

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25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)

3回目の事務折衝ということで、よろしくお願ひする。冒頭この間、お示ししている給料表の関係とかで何かあつたら。

(組合)

先するか。先。

(市)

どっち。後のほうがいいか。

(組合)

1個だけあるが、後でしようか。

(市)

後にするか。

(組合)

後で、はい。

(市)

そうしたら、早速説明から入らせていただく。今日の中身については、まず期末勤勉手当を説明させていただいた後で、勧告なんかであったが、初任給調整手当も、一部改正があるので、初任給調整手当。あと、会計年度任用職員についてということで、前回、行政職の分だけお示しをしたかと思うが、その他の技能労務職であつたりとか専門職の部分について、今日、ご説明できればというふうに思っている。そうしたら、早速だが、お手元の資料のほう、期末手当及び勤勉手当の支給月数についてという資料をご覧いただきたい。。基本的には、例年ベースのつくりの資料を1枚目につけさせていただいている。一部変更になっている点としては、1の支給月数のところで、去年度までは会計年度任用職員の勤勉手当が支給されていなかったので、(1)、(2)のほかに(3)として会計年度任用職員の欄を設けていたが、規定上、支給月数が本務職員と同様になったということで、会計年度任用職員の欄を削除して、(1)の中に含む形で記載をしている。それでは、資料に沿ってご説明させてもらう。まず、まだ最終的な方針をお示しできていない中ではあるが、

この資料は人事委員会勧告どおりに実施する前提で作っている。まず、1の支給月数のところだが、再任用職員以外の職員の欄だが、こちらについても人事委員会勧告どおり、今年度については、12月の期末勤勉手当でそれぞれ0.05月ずつ引き上げて、合計で0.1月分を引き上げ、年間で4.5月から4.6月になるように引上げを実施したいと考えている。あと、令和7年度以降については、この0.1月を6月と12月の期末勤勉手当に均等に配分して、0.025月ずつ引上げを実施して、今年度と同じく、年間で4.6月になるようにということで引上げを実施したいと考えている。続いて、(2)の再任用のところになる。再任用のところについても、人事委員会勧告どおりであり、年間0.5月分、0.05月の引上げとなるので、今年度は12月の期末勤勉手当に、それぞれ0.025月分、年間で2.35月から2.4月になるように引上げを実施する。これも同じく、令和7年以降については、引上げになる0.5月を、6月と12月の期末勤勉手当それぞれに配分して、それぞれ0.0125月分を引き上げて、年間で2.4月という形になるように引上げを実施したいと考えている。続いて、裏面のほうに移らせていただく。2の勤勉手当の詳細というところをご覧いただきたい。こちらについても、表面の1の支給月数と異なり、会計年度任用職員については、別出しで書かせていただいている。これについては、会計年度任用職員のほうは、人事考課の実施内容が本務職員と異なるので、区分に応じた成績率という考え方がないので、分けて記載している、そのような内容になっている。そうしたらまず、(1)の再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員のところであるが、成績率の考え方等々については変わっておらず、前のページでもお示ししたとおり、規定上の支給月数が引き上げられることに伴い、基になる支給月数も変更しているという形になる。続いて、(2)の再任用職員についても、(1)と同様に、これまでと考え方は変わらず、勧告どおりの支給月数の引上げを反映しているというような流れになっている。続いて、(3)の会計年度任用職員については、先ほどお伝えしたように、規定上の支給月数は本務職員と同様であるが、人事考課の内容が本務職員と異なるので、区分に応じた成績率の考え方というのがないので、下の※印のところに記載させていただいているが、相対評価結果がない本務職員の取扱いと同様、第3区分相当として支給を行うこととする。次の※のところ、なおということで、懲戒処分や欠勤などがあった場合は、本務職員の取扱いと同様、第5区分相当として支給を行う。続いて、3の実施時期のところである。こちらについて、令和6年度分については、令和6年12月の期末勤勉手当から、令和7年度以降分については、令和7年6月期の期末勤勉手当から適用したいというふうに考えている。そうしたら、続いて2枚目の資料、勤勉手当の支給月数についてという資料をご覧いただきたい。こちらについては、具体的な支給月数をお示しする資料になる。こちらの算定方法については、従来どおり、先ほどお示しした、例えば2α6fであったりとか、その辺りの考え方っていうのは変わっていないが、算定の基礎になる人員構成であったりとか、基礎額のところは、令和6年6月時点の最新のものを使って算出をしている。この資料、去年と異なっている部分については、今年度から会計年度任用職員の勤勉手当を支給するということで、ア、イに加えて、ウを

