下がっていているので、その中で間差額を大きくするというのは困難であると考えている。5級以上については、同じく定率であるので、特段調整は不要である。五つ目として、昇格対応における改定額の級間調整ということで、こちらもマイナス改定の際のルールであるが、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マイナスを大きくするというようにしているが、こちらも今回プラス改定であるので特段調整は行っていない。最後六つ目として、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としている。こちらも仮に昇格対応が変わってしまうと、今年度、2級から仮に3級に飛びついたところで、来年度の人が上に飛びついてしまうと、1年遅れて昇格した人が上にいってしまったり、そうなってしまうとやはり良くないというがあるので、現行の昇格対応というのは変更しないように調整を行っている。そのための昇給を1級だとか必要なところに対して行っている。こういった給料表の構造を維持するためのいくつかのルールどおりの調整を行って、残った原資の配分については、給料表の構造を維持しながら、次の順序で配分を行っている。ただいまご説明させていただ

た、立ち上げ調整において、マイナスの調整を行った基幹号給に対して、給料表の構造を維持する範囲内で復元を行っている。二つ目として、今回定年引き上げによる給料月額7割措置との関係から、現在基幹の間差額が100円というところがあるので、基幹の間差額を800円以上に、4分割した時の間差を200円以上にするために、基幹の間差が400円の号給である1級の基幹20号給から23号給までについて、間差額が各級の中で最も小さい1,000円になるように、基幹21から23までに、原資を配分している。仮に間差額が100円になってしまうと、定年引上げに伴う7割措置をしたときに号給が違うのに同じ額というのが、理屈上起こり得るので、やはりそれはよくないというところがあるので、間差額を200円以上にするための調整を行っている。3点目として、改定額が5,500円未満の基幹号給に対して5,500円になるように配分をしている。特に若年層の部分であるが、改定額が5,500円に満たない部分について5,500円になるように、残った原資を配分して1級2級3級に対して配分を行っている。先ほども少し触れたが、給料月額が現給保障の適用を受けている職員については、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という従来どおりのルールをさせていただこうと考えている。こ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下の表のような形になっていて、最終的な各級の平均改定率については、その次の表にお示しをしている。こちらで1級の上から、高卒・短卒・大卒・大卒暫定措置であるが、高卒であれば7,000円上がって、改定率でいうと4.76%、短大卒であれば6,200円上がって、改定率3.95%、大卒であれば6,000円上がって改定率が3.54%、大卒暫定措置の方についても6,000円上がって改定率が3.37%。次2級、3級、4級、5級と順番に改定率をお示ししている。なお、再任用職員についても、この間どおりであるが、各級の平均改定率に基づき改定を実施したいと考えている。こちらが行政職給料表の作り込みの説明になっていて、次に資料の説明となるが、次の資料の方で、総括表というものを付けている。先ほどご説明した、人事委員会勧告どおりのものというのが①番の当初改定総括表となっていて、ここに2番で立ち上げ調整を踏まえたものが②番になって、最終的に余った原資の配分であるとかを行ったのが③番になっている。最終的に現給保障も込みのものが④番のところになっていて、④番で見ていただくと、改定率は、2.01%。一番下の方で、差し引きでマイナス76円となっているかと思うが、こちらの方が、原資の範囲内ですべて使い切っていると、100円に満たない状況だと。これがプラスになっていると原資が足りていないということになるし、100円を超えているとどこか1人のところに100円積めるという状況になるので、今がちょうど原資が使いきれているという資料になる。その次の資料が、先ほどご説明した基幹号級ごとの資料と、最終的にその基幹号給を4分割した資料となっている。

(組合)

今説明を受けたが、久しぶりの大きな改定なので。

(市)

そうである。

(組合)

