

市総務局人事部給与担当係長以下、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和5年10月23日（月曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

今回、申し入れいただいて以降初めの事務折衝ということで、日程からで恐縮だが、11月中の議決を前提にすると、11月初旬を目途として、公民較差の給与改定と、この後、人事が入って説明させていただく評価の給与反映のところを前半で優先的にさせていただきたいと考えている。その後に後半として、要求書でいただいている具体の各項目について各担当と交渉させていただくという、例年と同じような流れで考えているのでよろしく願います。中身に入る前に、いただいている要求項目のうち、給与課の本給部分の項目の確認をさせていただく。要求書の賃金関係要求の項目1、3、5、6、6のうちの(1)と(3)。(3)は例年、人事をメインとしているかと思うが、担当としては人事・給与ということになる。続いて項目7の給料表の部分の(1)、(2)、(4)、(5)、(6)。(3)の学校園以外の部分になる。項目8の格付、昇格、昇給基準の改善のところの(4)休職者の部分になる。続いて、項目9の一時金の改善のところの(1)、(2)、(3)、(4)、(5)の会計年度以外の部分となる。10項目の評価の給与反映の部分と、11項目についても、この人事評価の給与反映の部分については給与課の本給部分になる。12項目の諸手当については、基本、手当ラインになるが、(6)の初任給調整手当についてはこちらの担当になる。続いて13、14、15項目がこちらの担当になる。続いて労働条件関係要求の項目8、定年引き上げの部分だが、こちらの(6)、7割措置の話がこちらの担当になる。項目14、休職等の話だが、こちらの(1)の勤勉手当の減額の話が、給与課の本給部分の担当となる。その後は学校関係や労働安全衛生の関係になるので、給与課本給部分の担当としては以上となる。続いてよろしければ、給与改定の具体の中身の話させていただきたいと思うので、資料をお配りさせていただく。給料表関係の資料をお配りさせていただいており、日程的にも検討の時間が必要だと思うので、現時点でお渡しできる給料表をすべてお渡ししている。具体的に申し上げますと、技能労務職給料表以外の給料表を今、お渡ししている。中身としては、1枚目のところに令和5年度給与改定についてという1枚の説明資料があり、その次に令和5年度行政職給料表の作成についてという、行政職給料表の具体の改定手法を記載した資料がある。その後ろの束として、令和5年度給与改定（基幹号給）と、その同じ束の後ろに基幹を4分割した資料と、最後に原資計算をしている総括表がある。その後ろに専門、再任用、現給保障の資料をお配りしている。早速だが、中身の資料の説明をさせていただく。まず、お配りしている1枚目の令和5年度給与改定についてという資料をご覧ください、こちらで本年度の人事委員会勧告の概要を説明させていただきたいと思う。まず、人事委員会は、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の職員の給与における令和5年4月の公民較差3,782円、0.95%に基づく給与改定として、給料表の引き上げ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等を考慮して検討する必要があるとされている。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においては、本市職員が民間の給与水準を下回る傾向が見られること、民間給与調査結果の初任給額を見ると、全学歴において本市職員が民間従業員を下回っていること、人事委員会勧告の内容を、こういったもの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、大学卒初任給を7,500円、高校卒初任給を8,500円引き上げ。主に30歳台までの職員に対して適用される級及び号給については、給料月額の変動率を重点的に配分。昇格時の号給対応とのバランスを考慮しつつ、下位号給から上位号給に向けて変動率を逡減させ、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変動率で改定。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、変動率を基本としつつ前後の級と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。次に、今年度の改定の改定原資の話をさせていただくと、今年度の改定については、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、例年どおりではあるが、次の取扱いとしたいと考えている。管理職手当については、これまでの手法どおり、給料月額と管理職手当の平均変動率を現行手当額に乗じたところ、比較給与に対して85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99円の引き上げとなり、残り3,683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3,683円から地域手当のはね返し分を除いた3,175円を給料月額の変動額として、この額を除いた残額の508円を地域手当のはね返し分の変動額としたいと考えている。これらの説明を表にすると次のとおりになっており、1枚めくっていただいて、管理職手当額の算定表があり、その下に原資表として給料月額、地域手当の変動額と変動率の表がある。この間の考え方でお話しさせていただくと、今年度についても、人事委員会の勧告は我々としても重く受け止めた上で、人事委員会勧告どおりの実施をしたいと考えている。実施時期についても、月例給については4月に遡及して実施をして、年内の清算としたいと考えている。その年内清算のためのスケジュール感として、こちらをご承知のとおりかと思うが、11月中の議決が必要となってくるので、11月初旬までに精力的に交渉を進めていきたいと考えている。先ほどご説明した管理職手当の関係や、主にその下の原資表の所で今年度の変動率の0.95%になるという比較給与の中身として、給料月額の変動率が1%、3,175円の変動原資で行っていききたいということを示している表になる。こちらを踏まえて具体的な行政職給料表から、まずご説明をさせていただきたいと思う。次の資料を見ていただくと、令和5年度行政職給料表の作成についてという資料になる。先ほどの資料で、初任給の引き上げであったり、30歳台までに40歳台よりも高い変動率、40歳台以上を定額といった人事委員会勧告の内容を整理したところであるが、給料表の仕組みが複雑、専門的な部分があり、この間のいろいろな給料表の構造を維持していく上でチェックしなければな

