

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労組連委員長以下との事務折衝

令和6年10月28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2回目の事務折衝ということになる。今日は、まず前回お示しできていなかった技能労務職給料表について説明させていただいて、あと勧告でも出ていた初任給調整手当について説明させていただく。その後、手当、非正規ラインに替わらせていただいて、先般いただいている確定要求書の中身の確認であるとか、あとは会計年度任用職員を中心にした改定を説明させていただいたうえで、その話が終われば我々また一緒に入らせていただいて、期末勤勉手当について説明させていただく流れになる。

そうしたら、まず、お配りしている資料の方であるが、まず技能労務職給料表についてである。資料が、まず令和6年度技能労務職給料表の作成についてというもの。その後ろに、基幹号給の給料月額が載っているホチキス留めのもの。基幹号給の後ろにそれを4分割したもの。その後ろに総括表といわれるもの。総括表の後ろに再任用職員の給料月額の改定についてという資料になる。あと資料としては、その後ろに初任給調整手当の改定についてという資料がついているかと思う。最初に本給ラインから説明させていただく資料は以上となる。期末勤勉については、また改めてお配りをさせていただく。そうしたら早速中身について入らせていただく。まず、技能労務職給料表の本年の公民較差に基づく給与改定に関しては、この間の経過を踏まえて、行政職給料表との均衡を考慮した改定を行うこととする。改定手法についても、この間どおりではあるが、行政職給料表と同様ということで考えている。そうしたらまず、1級について。こちらについては、行政職1級、2級との均衡を考慮しているので、初任給である基幹7号給までを行政職給料表の高卒初任給と同じ21,400円の引上げとする。次の基幹8号給から26号給までを改定率を0.47%ずつ逓減させて、モデル昇給で40歳時点に適用される基幹27号給以上は、定率である3.37%の引上げとする。こちらについては、行政職のときにもご説明させていただいたのと同じで、まず初任給のところの金額を決めて、40歳時点の号給というゴールを決めて、そこまで逓減させていくというような手法を取っている。この定率の3.37%についても考え方は行政職と同じで、原資の範囲内でまず定率をどこに定めれば一番使い切れるかというのを計算して、一番使い切れるところから逆算して算出をしている。ただ、行政職の定率のほうで1.12%ということになったかと思うが、動きとしては去年と同じで、初任給を含めた若年層で原資を使って40歳以上が抑えられるようなつくりになっている。ただ、一方で技能労務職給料表の場合は、人員の貼りつきが、良い悪いは置いておいて、若年層のところが大分少ないということがあるので、若年層のところでは原資をあまり使っていない分、40歳以上のところについても改定としては高い改定率を当てられるという内容になっている。続いて2級のところだが、こちらは行政職給料表の3級との均衡と昇格時の昇格対応との

