

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労組連書記長以下との事務折衝

令和6年10月22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)

それでは、今日は本交渉が終わってから最初の事務折衝ということで、まだ市の方針というところもお示しできてない中ではあるが、例年どおり、人事委員会勧告の内容を前提としてということで話をさせていただきたいと思う。まず、日程感のところ、これも決まっていないところで恐縮であるが、先日の本交渉の中でもあったように、例年どおりの日程で行くという前提の話にはなるが、例年どおり11月に条例を改正して12月に精算を行うこととした場合であるが、11月の頭をめどに前半戦として公民較差の給与改定を優先的にさせていただきたいなというふうに思っている。その後に後半戦として、要求書でいただいている各項目について議論をさせていただくという、おおむね例年の流れで今のところ考えている。よろしいだろうか。

(組合)

その辺のところはどうなんだろうか。

(市)

これもいつもであれば、これぐらいの交渉に入らせていただくときに方針というのが完全に決まって日程感も分かっててというところであるが、あくまでいつもどおりやった場合にこんな感じかなというところの今話になっている。

(組合)

国の動きはどう聞いているか。

(市)

今のところ、まだ情報が入ってない状態である。やはり選挙が終わって、その動きを見てというところになってくるのかなと思うが。そのため、その辺については、随時情報を共有させていただきながら詰めさせていただけたらと思っている。それでは、続いてになるが、先日いただいている賃金確定要求書の中で、要求項目のうち、給与課の本給部分の項目について確認させていただきたいと思う。要求書のところだが、まずは賃金関係要求のところ、こちらの中の1番と2番と4番、こちらの全てが本給部分ということになる。この項目で6番の(2)のところ、再任用職員のところ、こちらが給与課本給部分になる。続いて、7番のところは全て本給部分になる。続いて、8番の初任給基準についての(1)、(3)のところが、給与課本給部分になる。続いて9番の給料表の改善

を行うことの項目、（１）、（２）、（４）、（５）、こちらが給与課本給部分になる。次の10番、格付、昇格、昇給基準の改善を図ることのところ、こちらの（４）の休職者などの昇格基準の改善、昇格基準の改善のところは別であるが、後段の昇給延伸の復元措置を行うこと、こちらが給与課本給部分になる。続いて11番の一時金の改善を図ること、こちらは1番から4番まで全て給与課本給部分ということになる。続いて13番、人事評価についての（１）のところ。評価の昇給号給への反映を中止すること、こちらの項目が給与課本給部分になる。続いて14番、諸手当の改善を図ることであるが、基本的には手当、非正規ラインのところを担当ということにはなるが、（６）番の初任給調整手当を改善すること、こちらが給与課本給部分の話になる。続いて項目でいうと、15番、55歳以上の昇給停止の中止、こちらの項目が給与課本給部分になる。続いて16番、給料表全体の水準の引下げ及び給与カーブの平準化を行わないこと、こちらが給与課本給部分になる。続く17番についても給与課本給部分になる。続いて、労働条件関係要求のところ、番号は飛ぶが8番、高齢層職員の処遇改善のところ、こちらの（６）定年引上げ後の賃金水準について7割に引き下げられることを改めという、こちらの項目が給与課本給部分になる。続いて、（８）番、再任用職員の処遇についてというところ、こちらが給与課本給部分になる。1つ飛ばして10番の55歳昇給停止を廃止すること、こちらが給与課本給部分になる。これ以降、賃金関係の項目は学校関係の要求ということになるので、教育委員会の所管ということになるので、項目の確認としては以上になる。そうしたら具体的中身に入らせていただく前に、今日お手元に資料を置いてあるかと思うので資料の確認をさせていただきたいと思う。まず一番頭のところに令和6年度給与改定についてという資料がついているかと思う。その後ろに行政職給料表の作成についてという資料がある。ホチキス留めになっている。その後ろに令和6年度給与改定（基幹号給）となっている束があるかと思う。その後ろ、令和6年度給与改定4分割、さっきの基幹号給を4分割したもの、細かい字になっているが、この表がついているかと思う。その後ろに一番頭のところが①当初改定総括表（4分割後）となっている資料があると思う。こちらもホチキス留めになってて、2枚物になっている資料になる。資料としては、続いて、専門職給料表の作成についてという資料が後ろについてるかと思う。これがついていて、さらに専門職給料表の改定についてというのがあって、その後ろに各給料表の前後表であったり、改定額、改定率の表がついているという中身になっている。各給料表のその次に再任用職員の給料月額の改定についてという資料、これが2枚ついている。行政職分と専門職分が1枚ずつついているような形になる。その後ろに、給料月額の経過措置等を受けている者の給料月額の改定についてという1枚物のペーパーがあり、その後ろに改定率表、それぞれ別紙1と別紙2というのが2つついている。一応、今日お配りさせていただく資料は以上ということになるが、よろしいだろうか。今日、行政職と専門職の給料表について説明をさせていただく予定であるが、技能労務職がまだ間に合っていないくて、まだお示しができてない。

(組合)

まだか。

(市)

例年どおりで恐縮である。我々も一生懸命やっているが、それがまだ間に合っていないので、次回お示しさせていただくような感じにさせてもらいたいと思う。

(組合)

去年、何で技能だけが遅れる。

(市)

行政職を作って、ほかの給料表も一緒であるが、それをベースにして専門職給料表をはめていって作ってという形を取っているので、技能もそうはそうであるが、一番、行政を最初に作って、そこから専門職を作って技能を作ってという流れでやっているの。