入れているというようなところになる。また、例年だと、今年でいえば、令和7年6月以降の支給月数についてもお示しをしているところだが、今回の人事委員会勧告の中で、給与制度のアップデートというところで、扶養手当のところが触れられているところがあるので、扶養手当が、中身が変わってしまうと、原資になる、 $f$ の数字が変わるという可能性もあるので、令和7年6月以降の分については、後半戦の扶養手当でお話しさせていただく際に、お示しをさせていただきたいなというふうに思っている。そうしたら、具体的の中身に入らせていただく。まずは、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員については、原資を0.75月として計算をしていて、再任用の方については、0.5125月を原資として計算をしている。次に、2の勤勉手当の支給総額を超える場合の調整ということで、これも例年どおりにはなるが、お示しした固定月数で支給する場合、勤勉手当支給額の総額が、条例上の支給総額を超える場合には、超えないように調整を実施することになるので、これも例年どおりのものである。最後の3のところ、その他であるが、こちらも今までどおりということで、原資月数の改定とかそういった事象があれば、支給月数については、改めて再計算をするということである。期末勤勉手当については以上になり、次へ行かせていただいてよろしいか。

(組合)

はい。

(市)

次、初任給調整手当のところになる。資料としては、初任給調整手当の改定についてという資料をご覧いただきたい。先ほども申したとおり、人事委員会勧告の中でも触れられているところになっており、今回、支給上限額を700円引上げたいというふうに考えている。この引上額については、大阪市の初任給調整手当が国の手当額とぴたっと合っているような形になるので、国の改定に準じて同額を引き上げるというような趣旨である。この実施時期についても、初任給調整手当は月例給という扱いになるので、給料表と同じく、令和6年4月1日に遡及してということで適用していきたいと考えている。簡単であるが、初任給調整手当については以上である。

(市)

続いては、会計年度の給与改定ということで、これまでお示しさせてもらっている本務職員の給料表をベースに作成しているものになる。前回のものと資料の構成は同じになっている。前回お配りしたものは、事務職員と技術職員だけだったものを行政職の他の職種と行政職以外の給料表を追加したものに修正をしている。最終こちらのほうに修正して、最後の本交渉のときには、この資料で提案という形にさせてもらおうかと思っている。

すごく手短であるが、こちらからお示しする内容としては、一旦、以上となる。

(組合)

これ、具体的な支給月数書いているところでおっしゃっていたように、その扶養手当の取扱いがというようなことで、来年以降のところは記載ないよということでおっしゃってて、考え方自身は変えるつもりはないのか。

(市)

そうである。

(組合)

要するに、もう一個のペーパーの裏面にある 2 α 6 f みたいな、そこの考え方特に。

(市)

変わらない。

(組合)

変わらないということか。

(市)

はい。

(組合)

分かった。そうしたら、ここについて何かあるか。いいか。

(組合)

会計年度任用職員のところで、表現が適當なのかどうかなので言いたいことは分かるが、第3区分相当として取り扱った場合、1.075というのが思うところはある。fの分が、たぶん本務職員乗つかつてくると思うので、実際には1.088とか1.094相当になるところで、もう一つ、第5区分相当として取り扱われた場合、懲戒処分等があった場合、その部分の原資、浮いてしまうことにもなるので、そうした部分で何か、何もならないとは思いながらも、どうなのかと、今日拝見して思ったところではある。

(市)