バランスというのを考慮して、基幹 1 号給については 1 級の基幹 22 号給に対応するので、13,400 円の引上げとする。次に、基幹 2 号給から 5 号給までを改定率を 0.43% ずつ通減させて、基幹 6 号給以上は、1 級のモデル昇給で 40 歳時点に適用される基幹 27 号給に対応するので、定率である 3.37% の引上げとする。この考え方も 1 級と同じで、基幹 1 号給をスタートにして、40 歳時点に適用される基幹 6 号給をゴールにして通減をさせていくというような手法を取っている。続いて 3 級についてであるが、3 級については行政職給料表 4 級との均衡を考慮しているので、基幹 1 号給以上は 2 級のモデル昇給で 40 歳時点に適用される基幹 6 号給以上に対応するので、定率の 3.37% の引上げとしている。これまでに説明させていただいた内容が、行政職給料表と同じように、人事委員会勧告のとおり均衡を取った当初改定をした場合の中身ということになる。次に、この資料の一番下に書かせていただいているが、原資の考え方としては、給料月額総額に対して行政職給料表の 4 級以下の平均改定率を乗じて得た額を最終的な改定原資としている。具体的な計算のところは、2 ページ目の一番上のところに出ている。なので、これで原資を決めて、この原資の範囲内で改定をしている。この考え方は去年来から変わってない。続いて、こちらも行政職給料表と同じにはなるが、給料表の構造を維持するための調整ということで、立上調整を行っている。動きとしては、立上調整を行ったうえで、それで残った原資というのを最終調整として使用するという、動きとしては行政職と同じ形になる。この立上調整についても行政職と同じで、原則マイナスで行っている。行政職給料表のところで説明させていただいたところでは、立上調整が 6 点ほど、いろんな項目があって今回はこれ当たる、当たらないとかいろんなことを説明させていただいたかとは思いますが、技能労務職給料表については、行政職ほど級ごとの改定率の開きがないので、基本的には給料表の構造を維持するためにやる立上調整としては、この資料に書かせていただいている 2 点の調整のみを行う形になる。そうしたらまず、1 点目として、同一級内の昇給間差額ということで、昇給カーブを現行から変更しないこと。新しい山ができたりとか、カーブが凸凹にならないようにということで調整を行っている。具体的に申し上げると、1 級の基幹 8 号給から 20 号給まで、マイナス 500 円からマイナス 6,400 円。基幹 26 号給にマイナス 300 円。以降、基幹 28、29、32、34 号給にマイナス 100 円。基幹 38 号給から 41 号給と基幹 43 号給から 45 号給にマイナス 100 円から 400 円。2 級については、基幹 1 号給から 10 号給までにマイナス 100 円からマイナス 4,200 円、基幹 14 号給から 19 号給までと 24 号給にマイナス 100 円。最後に 3 級については、基幹 1 号給と 20 号給にマイナス 100 円の調整を行っている。以上、申し上げたのが、昇給カーブの維持調整ということの調整になる。次に、立上調整の 2 点目として、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ために調整をしたものになる。これも行政職と同じだが、昇格対応が崩れてしまうと先に昇格した人がどうか後に昇格した人がどうかというアンバランスが出てしまうことになるので、それがないようにということで調整したものになる。具体的に申すと、1 級の基幹 21 号給から 25 号給にマイナス 1,700 円からマイナス 4,900 円。基幹 42 号給にマイナス 300 円。2 級については、特に調整

はない。3級については、基幹8号給にマイナス100円の調整を行っている。以上の2点が、今回の立上調整ということになる。次のページに移らせていただいて、立上調整を行ったうえで残った原資についてということで、給料表の構造を維持しつつ、次のとおり配分を行っている。まず1点目、①と書かせていただいているところだが、まず、マイナスで立上調整を行った基幹号給に対して、給料表の構造を維持しつつ、原資の範囲内で配分をしている。要は、立上調整でマイナスをしていたところに、崩れない限り、できる限り戻しにいったというのがまず1点目になる。具体的に申すと、1級は基幹8号給から46号給までにプラス100円からプラス1,100円を配分。2級は、基幹1号給から基幹25号給までにプラス100円からプラス900円を配分。最後に3級については、基幹1号給、2号給、8号給、19号給と20号給にプラス100円を配分している。以上が戻しにいったところで、2点目に書かせていただいているところであるが、復元の調整をして、さらに残った原資についてどこに配分していくかというところであるが、この間の考え方というところで、一旦基幹号給の分割という資料をご覧いただきたい。分割で1枚目、2枚目、3枚目というところに、1級、2級、3級ということについているが、それぞれ調整(1)の欄を見ていただくと、先ほど申した調整をやったところの数字が入っており、この中の改定額というところをご覧いただきたいと思う。改定額のところで、1級の基幹32号給以降の改定額は95という数字が入ってるかと思う。全体の給料表を見渡していただいても、一番低い改定額というのがこの9,500円になっている。であるので、この9,500円のところをキープするような、残った分をどこに振っていくかとなったときに、そこに100円ずつ乗せるような形で最低の額を9,600円としている。であるので、この技能労務職給料表全体の最低の改定額が9,600円になるような調整を行っている。こういった形で改定原資の範囲内となるように調整を行った結果、最終的な各級の改定率ということで、3ページの下段に表としてまとめている。後ろの資料にもついていますが、再任用職員については行政職給料表と同じく、各級の平均改定率を基本に改定することとしている。そうした結果として、先ほども見いただいているように4分割の資料とその後ろの総括表という中身になっており、ついている4分割の表についてであるが、こちら行政職給料表と同じように、まず基幹号給の給料表を基に機械的な配分をしたうえで、改定後、改定額がなだらかなるような微調整を行っているという流れになる。その後についている総括表についても、こちら行政職と考え方は同じである。まず、①のところで当初改定の数字が入っていて、②のところに調整、③のところで残った原資を配分した最終の形になっている。一番下の行の1つ上の行のところに差引きとある、欄があるかと思うが、その差引きのところがマイナス44になっているかと思う。これで今、原資をぎりぎり使い切れているということになる。駆け足になったが、技能労務職給料表についての説明は以上となる。