ただ、我々からしたら、申し入れのときにも言ったが、7,000円6,000円上がってもまだまだ大阪市の給料は民間に比べたら低いので。ここを大きく引き上げないと人材確保の困難な状態は改善されないのではないかなというのと、再任用のところも今回改定ということであるが、大阪市の再任用のところは異様に低いので、そこを大幅な引き上げをお願いしたが、平均改定率に留まったというところでは残念だなと。前に定年引き上げのとき紹介したが、よそのところでは来年度から、北九州は1万円引き上げるということでは言っていたので。ましてや定年引き上げになって、7割相当と今の再任用のそれより低い層が同じ職場に混在するというのはなかなかコミュニケーションも辛いのかなというところでは再任用のところではせめて7割程度まで引き上げるべきではなかったかなと思う。まあ専門職のところはこれからというところなので、あれだが、保育士、幼稚園教員のところをぜひとも改定率のところは、ケア労働者処遇改善の分を含めた、この10月から、実際に国から来ているわけだからその分を使ってきちんと、ケア労働者しっかりと引き上げをしていただきたい。

書記長も言われたが、初任給のところはやはりもうちょっと、手厚くしてもいいのではないかなと思っていて、やはり高卒1級11号給、大卒1級27号給、7,000円と6,000円であるが、まあそれは増えないより増えた方がいいのであるが、やはり私も高卒で入ってきたが、まあ他の民間に比べて当時もう20年以上前であるが、当時は何と言うのか、いわゆる、勝ち組負け組なんて言われていたから、公務員入ってよかったねなんて言われたが、今、民間と比べて、確かに公務員っていい面ももちろんあると思うが、公務を選んで入っている人が実際に入って、いざ給料もらって、他の民間の同年代の人と比べて時に、やはり少ないと感じている職員も結構いると聞いている。思ったより少なかったなと、特に大卒なんか。やはりそれで、前の申し入れのときにも言ったが、他都市に転職考えるということがやはりもう現実的に起きてきているというのは、今私は大阪市としてやはりその若年層、どれだけきちんと大阪市が考えているか、将来的にも頑張っこのまま働いていってもらっていいのを見せるのがもちろん給料だけではないが給料は間違いなくその一つなので。もちろん人事委員会勧告の数字どおりであるが。もう少し手厚くしても、原資が限られている中であるからあれであるが、よかったのではないかと個人的には思う。今ちょっと資料見ただけでは、なかなかあれだが間差額が昔から言われているように、給料カーブのところでもうまいこと渡っていかないと間差額がどんどんどんどん小さくなって、言えば、昇給がなかなかないような給料カーブであるが、それもどんどん緩やかになってきたのはもう間違いないのだが、やはりなかなかある程度年数経った人の中でモチベーションが上がっていかないというものもあるからそこら辺のことも踏まえて、将来設計がどうなっていくのかっていうのはちょっとみんな不安に思っているとこだろうなと思っている。再任用のやつは。

(市)

再任用については、今から専門職のところさせていただいて、そのあと再任用っていう形にさせていただきたいと考えている。初任給のところについても、どこの初任給を見るのかというのが、いろんな調査もあるかと思うので、そちらも独自でお調べとかされているのだと思うが、我々としては人事委員会の方で調べている民間の調査というものを踏まえると、今回で言うと人事委員会の勧告の資料、民間調査の方の15表の方にもあるが、その民間の大卒だとか、高卒の金額というのは今回の改定で超えてくるとは思っているので、すごく低いとはまず、そういうふうには思っていないというのはある。

(組合)

他都市はどうだろうか。

(市)

他都市と比べても、今回大阪市で言うと、今の案でいくと大卒で6,000円。まず大卒の方で比べると、近隣で言うと大阪府の方が、勧告どおりになるかどうかっていうのはちょっとわからないが、大阪府の方が3,000円と言われている勧告の中で、大卒。それを踏まえると、地域手当込みにすると大阪市の方が高い。

(組合)

地域手当16%入れて、大阪府と比べたら大阪市の方が高いということか。

(市)