らない項目もあるので、そういったものを一定整理した資料になっている。今年度の改定手法だが、大きくは例年と変わっていない。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、当初改定額を設定している。なお、給料表の構造を維持する改定をするため、これまでどおり、まず基幹号給に対して改定額を設定している。また、令和6年4月1日実施の号給増設部分についても改定を行っている。昨年度交渉させていただいた号給増設の部分については、令和6年4月実施となるので、この号給増設部分の改定は2、3月市会になるかと考えているが、やはり同じ給料表なので、併せて見てもらった方が分かりやすいと思うし、協議もしやすいと考えているので、このタイミングでセットで説明をさせていただきたいと考えている。具体的には、次の基幹号給などの資料の行政1級1枚目を見ていただくと、下の方の24、25という所が薄く網掛けになっているかと思う。一番左の号給の24、25となっている所だが、その下2つの網掛けの部分というものが号給増設の部分になっている。こちらについては、令和6年4月1日実施なので、人員の張り付きがないので、金額については改定はここで説明しているが、原資に影響を与えるものではないということをご理解いただきたいと思う。それでは、各級の具体的な改定の中身について入らせていただく。まず1級については、高卒の初任給である基幹の1号給から3号給まで、こちらを8,500円引き上げ、次の基幹4号給から6号給までを改定率を0.31%ずつ通減させ、大学卒初任給の基幹7号給及び暫定措置初任給の基幹8号給を7,500円引き上げている。このやり方については昨年度に近いものがあったが、まず高卒の初任給を8,500円と決めて、大卒の初任給を7,500円と決めて、その間を、スタートとゴールを決めて徐々に通減させていくと0.31%となる。それ以降の基幹9号給から24号給までは改定率を0.23%ずつ通減させており、こちらが大学卒のモデル昇給で40歳時点で適用される基幹25号給で定率となる0.40%としている。この0.40%の定率というところが、先ほどあった人事委員会の勧告で定率となっている部分になるが、全体の原資の中で定率をどの率に設定すると一番原資が使い切れるのか、最終的な原資からの逆算で計算をしている。例えば0.39にすると上がり過ぎ、0.41%にすると原資が足りないというところで0.40という設定にして、それ以降を伸ばしているような形になる。こちらも大学卒の7,500円の所と基幹25号給の0.40%の所を結んで、そこをスタートとゴールを結んで徐々に通減させていくという手法で改定している。今申し上げたのが1級になり、2級以上も基本的な考え方は同じような改定を行っている。2級については、昇格時の昇格対応のバランスを考慮して、大学卒初任給及び暫定措置の初任給に対応する基幹2号給までを7,500円の引き上げとして、次にモデルの40歳で適用される基幹20号給の所で定率の0.40%にしている。その間については、スタートとゴールを結んで徐々に通減させていくという同じやり方である。続いて、3級についてもやり方としては同じで、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号給に対応するので、そこを6,500円の引き上げとして、最後、モデル昇給で40歳時点の基幹14号給の所で定率の0.40%としている。間については、徐々に通減させていくような形をとっている。4級も同様だが、昇格対応の

