

市総務局人事部人事課担当係長、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5年10月25日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

2回目の事務折衝ということでよろしくお願ひする。まず今日、いろいろな項目があるので、まず今日の項目の確認だけさせていただきたい。まず給料表の関係で、前回お渡しできていなかった技能労務職給料表のご説明をさせていただき、あと給与改定の関係で、初任給調整手当の関係のご説明をさせていただく。その後メンバーが入れ替わり、手当非正規のラインの方から非正規職員、会計年度任用職員が中心になるかと思うが、こちらの給与改定のお話をさせていただく。その後また我々本給ラインの方が戻ってまいり、期末勤勉手当のお話をさせていただく。その後、前回お話させていただいた人事評価の見直しの関係、勤勉手当の詳細のところについて、人事課と給与課、我々の方とでお話をさせていただく。最後に、詳細は存じ上げていないが、人事課から技能労務職の職員の関係でご説明したい内容があるということなので、最後入れ替わって、人事課の方からそのお話をさせていただく。早速だが、まず給料表と初任給調整手当のお話からさせていただきたいので、資料の方をお配りさせていただく。今、お手元にお配りしているのが、令和5年度技能労務職給料表の作成についてという資料である。前回の行政と同じく説明資料があり、その後ろに細かい基幹号給や4分割の給料表の説明資料が付いている。一番後に、原資計算をした総括表と、技能労務職給料表の再任用職員の資料をお付けしている。それでは早速、中身に入らせていただく。技能労務職給料表の今年度の改定については、この間の経過も踏まえ、行政職給料表の改定との均衡を考慮した改定を行うこととし、改定手法についても、こちらもこの間どおりだが、行政職給料表と同様としたいと考えている。なお、行政のときにご説明したが、号給増設部分の取扱いについても同じように取り扱いたいと考えている。具体的にご説明させていただくと、1級のところで、行政職給料表の1級及び2級との均衡を考慮し、初任給の基幹7号給までを、こちらが行政の高卒初任給にある8,500円を引き上げ、次の基幹8号給から26号給までを0.21%ずつ改定率を低減させ、モデル昇給で40歳時点に適用される基幹27号給以上については、定率の1.09%としている。2級についても考え方としては同じである。こちらは行政の3級との対応となるが、基幹1号給が1級の基幹22号給に対応するので、こちらは5,000円上げ、40歳時点の基幹27号給のところ定率の1.09%として、そこをスタートとゴールを決めて徐々に低減させて、最後、一律で伸ばしているという作り方になっている。3級については、こちらは行政の4級との均衡になるが、こちらをすべて定率で1.09%の引き上げとしている。こういった考え方でまず設定をしておき、次に改定原資の総額としては、1枚めくっていただいた所に記載しているが、こちら行政の4級以下の平均改定率で改定を行うという、従来どおりの手法を取っている。こういった中で、給料表構造を

維持するための立上調整についても、これまでどおりマイナスで行い、立上調整後、残った原資を最終原資に使用することとしている。立上調整の内容についても以下に記載しているとおりだが、行政と異なり、改定率が急ではないというところがあるので、立上調整の方はこの2種類になっている。同一級内の昇給間差額ということで、昇給カーブというのは現行から変更しないことを原則としているので、行政と同じくだが、新たな双山が発生しないように、記載のと通りの調整をマイナスで行っている。次に、昇格対応の維持調整についても、現行の昇格対応を変更しないことということで、後から上がった、先に上がったという不均衡が出ないように行政と同じような調整をしている。具体的には2級、3級のところで調整を行っている。基本的にこちらは給料表の構造を維持するための調整と考えている。最後、残った原資の配分についても、給料表構造を維持しつつ配分しており、まき方についても基本的には行政と同じような考え方で考えていただければよいかと思う。まず立上調整をマイナスで行っているので、そのマイナスで行った基幹号給に対して、給料表構造を維持する範囲内で復元を行っている。続いて、改定額が3,000円未満の基幹号給に対して3,000円になるようにそれぞれ配分を行っている。流れは行政と同じである。最終的に、これでもなお余った原資については、③の所、改定額、間差額及び昇格対応等を考慮し、こちらに記載のと通りに積みにおいており、基本的には下位の級の号給に積むような形で考えている。最後、再任用職員についても、行政との均衡を考慮して平均改定率で改定を実施したということで、前後するが、一番後ろの資料として再任用職員の資料をお付けしている。資料としてはその説明のものがあてられ、今ご説明した内容が、そのエクセルというか、細かい表になっているところで、当初改定、立上調整という形で調整を行って、まずは基幹号給の方で改定を行った後に、少し後ろの方になるが、そちらを4分割しているという例年どおりの作り込みをしており、最終的には最後の総括表の所で原資計算をして、この資料上で言うと下の方だが、マイナス10円ということで、原資に関しては使い切っている状況になっている。なかなか、行政のときにもご指摘いただいております、要求書の方でもいただいております、すべての職員について等しく引き上げることということと、若年層の給与水準を改善することとか、そういった要求をいただいているというのはもちろん承知しているが、一定、若年層のところについては改善が図れるのかなというところはあるかと思う。なかなか、このすべての職員について等しく引き上げるところは、前回の事務折衝でもご説明させていただいたが、そこはなかなか、市労組連とこちらで根本的な考えが異なるというところもあるというのは理解しているが、そこについてむしろ、そちらも一定ご理解というか、分かっているところもあると思うが、やはり官民較差の中での原資という考え方の中で行っていく以上、今のやり方ではなかなか、すべて等しくという要求にお応えするのは難しいという結果にはなっている。