(組合)

いっぱいあり過ぎるのがあれなんで、もう技能も保育士も皆行政職にしたらいい。

(市)

それは。そうしたら、具体の中身に入らせていただきたいと思います。一番上、令和6年度給与改定についてというペーパーについて説明をさせていただく。そうしたらまず、項目の1番ということで、今年度の人事委員会勧告の概要というのを記載させていただいている。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6年4月の公民較差11,631円、2.92%の較差に基づく給与改定として、給料表の引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の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も考慮して検討する必要があるとしている。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、役職段階が下位にある主務を除いた係員級においては、本市職員が民間の給与水準を下回る傾向が見受けられること。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事者を下回っていることや、人事院勧告の内容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している。まず、大卒初任給1級27号給を23,800円、高卒初任給である1級11号給を21,400円引き上げることとする。また、国の改定傾向と同様に、若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引き上げることとし、初任給の引上げ後も可能な限り現行の給料表の構造を維持することを前提として、昇格時の号給対応とのバランスを考慮しつつ改定を行うこととしている。次に、2の令和6年度給与改定についてというところであるが、人事委員会からの

意見を受けて具体的な対応方針についてお示しして、改定原資の整理として管理職手当の考え方を整理したうえで、給料表の原資について説明をさせていただきたいと思う。本年の給与改定については、人事委員会の意見を踏まえ給料表の改定を行うこととする。まずこの（１）で書かせていただいた管理職手当についてというところをご覧いただきたい。これまでの改定手法と同様に、給料月額と管理職手当の平均改定率3.06%を現行手当額に乗じて改定後、手当額を算出すると、局長の改定後手当額が条例上の上限を超えることとなるため、上限値の1,000円を引上げとし、同一級内でバランスを維持するため、理事、理事等についても同額の改定とする。なお、部長以下の改定については、これまでの改定手法どおりの改定額とする。これ何を言っているかというところだが、裏面を見ていただくと分かりやすいと思う。裏面に表があると思うが、上の表をご覧いただきたい。管理職手当改定額の算定表となっているところである。まず、この表の改定前というところをご覧いただくと、こちらが今現行の管理職手当の額ということになっている。一方で、この右、2つ右のところに円単位というところがあるかと思う。円単位で入ってる数字というのが、給料月額と管理職手当の改定率をかけ合わせて出た数字というのが、この円単位の数字になっている。なので、これまでの考え方どおりで行くと、この円単位になっているものを千円単位に四捨五入をしていって管理職手当を引き上げるという手法を取ってきたのだが、ただ、一番上の局長のところをご覧いただくと、もともとの手当額は144,000円になっており、条例上、管理職手当の上限というものがあり、その級の最高号給の25%以内という制限があるので、このまま円単位で計算した4,400円、4,000円上げてしまうと上限を超えることになってしまうので、局長級の管理職手当については現行の144,000円から1,000円引き上げて、上限の145,000円まで引き上げるという形にしている。ただ、こうすると同じ8級の中にいる理事等、理事、この理事等と理事が局長との手当額の差がなくなってしまうことになるので、この同じ級の中のバランスを保つために、局長の改定額と同じ1,000円の改定額とする。部長以下については先ほど申したとおり、この円単位のことを千円単位に四捨五入して出したものになるので、部長以下については今までどおりの考え方で出している。そういった趣旨の説明である。また説明に戻らせていただくが、このとおりに改定をすると比較給与に対して199円の引上げとなり、これに地域手当の跳ね返り分を合算すると231円の引上げとなるので、残り11,400円が給料表とその跳ね返りによる地域手当の改定額ということになる。この11,400円から地域手当の跳ね返り分を除いた9,828円、これが給料月額の改定額として、またこの額を除いた残りの1,572円が地域手当の跳ね返り分として改定額にしたいというふうに考えている。今申したところが、先ほど見ていただいた管理職手当のところ、下の原資表となっているところになる。この表で先ほど申したとおり、給料月額が9,828円の改定をしていく、これを基に原資を出して原資整理をしていくという流れになっている。このペーパーの一番下、（２）給料表についてのところについては、例年どおりではあるが、給料月額が現給保障の適用を受ける職員については、その方が実際に受けている級・号給の改定率で改定を行うこととしている。こ

