

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労連書記次長以下との事務折衝

令和6年10月15日(火曜日)大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

(市)

今回、最初の事務折衝ということで、まだ市としての方針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お話を差し上げたいと思う。まず、日程感についてであるが、先日の小委員会交渉であったように、11月の頭をめどに前半戦として、公民較差の給与改定等を優先的にさせていただきたいと思っている。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させていただくという、おおむね例年どおりという考え方でやっているが、そちらでよろしかっただろうか。

(組合)

はい。

(市)

まず、中身に入る前に、例年お配りしている資料の確認と、いただいている要求項目の本給部分の確認というのをさせていただきたいと思う。そうしたら、まず、資料のほうをお渡しする。こちらのほうが毎年お配りさせていただいているものであるが、昨年から大きな変更点として、今年度から定年引上げに伴って7割措置の対象となる方が出てくるので、最初につけている資料、令和6年度給与改定ベース一覧、昨年まではなかったが7割措置対象者を除くもの、その裏面に全体版ということで含むものをそれぞれつけさせていただいているという中身になっている。そのため、頭から行くと、行政職給料表の1級から5級で7割措置を除くものと含んでいるもの。行政職給料表1級から8級の7割措置を除くもの、含むもの。3枚目として、技能労務職給料表の7割措置を除くものと含むものといった形の建付けになっている。その後ろに、手当についての資料がついている。特にレイアウトの変更等はなく、人数や金額等々を今年度版に改めたものになっていて、特に今回特筆するような動きというのはあまりないかというふうには思っている。また、内容のほうご覧いただいて、何か不明な点であるとか疑問点があれば、また今後の事務折衝の中で指摘いただけたらというふうに思っている。そうしたら、次に進めさせていただく。まず、先般いただいた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をさせていただきたいと思う。よろしいか。

(組合)

はい。

(市)

まず、いただいている要求書の中の項目1、給料表のところ、こちらが本給部分となる。続いて、2項目めの諸手当について、4行目の地域手当のところは本給部分の担当になる。続いて3項目め、初任給基準のところは給与課の本給部分ということになる。続いて、4項目めの格付、昇格、昇給基準については、(2)の休職者等の昇給抑制者に対する復職時調整の改善のところ、あと加えて(6)55歳昇給停止を廃止することのところが本給部分になる。続いて5項目め、6項目め、専門職給料表、技能労務職給料表について、この5、6については本給部分の担当になる。続いて7項目め、保育士のところであるが、1行目の給与水準の回復というところが給与課の本給部分になる。続いて9項目めの課長代理級のところであるが、こちらについては職務職責のところは人事の担当ということになるが、それに見合う給与制度のところは給与課の本給部分となる。続いて10項目め、昇給、昇格条件の改善を含めた人事・給与制度の構築については、人事課と給与課の本給部分で一緒にさせていただき感じになる。続いて11項目めの一時金の支給方法の改善は給与課の本給部分となる。続いて13項目めの相対評価の給与反映のところについては、人事課と一緒にさせていただきたいと考えている。最後、18項目め、(2)傷病手当金附加金廃止の代替措置のところが給与課の本給部分となる。項目の確認としては以上となる。ここから、また具体の給与改定の中身に移らせていただきたいと思います。

(組合)

はい。

(市)

