

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18日(金曜日)大阪市労働組合連合会(市労連)との交渉の議事録

(市)

今回2回目の事務折衝ということで、今回は行政職給料表まで見ていただいて、今回は残りの給料表を見ていただいて、その後で手当非正規のラインと替わらせていただいて、主に会計年度任用職員のところを説明させていただけたらというふうに思っている。中身に入る前に、例年であれば、この2回目の交渉のタイミングで、改定方針というのを回答させていただいてという形になるが、前の交渉でもお伝えしたとおり、まだ総選挙後の国会のスケジュール等が見えていないところもあるので、いつもと異なって、まだお示しすることができないということだけ了承いただけたらと思う。そうしたら早速だが、技能労務職給料表のほうから説明させていただきたいと思う。お配りしている資料のセットだが、セットの中身としては、去年と同じような中身になっている。一番上に、まずホチキス留めされてる技能労務職給料表の説明文書があって、その後ろに基幹号給の資料、その後ろに4分割の資料があって、最後に総括表という形になっている。今日お渡ししている資料の束でいうと、その次に令和6年の専門職給料表の作成についてという資料があるので、こちらの中で専門職の給与改定の中身をつけさせていただいている形になる。その後ろに再任用職員の給料月額改定についてという、再任用の月額がどう変わっているかという資料があって、最後に経過措置の現給保障の資料がついているというような建付けになっている。そのため、今年特別何か新しく入れたとか、そういった変わりは特にはないという状態である。そうしたら、まず「技能労務職給料表の作成について」をご覧ください。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、この間の経過も踏まえて、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。まず1級についてだが、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の初任給と同じく、21,400円に引上げをしている。それ以降の基幹8号給から26号給までを0.47%ずつ通減させて、モデル昇給で40歳時点に適用される基幹27号給以上は、定率の3.37%の引上げとしている。このやり方については、行政職と同じように、初任給からスタートして、40歳時点までをゴールにして、そこに向けて通減をさせていくというような手法を取っている。この定率についても、考え方は行政職と同じになっているが、原資の範囲内で定率をまずどこが一番使い切れるのかというのを考えたうえで算出をしているものになる。ただ、行政職の定率は1.12%ということになっていたかと思うが、動きとしては去年と同じにはなるが、行政職の動きが初任給を含めた若年層で、原資をだいぶドンと使って、40歳以上を抑えるようなつくりになっている関係上、いい悪いというのは置いておいてなのだが、技能労務職給料表の場合、やはり若

年層の貼りつきというのは、どうしても少ないというところがあるので、その分少し40歳代以上のところに、配分することができるというのが原因になっている。続いて2級のところになる。こちらのほうは行政職給料表の3級との均衡と、昇格時の昇格対応のバランスを考慮して、基幹1号給については、1級の基幹22号給に対応する形になるので、13,400円の引上げとして、次の2号給から5号給までを、改定率を0.43%ずつ減らして、基幹6号給以上は、40歳以上に適用される号給ということになるので、定率3.37%の引上げとする。こちらも1級と同じように、スタートとゴールを決めて、40歳時点で定率になるようにということを逡巡させていっているような動きになる。続いて3級だが、3級のほうは行政職給料表4級との均衡ということになるので、ただ基幹1号給以上がもう全て40歳以上に適用されるということになるので、定率の3.37%の引上げという考え方になる。ここまで説明したのが、行政職給料表と同じように人事委員会の勧告どおり、均衡を取った当初改定の中身という流れになる。この資料の一番下に、書かせていただいているが、原資の考え方を書かせていただいております、給料月額総額に対して、行政職給料表4級以下の平均改定率を乗じて得た額を最終的には改定原資という形にしており、具体的には計算のところが、2ページ目の一番頭に出ている。既にもう現行の給料月額の総額に、行政職給料表の4級以下の平均改定率3.59%をかけて得た額を技能労務職給料表の改定原資として、この範囲内で改定をしている。この考え方自体は去年から変わっているものではない。続いて、その下、書かせていただいているが、給料表を維持するための調整、立上調整というのをこの技能労務職給料表も行っており、最終的に立上調整をしたうえで、残った原資を最終調整として使用することになっている。この立上調整についても、行政職給料表のときに説明したとおり、原則マイナスということで行っている。ただ、行政職給料表のときは、6点ぐらい、立上調整の項目を説明申し上げたかと思うが、技能労務職給料表については、まず3級制というところと、あと各級ごとの改定に大きな差がないので、そこまでいろいろな調整をする必要がなかったということなので、この資料上、書かせていただいているのは、今回2点ということになる。それでは、まず立上調整の1個目の丸のところだが、同一級内の昇給間差額というところで、昇給カーブを現行から変更しないと。新しい山ができて凸凹にならないようにというところの調整を行っている。具体的に申し上げますと、1級の基幹8号給から20号給までに、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、基幹の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号給までに、マイナス100円からマイナス400円。続いて、2級のところが、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。この基幹14号給から19号給まで、あと24号給にマイナス100円。最後に3級のところは、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。以上が昇給カーブの維持調整ということで、双山をつくらないであったりとか、カーブをきれいにする調整になる。2点目のところで、立上調整で、昇格対応の維持調整ということで、これも行政職と同じだが、現行の昇格対応を変更しないということで、この調整の中身については、1級の基幹