バランスを考慮して、基幹1号給については3級の基幹7号給に対応するので、こちらを4,600円引き上げ、大卒のモデル昇給で40歳時点で適用される基幹9号給については、定率の0.40%の引き上げとしている。間については、徐々に逡減させているという形になっている。5級については、基幹1号給が4級の基幹10号給に対応するので1,500円引き上げ、30歳台で適用されるのは基幹の1号給だけなので、次の基幹2号給以降からは定率の0.40%の引き上げにしている。それ以降、6から8級については、すべて40歳以上のモデルで適用される基幹号給のみなので、すべて定率の0.40という形にしている。ここまでが人事委員会の勧告の内容に沿って、当初改定額として作成した内容になっている。その後、この間、給料表の構造を維持するためのいくつかのルールというものがあるので、それを立上調整と呼んでおり、具体的な立上調整の内容をここから記載している。当初改定のところを見させていただいているが、一旦、次、立上調整の所の説明に移らせていただいてもよい。

(組合)

はい。

(市)

行政職給料表の作成についての資料の2ページ目だが、先ほどご説明したような給料表の構造を維持するためのルールがあり、その立上調整については、これまでどおりマイナスで行うことを基本としているが、号給間差額の維持調整や昇格対応の維持調整について、マイナスで行うことが困難な場合についてはプラスで行っている。この立上調整を行った後、残った原資を最終調整に使用することとしている。具体的な立上調整の内容については、その下の丸のところに書いている。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を上昇させることとしているが、今回はプラス改定なので調整は不要としている。次の、同一級内の号給間差額になるが、こちらは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調整を行っている。こちらでも毎年毎年、昇給カーブの急なところとなだらかなところがコロコロ変わると、後で、翌年度昇給した方が有利に働いたり、不利に働いたり、やっぱりそういうことがあってはいけなくて、新たな双山が発生しないようにという例年どおりの調整を行っている。その調整と、またの所で、同一級内での号給間差額は最低200円以上、基幹であれば800円以上になるように調整を行っており、こちらは昨年度ご説明させていただいた点にはなるが、定年引き上げの関係で給料7割措置が実施されるときに、間差額が100円であると7割措置をしたら同じ金額になってしまうことがあるので、間差額は200円以上ないといけないのではないかと話を昨年度させていただいて、昨年度の給料表をそういう形で改定をしたところなので、こちらについては今年度についても、間差額が200円以上となるように調整していきたいと考えている。こちらの具体的な内容については、1級については基幹9号給にマイナス100円の調整を行っており、

また1級の基幹18号給から23号給まで、号給増設後の24号給、25号給については、昇格対応の調整を行ったことによってマイナスの調整を行うことが困難だったので、基幹18号給に800円、19号給に1,800円、24号給、25号給に4,800円の調整を行っている。2級については、基幹3号給から9号給まで、14号給、15号給、20号給にマイナス100円からマイナス400円までの調整を行っている。3級は、基幹の2号給から10号給まで、13号給、15号給、16号給にマイナス100円からマイナス500円までの調整を行っている。4級は、基幹の4号給、6号給から8号給まで、15号給にマイナス100円の調整を行っている。5級については、基幹の3号給にマイナス100円の調整を行っている。こちらの調整は、昇給カーブの観点で行っている。次の3つ目の丸になるが、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、昇格前の号給の間差額よりも昇給後の号給の間差額を大きくすることとあるが、今回、4級までについては徐々に年齢が上昇するというか、号給が上昇するにつれ改定率を逡減させていくことが基本となっているので、その中でこの調整は困難と考えている。5级以上については定率が基本となっているので、改定の調整は不要と考えている。4つ目の丸についても、こちらと同様で、改定前後の号給間差額の維持調整ということで、改定前の間差額よりも改定後の間差額を大きくすることというところはあるが、こちらと同じく、改定率が徐々に逡減していくという今回の作りの中で調整は困難であると考えているし、5级以上については不要かと考えている。この辺りの調整の要不要については、昨年度もこういう徐々に改定率が下がっていくようなものだったので、同じような形になっているかと思う。5つ目の丸だが、昇格対応における改定額の級間調整ということで、こちらについてもマイナス改定時に、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こととなっているので、今回プラス改定なので調整は不要と考えている。次に6点目の昇格対応の維持調整のところ、現行の昇格対応を変更しないことということで、こちらでも昇格対応がずれてしまうと、後から上がった人が上に行ったり、逆に下に行ったりということがあってはいけないので、その昇格対応がずれないように調整を毎年行っており、今回についても同じように実施している。具体的には、1級の基幹20号給から23号給までと、現行で昇格対応している2級の基幹10号給の昇格対応を維持するために、1級の基幹20号給から23号給までにプラス2,900円からプラス4,400円までの調整を行っている。2級の基幹10号給から12号給までと、現行で昇格対応している3級の基幹3号給及び4号給の昇格対応を維持するために、2級の基幹10号給から12号給までにマイナス100円またはマイナス300円の調整を行っている。以上、6点の調整を立上調整として行っており、ここで残った原資についての配分をそれ以降で書いている。その下の①の所、先ほど立上調整のご説明をさせていただいたが、その立上調整をマイナスで行っているので、そのマイナスを行った基幹号給に対して給料表構造を維持する範囲で復元をしている。具体的には、2級の基幹6号給から20号給までにプラス100円から400円、3級は基幹1号給から11号給まで、13号給から16号給までにプラス100円からプラス500円、4級は基幹4号給から9号給まで、13号給から15号給までにプラス100円、5級については基幹

