

2023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
<p>【賃金関係要求】</p> <p>1. 消費者物価指数が前年同月より 3.1% 上昇し（2023年8月）24カ月連続となった。賃金を大幅に引き上げること。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。</p>	<p>令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> <p>また、55歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると、廃止は困難である。</p>
<p>3. 人事委員会勧告により給料表の引き上げ勧告が出された。すべての職員について等しく引き上げること。</p>	<p>令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>4. 非正規職員の改善</p> <p>(7) 再任用職員の賃金については正規職員の8割以上とすること。</p>	<p>令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>6. 初任給基準について</p> <p>(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。</p> <p>(3) 前歴加算の換算率は全て10割とし、格付け上の調整率は廃止すること。また、換算率により換算して得られる期間を除する月数を全ての期間3月とすること。当面、換算率により換算して得られる期間のうち、5年を超える部分について4.5月で除して得られる号給（端数切捨て）を初任給基準に加算するという取り扱い、その他の期間の換算率（0%）の取り扱いなどを、改善すること。また、1週間当たりの勤務時間が本務職員の半分程度以上なら50%換算だが、大阪市の同じ局の雇用による二つの短時間勤務を合算すれば20時間となるのに、合算しないために半分以下となり0%とされていることについても改善を行うこと。</p>	<p>令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> <p>【人事G】【給与G】</p>

<p>7. 給料表の改善を行うこと</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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、人が逃げる状況を改善し人材の確保ができる水準とすること。</p> <p>(5) 公務のケア労働者の賃上げ財源として交付されている地方交付税については、ケア労働者の賃金引き上げに使用すること。</p> <p>(6) 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</p>	<p>令和 5 年 11 月 8 日に「令和 5 年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p> <p>また、給料表については、本市人事委員会の意見を踏まえ、令和 6 年 4 月 1 日に号給の増設を行うこととしている。</p>
<p>8. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること</p> <p>(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。</p>	<p>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。</p>
<p>9. 一時金の改善を図ること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>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。</p> <p>その他の事項についても困難である。</p>

<p>扱いを改め、就労の実態に基づいた支給を行うこと。</p>	
<p>(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。</p>	<p>再任用職員に係る期末・勤勉手当については、令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。</p>
<p>10. 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。</p>	<p>【人事G】【給与G】</p>
<p>11. 人事評価について</p> <p>(1) 懲戒被処分者に対して二重罰を課すような対応を改めること。「懲戒処分者に対して、行政職1級第5区分の昇給号給数を2号給から昇給なし」とする取り扱いは、「昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える」との人事委員会意見に反するものであり、直ちに改善すること。</p> <p>(2) 絶対評価結果が期待レベルに達しているにも関わらず、一定数の職員を下位区分に貶めていることの改善策を早急に示すこと。</p> <p>(3) 「昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える」を踏まえ、昇給号給数への反映を中止すること。中止するまでの間は、さらに改善を図ること。</p> <p>(4) 「人事評価結果や所属、職員アンケート結果をもとに、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討すべきと考える。」を踏まえ、早急に改善のための方策を提案すること。</p>	<p>【人事G】【給与G】</p>

<p>12. 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当を創設すること。</p>	<p>医師及び歯科医師に係る初任給調整手当については、令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」として提案したとおりである。保育士については、困難である。</p>
<p>13. 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。</p>	<p>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。</p>
<p>14. 定年引き上げ「該当者」の賃金を「8割水準」とすること。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。</p>	<p>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。</p>
<p>15. 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。</p>	<p>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。</p>
<p>【労働条件関係要求】 8. 定年引上げ、高齢層職員の処遇改善 (6) 60歳以後、最初の4月1日の賃金水準について、7割に引き下げられていることを改め、60歳時の水準を維持すること。 (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。</p>	<p>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。</p>
<p>14. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (1) 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。</p>	<p>病気休暇による勤勉手当の算出方法を変更することは困難である。</p>