れについては、これまでどおりの取扱いとしたいと思っている。続いて、具体的な行政職給料表の中身に移らせていただく。次のペーパー、令和6年度行政職給料表の作成についてをご覧ください。こちらの資料についても、昨年、一昨年と同じつくりで作っている。内容としては、人事委員会からの勧告内容を受けて初任給や重点を置くポイントを設定して給料表を改定することとしているので、その中でいろんな仕組みを維持するためにチェックするような項目がいろいろあるので、そういったことを整理した資料ということでご理解いただけたらと思う。まず、今年度の改定手法というところになるが、人事委員会からの意見を踏まえた改定を実施するため、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、100円未満を四捨五入して当初改定額を設定している。なお、給料表の構造を維持しつつ改定を実施するため、これまでどおり、まず4分割の基幹号給に対して改定額を設定している。また、先ほどの人事委員会勧告のときにも触れさせていただいたが、国の改定傾向と同様という記載があるので、国の改定傾向と同様に若年層に特に重点を置くとともに、おおむね30代後半までの職員にも重点を置きつつ、40歳代以上の職員に対して適用される級及び号給については、定率を基本として引上げを行っている。この先書かせていただいているところだが具体の中身ということで、先ほど申したとおり、給料表の仕組みが複雑で専門的なところがあるので、構造を維持していくためにチェックしないといけないことが書かれているところになる。まず、1級のところをご覧ください。1級については、高校卒の初任給に当たる基幹1号給から3号給までを21,400円引き上げ、次の基幹4号給から6号給まで改定率を0.03%ずつ逡減させて、大学卒初任給の基幹7号給、大卒暫定措置初任給の基幹8号給を勧告どおり23,800円引き上げることとしている。この手法については、昨年、一昨年来と同様であるが、基幹3号給の21,400円と基幹7号給の23,800円を決めて、スタートとゴールを決めて逡減をさせていくというようにつくり方になっている。次に、基幹9号給から24号給までを改定率を0.69%ずつ逡減させて、大学卒のモデル昇給で40歳時点に適用される基幹25号給で、定率である1.12%の引上げとしている。この手法についても昨年と同様で、基幹9号給からゴールを基幹25号給として逡減させていくと0.69%ずつの逡減ということになる。定率となる年齢を40歳と設定したのは、先ほどお伝えしたとおり、人事委員会勧告の中で国の改定傾向と同様ということがあるので、国の改定の中身を分析して確認をしにいった結果をもって合わせにいったるというものになる。この定率の1.12%についても、どの率にすると最も原資を使い切れるのかというところを見にいったうえで、一番原資を使い切れるところ、ぎりぎりを攻めたところが1.12%というところになっている。この考え方は2級も3級も同じになる。続いて2級についてだが、2級は1級からの昇格時の号給対応とのバランスを考慮して、大学卒の初任給、大卒暫定措置初任給に対応する基幹2号給までを初任給に合わせ23,800円の引上げとして、次の基幹3号給から19号給まで改定率を0.65%ずつ逡減させて、大学卒のモデル昇給で40歳時点に適用される基幹20号給で、定率である1.12%の引上げという形にしている。こちらでも1級と同じように、スタートとゴールを決めて逡減をさ

せていただくというつくりになっている。3級もつくりは同じになっている。昇格時の号給対応とのバランスを考慮した結果というところで、基幹1号給のところが2級の8号給に対応するので、そこを20,600円の引上げとして、次の基幹2号給をスタート、13号給をゴールにして逡減させた結果、0.59%ずつの逡減という流れになる。4級も同様となる。4級の基幹1号給が3級の基幹7号給に対応しているので、ここを14,300円の引上げとして、次の基幹2号給から8号給までをスタート、ゴールにした結果、0.51%の逡減となつて、モデル昇給で40歳時点に適用される基幹9号給以降は、定率の1.12%という中身になっている。5級についても、基幹1号給が4級の基幹10号給に対応しているので、ここをまず3,800円の引上げということにして、以降、基幹2号給以降についてはモデル昇給で40歳以上に適用される号給になるので、そこから定率の1.12%の引上げとしている。最後に6級から8級については、全てモデル昇給において40歳以上に適用される号給ということになるので、定率の1.12%の引上げとしている。まず、ここまでの人事委員会の勧告に従って、当初改定額を設定して作った中身になっている。次行かせていただくが、それ以降に書かれているところになる。これまでの改定内容を踏まえて、給料表の構造を維持するために必要な立上調整というのを行っており、具体的内容は次に書かせていただいているところになる。まず、この立上調整についてはこれまでどおりにはなるが、まずマイナスで行うことを基本としている。ただ、号給間差額であつたりとか維持調整だつたりとか昇給対応の維持調整というところを考えていくと、マイナスで行うことが困難な場合は一部プラスで行っている。これは昨年も一昨年も同様の取扱いとしている。流れとしては、ここで立上調整を行ったうえで、残った原資について最終調整で使っていくというような流れになっている。具体的な中身については、2ページの中段以降に書かせていただいている。まず、1つ目のマル、同一級内の改定額の上下関係になる。こちらについては、マイナス改定時の労使間のルールということで、マイナス改定のときには上位号給に向けて改定額を上昇させる、上に行くほどマイナスが大きくなるといったルールになっているが、今回はプラス改定ということになるので、こちらの調整は不要というふうに考えている。続いて、2つ目のマルになる。同一級内の号給間差額ということで、昇給カーブをまず現行から変更しないように、もうこれは勧告の中にも書かれているとおりになるが、昇給カーブを現行から変えてしまうといろんな影響が出てくるところもあるし、とりわけ号給間の間差額というのは一定ではないので、今の形を崩してしまうと、年によって昇給額が大きいとか小さいとか不公平が生じてしまうことになるので、基本的には現行から変更しないようにというルールになっている。具体的には書いているとおりにはなるが、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、要は山が凸凹しないように現行の山の形をキープしていくような形で調整をしている。定年延長に伴ってというところで書かせていただいているが、定年延長に伴って7割措置を考慮していくと号給間の間差額を最低200円以上なので、基幹号給で言うと800円以上になるように調整を行っている。号給間の差が200円以下になってしまうと、適用される号給が違ふに