の2号給及び3号給にプラス100円を配分している。まず、立上調整でマイナスをしたところに、できる限りプラスで復元をしておき、その次に、1級の基幹24号給及び25号給については、こちらは現行の間差額が最も小さいところが1,000円になるので、ここが1,000円の間差額になるようにプラス200円からプラス400円を配分している。次、③になるが、今回、改定額が1,500円未満の基幹号給が出てくるので、改定額が少し低いところについて、1,500円になるように配分をしている。2級は基幹20号給から22号給までにプラス300円を配分、こうすることによって、また新たな双山が発生してしまうので、それを発生しないように基幹14号給から15号給までにプラス100円から200円を配分。3級については、基幹15号給から22号給までにプラス100円を配分。4級については、基幹9号給から12号給までにプラス100円を配分している。これでほぼ原資が使い切れているのだが、一部余るところについて、④のところ、上記1から3までに配分後の原資については、改定額、間差額及び昇格対応等を考慮した結果、4級基幹9号給にプラス100円を配分としており、こちらの考え方としては、できる限り低い級の低い号給の所というのを考えていったところ、人数が多い所だったら原資が足りなくなってしまうとか、100円積んだときにまた双山ができるとそこも維持しないといけないとか、そういったところがあるので、そこで一番低い所が4級の基幹9号給になるので、そこに100円を配分している。こちらを行った結果、6ページの方になるが、こちらもお承知のとおりかと思うが、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、その方が受けている級、号給の改定率で改定を行うこととしている。現給保障を受けていて、金額としては別の金額を貰っているが、貼り付きが2級の何号給だったら、その2級何号給かの改定率で、今、現給保障を受けている金額を改定するということになる。これを踏まえると、本則値適用者と現給保障適用者の改定率については次のようになるということで、冒頭ご説明した給料表、給料月額の改定率については1%で、0.95%の改定になるというのが下の表に示している。最後、7ページの所の表については、各級をまとめたものになっており、こういった改定を実施する結果、最終的な各級の改定率等は次のとおりであり、1級であれば、上から高卒、短卒、大卒、大卒の暫定措置ということで、8,500、7,800、7,500、7,500となっており、1級、2級、3級、4級、5級と。1から4級平均だったら1.16%、1から5級平均だったら1.07%。1、8級の平均で現給保障を含めると1%の改定率ということで、当初お示した改定率になっているという形になっている。この後また改めて説明させていただくが、再任用職員については、この間どおりでもあるし、人事委員会からの勧告どおりでもあるが、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。最後に原資の話であるが、基幹と4分割、表の後ろに総括表を付けており、総括表の方でも、先ほどご説明した当初改定があつて、立上の調整をして、本則値があつて、現給保障込みを記載しており、一番最後のところを見ていただくと、差し引きの所でマイナス39円になっているかと思う。こちらが、もしここがプラスになっていると原資が足りないということになるし、マイナス100円以上であれば、例えば100円あればどこか1人いらっしやる所に100円まけるということになるので、これで

マイナス 39 円なので、原資としてはすべて使い切っているような形になっているというふうに考えている。今、ご説明したところなので、またいろいろご検討の時間も必要かと思うので、また見ていただいて、次回、事務折衝もあるので、ご指摘等あればいただきたいと思う。今何かあればお伺いする。

(組合)