お配りさせていただいた資料の中身に入らせていただく。まず、資料の中身であるが、一番上に令和6年度給与改定についてという資料があり、その次に令和6年度行政職給料表の作成についてという資料がある。その後ろに令和6年度給与改定(基幹号給)の資料があつて、その後ろに基幹号給を4分割した令和6年度給与改定4分割という資料がついている。最後に総括表がついて、資料としては例年どおりの形となっている。それではまず、一番上の令和6年度給与改定について説明をさせていただく。まず、1番のところで今年度の人事委員会の概要、人事委員会勧告の概要ということを示している。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年度4月公民較差11,631円、2.92%に基づく給与改定として、給料表の引上げによる改定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業員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。まずは、大卒初任給1級27号給を23,800円、続いて高卒初任給を1級11号給を21,400円引き上げるとしている。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、昇格時の昇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た具体的な対応方針についてお示しするとともに、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させていただく。まず、本年度の給与改定については、先ほども申したとおり、人事委員会の意見を踏まえて給料表の改定を行うこととする。（1）の管理職手当についてであるが、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を現行の手当額に乗じて改定後の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、裏面を見ていただくと分かりやすいかと思う。裏面の上の表があると思うが、管理職手当、今まで給料月額と管理職手当の平均改定率をかけて、それを千円単位に四捨五入してということで管理職手当を算出していたが、一方で、条例上の制限として、職務の級における最高号給の給料月額の100分の25を超えない範囲という制限があり、今回そのとおりにやっていってしまうと、局長の管理職手当が上限を打ってしまう形になる。ということで、どういうふうにやっていくかとなったときに、局長と理事等と理事、この3つがいわゆる8級に適用される管理職手当になるが、級内のバランスを取るために局長、理事等、理事の改定額を統一する形で1,000円にして、部長以下の管理職手当については今までどおりの考え方で手当額を算出するという手法を取っている。そのため、内容としては局長級を1,000円で天を打っているという説明になる。表に戻っていただき、下から2つ目の段落、上記のとおりというところを見ていただくと、上記のとおり改定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し分を合計すると231円の引上げということになるので、残り11,400円が給料表とその跳ね返し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し分を除いた9,828円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し分として改定額としたいというふうに考えている。今申し上げたのが、裏面の下の表、原資表のところで書かせていただいているところになる。そのため、今回の給料月額の改定額としては、9,828円、3.07%、これをベースに給与改定を行っていくという中身の説明になっている。次に、裏面のその表の下、（2）の給料表についてというところ、こちらについては例年どおりではあるが、給料月額の現給保障の適用を受ける方については、その方の現給保障額をその方が受ける級・号給の改定率で改定を行うこととする。これもこれまでどおりの取扱いとしたいと考えている。そうしたら続いて、具体的な行政職給料表の中身に入らせていただくが、よろしいか。次につけて

いる資料の束になる。令和6年度行政職給料表の作成についてという資料をご覧いただきたい。こちらの資料についても例年どおりではあるが、人事委員会からの勧告内容を受けて、初任給であつたり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なるので、給料表の仕組みを維持するためにいろいろとチェックするような項目があるので、そういったところを整理した資料になる。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率を設定している。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分割前の基幹号給に対して改定額を設定したうえで、4分割という形にしている。先ほどの人事委員会の勧告の際にもあつたとおり、国の改定傾向と同様に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歳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。それでは、こちらの具体的な内容に入らせていただく。まず、1級のところであるが、1級については、お話ししながら基幹号給のこれも見比べていただきながら見ていただいたほうが分かりやすいかと思う。まず、1級については高卒初任給の基幹1号給から3号給までを人事委員会勧告どおり21,400円を引き上げて、次の基幹4号給から6号給までを改定率を0.03%ずつ通減をさせて、大学卒初任給に当たる基幹7号給、それと大学卒の暫定措置の初任給に当たる基幹8号給を23,800円引上げしている。この手法については、昨年、一昨年と同様であるが、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通減をさせていただくというようにつくり方になっている。その結果が0.03%ということになっている。次に、基幹9号給から24号給までを改定率を0.69%ずつ通減させて、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じやり方になっており、基幹9号給からゴールの基幹25号給までを通減させていくと0.69%ずつの通減ということになる。定率となる年齢を40歳に設定したのは、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にというところがあつたので、国の改定傾向に合わせにいった結果である。また、この定率の1.12%であるが、これについてもこれまでと同じであるが、どの率にすると一番原資に合うのかというところ、最も原資を使い切れる率を計算した結果、1.12%としている。大きな考え方は、この先の2級、3級についても変わりはない。次に2級のほうに行かせていただく。2級については、1級からの昇格時の号給対応とバランスを考慮して、大学卒の初任給及び大卒暫定措置初任給に対応する基幹2号給までを23,800円の引上げとしている。次に、基幹3号給から19号給まで、改定率を0.65%ずつ通減させ、大学卒のモデル昇給で40歳時点で適用される基幹20号給で、定率である1.12%の引上げとしている。こちらでも1級と同じ流れになるが、スタートとゴールを決めて徐々に通減をしていくというつくりになっている。3級も同じ流れになっており、昇格時の号給対応とバランスを考慮した結果、基幹1号給が2級の8号給に対応すること

