

市総務局人事部給与課長以下、市労組連執行委員長以下との本交渉

令和4年11月8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）

給与改定等については、10月20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、年末手当と併せて、折衝を重ねてきたところである。給与改定の実施時期、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連する部分について、具体的な実施内容の提案をさせていただきたい。

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1.93%を解消するための行政職給料表の引き上げを令和4年4月1日に遡及して実施したい。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。

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、要点を申し上げると、行政職給料表については、今年度の公民較差は7,564円であるので、管理職手当及び地域手当へのはね返し分を除いた6,347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6,000円、高校卒初任給を7,000円引き上げ、30歳台半ばまでの職員に対して適用される級及び号給で平均改定率となるよう改定率を通減させ、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・改定率であるので、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2.06%を用いて改定を行うこととする。初号付近を7,000円引き上げ、行政職給料表と同様に30歳台半ばまでの職員に対して適用される級及び号給で平均改定率となるよう改定率を通減させ、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方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、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であるので、ご確認いただきたい。こちらについては、令和4年12月1日から実施してまいりたい。

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、国における収入を引き上げる措置の実施を踏まえ、他都市の状況、他の給料表の改定状況や人材確保の観点等も考慮して対処する必要がある、と人事委員会から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1.93%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 8,526 円、教育職給料表(2)では 6,415 円、教育職給料表(3)では 5,928 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6,000 円引上げ、30 歳台半ばの職員に適用される級及び号給まで改定率を通減させ、30 歳台半ば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、現在の教育職給料表(3)であるが、こちら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については、年間で 0.1 月を引き上げて 4.4 月に改定し、本年度については 12 月期の勤勉手当を 0.1 月引き上げ、来年度以降は 6 月期及び 12 月期の勤勉手当を 0.05 月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 月引き上げて 2.3 月に改定し、本年度については、12 月期の勤勉手当を 0.05 月引き上げ、来年度以降は、6 月期及び 12 月期の勤勉手当を 0.025 月分ずつ均等に引き上げることとする。

また、会計年度任用職員については、期末手当を年間で 0.1 月を引き上げて 2.5 月に改定し、本年度については 12 月期を 0.1 月引き上げ、来年度以降は 6 月期及び 12 月期を 0.05 月ずつ均等に引き上げることとする。

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受けた後、市労組連との共同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であるが、期末手当は 1.2 月とする。勤勉手当については原資を 1.05 月としたうえで、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 月プラス割増支給、第4区分の職員には 1.038 月、第5区分のうちAの職員には 1.025 月、Bの職員には 0.988 月、Cの職員には 0.950 月を支給する。

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日の級と勤勉手当基準日である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であるが、期末手当は0.675月とする。勤勉手当は原資を0.5月としたうえで、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0.5月プラス割増支給、第3区分の職員には0.5月、第4区分の職員には0.487月、第5区分のうちAの職員には0.481月、Bの職員には0.473月、Cの職員には0.465月を支給する。

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の割合で配分する。

会計年度任用職員については、期末手当は1.3月とする。

次に支給日についてであるが、12月9日、金曜日とする。

なお、期末・勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の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お願いする。

ここまでの人事委員会勧告実施に伴う給与改定の内容であるが、これらに伴う差額支給は、12月16日の給与支給日に行いたい。

以上、人事委員会勧告の実施及び年内の清算を実施するに当たって、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方を申し上げた。

冒頭述べたとおり、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したい。

(組合)

ただいま、9月29日に出示された大阪市人事委員会勧告・報告に基づく本年度の月例給の取り扱い及び、10月20日に私たち市労組連の各単組から申し入れた年末手当要求に対する回答が示された。

本日の市側の回答は、市人事委員会勧告の内容を実施する方向で、給与改定と一時金増額について検討されたものと理解しているが、新型コロナウイルス感染症への対応が2年半以上に及び、そしていまだに収束の目途が立たないもとで、懸命に奮闘する職員の大幅な賃金引き上げ、処遇改善を望む教・職員の願いとはかけ離れたものであると言わざるを得ない。