まず全体的なところで、要求にもあったが、重点配分だが、去年から続いている物価高で、中高年層も苦しんでいるわけで、それでこれ、2 級、3 級、最高号給の所でも 1,500 円しか上がらないというのは、非常に辛い。物価高の中で実質賃金が下がるので。だから今年一年、できるだけ均等にということを要求させてもらったけど、結局は人事委員会勧告どおりということでされて、非常にその点では残念だと思うので、考え直されるなら考え直してほしいというのと、最初に言っていた月例給は 4 月に遡及するということだが、これも言っていたが、会計年度も 4 月に遡及するという理解でよいか。

(市)

今回はまだ行政職給料表の話なので、会計年度はまた別途、非正規の担当の方から提案はさせていただく。そこについて今回は含めた提案しているという理解ではない。具体的には次回になるかと思うが、その場で会計年度は今年度どういう対応をさせていただくかという説明をさせていただくことになるかと思う。先ほど書記長がおっしゃったように、全員一律で上げるべきだというご要求もいただいているのは理解している。ただ、この間も申し上げているとおり、市側の考え方としては、人事委員会の勧告の位置付けがどうなのかという話だが、やはり労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するという機能を担保するためのものだという前提があると考えている。人事委員会は別に職制側のものでもないし、労働組合に寄っているものでもない。法律上も中立的な第三者機関となっているので、やっぱりそこが出してくるものを、我々は尊重するのが基本と思っているので、今回に関しても、人事委員会勧告の公民較差の解消については重く受け止める必要があると考えている。その原資配分についても、基本的に我々は人事委員会の勧告の内容を受け止めたいと思っているのでこの内容になっているが、市労組連がおっしゃるように、今回 40 歳台以上は定率となっているので、そこもしんどいということだったら、市労組連としては若年層の所を抑えてでも全体に配分したほうが良いというお考えか。今、初任給 8,500 円、7,500 円という設定をしているが、なぜそうできるのかと言うと、おっしゃるように 40 歳台以上は定率の 0.4%にしているからである。平均改定率は、給料表で言うと 1%だが。そこは考え直してほしいというお話もあったので、もちろん我々も考えるが、市労組連のスタンスは若年層を下げてでも一律にすべきだというお考えという理解でよいか。

(組合)

今、本当に物価高で困っているのは皆一緒なので。通常の時期ならまだしも、デフレの時期とかだったらまだしも、今のこの情勢、もう1年以上続いているわけで、若干上昇率は鈍化はしているみたいだけど、2%、3%の上昇は続いている。その中で、本当に中高年層になると子どもたちも大きくなって、尚更、高校、大学の金も必要になってきて大変になってくるといふところ、あとは、先ほど人勧尊重の立場とおっしゃったが、我々としては、今や人勧がほとんど機能していないと思っているので、社会一般情勢適応と言うけれど、社会一般も3%も5%上がっている。それがなぜ0.95なのか。結局は調査が小さい所から大きい所まで含めているからそういうふうになってくる。我々としては地公法の原則どおり、地公法は第一番目、生計費を挙げているわけで、そこを一番最初に重視しないといけない。そこで言えば、我々が2年前に取り組んだ必要生活費調査で25歳で25万円いるというのが、1万人近い参加者で取り組んだ結果。それが出てきているわけで。それからすれば、もう本当に初任給も低すぎるし。

(市)

初任給、一律でやったらもっと下がる。

(組合)

全体的に上げたらいいわけで。今はこっちの若い所を上げるけど、こっちは抑えているから、ますます給与カーブは平らになっていくけど、全体的に引き上げたら。

(市)

全員上げたら、それは皆上がるから、それはいいかもしれないが、そこもちょっとどういう理解をしたらいいのかなというだけ。一定、人事委員会が公民較差というのをを出している。それが3,782円で0.95%に達していて、給料表だけでやると3,175円。市労組連がおっしゃるように、皆一律でやれというのだったら、全員3,000円くらい上げられる。原資的には。でも一方で、そちらの要求書の中で、若年層の給与水準を改善しろとおっしゃる。だから、そこはもう我々としては合っていない。おっしゃることが合っていないとっていて、その次で、じゃあもう全員上げたらいいじゃないかというご主張なのかもしれないが、そのときにどう思っらっしゃるかというのが、人事委員会の勧告というものがある、調査されている。別に我々の職制側の立場ではなくて、第三者機関として調査をされていて、そこが出した数字というのがあって、我々はそれがもちろん正しいとの前提に立ってやっている。市労組連は、人事委員会のそもそもの数字が、正しいけれども上げろと言っているのか、人事委員会の調査結果の数字が正しくない、間違っているとやっているのか、今のお話を聞いていると、そもそも人事委員会の調査の数字というのが正しくないんだというふうに書記長はおっしゃっているように思えるのだが、それはそういう理解か。