もかわらず、7割措置をしてしまうと同一額という現象が生じてしまう可能性がある中で、少なくとも号給間の差額は200円というルールを設けている。そうしたら、中身のところであるが、まず1級の基幹11号給から25号給までに、本来はマイナスで調整を行うということでお伝えしていたが、マイナスで行うことが困難であったため、基幹11号給及び12号給にプラス100円からプラス200円まで、基幹14号給から基幹16号給までにプラス400円から2,100円まで、基幹18号給から基幹25号給までにプラス5,000円からプラス14,900円までの調整を行った。ここで言っているところが、イメージがわきにくいと思うので、一度このホチキス留めにしてる令和6年度給与改定（基幹号給）という資料をご覧ください。行で言うと当初改定額となっているところ、一番左のところに号給があって、現行があって、当初改定額となっているところ、これが勧告どおりに適用させていくとどういう額になるかというところがあって、月額のところを追いかけていただくと、それぞれ率を逡減させていった額が入ってるところになるが、20号給のところを見ていただくとマイナスの数字が入ってるかと思う。要は、もともとの初任給の上げ幅というのがとても大きくて、定率に行くところまで落としていくことになるが、落としていくに当たっての逡減の率というのが大きいので、このルールどおりでいってしまうと20号給と21号給を見比べていただくと20号給のほうが高い形になってしまっている。こういうような状況が出てきてしまうので、まずこういったことがないように形を整えていくというのが立上調整になっていくが、ただ、いつもどおりここをマイナスという形で立上調整をしてしまうと、ここを調整していくのにマイナスを、かなり大きなマイナスをしていくことになってしまう。かなり大きなマイナスをしてしまうと、1級の昇格対応で2級、2級の昇格対応で3級という形で、上の級についてもマイナスをしていくことになるので、かなり影響が大きいというところになる。なので、ここの調整を最低限にするために、まずここでプラスの調整をやったという形を取っている。次、2級のほうに行かせていただく。2級については、基幹3号給から基幹8号給までに、マイナス400円からマイナス1,300円まで。基幹20号給にマイナス100円の調整を行っている。3級については、基幹2号給から基幹12号給までに、マイナス800円からマイナス2,300円まで。基幹15号給から基幹19号給までに、マイナス100円からマイナス3,300円までの調整を行っている。4級については、基幹4号給から基幹6号給まで、基幹15号給、こちらにマイナス100円の調整を行っている。続いて5級については、基幹14号給にマイナス100円の調整を行っている。これらが給料表の間差額が凸凹にならないようにということで、現行と同じ形になるようにということで調整を行っているものになる。そしたら、続いてのマルということで、立上調整の3番目ということで、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、昇格前の号給間差額よりも昇格後の号給間差額を大きくすることとしている。これは昇格が低いほうから高いほうにリンクする仕組みになっているので、このリンクの前後によって間差額のバランスというのを取っていく必要がある。昇格前の間差額よりも昇格後の間差額が大きくあるべきだろ

う、そういった趣旨の下でルールがつくられているものになるが、今回昨年度も同じだったが、40歳以上に適用される基幹号給まで徐々に徐々に改定率が逡減していった、4級までは上位号給になるほど改定率が下がっていくというつくりになっているので、この調整をすることは困難ということで実施はしていない。一方、5級以上については、基本的には定率での改定ということになるので、現行のバランスが維持されるということになるので、こちらについても調整をしていない。続いて、立上調整の4番目のほうに入らせていただく。4番目については、改定前後の号給間差額の維持調整ということで、こちらも改定前後の号給間差額、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ふうにしている。ただ、こちらについても先ほどと同様、40歳まで改定率を逡減していくというつくりの中では調整が困難なものになるし、5級以上は定率で改定ということになるので、特段の調整は不要と考えている。次に立上調整の5点目として、昇格対応における改定額の級間調整ということになっているが、こちらもマイナス改定のときに昇格前号給の改定額より昇格後号給の改定額のマイナスを大きくしよう、そういったルールになっているので、今回プラス改定ということなので調整は不要ということで考えている。最後に昇格対応の維持調整ということで、現行の昇格対応を変更しないことを原則としている。先ほども申したが、この昇格対応がずれてしまうと、後から昇格した人が上の号給に行ったりであったりとか、昇格するタイミングによってアンバランスが生じてしまうことになるので、まずそれは好ましくないだろうということで昇格対応がずれないようにという調整を行っている。具体的には、1級の基幹9号給にマイナス400円、基幹17号給についてはプラス3,500円の調整を行っている。2級については、基幹9号給から基幹15号給にマイナス300円からマイナス1,600円までの調整を行っている。立上調整としては、以上6点の調整を行っており、さらに残った原資の配分について、ここから下に書かせていただいている。まず、残った原資の配分については、給料表の構造を維持しながら、この前提で次の順序で配分を行っている。まず1番目として、マイナスの立上調整をしたということで先ほどお伝えさせていただいたが、マイナスの調整をしたところ、その基幹号給に対してあくまで構造を維持する範囲内で復元をしにいつている。具体的には、2級のところで基幹10号給から基幹22号給にプラス200円からプラス1,600円。3級のところは、基幹1号給から基幹20号給までにプラス100円から3,500円。4級のところは、基幹3号給から9号給までにプラス100円から300円。5級のところは、基幹13号給から基幹14号給にプラス100円を配分して調整している。その次、2として書かせていただいているところだが、1級の基幹20号給から25号給のところで間差額が各級の中で最も小さい1,000円となるようにプラス200円からプラス1,200円を配分している。これも見ていただくと分かりやすいかと思う。1級の基幹20から25のところで、調整1というところをご覧いただけるか。ここで間差額が8という数字が立っていると思う。要は800円の間差額があるということで、先ほど立上調整の話の中で4分割したときの号給の差が200円になるように、要は間差額、基幹号給で言うと間差額が800円以上になるように調整をしているとお伝えしたところだ