21号給から25号給に1,700円から4,900円をマイナス。基幹42号給にマイナス300円。2級については、特に調整がなく、3級の基幹8号給にマイナス100円の調整を行っている形になる。先ほど申したとおり、立上調整についてはこの2点を行っている。次のページに移らせていただいて、これまで説明した立上調整を行ったうえで、残った原資についてというところで、その配分についてである。まず1点目としてだが、先ほど申したとおり、マイナスで立上調整を行っているので、マイナスをした基幹号給に対して、給料表の構造を維持する範囲内ということで、原資の範囲内で復元を一部しにしている。復元している中身が、具体的に申すと、1級の基幹8号給から46号給までに、プラス100円からプラス1,100円を配分している。2級については、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。最後に3級については、基幹1号給、2号給、8号給、19号給、20号給にプラス100円を配分している。ここまでが復元ということになっており、次2点目で書かせていただいているところだが、復元をして、さらに残った原資についてどうしようというところだが、残った原資については、これまでの調整の結果、改定の額が最も低い、基幹号給の資料を見ていただくと、基幹号給の1級の32号給から47号給、こちらの調整1のところを見ていただくと、改定額のところが9,500円、95の数字が入っていると思う。今回1級、2級、3級を通して、一番低い改定額というのがここになっているので、今残った分をちょうどこの9,500円のゾーンに金額を配分することで、最低改定額を少し引き上げる形にして、9,600円に調整している。そのため、3級、技能労務職の全体を通して、一番低い改定額が9,600円という整理に持っていったというのが最終的な調整になる。こういった形で、改定原資の範囲内で調整を行った結果の各級の改定率が、3ページの下段のほうに書かせていただいている表になる。また、この後の説明でも出てくるが、再任用職員については、行政職員と同じで、原則各級の平均改定率で改定することとしている。こちら、残った原資をどこに配分しようか、いろいろシミュレーションしたり考えたりとかというのはしたが、この間の交渉の中でも、できるだけ若い級にというか、特に積むべきでないのかというような指摘もいただいた過去も見たうえで、全体の給料表のバランスなんかも考慮したうえで、この最低の改定額を上げにいったという趣旨で、今回配分している。この結果としてだが、その次につけている資料の4分割の資料につけている。この4分割については、行政職と同じように、機械的に割り振って、少しなだらかになるように一部調整を入れたりとか、そういったものをした形になる。次につけている総括表についても、考え方は同じ、行政職と同じであり、1番に当初改定を入れて、2に立上調整を入れて、3のところで残った原資を配分した最終的な形を表している。一番下の行の一つ行の空いているところに差引きというところがあると思うが、こちらにマイナス44という数字が入っているかと思う。要するにここがもう100ないということなので、もう原資をぎりぎりまで使い切った結果が、今回この表ということになっている。駆け足にはなったが、技能労務職については説明は以上である。今お渡ししたところなので、また見ていただいて、何か疑問点であったりとかあったら、また次の折衝でおっしゃっていただ