(組合)

人事委員会勧告でも標準生計費というのを出している。

(市)

調べている。

(組合)

うん。出しているが、あれを見ていたら全然実態に合っていない。我々からしたら。さっきも言ったけど。実際に。

(市)

そうだとすれば、それは人事委員会に言ってほしい。

(組合)

それは言っている。

(市)

言ってもらったらいいと思う。

(組合)

いつもここで人事委員会勧告を、我々はちゃんとそれに基づいてという話をされる。今言ったみたいに、我々も人事委員会、こんなふうを考えて、こんなふうにやってほしいということでは当然、交渉もやっているし話もしている。その中で、やっぱりこの間の物価高に対して、やっぱりすごい。この何十年前の話じゃなくて、この2、3年、特に今年上がっている。これで終わりかと思うと、また上がるという中での給料改定の話なので、今さっき言われた、我々は若年層も本当に上げてほしいということ言っているから、それで上がっているというのは本当に嬉しいこと。でも、困っているのは中年層もそうだし、皆同じこの中で、物価高の中で皆生活しているから、同じように苦しんでいる。やっぱりそこを、2年連続アップになっているけれども、マイナスじゃなくてプラス勧告になっているけれども、それでも追い付かないほど物価高がという中で、やっぱりその生活を改善、本当にしたいという思いは組合員も皆、職員も皆そうだと思う。だから同じように上げてほしい。かと言って、ここを上げなくてもいいのかという話でもない。もともと大阪市の考え方は、これがある、これしかない、この中で何とかやってくださいと、切り取り方式。

(市)

そう。

(組合)

やっぱりもうそこを元となる。完全にそれになったら、もう最初のところから違うという話かもしれないけど。

(市)

そう。

(組合)

でも、やっぱり、特に今、大阪市で困っているのと言ったら、特に保育士なんかは中間層の職員、これまでずっと採用しなかった分、すごく真ん中の世代がいなくて、本当にいろんなことを継承するにもというところで、その中間層が本当にいない。保育所って。今考えているのが、でも皆やっぱり定年退職していったり辞めていく。でもやっぱり保育所のことをきちっと継承していきたい。ここのメンバーを育てたいというので、ぐっと今、若い層にもいろんなことにやっているのだけど、ここがないというのがやっぱり痛い。でもその上のへんのメンバーというのは中高年層。そのメンバーがやっぱり今のこの時期に、この改定率で、ああとなってしまう。そこらへんをやっぱり、保育所だけじゃないと思う。そういうところというのは。皆同じだと思う。そういうしんどい思いして頑張って、大阪市でずっと頑張って働こうと思っているけども、この給料でというふうにする職員はたくさんいると思うので、やっぱりそこを何とかしてほしい。元となるものをもっと増やせという話、聞いたから全然話が違うと言われたらそうかもしれないけれども、実際、たぶん分かっていると思う。私たちが言っていることがおかしいとも思っていないと思う。皆一緒に上げたらいいというふうには思っていると思う。でも、皆一緒に上げたらいい、ここを削ってでもという話かもしれないけれども、そこも低いとなっているから、そこも削れない。増やしてくれるしかない。

(市)

お気持ちとしては分かるし、多分こちらの考えもご理解いただいていると思う。それは皆、職員の気持ちだけを考えたら、皆増やしたらいいと思う。やはりそうじゃない部分があって、我々の考えとしては、全体としての原資がどうしてもある。やはり公民較差があるので、大阪市を民間と合わせていく中で、この較差に対する原資をどう配分していくのかという中で、あっちもこっちも上げられない。どうしたらいいのかという中で、今回で言うと、人事委員会の勧告どおりに配分させていただきたいということになる。心情的な面で言うと、まったく分からないと言うつもりはない。ただ、できること、できないことがあって、全体の原資の中でやるという考え方を何か覆せるのかと言うと、そうは考えていないということ