が、800円は最低の水準というところにはなるが、この間、この給料表上でいうと一番小さい間差額というのは1,000円ということになっていたのも、まず一番小さい間差額、この800円を戻しにいく、1,000円に埋めにいくような形で配分をやっている。そしたら、次に3として書かせていただいているが、先ほど申した1、2の配分後の原資、残ったところについて、改定額が4,000円未満となっている4級の基幹10号給と11号給、あと5級の基幹1号給、こちらが改定額が4,000円未満となっていたので、ここを4,000円になるように調整をしにいった。残った原資をどこに持っていくのがいいのかというところでいろいろ考えた結果であるが、この行政職給料表全体として最低の改定額が幾らとなったときに、この調整をすることで4,000円以上ということになるので、そういった形で最後残った分を調整させていただいて原資を使い切ったというような形になっている。次々の説明になってしまうが、続いて最後の項目で挙げさせていただいているが、現給保障の話をも入れていく。給料月額が現給保障の適用を受ける職員については、この間のルールどおりになるが、この現給保障を受ける、適用を受ける方の級・号給の改定率で改定を行うこととしている。そういったことを踏まえ、本則値適用者と現給保障適用者の改定率は次の表のとおりということで、ここの6ページのところに書かせていただいている分になる。この表の1級のところだが、給料月額が4つ入っているかと思う。ここも例年どおりであるが、ここに入っている数字については、上から高校卒、短大卒、大学卒、大学卒の暫定措置の初任給が入っている。それぞれの改定率については、今お示ししているとおりになる。今回の改定は初任給の引上幅がかなり大きいものになるので、1級、2級については非常に大きい改定率になって、以降はだんだん下がっていった、5級より上の級は定率の1.12%の改定率という形になっている。また、改めて出てくるが再任用の職員については、各級の平均改定率に基づき原則改定をしていくこととなる。資料のところで、冒頭にお伝えはさせていただいていると思うが、次の基幹号給の束、ホチキス留めでもう見させていただいているものになるかと思うが、こちらのほうは左から現行の給料月額があり、1つ右の当初の改定のところが人事委員会勧告のとおり改定した数字、次にその右のところでは先ほど申した給料表の構造を維持していくための立上調整をした結果の数字が入っている。その右の調整1のところでは、立上げでマイナスした箇所を復元しにいたりであったりとか、それを復元しにいくことでバランスが崩れる箇所について調整したりといった数字が入っている。次の調整2のところでは、最終的に残った原資を配分するというような形になっている。こういった形で基幹号給の資料を作成して、これを基に4分割の資料を作っている。それが次に入っている4分割の資料になる。4分割については、基本的に機械的に行って、基幹号給を4で割って四捨五入して残ったものみたいな形で機械的に調整をしていって、改定額をなだらかにするようといった細かな調整をしていくものになる。続いて、次の資料として総括表という縦の資料をご覧いただきたい。こちらもつくりとしては例年どおりにはなるが、まず①で入っている数字が人事委員会勧告どおりに改正したときの当初改定総括額。②でつけさせていただいてるところが、給料表の構造を維持するための立上

調整をやったうえでの総括表。③でつけさせていただいている、これが調整1、調整2、さっきの基幹号給の調整1、2というところで残った配分をしたもの。最後の④につけさせていただいているのが、現給保障を含んだ資料ということになっている。この④の一番下、差引きというところがマイナス67ということに入っていると思う。例年どおりにはなるが、ここが100円以上あると、どこか1人の貼りつきがあるところに100円を積むことができるというものになるので、マイナス67ということなのでぎりぎりまで使い切った結果というのがこれで分かることになる。走らせていただいたが、行政職給料表については以上ということになる。次に進ませていただいてもいいか。

(組合)

まとめて。

(市)

では続いて、専門職給料表に行かせていただく。そうしたらまず、令和6年度専門職給料表の作成についての資料をご覧ください。こちらの資料が、研究職、医療職(1)、医療職(2)、医療職(3)、保育士について書いている。こちら全てになるが、今回人事委員会勧告の中でも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ということになっているので、基本的な考え方としては全て行政職給料表との均衡を考慮した改定となっている。まず、研究職給料表になるが、研究職給料表についてはこれまでどおりにはなるが、行政職給料表と対応する級と号給を持っているので、その対応する級・号給の行政職給料表の当初の改定率を用いて当初改定額を設定している。研究職と医療職(1)と保育士については、行政職給料表と給与水準が異なるので、改定額ではなくて改定率を持ってきてという従来のつくり方をしている。具体的には、1級で大卒初任給に当たる1級15号給を行政職給料表の大卒初任給である23,800円、1級27号給に対応しながら1級、2級で当初改定率を設定している、そんな形になっている。この原資についての考え方にはなるが、まず原資については当初の改定原資を設定して、行政職給料表のほうで当初改定した後立上調整をして、その後で残った原資を還元して形をしているので、当初に比べて原資が変動しているところがあるので、行政職給料表の変動率をかけて研究職給料表も行政職の変動に合わせていくという算定をしている。この算定した改定原資の範囲内で、給料表の構造を維持するための立上調整を行っており、その結果、最終的な各級の改定率として示しているとおりのことになる。次に、医療職給料表(1)。この医療職給料表(1)についても、先ほど申したとおり、大きな考え方としては研究職給料表と同じである。行政職給料表に対応している当初改定率を用いて、対応するところで改定をさせていって、行政職と同じ形、変動に合わせていくというような手法を取っている。その原資を確定させたうえで、給料表の構造が維持できる範囲内で立上調整を行って、最終の改定率を算出という中身になっている。次行かせていただく。続