(組合)

そういうお考えだが、人事委員会勧告は何歳までに何%しなさいと言っているわけではな

いので、そのへんで言えば、もう少しそのへんが差を狭める、少なくするというか、そういう考え方もあったのではないかと。前回、係長が若者を削ったらいいかとおっしゃったが、人事委員会勧告は率まで言っていないので、この場での話だから。

(市)

率は言っていないが、公民較差は明確に数字が出ているので、今日の技能労務職で言うと1.09、行政職で言うと0.40というところで、その数字じゃなく、もうちょっと上げてもいいのではないと言われると、もうちょっと上げると原資が足りない。原資を生み出すのであれば、どこかを削らないといけないというふうになる。そもそも、原資に対する考え方が違うというのがあるかもしれないが、人事委員会勧告で言われていないから上げるのではないというよりは、人事委員会勧告で言われているとおりの定率というのであれば、この率でしかない和我々は考えているので、これ以上上げるというのはちょっと難しいと思う。これ以上上げるのであれば、逆にどこか、若年層を削らないといけないので、そうしたらそれはそれで人事委員会の勧告と合ってこないで、ちょっと難しいと思う。

(組合)

でも若年層に厚くしているのは変わらない。

(市)

我々は若年層に厚くしようとしているのでは。

(組合)

理想は全部の引き上げだが、そこまでいかない。今回は0.40でということだが、この差は若干縮めるとか、そういう考え方もあったのではないかと。

(市)

市労組連としては、人事委員会が出している公民較差を尊重するにしても、平たく言えば、若年層の所を削ってということか。

(組合)

原資とおっしゃるなら、その原資の範囲内でこの差をもう少し、物価高騰もあるから、この間を詰めるとか、そういう考え方もあったのではないかと。

(市)

考え方としてまったくないと言うつもりもないが、結論としては、我々はその若年層のところを削って40代以降にまくという考えには至らなかったというのが結論にはなる。やは

り人事委員会の勧告でも明確に初任給のところというのは、そちらの思っている水準とは違うかもしれないが、一定調べた額があって、そことの均衡を合わせにいくための7,500円であったりという額だと思うので、そこを例えば5,000円とかにしているのかと言うと、それも違うのかなと思っている。

(組合)

初任給はそれで行かざるを得ないが、そのへんのところでもうちょっとこの原資を上回らない、最終的なこの数字ができる点がなかったのか。

(市)

もし何か具体的なご提案をいただければ、もちろん考えないことはないが、我々としてはちょっと難しいと思っている。人事委員会の勧告でも、高卒、大卒の額が言われていて、そこから率を低減させろとなっている。今回で言うと、スタートが決められていて、ゴールは定率と言われているが、今の原資の範囲で言うと、この定率で決まってくると思っているので、スタートとゴールが決まっている中でここを今結んでいるという状態なので、書記長がおっしゃるような、スタートはそこでいい、ゴールを上げるとなったときに、ちょっと難しい。

(組合)

それは難しいかもしれないが、そのへんのところ、何かそういったシミュレーションできるシステムを作っているじゃないか。

(市)