ろがあるので、この今出ている内容になっている。他都市と比べてどうかではないが、大阪府はもっと。500円とか。それで人事委員会も考えて出しているのかなというところはあるのかなと思う。時間が限られる中で、これで終わりというわけではないので、一旦、専門職の方の説明をさせていただいて、一旦、今お出ししている分だけでも進めさせていただいてよろしいか。

(組合)

はい。

(市)

もちろん、いろんなご意見があるというのは理解している。次に、お配りしている、令和5年度専門職給料表の作成についてになる。こちらについても、そちらの思いとは違うところがどうしてもあるかもしれないが、こちらも今回、人事委員会は、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。そういったことも踏まえ、行政職給料表の改定と同様の改定を専門職でも実施していきたいと考えている。具体的な改定手法については、基本的にはすで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させて行っている。専門職についても、号給増設部分については行政と同じく令和6年4月1日実施だが、改定については実施、改定を行ったということで、網掛けをして説明資料を作っている。ご承知のとおりかと思うが、研究職給料表や医療職給料表(1)については、行政の当初改定率を用いて改定を行って、行政が当初改定から最終改定のところで膨らんでいる分を膨らませて、原資を算出して構造の調整を行っている。こちらが同じ、研究と医(1)と保育士についてはそういった形で行っている。医(2)、医(3)については、行政職給料表をベースとして、号給のつなぎ合わせとかを行って作った給料表という経過があるので、行政職給料表と対応する級、号給を、行政職給料表と同額の改定額で改定することとしている。順番に研究、医(1)、医(2)、医(3)、保育士と並べており、後ろに改定率表や改定前後表を付けている。一旦ざっといかせていただくと、その後ろに再任用職員の給料月額の変更に付いてという資料があり、こちらについてもご承知のとおりだと思うが、各級の平均改定率で改定を行っている。それがそれぞれ並んでおり、最後に経過措置と現給保障の説明資料を付けている。こちらもこの間どおり、先ほどの行政のときに少しご説明をさせていただいたが、現給保障については、その方が受けている給料月額を、令和5年4月1日時点の給料表の級、号給に応じた改定率で行うし、保育士給料表の経過措置を受けていらっしゃる方については、そもそもの基点となっている給料月額を、各級の最高号給の改定率で改定することとなっている。一旦ざっとにはなったが、お配りしている資料の説明としては以上となり、先ほどご指摘いただいた会計年度任用職員の分については、次回の事務折衝で非正規の担当の方からご説明したいと思っている。次、評価もあるので、あまり時間はとれないのだが、一点お聞きしたいと思っているのがある。書記長か

ら、民間の春闘で3%とか上がっているのに大阪市が0.95という話があった。あれ、我々も人事委員会勧告を見ていくという立場に立っているので、そこを何か変えるというわけではないのだが、我々も一定、この春闘とかはいろいろ見たりしている。そちらだったら全労連とかの春闘の結果とかを見ていらっしゃるのかなと思っているのだが、そんなので見ていると、今回の全労連で言うと2.31とか、加重平均なのか単純平均なのかというのはあるが、2.31とか2.59という数字が出ていたと思う。あの2.31とか2.59というのは、昇給分も入った数字という理解でいいのか。連合の分とかを見ていると、連合の賃上げ率というのがあって、資料とかで、そこで定期昇給分がだいたい1.6%くらいあるみたいな資料がよく出ている。全労連のを見ていると、あまりそれがない。定期昇給の分もこれは入っている理解か。連合と同じような感じか。もしも分かれば教えてもらいたいと思っただけなのだが。

(組合)

今日はその資料はないので、また次回。

(市)

はい。もしそうなのであれば、連合の方がだいたい定期昇給率が1.6%くらいらしいので、全労連の春闘が2.31で、仮にここが1.6%の定期昇給が、仮に含まれているとすると、単純な、いわゆるベースアップは0.71くらいだと思う。そう思うと、大阪市はそんなに乖離していないのかなと思っていた。この考え方が合っているのかどうか、いろいろ資料を見ても全労連の考え方が出てこないのだから分らなかった。交渉と離れる部分があるかもしれないが、こちらもいろいろ勉強させてもらいたいと思うので、また教えてもらえるとありがたいと思っている。

(組合)

はい。それはまた。

(市)

はい。一旦、次、評価の方のご説明に行かせていただいでよいか。

(組合)

はい。

(市)

給料表の方は一旦、今お配りしたところで、また次回もあるので、それはまた次回、事務折衝の方でも協議させていただきたいと思うのでよろしく願います。