

2022年度賃金確定市労組連要求に対する回答（給与課本給部分）

要 求	回 答
【賃金関係要求】 1. 地域経済の振興・消費不況の克服・生活改善につながる基本賃金の改定と一時金の引上げを行うこと。また、年齢による（55歳以上の）昇給抑制を廃止すること。	令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。 また、55歳以上の昇給抑制については、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。
4. 自治体労働者の給与決定に関する根本基準は地方公務員法第24条に規定されており、同条第2項では生計費は4つの要素の中で最初に位置付けられており、最も重視されるべきものである。法の趣旨に則り生計費原則を重視した賃金改善を図ること。なお、生計費は生活実態に基づいたものとする。また、とりわけ地域手当がなければ最低賃金を下回る青年層の賃金改善を行うこと。	（回答なし）
5. 初任給基準について (1) 民間より大きく下回っている初任給基準の改善ならびに中途採用者の初任給基準を改善すること。さらに、若年層職員の給与水準を改善すること。	令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。
6. 給料表の改善を行うこと (1) 大阪市に働くすべての労働者の基本賃金を月額 25,000 円以上引き上げること。 (2) 号給を追加し、昇給間差額 1,500 円を保障すること。また、2021 年 9 月 29 日の大阪市人事委員会「職員の給与に関する報告及び勧告」の「課長級以下の職務の級では、最高号給に達した職員が一定数存在し、かつ増加している。（中略）それらの職員の執務意欲の維持・向上につながるような方策を継続的に検討していただきたい。」を踏まえた改善を図ること。 (4) 保育士の給料表の水準を引上げること。引上げにあたり職務の専門性及び他都市の水準を考慮し、人が逃げる状	令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。 また、本市人事委員会の意見を踏まえ、別紙のとおり、号給の増設を行うこととする。

況を改善し人材の確保ができる水準とすること。 (5) 月例給だけで見れば生活保護基準を下回る状況に置かれている技能労務職の給与水準を、他都市との均衡がとれる水準まで引き上げること。	
7. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること (4) 休職者などの昇格基準の改善と昇給延伸の復元措置を行うこと。	休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みて一定の措置を講じているため改善は困難である。
8. 一時金の改善を図ること。 (1) 一時金は、期末手当一本として支給月数を引き上げること。また、住居手当などを算入し基準給与月額を改善すること。 (2) 職務段階別加算制度はこれを撤廃し一律増額をはかるとともに、格差解消にむけての具体的措置を講ずること。 (3) 勤勉手当の成績率については撤廃し一律増額をはかること。「実勤務・欠勤日数の区分に応じた割合」については廃止すること。また、基準日以前6箇月の期間のうちにおいて、任用の空白以前の期間を調査対象期間としない取り扱いを改め、就労の実態に基づいた支給を行うこと。	期末・勤勉手当の職務段階別加算制度については、平成19年6月期から、職務・職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要件とすることを改めたところであり、改正は困難である。 その他の事項についても困難である。
(4) 再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。	再任用職員に係る期末・勤勉手当については、令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。
9. 公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪める「相対評価」「能力・成果主義」を廃止すること。評価結果の処遇への反映を行わないこと。とりわけ、生涯賃金に影響し格差を広げる評価結果の昇給反映は直ちに中止すること。	【人事G】 【給与G】 勤勉手当制度においては、令和4年11月8日に「令和4年度給与改定等について」として提案したとおりである。
11. 諸手当の改善をはかること (6) 初任給調整手当(医師)を改善すること。また、保育士に対する初任給調整手	医師及び歯科医師に係る初任給調整手当については、平成30年4月に本市人事委員

当を創設すること。	会勧告及び国の改正内容を踏まえ改定を行ったところである。保育士については、困難である。 また、獣医師に係る初任給調整手当については、別紙のとおりとする。
12. 賃金について、55 歳以上の昇給停止を中止するとともに、60 歳時点での給与水準を保障し、定年まで安心して働き続けられる制度とすること。	定年引上げに係る職員の給与制度については、令和 4 年 8 月に提案を行い、令和 5 年 4 月から実施することとしたところである。
13. 定年引き上げに際して、給料表全体の水準の引き下げ及び給与カーブの平準化は行わないこと。	定年引上げに係る職員の給与制度については、令和 4 年 8 月に提案を行い、令和 5 年 4 月から実施することとしたところである。
14. 病気休暇及び介護休暇について、期末手当及び勤勉手当の支給割合の日数算定対象から除外すること。	職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難である。また、期末手当についても困難である。
【労働条件関係要求】 1. 気候危機による異常な豪雨、台風、猛暑、新型コロナウイルス等新しい感染症など、大阪市民、子どもたちの命と健康を守る、生活を支える教職員・職員の役割は一層重大となっている。コロナによる死者数が 6,000 人を超え全国一となっているにも関わらず、「検査難民」「受診難民」が当たり前となり、「災害級の医療崩壊」となっている。「住民の福祉の増進」のため、医療体制、保健所などの充実、保育所、学校園の人員の確保を行うこと。エッセンシャルワーカーとして市民の生活を支える教職員・職員の賃金・労働条件を抜本的に改善すること	(回答なし)
6. 定年引上げ、高齢層職員の処遇改善 (6) 60 歳前後の賃金水準を下げないこと。 (8) 暫定再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。 (9) 55 歳昇給停止を廃止すること。	定年引上げに係る職員の給与制度については、令和 4 年 8 月に提案を行い、令和 5 年 4 月から実施することとしたところである。
12. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。	

(1) 全国に例を見ない、病気休暇当初 3 日間無給の取り扱いを廃止すること。子どもや市民への感染拡大防止の観点から、感染症による病気休暇の例外規定の拡充をさらに行うこと。また、例外規定の取り扱いに際しては、勤勉手当の減額を行わないこと。	【人事 G】 【給与 G】 病気休暇による勤勉手当の減額は、病気休暇の当初 3 日間の無給化に基づき導入したものではないため、インフルエンザ等により病気休暇を取得する場合における病気休暇当初 3 日無給の特例を認める改正に連動するものではなく、職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難である。
--	---