大阪市の方が高いし、近隣の政令市で言うと、京都市は改定なしであるので、堺市・神戸市というのが勧告を見るだけでは、ちょっといくら上がるかというのがわからないが、仮に国と同じ3,000円ぐらい上がったとして、試算をしても、京都市・堺市・神戸市・大阪府と比べても、大阪市の方が高い水準になっている。今回で、であるのでおっしゃっていただきたみたいに、お金だけじゃないっていうところあるとは思いますが、初任給の水準でいうと、決して他都市と比べて低い水準ではないのかなと思っている。

(組合)

京都市・堺市とあともう一つどこであったか。

(市)

神戸市である。高卒の方についても一定見ていて、今回大阪府は7,000円の引き上げということで、大阪府の方が4,000円の引き上げとなっていたが、仮に、これが人勧どおりにな

ったとしても大阪市の方が大阪府よりも高い水準になるし、堺市・神戸市が仮に国と同じ4,000円だとしたらということになるが、なった場合にも、そこで比べても大阪市の方が決してすごく低い水準とはならない。お金だけではないと思うが、純粹にそこだけを見れば、すごく大阪市の初任給が落ち込んでいるとか、そういったことはないと思っている。

(組合)

政令指定都市でラスパイレスは大阪市が最下位。

(市)

そうである。

(組合)

その上は。浜松とか。

(市)

新潟あたりかと。

(組合)

そこが結構差があったような、大阪市と。

(市)

そうである。2ポイントぐらいの差が。

(組合)

今回の給与改定で、そこがだいぶなんていうのか、他の政令指定都市と縮まる可能性が高い。

(市)

人員構成もあるので、一概に単純に計算できないが、すごくざっくりやると、この今回の公民較差の差分っているのが、埋まってもおかしくない差分になる。大阪市が今回2%近くあって、他都市というのは、0.5もなくて0.3とかなので、そこで大阪市のラスが、他都市に比べて上がる傾向にはなると思う。理論的な話にはなるが、実際の人員構成の関係で単純にそうなるかどうかはあるが、おそらくそうなるのではないかなという推測は立てられる。

(組合)

ずっと最下位に甘んじてきているので、せめて一つぐらいは上がりたいというのはある。

(市)

ちょっとそれどうなるかというのはあるが、今回大阪市が高いので、他都市は大体 1,000 円もない。少なくとも上がる方にはなるはずだというふうには思っている。今ご説明して見ていただいたところなので、もちろんここで全てというわけにはいかないと思うので、またお持ち帰りいただいて、見ていただいて、また改めてご意見いただけたらと思う。一旦次に専門職の方のお話をさせていただきたいなと思っている。「令和 4 年度専門職給料表の作成について」の資料をご覧くださいでしょうか。こちらを人事委員会の方は、「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を行う必要がある。」とされている。そういった人事委員会の意見も踏まえて、行政職給料表の改定と同様の改定を実施したいと考えている。具体的な手法については、既にご承知のとおりかと思うが、この間と同様に、行政職給料表に対応するものとして行っている。具体的には研究職給料表についても行政職給料表と対応させて、対応する級・号給で改定率を用いて算定をしている。すべて医療職給料表（1）についても同様であるし、医療職給料表（2）、（3）、保育士についても、全て行政職給料表と対応した形で改定を行っている。先ほど書記長の方からも保育士給料表のお話をいただいたが、今回人事委員会の勧告では、本市保育士 30 歳半ばまでの層の給料が民間を下回っていると言われている。それ以降は均衡しているとなるのかもしれないが、人事委員会からも「行政職給料表との均衡を考慮」となっているので、特に 30 歳台半ば以前ということではなくて、30 歳台半ばまでに手厚く積みながら、一律の改定率で、すべての級・号給に対してこちらにも改定を行っていきたいと考えている。大きな考え方としては、ご説明したとおりになって、後ろにそれぞれの給料表の改定率と、改定前後表という形で、現行と改定後の改定額と改定率をそれぞれの給料表について資料でおつけしている。一旦資料の方だけざっと行かせていただくと、その後ろに、「再任用職員の給料月額改定について」という資料をお付けしていて、ご指摘もあったが、今年度の人事委員会勧告においても、「再任用の給料月額について行政職に準じて改定」となっているので、こちらについてもこの間行っているとおりの平均改定率での改定と考えている。そちらが、行政職給料表、それぞれの専門職の給料表をつけている。最後に、「給料月額の経過措置等を受けている者の給料月額改定について」という資料がある。こちらにも従来どおりの手法ではあるが、一番について、「経過措置の適用を受けているものの改定について」ということで、保育士給料表への切替えによって、給料月額の経過措置を受けている方の給料月額については、経過措置の基礎としている給料の月額を各級の最高号給の改定率に準じて改定としている。具体的には、保育士給料表への切替えがなかったとした場合における、平成 27 年 4 月 1 日の号給の給料月額に、それ以降の改定率を反映した額としていて、経過措置中の方についても、今回のプラス改定を反映させるという手法を取っている。二つ目の現給保障適用につきましては、先ほどご説明したとおりであるが大阪市の職員、転任選考等によりまして、現給保障を受けている方の給料月額については、現給保障の給料月額を令和 4 年 4 月 1