たらと思う。次々と申し訳ないが、次、専門職の説明のほうに行かせていただきたいと思います。まず、令和6年度専門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。こちらの資料が、研究職、医療職（１）、医療職（２）、医療職（３）、保育士についてということで書いており、こちらで全てである。今回の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、基本的には考え方としては、全て行政職給料表との均衡を考慮した改定というふうになっている。まず、研究職給料表のほうだが、研究職給料表については、これもこれまでどおりになるが、行政職給料表と対応する級・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改定率を用いて、当初改定額を設定している。後も出てくるが、研究職と医療職（１）、保育士については、これまでどおり行政職給料表との給料の水準が違ふということになるので、改定額ではなくて、改定率を持ってきてという、従来のつくり込み方になっている。具体的には１級の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の１級27号給の23,800円の引上げという形になっている。そのため、対応関係を持ちながら、１級、２級で、当初の改定率も設定しているというような中身になっている。この原資の考え方になるが、これも例年どおりという形にはなるが、まず当初の改定原資というものを設定したうえで、行政職給料表でも当初改定した後に、立上げの調整をやって、その後、余った原資を復元させてというふうにやっているの、当初に比べて原資が変動することがある。その行政職の変動した率に合わせるような形で、その行政職に変動した率をかけて、研究職給料表も行政職の変動に合わせにいくような感じで算定をしている。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、その結果、最終的な各級の改定率を示しているというような形になる。続いて、医療職給料表（１）をご覧いただきたい。医療職給料表（１）についても、大きな考え方については、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使って、対応するところを改定させていって、行政職給料表と同じ変動を合わせにいくという形で最終原資を確定させたうえで、構造が維持できるように立上調整を行って、最終の改定率を算出というような流れになっている。続いて、医療職給料表（２）についてである。医療職給料表の（２）と（３）については、先ほど申し上げたとおり、行政職の改定額を持ってきて改定をしている。だから、もともと作ったときに、行政職給料表をひっつけたりとか、持ってきて対応させるような形でやっているの、額を持ってきていふということで改定をしている。なので、これまでどおりではあるが、行政職給料表と対応する級とか号給を行政職給料表と同額の改定額で改定をしている。ただし、一部対応号給がないところもあるので、それは最高号給の改定額を引っ張るみたいな形を基本としている。ただ、こちらについては、行政職給料表の最終的な改定額というのをそのまま持ってきている形になるので、先ほど研究職でやってみたいに、行政職の増えた減ったを反映させてとかいう動きを合わせにいく考え方もないので、そのまま改定額を持ってきて、算定した結果がお示ししたとおりの形になっている。続いて、医療職給料表（３）について