給与改定については、初任給層について、一定金額の引き上げが行われることについて理解するが、30歳代中盤以降の年齢層については、微増の給与改定しか行われず、コロナ対策や物価高で苦しんでいる多くの職員の願いには応えるものとはなっておらず、職員の生活改善には程遠い内容となっている。また高年齢層の職員については、給料表の上限に達してきており

昇給が見込めない職員や、年齢により昇給抑制となっている職員もあり、今後定年年齢引き上げに伴う給与制度については、引き続き改善を求めていくものである。

協議の中で現場の会計年度任用職員の切実な声が報告された。大阪市の職場に多数いる会計年度任用職員の期待に応えるためにも、給与改定時期を本務職員と同等の4月1日実施にするよう求めてきたが、12月1日実施となっていることについては、低賃金で働いている多くの会計年度任用職員の理解を得ることは到底できない。同一労働同一賃金の観点からも本務職員と同等の処遇を求めるものである。

一時金については、3年ぶりに引上げが行われる内容となっているが、引き下げ時は期末手当から、引き上げ時は勤勉手当ということが続いているが、今回人事委員会どおりの実施となることについて、相対評価の結果による賃金格差がますます広がる内容となることになる。我々は人事評価による相対評価を用いて、賃金に反映させるやり方について、廃止するようずっと求めているが、引き続き廃止するよう求めている。

また、再任用職員については、正規職員と同等の職務を行っている中、同等の支給月数を要求しているが、正規職員より少ない引上げ月数になっていることについても、引き続き改善を求めていくものである。会計年度任用職員については、この間期末手当の引き下げが行われてきたが、今年は期末手当を上げる内容については、私たちの要求とも一致するところであり、歓迎するものである。しかし、低賃金に喘いでいる会計年度任用職員の要求の引上げにはまだまだ程遠く、この点についても引き続き改善を求めていくものである。

(市)

賃金確定要求においては、給与改定に関する項目以外にも、勤務労働条件にかか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ので、よろしくお願いします。

(組合)

今あったお話で、今度賃上げできそうだということを職場で言うと、みんなにこにこ顔である。今日はそれをぜひお伝えしたくて来た。ただ、会計年度任用職員の方も結構いる。その人たちも4月に遡ってとずっと思っておられたので、今日聞いてちょっとがっかりしている、はっきり言うが。何らかの形で今後そういう人にも報いるような形をとっていただきたいなと思っているので、ぜひ。講師が足りないのはご存知だと思うので、講師のなり手が増えるようにということでよろしくお願いします。

今会計年度のことを言われたが、やっぱり上がるということはやっぱりすごく喜んでいる。ただ、やっぱり本務職員が4月からっていうのと、自分たちは12月というところが、やっぱり納得いかない。それでなくても低賃金で同じように仕事をしているということで。この間保育士の会計年度の職員が、面接試験があったが、やはりみんな同じようなことを言っている。元々が低いという、もうそこを何とかして欲しいというのを持っているというのと、それからやはり、これはずっと前から言っているが、月給がやはり月で生活していると。毎月毎月やりくりしてやっているから、やはりそこが少なくなっ

きていて、そこを何とかして欲しいと。特に1度保育所に来てもらって、本当に別に、私は任期付です、再任用です、会計年度です、本務正規職員ですというふうにはなってない。名札をつけていないし、その中で本当に同じように仕事をしている。本当にやっているメンバーの話を聞くと、やはり仕事は好き、大阪市でずっと働きたいとは思っておられるが、本当に12月からというところ辺では、どんな反応というか、他にもいっぱい声は上がってきているが、そこを何とか、それを庇うというか何かやるっていか本当に引き上げを、もう、元のところをやって欲しいなというふうに思う。実際、本当であれば正規でいないといけない人数である。本当に。クラスも入ってもらっているけれども、やはりそこが、週4とかで、いないときに補助をするとかいうのとかではなくやはりきちんと、常勤というか正規で雇うべき人がそういう雇用のされ方をしていて、その中で同じ、上がったので喜ぼうというときに、較差があるという。そこを改善して欲しいというのは、今日も言われたので。また引き続きよろしく願います。