いて、医療職給料表（２）のところをご覧いただきたい。医療職給料表（２）については、医療職給料表（２）と（３）については先ほどちょっと申し上げたとおり、行政職の改定額を持ってきて改定をしている。これはもともと行政職給料表をベースにして号給をつなぎ合わせる等々して作ったという経過があるので、そういった経過を踏まえて基本的には各号給が行政職給料表と対応するような関係を持っているので、行政職給料表と対応する級・号給の同額の改定額を持ってきて改定という形にしている。ただし、一部対応号給がないところもあるので、そこについては最高号給の改定率を引っ張ってきてというような形を基本にしている。こちらについては行政職給料表の最終の改定額を持ってきているので、先ほどの研究職とか医療職（１）みたいに原資を行政職の動きに合わせにいくという考え方がないので、そのまま行政職給料表の改定額を持ってきて算定した結果、お示ししているとおりになる。なので、次に書かせていただいている医療職給料表（３）についても基本的には医療職（２）と同じ考え方でつくられている。それでは続いてになる。次に保育士給料表のところになる。保育士給料表については、研究職や医療職給料表（１）と同じく行政職給料表と水準が異なるので、こちらについては行政職給料表と対応する級・号給の当初改定率を用いて当初改定額を設定している。具体的には、保育士の短大卒の初任給基準を行政職の短大卒初任給基準に対応させて、当初改定額を設定している。以降については、行政職給料表の原資の変動を反映させて最終原資を算出して、その原資の範囲内で立上調整を行って改定率を算出しているというつくりになっている。先ほどご説明させていただいた中身を、その後ろの資料ということで専門職給料表の改定についてということで、給料表の改定額と改定率、その後ろにホチキス留めで現行の給料月額と改定後の給料月額、それぞれの間差、改定額、改定率を示させていただいているとおりになる。そうしたら続いて、再任用の給料月額のところに移らせていただく。そうしたら、再任用職員の給料月額の改定についてというデータをご覧いただきたい。内容については、この給料表の説明の中で少し触れさせていただいているが、各給料表の各級の平均改定率を基本として算出をしている。改定率を持ってきて計算をしているが平均改定率の高い低いがあるので、上位の級の給料月額を超える場合は上げられるところまで上げてという手法を取っている。考え方については、これまでどおり変更はない。それがついているのが行政職、次のペーパーでついている、２枚目についているのが研究職、医療職（１）、医療職（２）、医療職（３）、保育士給料表ということで専門職をまとめた形、この２枚物になる。次行かせていただいて、次のペーパーになる。給料月額の経過措置等を受けている者の給料月額の改定についてという資料をご覧いただきたい。こちらについてもこれまでと考え方は同じになるが、経過措置と現給保障の方の給料月額の改定を示した資料ということになる。１点目が経過措置の適用を受けている方の給与改定についてということで、具体的には保育士給料表の切替えによって現在も経過措置を受けておられる方というのがいらっしゃるの、その方々の経過措置の額というのは、もともと切替え前の基礎になっている基点の給料月額を給与改定してきてという経過があるので、これまでと同様に基点の

ところに今回の各級の最高号給の改定率をかけてということで改定している。次に２点目として、現給保障を受けている方の改定については、こちらもこの間、説明しているとおりになるが、現給保障の方は、その方が今現に適用されている級・号給の改定率でその方が受けている給与月額を改定するというやり方でやっているの、それをより具体的にしたものが別表２につけているものになる。現給保障、今現行で受けておられるのが行政職と研究職、この２つになるので、それぞれ各級の各号給の改定率を貼りつけてという形で資料を整えている。ざっと説明させていただいたが、こちらを令和６年４月１日付けで全て実施をしていきたいというふうに思っている。走った形になったが、こちらからの説明としては以上になる。

（組合）

まず最初に少し。最後の経過措置を受けてる方とか現給保障を受けている人って、今どれぐらいいるか。

（市）

経過措置が３０人ぐらい。今細かな数字はあれだが、約３０人ぐらいである。

保育士の経過措置については３８名である。研究職２名になっている。行政職に関しては１２９名いる。

（組合）

まずもって、我々が先週申し上げたこのご時世の中で、本当に中高年層もこの物価高の影響は強く受けてるわけで、そうでないときであればいいかもしれないがもう数年続いているわけで、本当に中高年層のところをどう上げていくかというのは非常に重要な課題だと思う。中高年層だからといって生活費が下がるわけでもなし、ましてや逆に高校や大学生、子どもたちがより一層お金がかかるようなときに、この改定率では本当に大変な状況になってくるということでは。少し調べてたら、この人事委員会の標準生計費がいかにかいひどいかというのがよく分かっているが、これ我々が２年前にやった必要生計費調査とほぼ同じだが、ほぼ同じというか我々の調査のときは１人、２５歳の一人暮らしの青年が１か月生活するのに２５万ぐらい要するという結果だったが、大阪市が出してる統計では２人世帯で消費支出が２６万ほどかかっているわけである。人事委員会の勧告では、２人世帯なんて本当に微々たる数字しか出てなくて、このような。

（市）

１４万幾らであった。

（組合）

生活実態を表してない下で出された人事委員会勧告があって、本当に生活実態が地公法、地公法で生計費が最初に重視されているわけで、国や準拠、他都市の状況、民間なんてその後である。やっぱり生活実態、生計費が一番重要視されるべきなので、この改定率では到底納得できない、我々としては。申し入れのときにも言ったが、せめて今年度については全員この改定率を適用させるべきだと。そのうえで、大阪市が独自の政策として青年層に、若年層に上乘せするのであれば、それはそれでいいのだが、この最高号給のところで1.12%。