(組合)

今、技能労務職があったが、行政職に比べて改定率が高いのは若い人が少ないからと

いうこと。

(市)

そうである。

(組合)

我々としては技能労務職は本当にこれから災害が頻発する中で、現場の市民の状況もよく分かっている技能労務職の人たちはきちんと増やすべきだと。技術の継承も含めて増やすべきだという要求をしているわけで、もっと若い人を増やしていただきたい。

(市)

人の話になると自分は話ができない。

(組合)

それはまたそのときに言うが、一応。技能労務職は分かったが、前回の部分、全体で再任用のところを計算してみたら、行政職の4級、5級、研究職の2級とか医療職1の2級とかが、7割を割ってるんじゃないのかと思うが。

(市)

もう一度おっしゃっていただけるか。

(組合)

行政職の4、5、研究職の2、医療職1の2。行政職の4で言うと、最高号給の7割相当でいけば271,040円なので、271,100円ぐらいにならないといけないと思うが、270,200円。5級で言うと300,930円なので、301,000円ぐらいにはならないといけないのかなと思うが。

(市)

ぎりぎり届いていないみたいな感じということか。

(組合)

そうである、ぎりぎり届いていない。

(市)

もともと令和5年のときに、一旦7割になるようにというような調整がなされていたところであるが、それ以降、号給の増設をした分があるので、今回この改定率でやってい

くと、もともと70%になった分に号給増設の分が乗っかってくる形になるので、それでぎりぎり7割を満たしてないという感じになる。

(組合)

でも、号給を伸ばしたのはそちらのあれで、伸ばすことはいいことだがそれに伴ってここも、それを伸ばしたところで計算しないと7割を切ってしまうということになる。ぜひとも、そこを考えていただきたいということになるが。あと、改定率とかを見ても、行政職でいうと4級以上は国の改定率とほぼ同じようになっているが、1級から3級については国の改定率よりも低いというところで、改定額についても3級で、行政職ばかりで申し訳ないが、改定額で3級の最高号給付近のところが4,000円、6級が5,200円、7級が5,500円、8級が6,500円という、同じ1.12でいけばこうなるのだろうが、給料が高から。こういうところでは、やはり現場で頑張っているところの人、そういう6級、7級、8級にいくようなお偉いさんのところを上げるよりも、現場で頑張っているところを上げるべきではないのか。前回の話でも国の改定傾向を見てということでおっしゃっていたので、それならば1級から3級については国の改定率もかなり低いのでそこを考えてもらって、前回も若年層と中高年層の差をもうちょっと詰められないのかと言わせていただいたが、ぜひともそこをもう一度考えていただきたいと思う。

(市)

仕組みとしては、どうしても国の改定傾向と同様というふうにやっているが、さっき国と率が違うというところもおっしゃっているが、どうしてもやっぱり原資っていうところで、人員の貼り付きであったりとかどこの級に何が多いとか、そういったところによってもやっぱりその率の差っていうのが出てきてしまうのは出てきてしまうが、基本的な考え方を国に合わせるとこの形になるっていうのが、今お示ししてるものになるので。

(組合)

国に合わせるというのもいいけど、そこは大阪市独自の。ぜひとも、この要求でも言っているが、この物価高で苦しんでいるというか、その辺のところを加味して考えてもらえないかなというふうに思う。

(市)

要求書の中でもいただいているので、おっしゃってる趣旨っていうのは重々理解はしているが、ただ、人事委員会の勧告であったりとか意見の中身を見たうえで、我々としてもできる、どれが一番いい形かというのを見たうえで決めた額っていうことになるので、その結果がこういった形になってくると。

(組合)

そこはそうであるが、そこでもう少し。前回預かった表でもマイナス67円というところであるが、もうちょっとまいこと計算してもっと使い切れるようなあれができないかなと。

(市)