そう。だから、した結果がこれだと思っている。シミュレーションできるシステムを作って。

(組合)

例えばこうやった場合こういったとか、なったとか。今回の技能だったら、最終的なあれがマイナス10円と、原資の範囲内だが、他の考え方でシミュレーションしてみたら、これがマイナス5円になったとか。

(市)

今、10円余っている状態。どこかに、マイナス10というのが、本当に原資が10円余っている状態なので、1人張り付いている所に100円まいたら原資を100円使う。となると、そこがプラス90になるので原資が足りていない。原資で言うと、ぎりぎりまで使い切っていると思っている。5になったからという話じゃないと思っている。原資で言うと、もう最

大限使い切っていると思っている。その根本的なところで、なかなかお考えが違うというのは我々も理解はしているが、なかなかこの間もご説明しているとおりが、今現行で言うと、今お示ししているもの以上というのはちょっと難しいのかなというので、人事委員会勧告の内容というものは実施して、この内容を年内清算という形で速やかに実施していきたいと思っている。詳細はまた、今お配りしたところというのもあるので、またご覧いただいて、またご指摘等いただければよいかなと思っている。今日、いろいろメニューがあるところがあるので、一旦お配りしているもののご説明だけ進めさせていただいてよいか。

(組合)

はい。

(市)

もう一枚お配りしているものが、初任給調整手当の改定についてという資料になる。こちらについては、現行の初任給調整手当、医師、歯科医師についての分だが、こちらが今、国の初任給調整手当と額を、区分についても、その区分ごとの額についても合わせてきているという経過があるので、今回についても、その期間の区分に応じた手当額を現行の国の初任給調整手当の対応に準じて改定したいと考えている。こちらも人事委員会の勧告で言われているとおりがかと思っているので、一旦その資料の方には上限額を書かせていただいており、それ以降の区分ごとの額については、国の改定に合わせてぴったり合わせていきたいと考えている。

(組合)

初任給調整手当というのは、医師と獣医師だけだったか。

(市)

今回で言うと、医師と歯科医師の部分についての改善。昨年度は獣医師についても初任給調整手当を出すということでご提案させていただいた。

(組合)

そこは変わらない。

(市)

そこについては今回は改定しない予定である。

(組合)

大阪市、医師にしろ、保育士にしろ、人材確保が大変なところで、500円上がって医者が

来てくれるのか。

(市)

どうだろう。それはどれが妥当かというはあるが、一定、国の方も 500 円の引き上げであるし、ここの上限額についてはだが。今、国におけると、期間ごとの区分の部分ではもう少しばらつきはあるが、一定妥当な水準なのかなとは、もちろん思ってお示しではある。

(組合)

これが上限、251,200 円になっているところの部分。

(市)

251,700 円に変えるということになっている。初任給調整手当が、1 年未満であるとか、1 年から 2 年、2 年から 3 年で、医者で言うと 35 年までという形で、金額が徐々に低減しているような形になっているが、上限額をその額にするとしており、その期間ごとの額については国に合わせて改定させていただきたい。まだ国から期間ごとの金額というものが正式に示されていないので、今そこをお示しするのは困難なのだが、こちらもこの間もご提案させていただいてきた経過もあると思うが、上限額についてはそうする。区分についても、今も国と金額を合わせているので、この間の国の改定に合わせて同じ金額にさせていただきたいという提案である。

(組合)

これで言えば、16 年未満までのところが 251,700 円になって、それ以上のところの年数のところは国に合わせてここも変わっていくということか。

(市)

ここもちろん変わっていく。

(組合)

今はその部分が国からまだ示されていないということだが、その数字が、終わって条例化するときまでに分からないことはあるか。

(市)

ないと思っている。その詳細のおっしゃっているようなこの期間の区分ごとのというのは規則事項になっており、規則なので、国の方も閣議決定で改定するというのは決まっている。国の人事院規則についても、タイミングは詳細まだ分からないが、11 月中とかに改定がされるはずであると考えているので、そこに合わせて改定は可能と考えている。いずれに

しても国とは乖離が出ないように、ちゃんと見ながら合わすということである。一旦、また期末勤勉で戻ってくるが、非正規のラインと交代させていただいて、そちらが終わり次第、また期末勤勉手当のお話をさせていただきたいので、またメンバー入れ替えさせていただく。一旦失礼する。