一応この第3区分の相当として見るというところであるが、もう前提として、おっしゃるとおり、そういう書き方はしているが、そもそものところで扶養手当がないということもあるし、相対評価そもそもないというところもあるので。だから、おのずと答えが

原資月数になってくる。

(組合)

なってくるのは分かる。そこは分かるが、表現的に、この表現でいいのかというの、思つただけである。

(市)

区分をつけていないので、相対評価をしてないので、第3区分として取り扱うという言い方ももちろんできないし、一応この相対評価結果がないというところでいうと、本務職員の他の相対評価結果がない人も同じように区分がないから、第3区分とかで見ているのだが、それと同じ取扱いになっているってところにはなってくるので。かつ先ほど係長からも言ってもらっていたように、扶養がないので、そのfとかというところもないしというところで、第3区分相当で、その原資月数というそのままの月数になっているところになる。

(組合)

いや、おっしゃっていることは分かるが、表現的に、これが同じものかと、思ったのでお伺いしただけです。

(組合)

言われてみたら、そうかもしないけど。ある意味、要らないのかもしないけど。これ、この表現自身が。そもそも前提としてやってない。相対評価、いわゆる人事評価の結果を反映、勤勉手当に反映をさせるなんて、どこにも書いてないわけで、そういう意味からしたら。だから、確かに書く必要もないといえばないのかもしないが。ただ、言っているみたいに、第3区分相当としてと書くと、上と見比べたときにということを思う人はいるだろうなとは思うが。考え方として、そういう考え方だということだけだと思うので。

(市)

そうである。でないと、何でこの1.075って、どこから出てきたのっていう、そもそもになってくるのかなと思っていて。となったら、考え方としては、相対評価結果がないという人の取扱いと同じように取り扱っているよというところの表現がここになってくるような形にはなってて。

(組合)

でも、1.075は、どこから出てきたも何も、1.075という数字しか逆に出てきていないな。

(市)

考え方としては、本務のそういう人と同じ考え方。

(組合)

そもそも、そもそもそれ以外の数字がないから。

(市)

になってるよという話。

(組合)

あんまり話するところではないと思うが、そんな人もいるかもねっていうぐらいに思つておいてもらつたらいいかもしない。また、いい表現があれば。

(組合)

支給月数を具体に書いているほうの、それこそ会計年度のところだが、この課長代理級相当以下というのは、意味は分かるけど、何でこんなこと書いてているのか。何か。

(市)

一応、課長級相当になっている人がいるので。

(組合)

会計年度でということ。

(市)

そうである。

(組合)

そういうことか。

(市)

なので、一応給与ガイドのほうには、課長級相当以上の人と課長級相当の人と代理級相当以下の人というので、一応月数が違うので、分けて書いてている。その今回は組合にお渡しする資料なので、そこが切れているので、ここだけ見たら、確かに要らないかもなのだが。

(組合)

ちなみに課長級の人は何月なのか。

(市)

同じである、これ。

(組合)

同じなのか。違うのだったら、あれだけど、同じなのか。

(市)

同じというのは、本務職員と。

(組合)

本務と同じか。

(市)

そうである。

(組合)

期末と勤勉の割合が違うから。

(市)

そうである。

(組合)

なるほど。

(市)

一緒というのは、本務職員の課長級の人たちと一緒にすることである。

(組合)

一緒。

(市)

だから、月数が少し違う。ほとんどないが、一応いるのは、いるので。

(組合)

この下の令和6年度に限り、これ、夏もあったんかな。懲戒処分の反映を行わないというのは、制度が新しくできたからか。

(市)

そうである。給与ガイドにも、一応それは載せさせてもらっていて、調査対象期間、その6年度に限っては見ないよというの書いているのを、分かりやすいように、うちの6年の12月期のほうだけは、書かせてもらう。

(組合)

だとしたら、こっちは書かないとならないのか。7年度6月以降もあるから。

(市)

そうである。こっちは7年のほうがあるので。

(組合)

6月の記載があるから書いているということ。

(市)