それは。本当にもうぎりぎりまでやってここというのを、そこはご理解いただきたいところである。

(組合)

ご理解と言われても、この金額で本当に中高年層は納得できないから。まだ6級や7級や8級やの人は、別に中高年層なんてもう、もともとの本給が高いのだからあれだが、やはり1級、2級、3級のところが、特に2級のところなんて同じ平から平で試験通らないと、枠が空いて試験に通らないとずっと2級のままで何十年といかないといけないという憂き目に遭うのだから、本当に子育てするのも大変だし、モチベーションが本当に保てないというか。皆、春闘の状況を見て、今年は大きく上がるのではないか。そうしたら勧告を見てみたら2.92もあって去年よりも大きな勧告が出て、やっと上がるのかなと思ったら4,000円とかって。本当にがくっとくる。若い人に積むのもいいが、そこは大阪市独自の対策として何らか考えられないのか。

(市)

基本的な考え方として、勧告の中でも若年層に重点を置きつつというような書き方をされている中で、どうしても若年層、明確に初任給についても言及がなされているというところがあるので、そこをベースに考えていってしまうと、どうしてもこの形になってしまうというのが。ましてや原資っていう考え方、いろいろな考え方があるのは分かっているが、やはり原資という考え方がある中で、言っていることとおりにやっていくとどうしてもこの形になってしまうというのが今の現状になっている。

(組合)

初任給基準をそのまま変えたほうが、よほどあれかもしれない。今、高卒といたら1級の11であるが、21,400円に相当するところまで初任給基準を上げて、それぞれをずっと下に持っていけば、号給も伸ばしてやれば。

(市)

前におっしゃっていた級の頭を切っていくという考え方か。

(組合)

そうしないと、もう3年、若年層重点が続いて、本当に中高年層が本当に困っている、幻滅しているし。去年は、その当時の係長がでは若いところを削っていいのかと脅されたが、そういうことを言っているのではない、我々。全員上げたうえで、そのうえで大阪市独自の対策として若年層に上乘せしてくれたらいいだけの話で。

(市)

ただ、言っていることは同じだが、やはり原資っていうのがまずあって全体に広げていこうと思うと、やっぱり頭のところ、初任給であったりとか若年層のところをやはり削っていくしかなくなってしまう。一律で1万いくがしという公民較差があって、給料表だけでいうと9,800いくらという数字になっているが、9,800いくらをシンプルに言うと、何の差もなければ一律でそれぐらいの金額を上げることができるというものになっている、その仕組み上、そこはお分かりいただいていると思うが。

(組合)

いっそのこと、9,856円みんな上げたらいいい。

(市)

ただ、そこはもう人事委員会の勧告を重視したというのが。

(組合)

人事委員会の勧告を重視もいいが、民間準拠と言っている、一方で民間準拠も言っているわけだから、民間ではあれだけ上がって、市か府の方法としてこれだけしか上がってないけど、2.92%しか。何十年と大阪市のために頑張ってきた中高年層のところへ、何とか報いる方法を考えてもらえないか。本当に何とか、何とかできるような解決策を考えてもらえないかと。

(市)

給料表については、もうこれで精いっぱいのところというのが正直な回答になる。なので、じゃあ、もうそれをやろうと思うと原資を無視できるのかという話にどうしてもなってしまうので、やはり原資は無視できないところがあるのでそこを守っていこうと思うと、どうしても一律に上げるわけにはいかない。人事委員会の勧告も、繰り返しになって恐縮だが、やはり、若年層に重点を置いてというところを保っていくと、どうしてもこの形になってしまう。

(組合)

その若年層のところに重点を、今年についてはこの物価高がいまだに続いているという、2, 3 か月前に若干実質賃金がプラスになったというのが1, 2 か月あったけれども、またマイナスになっているし。その辺で言えば、今年については何とかその辺の若年層に配慮というところを少し我慢してもらって、今までずっと中高年層が我慢し続けているのだから、今年については若年層のところでは少し、大幅にはと言わないが、重点に置けと言われているのだから大幅にはと言わないが、少しでも削って中高年層のところへ上乗せできないのか。そういうのをもう1つ、もう1回500円でも1,000円でも上げられるような計算ができないか。

(市)