も、医療職給料表（２）と同じような動きになっている。次々行かせていただくが、保育士給料表になる。保育士給料表については、研究職であつたりとか、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、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、当初改定額を設定する。以降については、行政職給料表の原資の考え方を反映させて、最終原資を算定して、その範囲内で改定率を算出しているようなつくりになる。そのため、基本的にはもう行政職があつて、行政職に対応する額、率で改定をさせているという基本的な考え方、今までどおりの考え方で、今回改定をしている。資料として飛ぶが、次、再任用の職員の給料月額について説明させてもらう。再任用の職員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。内容については、それぞれの給料のところで話は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。考え方はこれまでどおり変わりはない。それが行政職、技能労務職、医療職（１）、（２）、（３）、保育士とそれぞれ続いているような形の資料になる。ただ、今回初任給をどんと上げて、後ろに逡減させていって、その逡減させていく坂が少し強かったというところもあつて、医療職（３）の３級、２級、それと保育士１級については、平均改定率をそのまま算定した額で、金額を出してしまうと、１級と２級が逆転したりとか、２級と３級が逆転したりという事象が出てきてしまうので、上の級の給料月額を超えないまで、間差をぎりぎりまで保つてというところを、ぎりぎりのところまで上げているというふうな形になる。この考え方は、これまでも級間の間差が逆転するともちろんだめなことなので、そこがないようにということで、そういう調整をしている。続いて、経過措置と現給保障についてということで、資料の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く。こちらについても、昨年来と考え方は同じだが、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。まず１点目として、経過措置適用を受けている方の給与改定についてというところで、具体的には保育士給料表の切替えに伴って、現在も経過措置を受けている方が一部いらっしゃるので、その方々の経過措置の額は、元の切替え前の基礎となっている基点の給料月額を給与改定してきた経過がこれまでであるので、これまで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、改定を維持している。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、こちらはこの間、毎年説明しているとおりだが、現給保障の方については、この方が今現に適用されている級・号給の改定率で、その方が受ける給料月額を改定するという、これまでのやり方でさせていただきたいというふうに考えている。それをより具体的にしたもののが別表２という形になる。ただ、現給保障がおられる職というのが、行政職給料表と研究職ということになるので、それぞれの各級、各号給の改定率を張りつけた資料というのが建てつけになっている。実施については、こちらを令和６年４月１日付けで遡及するような形で全て対応していきたいというふうに思っている。駆け足になったが、説明としては以上である。

(組合)

保育士の再任用のところの超えない、超えるっていう話のところで、もう一遍、何を超えないようにか。

(市)

保育士給料表のところで、これ見ていただくと、1級のところと2級のところで、現行月額というところを見ていただくと、今現行のところが、1級が232,200円、2級のところは237,400円ということで差があるが、ただ、今回1級の改定率がすごく高くて、2級の改定率が少し低いと、比べて低いということになるので、その生の改定率で改定をしにいとってしまうと、1級が2級を越してしまう。

(組合)

そういうことか。

(市)

そうである。ただ、それを超えてしまうというのは、明らかにおかしい話なので、2級の金額、改定後の金額が241,700円ということになるので、この再任用の給料表の一番級間の短い間差、もともと医療職(3)であった間差だが、級間の間差が300円というのが一番小さい数字になっていて、そこを絶対下回らないというルールでやっているの、この1級の間差をぎりぎりまで上げようと思うと、2級のマイナス300円のところの。

(組合)

保育士給料表の2級の一番少ない間差が。

(組合)

いや。

(組合)

そういうことでないのか。

(組合)

医療職給料表3級、3の医療の3の2級と3級の再任用の差が300円、3と4も300円であると。これを下回らないような形の部分を適用したら、保育士の場合は、2級のパーセンテージを算出したうえで1級を300円に減額した数字にしたということをおっしゃってるんだと思う。

(組合)

医（３）のそんな間差を持ってくる理屈ってあるのか。

(市)

医（３）の間差というか、もう再任用の何を根拠に持ってくるかってなったときに、できるところまで上げにいくっていうところを捉まえると、今あるものを根拠として持ってきたってところが正直なところではある。

(組合)

再任用の中でということか。

(市)

そうである。再任用の給料表の中の一番間差の小さいといたら言い方あれだけど。

(組合)

極論100円でもいいという話。

(組合)

これ、今までそのルールだったのか、出たときって。

(市)

今までも医療職給料表（３）のところが、もともと平成27年の当時から、間差が300円だった。なので、みんなが例えば毎年毎年の改定が、全員が、全体が一律の改定ってなるのであれば絶対問題ないが、この間もずっとそんなことなくて、若年層にとかそういった改定をしていたので、そういった場合は過去の、上に頭を打たないように、それを300円をキープしてきたってような感じになっている。

(組合)

何かそれだったら２級上げたらいいいという気がする。僕だけ。

(組合)

いや、だから平均改定率、２級の平均改定率を用いて算定。

(組合)

そのルールを。

(組合)

そういうことか。2級だけで最高倍率にしたら、1級なのか。

(組合)

1級がそもそも高い。

(組合)

1級の最高倍率が初任給基準にかかることになるから、余計に逆転現象を生じるので。

(組合)