そうである。こっちは基本的には、こういう形だけど、6年の12月だけの話でいくと、こここの話になるので、この※印2個目の懲戒処分の話は、もう取って、この6年度に限りという記載にさせてもらっているところである。

(市)

おそらく例年どおり、この令和7年6月の分が、この裏面についていれば、ここ書きぶりが違うので、ああ、そういうことだと分かりやすいが、たぶん、今回12月の分だけなので。

(組合)

そうか。そうだったら、こっちにも書いておいたほうがいいような気はしないでもないが。何かこっちとこっちと比べたときに。分かるけど。分かった。

(組合)

もう一点だけいいか。

(組合)

どうぞ。はい。

(組合)

これ、12月期の分は、具体的のほうの数字って、これ、今年度の数字と見た場合、若干下回る分があつたりとかいうことも。

(組合)

下回る分。

(組合)

あつたりとかするのかと、第1区分とかの。第2区分は大丈夫なのか。これって相対評価の結果、結局第3区分に行った人が多くなったから、全体が下がったというわけではない。

(市)

ではない。一応そのパーセンテージについては、今まで変えていない。あくまで6月の実績値を見たときに、それを基に計算すると、この計算になるということである。

(組合)

分からない。戻って、ゆっくり見よう。分からない、これ、ここで見てても。一旦また、見る、現時点では。はい、そういうことで、一旦持つて帰る。

期末勤勉はオーケーである。それで冒頭あったが、前回の給料表のところで、保育士の再任用のところの上げ方が、やはりおかしいのではないかというふうに思う。平均改定率で上げて、上げたら1級のところで。だから、9.87なのか、平均改定率でいくと。それでいくと、オーバーするからということで下げにいっているが、やはりそれって、そもそも給料表がおかしいのではないかというふうに思うので、そこに合わせて、本来上がるべきところが上がらないというのは、やはり変だと思う。僕も計算しなかったから分からなかつたが、これ相当低い。1万、本来だったら、25万5千何がしで。

(市)

そうである。

(組合)

13,000円ぐらい低いので、少しこの改定の仕方は、おかしいのではないかというふうに思っている。どうせするのだったら、例えば、その1級、2級のところ超えるのだったら、2級も合わせて、1級の超えた分に合わせて上げるべきだというふうに、僕は思うので、少しここは再考いただきたいと思っている。というのも、やはり数も見て、いるから、い

ないからいいとか、いるからだめということでは確かにないのはないが、実際、再任用の方ほとんど1級、保育士の方ほとんど1級で、4人ぐらいだったかが2級でという中でいくと、やはり1級の人からすると、納得できないよねというようなところに、たぶんなると思う。そもそも構造で、本来上がるべきところが上がっていないうことになるので、そこに関しては、少しご検討いただきたいと思っている。やはりこれまでのルールどおりというか、人勧どおりでいくのであれば、1級のところは上げるべきだと思うし。それでもし、2級を超えるのであれば、2級も合わせて上げるべきだというふうに思っているので、そこは一旦お持ち帰りいただきて、たぶんこの場で判断ということにならないと思うので。おそらく、これ1級の人も2級の人もそうである。この上げ方したら、たぶん納得できないと思う。2級の人もって言ったのは何でかというと、たぶん300円の差だからというところであるが、300円の差の部分と、きっと1級上げろという部分も話は違うが、基本はやっぱり人勧どおりと、これまでのルールどおりでいくと上げるべきだというふうに我々は思っているので、そこはどうお考えなのかという部分をお聞かせいただくとは思うが、お願いする。

(市)