になるので、そこを20,600円の引上げとする。次に、基幹2号給をスタートとして13号給をゴールとして通減させた結果、0.59%の通減という形になる。4級も同様となる。4級の基幹1号給が3級の基幹7号給に対応することになるので、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%の通減となり、モデル昇給で40歳時点で適用される基幹9号給以降は、定率の1.12%ということにしている。5級については基幹1号給のみになるが、4級の基幹10号給に対応することになるので、そこを3,800円の引上げとして、以降の2号給以降は定率の1.12%の引上げということにしている。最後に6級から8級については、モデル昇給で全ての号給が40歳以上に適用される級になるので、定率の1.12%の引上げということになる。ここまでが人事委員会の勧告に従って、当初改定額を設定した内容ということになる。続いて、これまでの改定内容を踏まえてというところで、給料表の構造を維持するために必要な立上調整を行っている。具体的な内容は、次に書かせていただいているとおりになる。まず、こ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であったりとか昇格対応の維持調整においてマイナスで行うことが困難な場合には、一部プラスで行っている。これについても、昨年も一昨年も同様の取扱いとしているので、そういった理解をいただけたらと思う。また、立上調整を行ったうえで残った原資については、最終調整に使用することとしている。そして、具体的な内容は、2ページの下段のほうから書いている。まず、1つ目の丸のところになる。同一級内の改定額の上下関係ということになる。こちらについては、マイナス改定時の労使間のルールとなっており、マイナス改定時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ので、今回はプラス改定ということになるので、今回調整は不要というふうに考えている。2つ目の丸になるが、こちらのほうが同一級内の号給間差額ということで、昇給のカーブを現行から変更しないようにということで、こちらについては号給間の差額は一定ではなくて、大きいところであったり、小さいところであったりというがあるので、その間差額の大小が変わってしまうと年によって昇給額に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ことで調整をしている。具体的には記載し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に、いわゆる給料カーブの山が凸凹しないように現行の山の形をキープするように調整をしている。また併せて、定年延長に伴い、7割措置を考慮して号給間差額を最低200円以上持ちましょうというルールになっている。200円以上つけないと、7割措置をしたときに号給が違ってもかかわらず同じ金額になってしまうというおそれがあるので、200円以上というルールをつけており、となると基幹号給で800円以上の差をつけるというのがルールの中に入れている。こういった調整の具体的な内容をその下に記載している。まず、1級については、基幹11号給から25号給について、昇格対応の維持調整を行う必要があるため、マイナスの調整を行うことが困難であったので、基幹11号給から基幹12号給までにプラス100円から200円、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、基幹18号給から基幹25号給までにプラス5,000円から14,900円の調整を行っている。先ほど申したとおり、原則マイナスでの調整となるものの、昇格対応で1級にプラスをしていくのか、2級以降をマイナスしていくのかというそのメリット・デメリットを比べたときに、今回の初任給がかなり大幅に引き上げられるという場合、マイナスをしてしまうと3級、4級とか、そういった上位級にもマイナスをする必要が昇格対応のおかげで出てくるので、非常に影響が大きいということになるので、最低限1級にプラスするというような調整を取っている。具体的には見ていただいたほうが分かりやすい。この基幹号給の、例えば基幹25号給以上、当初改定額のところをご覧いただきたいが、間差のところを見ていただくと、先ほど申した初任給から率を逓減させていってやった場合、間差にマイナスが出てしまっている。これは何かというと、最初が大きくて定率に行く前に下がる率が大きいので、そのとおりやってしまうと給料月額が上の号給のほうが低いという状況になってしまう。今回、とりわけ初任給のところをかなり積みにいってるので、こういった状況が発生しているということになる。そのため、これを解消していくのにマイナスにしてしまうと、かなり大きなマイナスを積むことになるので、先ほど申したとおり、昇格対応で2級、3級というところにもマイナスをどんどんと積んでいくことになるので、かなり影響が大きいということになる。そういったところも考えたうえで、1級のところにプラスしにいってるというのが今回の考え方になる。続いて、2級についてだが、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、また基幹25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14号給にマイナス100円の調整を行っている。こちらが給料表の間差額のカーブが凸凹にならず、現行と同じ形になるように調整を行っているものになる。続いて、立上調整の3番目として、昇格対応先との給与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。これは昇格が低い級から高い級にリンクするという仕組みになっているので、そのリンクの前後によって間差額のバランスというのがあるので、昇格前の間差額よりも昇格後の間差額が大きくなるべきだろうという趣旨の下のルールということで考えられているものであるが、今回については昨年度に引き続き、40歳以上に適用される基幹号給まで改定率が徐々に下がっていく、逓減していくという内容になっているので、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形になっているので、この立上調整を行うことが困難ということで実施していない。一方で、5級以上については、基本的には定率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、こちら調整をしていない形になる。この考え方も昨年度と同様となっている。続いて、立上調整の4番目ということで、改定前後の号給間差額の維持調整ということで、