違う違う、そんなの別に一律にしないでいい。そもそも今が既に一律になってないんだから、結果として。

(組合)

これって、暫定再任用の話か。

(市)

暫定再任用。

(組合)

フルタイムの。

(市)

そうである。フルタイム暫定再任用。

(組合)

しかし、短時間だとこれを基に計算するのか。

(市)

定年前再任用短時間もそうである。

(組合)

この額でないにしても、これを基に計算するのだから。ちなみにその率を超えてって、去年もか。

(市)

去年もそう、医療職（３）もそうである。

(組合)

３は。

(組合)

医（３）じゃなくて。医（３）が１、要は階級の方が高くなってしまったというのがあったということ。

(市)

はい。

(組合)

保育士は初めてか。

(市)

初めてである。

(組合)

医（３）が超えたときは、どこから持ってきたのか、その300円は。

(市)

医（３）が超えたときは、頭打たないように、上がる上限を、その上の級の300円下までを。

(組合)

300円っていうのは、医（３）の300円を持ってきたのか。

(市)

そうである。もともと。

(組合)

だから、医（３）で、もともとがどの級か分からないけど、300円差が一番少ない差だったからってということで、医（３）の中で、隣の級は300円だったから、こっちの級も300円にしましゅうかにしたのか。

(市)

はい。

(組合)

その辺、保育士のときに、何じゃあ医（３）のを持ってくるのかが理屈としてなるんだろうかというのがちょっと気になる。それ研究職というくくりでは、研究職にとって、その他の給料ということでくくられてるが、全然関係ない給料表なんで、何で医（３）の300円を持ってきたんだろう。過去にはなかったのか。だから、給料表が違うところから持ってきているというのはなかったのか。

(市)

ない。正直言うと頭を打ってしまうのだが、できるところまで上げにいきたかったというのが。

(組合)

それは１をね。１をということか。

(市)

そうである。１級である。

(組合)

とりあえず、分かった、今の考え方は分かったので、また持って帰る。

(組合)

医の２と３が同じ300円だが、３と４も同じ理屈になるのか。

(市)

そうである。

(組合)

超えてるのは、でも、今回保育士だけなのか。

(市)

違う。医（３）も。

(組合)

医の(3)もたぶん、平均改定率でやったら、医(3)の4級を超えてしまうと思う。

(組合)

そういうこと。

(組合)

なので、頭打ちにさせて300円で7,100円にして、2級との差がもともと300円だったから7,100円を超えたら、同じ理屈でっていうことで拡大しているのか、枠が。

(市)

そうである。だから、2級と3級を上級との間を300円にしにいつてるといような形になる。

(組合)

その300円は、現行のほうの2、3の300円を取ってきているということか。

(市)

そうである。

(組合)

理屈なのか。

(組合)

そんなん。

(組合)

その理屈は去年から生まれたかちょっと分からないが。

(組合)

そんなのあり得るのか。

(組合)

難しいね、若年層というのが、この人も若年層でないからな。若年層でないから上げる必要もないと言えない。

(市)

毎年毎年、この間ずっと初任給付近を上げてってというやり方をやってるんで、それでやっていくと、どうしてもこの歪みというか、出てきてしまうので。

(組合)

何が言いたいかというと、ルール上そうなんであつたとしても、これ1と2の差が300円っていうのが、そもそもどうなんだろうと思う。保育士のところで言うと、2と3は結構、業務上、大きい差だと思う、主任のところとだから。確かに現場でいうと1と2の差がどれぐらいあるかっていうのは、僕もはっきりしたところ分からないが、何かこれだと、どっちかという、2の人がやってられないなっていう気はしないでもない。300円だけの差で。

(組合)

なる、そこは。

(組合)

取りあえず考え方は一旦聞いたんで、これでいいとか悪いとかはまた持って帰ってからいろいろ見ながら僕もさせてもらう。次、手当さんもあると思うので。

(市)

それでは、替わらせていただいて、全部終わったら日程の関係でまたお話しさせてもらったらと思っている。

(組合)

はい。