日時点の給料表の級・号給に応じた給料表の改定率によって改定をすることとしている。現給保障を受けている方についても、その方が現におられる級・号給での方と同じように、今回で言うとプラス改定を反映させるということになっている。今回の、こちらに限らずであるが、実施時期としては、4年4月1日に遡って適用をしたいと考えている。ざっとになったが、月例給の改定に関する考え方は以上となる。今回ちょっとお示しできていなかった技能労務職給料表と期末勤勉手当の関係、後は、今回は本務職員の給料表を示させていただいたが、会計年度任用職員含めた非正規の職員の方の給料表の関係については次回させていただきたいと考えている。

(組合)

今日は説明を受けたところなのでまた見させていただいて。

(市)

ボリュームもあるので、また見ていただいてご意見いただけたら。

(組合)

1個質問いいか。再任用のところ、改定あるけれども、平均改定をかけているということでもいいか。

(市)

各級の平均改定率である。

(組合)

例えば2級の、現行21万8,900円であるがこれに1.84%をかけた分が5,400円でいいのか。最終的な改定率をかけているということなのか。

(市)

2級であれば、1.84ではない。平均改定率なので、2.46である。

(組合)

行政の。

(市)

行政の最後の表。

(組合)

また、スケジュール的な話になるが、清算は1月給与か。

(市)

いえ、12月。

(組合)

12月給与。

(市)

はい。

(組合)

昔1回1月とかあったような。

(市)

29年とか1回あったかなと思う。11月中に議決を得るようなスケジュールで、11月中に議決を得られると、12月1日がボーナスの基準日になるので、そこで基準日で、ちょっとまだ期末勤勉の話ができていないが、期末勤勉の改正があったとして、給料月額の変更っていうのを11月中に議決を得られると12月のボーナスは上がった給料月額と上がった支給率になるし、4月からの分については、12月の今年だったら16、17が土曜日なので、そこに清算というのがスケジュール感になっている。

(組合)

今回初任給のところで上がるので、会計年度もあげられて、一時金もきちんと上げてもらって、清算もきちんと4月1日に遡ってやってもらいたい。

(市)

非正規のところは、ちょっと私も何とも言いにくいところがあるので、次回ボーナスのところは、私の方からご説明させていただき、まとめて非正規の会計年度を含めた期末であるとか、給料表の部分については、次回の事務折衝で非正規のラインの方から、ご説明させていただきたいなと思っている。

(組合)

いい内容を提案していただければ。

(市)

非正規のラインにはお伝えはしておく。