こちらにも改定前後の号給間差額の維持調整になるが、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している。ただ、こちらについても先ほどの調整と同じように、40歳までは改定率を逡減していくという今回の改定手法の中では調整が困難になるので、昨年度と同様に逡減している4級までは調整を行わずに、5級以上は定率の改定ということでバランスがキープされることになるので、特段、調整は不要ということで対応している。次に、立上調整の5点目、昇格対応における改定額の級間調整であるが、こちらは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という部分になっており、今回プラス改定ということになるので調整は不要というふうに考えている。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という原則、先ほども申したとおり、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、タイミングによってのアンバランスが生じてしまうことになるので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調整を行っている。具体的な例はその下になる。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点の調整を行っている。さらに残ったその原資の配分については、その下に書かせていただいている。この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次の順序で配分を行っている。まず、1点目として、先ほどの立上調整のところでマイナスで調整を行った部分があるので、その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している。具体的には、2級のところであれば基幹10号給から基幹22号給までにプラス200円から1,600円。3級については、基幹1号給から基幹20号給までにプラス100円からプラス3,500円。4級については、基幹3号給から基幹9号給までにプラス100円からプラス300円。5級については、基幹13号給及び基幹14号給にプラス100円を調整している。次に、2として書かせていただいているが、1級の基幹20号給から25号給のところ、これ基幹号給1級のところの立上のところを表で見ていただくと、20号給から25までの間差額のところが800円となっている。一応、先ほど申したとおり、7割措置とかを考えると800円あれば金額が一緒にならないということで整理はしているが、とは言いながらも、この一番低い間差額というのは1,000円ということで調整をしていたので、まずは残った分について間差額が1,000円となるようにというところで、ここにそれぞれ200円から1,200円プラスの配分をしにいつている。その結果として、調整2のところの間差額を見ていただくと、全てが1,000円となっている中身になっている。次に、3として書かせていただいているが、先ほど1とか2の配分の原資について、改定額全体を見ていただいたときに、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、こちらに改定額が4,000円以上となるように100円から200円を配分しにいつている。同じように、改定額が4,000円未満となっている5級の基幹1号給についても200円を配分して、改定額を4,000円以上としている。こうすることで、全ての級・号給の改定額が4,000円を超えているという形になって

いる。残った原資をどこに持っていくのがいいのかなというのは検討したが、今回とりわけやはり人事委員会の勧告の中に若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げという趣旨を照らし合わせると、最低の改定額というところが極端にというほどではないが、低いところをやはりなだらかにして、全ての職員を対象に引上げという趣旨に合うようにということで、今回こういった調整をさせていただいている。続いて、最後の項目ということになるが、その下で現給保障の話を再度入れている。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になる。冒頭にお示しした給料月額の改定率が3.07%ということで、本則値適用者と現給保障適用者を合わせて3.07%という形になる。現給保障適用の方については、実際もらっている額が、その方が適用されている級・号給よりも高い額ということになっているので、結果としては現給保障の方のほうが改定率としては高めになるというような形になっている。その結果として、6ページ裏面のところに最終的な各級の改定率ということで示している形になっている。この表の1級のところで、例年どおりにはなるが、上から高校卒、短大卒、大学卒、大学卒の暫定措置という順番で、1級のところは初任給が入っている。それぞれの改定率については、お示しているとおりのことになる。先ほどの説明の中でもお伝えさせていただいたが、今回の改定は初任給の引き上げ幅がかなり大きい形になるので、1級、2級については非常に大きい改定率となって、以降はだんだん下がっていったって、5級より上の級は定率の1.12%の改定率となるというつくりになっている。また、この説明自体は改めてということになるが、再任用職員については各級の平均改定率に基づいて改定をするということになっている。先ほどから既に見ていただいているが、次の束で基幹号給の束の資料をつけており、この間、見ていただいている資料なので、つくりとしては特段ということになるが、基幹号給の資料については左側から現行の給料月額があって、1つ右のところに当初の改定なので、勧告どおりに改定したらこうなるという改定があって、その右のところで、まず構造を維持するための調整、立上というところに入れさせていただいた調整の結果がある。その右の調整1のところで、立上でマイナスしたところを復元しにいたり、復元することでバランスが崩れるところがあるので、そちらのところに積みについてというところ数字が入っている。その右の調整2のところで、最終的に残った原資というのをここに配らしていただいていると。先ほどお伝えさせてもらったとおり、4,000円以上になるであつたりとか、残ってる分をそこに配分させていただいてという形の中身になる。こういった形で基幹号給の資料を作成して、これを基にして、その次の束になるが、4分割の資料が入っている。4分割の資料、字が小さくなって恐縮だが、4分割については基本的にはもう先ほどの基幹号給の資料を基に、機械的にこの間差額であつたりとか、この額を4で割って四捨五入して、四捨五入して、四捨五入して残ったものみたいな形で機械的な計算をして、最後、その改定額がなだらかになるような調整をしてるというものになる。続いて、