おっしゃってる趣旨はよく分かる。要求書の中でも書いていただいているし、趣旨としては分かっているが、ただじゃあ、何かできるのかとなると、やはり勧告の内容を重視できなくなってしまうので、我々としては勧告の内容を重要視した結果、この形であるという答えにはなってしまう。

(組合)

重視はいいだろう。重視だが、重視のところの僅かなところだけでもこっちに振り分けるような、これを見てたら複雑なきちっと計算をされているのだが、そういったシミュレーションできるようなあれをつくっているのかもしれないが、そこでもう1回、計算のし直しができないか。

(市)

例えばおっしゃっているみたいに、中高年層に多少でもとなったときに考え方として考えられるのが、今40歳から定率としているものを、定率にするところを後ろに持つてくるという考え方も1つあると思う。ただ、後ろに持つてくることで、確かに40代、40代前半の人の率というのは多少、多少上がることはあるかもしれないが、その分それ以降の例えば45歳以上の方の定率であてられる率というのはもちろん下がってしまうので、となるとより高齢層の方の金額が下がってしまうというようなことになる。逆もそうである。若い層に、例えば極端に言ったら30歳に持って行ってやってしまうと、次に問題で出てくるのが初任給の額が決まっているので、初任給からそこに落としていくというのが急激に落ちることになってしまうので、給料表の構造を維持できないという問題が出てくる。勧告の中でも給料表の構造をできる限り維持するという範囲内ということで書かれているので、まず給料表の構造を維持することはまず大前提にあって、そう考えていったときに国の動きというのが40歳を基点にしているというところ、分析をした結果分かったので、そこに合わせにいったという感じになっている。

(組合)

でも、その辺の初任給基幹のところを上げて、そこから40歳までは1級でいうと0.69とか一定下げていくというのを、もう少し下げていく率を上げてその分を中高年層のところに持っていくとか。

(市)

ちょっとずつ下げる率を下げるということか。ということは、40歳というところが基点ではなくて、後ろに持っていくということか。

(組合)

だから、もう最高号給のところまで何とか少しでも。少しでも、1.21か少しでも上がるような。

(市)

それはちょっと。おっしゃっていることは分かるが、何かできるのかと言ったら正直今は何もできない。今、いろんなことをシミュレーションしたうえで、この答えをと言ったらあれだが、導き出してつくったというものになるので、これ以上何か後ろに積むために何かできないかと言われると、次は構造が維持できなくなってしまうので、そこも考慮したうえで今お示ししてるものにはなる。

(組合)

0.69を0.75とか。この0.69ずつ下げるというのも、ほんの少しだけ若いところを下げていくのを大きくしたら、その分が下のほうへ回っていけると思うのだが。

(市)

0.69というのも、さっきの説明にもあったが、スタートとゴールがあって、ここを減、均等にいくのであればこの率というのになるので、そこを変えようと思うとゴールが変わる必要が出てきてしまう。

(組合)

何とか中高年のところを少しだけ、策を考えてほしい。昨日選挙が終わったところでまだ今後のあれが分からない中で、もう少し考えてもらえる時間は。この話ばかりでまたあれだが。

(市)

次、初任給調整手当のほう、お話に移らせていただきたいと思う。技能の再任用につ

いては、中でもお伝えしていたとおり、平均改定率を用いて同じ考え方で計算したものが後ろについているものになるので。そうしたら、初任給調整手当に移らせていただく。ペーパーの1枚物、初任給調整手当の改定についてをご覧いただきたい。こちらについては、人事委員会の勧告の中でも触れられたとおり、医師、歯科医師の初任給調整手当の改定ということで、この間、国の初任給調整手当と基本合わせてということで金額をぴたっと合わせている経過があるので、今回についても区分に応じた手当額を国の手当に準じて改定していきたいというふうに考えている。一旦、この資料には上限額のみを書かせていただいております、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いきたいと考えている。この初任給調整手当についても月例給という取扱いになるので、実施の時期は令和6年4月1日に遡及してということで実施をしていきたいというところで、実施時期を令和6年4月1日としている。これで初任給調整手当の説明は、ざくっとになるが、以上になる。一旦、本給ラインから説明させていただく事項は以上ということになるので、この後また手当、非正規ラインと替わらせていただき、それが終わったらまた戻ってきて今年の期末勤勉の話をさせてもらいたいと思うので。