(市)

1.12%である。

(組合)

というところでは、本当に落胆の声が大きいというふうに思う。なので、もう少しこの若年層との幅を縮めるとか、全員一律に9,500円とか、これ原資を見たら9,800円だったから9,800円で全員打ってしまえば、号給の高い人の改定率は低くなるから、それでもって上手にできないのかとか、いっそのことここまで来たらもう初任給基準を一気に上げて、上のほぼ使っていない給与額を前の級の下に持ってくるとか様々なやり方があると思うが、そういうのを研究して今年やれということにはならないと思うが、ただ、今年やれることとしてこの間差額、もう少し何とかならないかなという。

(市)

これもいつもどおりの回答になって恐縮であるが、やっぱり勧告というところで民間と比べてというところを出したうえで、それを基に原資を出してというやり方をやっているんで、確かにおっしゃるとおり、一律に上げようと思ったら初任給とか若年層を度外視にすれば、シンプルにこの差が出ている1万円程度って上げることができるかも分からないが、ただ、もうご存じのとおり、初任給23,800円だったりとか21,400円を上げないといけないというところがあって、そこで若年層に重点を置いて、国の改定傾向と同様にということを確認に言われてしまっているんで、そこを見ていくとやはり今の形というのが人事委員会勧告に沿った形という改定になってくる。

(組合)

勧告を全く無視するわけにはいかないだろうが、勧告以上のことはやろうと思ったらできる。

(市)

ただ、もう原資ありきというところなので。

(組合)

原資を超える、大阪市としての職員に対する支援策として対策を打つとか。もちろん我々職員だけではなく、市民に対しての対策もやりつつ、そういったことを考えないといけないのかなというふうに思うし。それであればもう、さっき言ったようなこういう給与構造の在り方であるべきと言ってくるから、抜本的に見直す、見直して、初任給基準を上げれば初任給自身を上げるのと同じ効果になるのだから。

(市)

それはあれか。今回、国でやってるみたいに頭を切るとか。

(組合)

頭を切って前の号給の最高号給のところにくっつけたら、別に重ならない範囲で。

(市)

今回、国でアップデートの中でやっているものは、頭を切りにいってるというやり方をやっている。

(組合)

あれは官僚向けでやっているけど、私が言いたいのは官僚、偉い、優秀な人用ではなくて、やはりいつも言っているけど最高号給付近にたまってる人たちがいっぱいいるわけで、増えているわけで、その人たちへのモチベーションを維持するためにも、前の級の頭を切って最高号給をやるという手法、在り方もありなのかなと。今の給料表で最高号給を伸ばさないって言うのであれば、今のこの給料表でも最高号給を伸ばしてほしい、元の、給与構造改革の前の、直後ぐらいの号給まで戻してほしい、復活させてほしいとは思っているが。今日も職場でも言われていて、55歳、定年延長になって55歳で昇給停止になってやめてほしいわという声も聞いてきたが。だから、本当にそこを何とか、ぜひとも今年は無理としてやるとして、取りあえず今年この辺の、もう少し縮められないのかなというところがある。というのが1つと、あと再任用のところで、これは改定されているが、それぞれの対応する行政職のところが行政職それぞれの最高号給の7割にしていたと思うが。

(市)

もともとはそうである。

(組合)

それは保たれている。

(市)

保たれている。7割以上になっているところもある。もともと平成27年に、7割水準になるようにというところできりにいって、そこから改定率を持ってきて改定をしていってというふうに行っている。

(組合)

去年、おとしは。

(市)

おとしぐらいに1回その調整を。なので、そこはちゃんとキープされている。

(組合)

我々としては、ここも7割じゃなくて民間では77%なのだから、せめてそれに近づけて75とか。もっと言えば、もう8割にしていまえばとか思うのだが。一方で、民間準拠、民間準拠と言うんだったら、民間に近づけて最低でも75にするとか。それは7割自身がおかしいねというのは基本あるが、それは考えるべきじゃないかというのと、もう一つ、今日は出ていない会計年度も。

(市)

会計年度については、また改めて次の交渉のときに非正規の担当から。

(組合)

非正規のほうか。

(市)

そうである。説明させてもらう。

(組合)

ちなみに、給与改定自身は去年変えたから間違いないと思うが、会計年度も4月にちゃんと遡るか。

(市)

その辺もまた向こうで話をさせてもらう。

(組合)

その辺のところをもう少し。今日一発でこれでというわけではないと思うが。

(市)

そうである。一気に説明してしまったところもあるので、中身を見ていただいて、次回以降の折衝の中で疑問点であったりとかそういったところをおっしゃっていただいたら、答えるようにしたいと思うので。

(組合)

何とかして高齢者にも恩恵を受けられるように。本当に今年は声が大きくて。

保育士の給料表のことだが、私たちの要求は幼稚園給料表もそうであるが、今日は別として、ケア労働の賃上げが反映されていない保育士の給料表の水準を引き上げることとこういうことなので、根本的な話に戻るのかもしれないけれども、行政職給料表に戻すというのも要求だけれども、それもしないと言うのであれば、せめてこの間の経過からいっても何とかほかの、今の制度でもなるべく改善できるようにすべきだというのが私たちの要求であるから、もう行政職が決まってるからそこから一步も動かないというのは、私たちの要求で言うと納得できないという話である。