最後の資料になるが、総括表という縦の資料をご覧いただきたい。こちらについても例年どおりという形にはなるが、まず①で書かせていただいているものが、人事委員会勧告どおり改正したときの当初改定の総括表ということになる。②番で書かせていただいているものが、給料表の構造を維持するために調整を行った立上総括表。先ほどの4分割のところというと、立上となっていたところの総括表になる。③に書かせていただいているのが、先ほどの調整1、調整2を反映させた、残った原資を配分したもの。最後に④のところで、最後に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、差し引きのところマイナス67となっていると思う。例年どおりにはなるが、ここが100円以上あると、どこか1人貼りつきがあるところに100円が配れることになるので、今回マイナス67ということになるので、ぎりぎりのところまで使い切った結果が、この給料表という形になっている。一応、駆け足でお伝えさせていただいたが、今回の行政職の改定というところについては、説明はこちらからは以上ということになる。

(組合)

中身はまた改めて確認させていただいて次回以降ということにはなるが、7割措置のを新しくつけていただく、7割措置は基本、外数というか、入れないか。基本、考え方としては、7割措置の対象の方は入れないか。

(市)

入れていない。

(組合)

入れないか。

(市)

ない。

(組合)

入れないか。

(市)

はい。比較ということか。

(組合)

はい。

(市)

はい。

(組合)

だから、考え方としては、現給保障の人と同じような考え方になるのか、改定も、イメージとしては。元の級、違うか。あれは給料表自体は新しい給料表に貼りつくのか。

(市)

はい。

(組合)

そうか。その方たちの改定はどうなる。一緒か、結局一緒か。

(組合)

改定率。

(組合)

その表で、また調整額が変わる感じなのか。例えば、課長が課長代理になった人がいる。たぶん、給料表自体は課長代理の天に貼りつくかどうかは別として、天に張りついて調整額はあるけど、今回改定額は給料表が変わって調整額も変わるみたいな、そんなところか。

(市)

そうである。

(組合)

この時点で何かということは特にないか。あまり関係ない管手のところであるが、これ局長、百分の何がしか超えるからということで、何て言ったらいいか、その答えが1,000円というのは、何で1,000円なのか。そこがいまいち説明を聞いてても。何で1,000円にしたのかというのが、いや、別に上げろと言ってるわけでないが。

(市)

局長の8級の一番上の号給の25%が、25%の金額で千円単位に丸めると、145,000円という上限になってしまう。

(組合)

145,000円。

(市)

現行の手当額が144,000円なので。

(組合)

そうということか、了解。分かった。改定後の額が25%にしたら145,000円ということなのか。

(市)

そう。そうは言いながらも。

(組合)

だから、もう1,000円しか上げられないという話なのか。

(市)

そうである。局長だけ1,000円になって、理事とかがそのまま上がると差がなくなるので、その調整を取らせていただいたという形になる。

(組合)

あと気になったのが、30代後半までの重点と40歳以上の定率というのは、今回の人勸を見る限りでは、そこまではっきりした年代は書いてなかったかと思うが。

(市)

そうである。ここが人事委員会にも確認はしたが、今回の趣旨としては国の改定傾向、国の改定手法と同じように本市もすべきという考え方に立っているので、では国の改定手法はどうなっているかって見たときに、30歳代後半まで、若年層に重点を置きつつ30歳代後半までにも重点を置いて改定をしていくということになる。中身を見ると、40歳以上は基本的には定率になってという考え方になっているので、その考え方に合わせていただいた。

(組合)

今調べてるので、もし何か。

(組合)

全く同じところを疑問に思っていたので。ちなみに、今国会が解散されて、まだ方針

は総務省からは示されていないか。

(市)