分かった。今の時点のこの間お伝えさせてもらったことと重複するかも分からないが、まず300円の維持っていうところが、もっとも何が適正なのかと考えたときに、思いとしては引き上げられる範囲、引き上げられるぎりぎりのここまで引き上げたいというところで、どこを持ってくるかとなったときに、再任用のその給料表の中で、一番間差の少ないところを持ってくれば、一番上げられるのではないかという考え方にしてある。この間もお伝えさせてもらっていたとおり、医療職(3)のところが頭を打ったときに、下、その差が300円になるようについて上げ方をこれまでしてきているので、これに合わせた結果が今回これになっているっていうところになる。あといろいろ考えていく中で、保育士給料表の1級のところだが、再任用以外の職員の最高号給を再任用の今回の改定後のこと、9,200円の改定とした場合の率であるが、保育士1級の最高号給が293,100円になっているかと思う。こないだお示ししている。でいうと、今お示ししているこの再任用の241,100円というのの率が82.36%ということになる。これも何が何%だったら、何が正しいってことではないが、ほかの給料表とかと見比べていったときに、この保育士1級っていうのが、かなり率が高い状態になっているというのもあるので。別にそれがどうこうつてわけではないが、判断の一材料になったというのはある。

(組合)

87%ぐらいになる、たぶん。計算、たぶんしたと思う。定年延長の絡みもあったので、たぶんしたら、9割近いって、確かに思ったけど、係長がおっしゃっているように、何がいけなくて、何がいいなんて、たぶんそこはないと思う。どちらといっても、昨年の医療

職のやつでおっしゃったけど、昨年か。

(市)

はい。

(組合)

たぶん、昨年まではあったか、そんなケース。

(市)

昨年もある。

(組合)

昨年以前も。

(市)

以前か。

(組合)

はい。実は、昨年こないだ僕、医療職昨年そうしたと言われて聞いたが、実はうち説明を受けてない。その医療職のそこの(2)、(3)の300円の根拠。確かに数字見たら分かるだろうと言われたら、それまでだが、いちいち一個一個、電卓置いていないので、聞き直した。また聞いてもらつたらいいと思うが、残っていない。残ってるで、それはそれで、うちも説明聞いてたって話にはなるのだろうが、さらっと説明されていて、そこの医(3)の2級、3級のところで、3級超えるから、300円差にしてるという説明、たぶんなかつたと思う。なので去年の話をされると、正直うちとしてはいやいや聞いてないよという話になるので、去年やっていたので今年もっていうところは、うちとしては、それは納得できないなというがあるので、それだったら去年の分も含めて遡及して改定しろという話になってくる、我々としては。なので、おっしゃった理屈も分かる、分からんな、やはり。おかしいな。あんまり分からない、正直。やはり超えたら、もちろん1級が2級を超えることはあってはならないと思うので、そこはたぶん共通で一致していると思うが、そもそも超えるような給料にしていたのだから、それは、もともとの給与構造が問題あつたっていうことに立てば、それによって、いわゆる本来上がるべきとこが上がらないっていうのは、やはりこう、この人たちにとってもそうだし、我々にとっても、そこは納得できないなっていうところになるので、今段階のお考えというのをお聞きできたので、そこは一度、持って帰つていただいて、そこは検討を頼みたいなと思う。明確に何かこういう問題があるとか、さつき係長がおっしゃったように、最高号給と再任用のところは、確か

に非常に近くなる。それも分かる。そこによって、何となくまずいというのも分かるけど、明確にだめだということではないし、そこについては、何か大阪市のほうで明確な理由があるのであれば、お示しをいただきたいと思うし、今回、いつも比べたらだめというのは分かりつつ、やはり会計年度のところというのも考えても、たぶん会計年度のほうが、ぐっと上がると思う。追いつきやしない、額的に追いつけやしないけど、その差も縮まるということもあるので、やはり今回の市が提案いただいた保育士のところの再任用に関しては、判断はできないなというふうに思っているので、よろしくお願ひしたいなと思う。前回いただいたやつは、僕のほうはこれで。

(組合)

技能のところは、特段、今ない。

(市)

ありがとうございます。

(組合)

以上である。今日は大丈夫か。では、今日のところは。

(市)

また、来週月曜日また4時半からということで時間いただいているところなので、また今日いただいたお話とともに、その辺でお話しできればと思う。

(組合)

時間ないのに申し訳ないが、今日金曜日で月曜日で時間ないかもしれないが、よろしくお願ひする。