人事委員会の、30代の職員が他の年代と比較して少ないことに加え、専門人材の不足にも直面していると。技術者とか保育士とかは、民間や他都市との競合が激しくて、受験者の確保が厳しいと。人材確保のための新しい方策が求められているというところで、これは採用方法だけじゃなくて、やっぱりその基本となる大阪市を選択してもらうための1つの大きな要素なので、給与、労働条件というのは。そこがもう他都市に比べて断然低過ぎるというのは、同じ保育士でも。そこを直面して、一方で年中欠員が解消できないというのが数年続いているというのは異常事態なので、そこを考えてぜひとも保育士給料表とか幼稚園教員の給料水準を大幅に上げるべきだと、今年についてはというのを検討してもらいたい。

本当に保育士の専門職というのを、やはりそこは本当にどういうふうに考えているのかなというのが1つ。本当に他都市に比べて本当に大阪市は非常に低い。やはりこの間、こども青少年局と話したときも、結局人が集まらないとなったときに、やはり何で集まらないと思うかという話になったときに、給料がやっぱり違うんだっていうふうにおっしゃる。この間ずっと言ったが、ずっと4月1日に欠員があって、もうあり得ないという話をずっとこの間やってきていて、もう毎年毎年そこをクリアできないまま。でも、現場は4月1日になったら新しい子たちも入ってくる中で、やっぱりそこを何とかしてほしいというのを。

だから、元に戻してほしい。元に戻してほしいというのが1つ。やっぱりケア労働者の分で言ったら全然、民間はあるが、公務員は全然そこに響いてこなかった。あの時に、やっぱり現場は「上がるんだ。」とか言って、「もらえるんだ。」という話になっていた

が、大阪市はそこで、はいていなかった。もうそういうことも全部含めて、本当に何とかしてほしいというのが。もう専門職というふうに書いてもらって、やはり専門職やったらもっと給料を上げてほしいというのが、もともとのところを上げてほしいなと思っている。

今、話があったが、私は今、区役所で仕事をしているが、区役所で仕事してる保育士、行政職と一緒に並んで同じような仕事をして、例えば今回の衆議院選挙でも区役所の職員やということで選挙の仕事もされるわけである。でも、給料はって見ると区役所の職員は行政職の給料が出て、保育士は保育士という専門職で、保育士ということで子育ての相談に乗るということで配属されているにもかかわらず、行政職との給料差はそのままである。この辺はあまりみんなしていないが、安い賃金のまま区役所で働いて、区役所の職員と同じように今回の選挙も全部している。この給料はというと、保育士やからという理由で低い。これ、本当にきちんと説明をしてほしい。聞かれている、組合の役員をしてたら、何でと。答えようがない。専門職だということで、その資格を問われて採用されて、区役所にもその専門性で子育ての相談に乗るということで配属されているにもかかわらず、行政職から比べると賃金が低い。保育士だからと保育士の仕事をしていたらいいのかというと、いやいや、選挙も出たらう。これまでは国勢調査なんかも全部、区の職員だからということで従事させられるわけである。そんなのも全部給料のベースで、例えば選挙に携わって手当がつくにしたって、そこへ反映されるわけである。どこに説明して、みんなが納得する理屈があるのか。本当に非常に全員真面目に働いているが、給料が全然違うと。同い年に比べても全然違う。本当に理屈に合わないことが大阪市に蔓延しているわけである。本当に現場で頑張ってお仕事している。状況によれば残って、一般行政職と同じように、難しい処遇の親子の指導に外勤もする、家庭訪問もする、いろんな会議にも出る。それは保育士という専門職の部分を見られて配属されて、その仕事をしているわけである。なのに給料が安い。もう保育士の仕事だけでいいかと言ったら行政職の仕事もそういう形で、やらされると言ったら表現が悪いけども、するわけである。これは本当に「説明して。」って、「組合の役員してんねんやったら教えて。」って言われても、説明のしようがない。だから、一度きちんとこういう理由だということで、役所にいるのも保育士だから安いとしっかりと説明してもらわないと、組合員に説明できない、我々。

(市)

おっしゃってることはすごく分かるが、給与がどうこうというところの話というよりは、そもそも保育士の給料表というところで、その職の在り方というか、業務の在り方の話になってくるのではというのは、今伺ってて思っているところである。なので、逆に言うと、同じ保育士だけど区役所に配属されているから、選挙や国勢調査をしないとイケないのは何でというところにつながってくると思う。だから、その給料の水準が、区役所の保育士だったらどうかというよりは、まず職の在り方の話なのかなというのと思う。

(組合)

そこが結局、保育士の給料表を変えた、変えてしまったからこういうことが起きているわけで、元の行政職員に戻すとか、さっき委員長が言ったようにせめてこの経済対策事業を適用させるべきだというふうに思う。民間の方も何度も言っていたが、やはり公務が上がらないと次の年に民間が上がらない。公務は上げてないからって言われるのだから、公務が率先して先に上げないと。上げることによって経済対策にもなり、その辺のところで保育士不足が解消されて働く人が増えれば市税も増えるわけで、消費も増えるわけで、経済対策の1つにもなるのだから、その辺のところで大阪市の人材不足の解消にもつながっていくのだから、その大本の給料をぜひとも改善していただきたいというふうに思うので、また今後とも折衝でお話をさせていただけたらと思う。よろしくお願いします。

(市)

よろしくお願いします。