示されていない。

(組合)

状況か。

(市)

はい。

(組合)

あくまでも人事院勧告の本文を読み込めばということか。

(市)

そう、そういうことである。

(組合)

大阪府とは少し違うのか。

(市)

大阪府は少し違う。

(組合)

大阪府も年齢が出てきてたと思って。あれは別か。

(市)

ただ、大阪府については、大阪府の状況を見ながらというところで、最終、級は関係なく3,300円までってことにしてるので、独自のと言ったら言い方が変だが、かなり独自のやり方をされてるような感じになる。

(組合)

そことのそういう議論には、特にならなかったのか。大阪府、この間、別に級にかかわらずであるが、大阪府と同じようにやるというそんな話には特になってない。基本は国ベースみたいなことになるのか。

(市)

そうである。特に大阪府、去年の12月とかにも独自の勧告が出て、初号を切りにいったりとか色々なところ、独自の動きをされてるところもあるので、そういったところも踏まえて今回改定をされてるというところもあるかと思うので、あまり動きを合わせにいくというよりは状況も見ながら、大阪市として今回の市の勧告内容を見たうえで、どういったところが一番最善なのかなというのを見てたときに、こういうやり方に至っている形になる。

(組合)

なるほど。微妙なところがあるけど。たぶん大阪府のほうが、若年層にもっとたぶん積んでいるのだろうか。

(市)

そうである。

(組合)

一律3,300円にしてるということは、原資、大体同じくらいか。

(市)

一緒ぐらいである。

(組合)

いい、別にそれであれば。

(組合)

若い者より中盤の世代に振ってる感じでないか。

(組合)

違う違う。40歳後半は3,300円と一律で決まってるから、残りの。一律で決まってるから、残りのやつは若い人に行く。大阪市、4,000円をキープしてる。

(組合)

大卒と高卒は、大阪府も大阪市と一緒に。

(市)

同じ。

(組合)

だから、初任給が一緒で、初任給の引上げは一緒で、40歳以降は府のほうが高い。

(組合)

30代にいくらか振ったのだと。

(組合)

そうである。だから、20、30に、いわゆる若年層のところに多めに振ってるのだろう。振る結果になるのだろう、たぶん。少なくとも大阪市の場合は、4,000円、何円だったか、4,000円。

(市)

少なくとも4,000円。

(組合)

4,000円が一番下ということか。

(市)

そうである。

(組合)

去年1,500円チームが4,000円ということか。悲しい。1万円も上がるのに、4,000円しか上がらない。

(市)

ちょうど40代に入るぐらいの。

(組合)

いわゆる就職氷河期世代か。

(組合)

もう少し上げてもいいと思う。

(市)

どうしても初任給が高いところがあるので、形。給料表の構造がぎりぎり維持できる

のがもうここというのは、正直ある。

(組合)

どこか変に上げたらバランスが崩れるということか。

(市)

そうである。

(組合)

次、30歳になったときに、ずっと同じ給料でいきそうな気がする。

(組合)

また、今、給与カーブを考えなければならないだろうから、変わってくると思うけど。初任給は今、いくら差があったか。初任給だけって、今民間とどれぐらい差があると人勧で言ってたか。なかったか。

(市)

今、民間大卒で226,902円。

(組合)

大卒が226,902円か。

(組合)

22902か。

(市)

226902。

(組合)

そう、226902。

(市)

そうである。226902である。

(組合)

それで、今度大阪市はいくらだ。

(市)

今度本市は大卒の初任給が、地域手当込みで250,096円になる。

(組合)

25万。飛び。

(市)

96円である。

(組合)

これは27、1－27で。1－33。

(市)

31。

(組合)

31の計算したものか。

(市)

そうである。

(組合)

そうか。

(市)

でも、やはり大阪府と比べると多少低い。

(組合)

ここはでも手が出せない。人勸でこれだけはっきり言われるとあれだから。一旦、どうだろう。大丈夫か。いいか、大丈夫か。

(組合)

はい。

(組合)

それでは、今日はこれをいただいたということで、次回でまた何かあればまた見せてもらう。次回で技能は出してもらっていたか。2回目でいつも出してもらっていたか。

(市)

そうである。

(組合)

2回目で出してもらっていたか。

(市)

2回目で技能労務職と専門職。その後で会計年度みたいな形で説明させていただきたいと思っている。

(組合)

それでいこう、例年どおりで。

(組合)

今回の事務折衝はこれで。