

市総務局長以下、市労連執行委員長以下との本交渉

令和6年11月8日(金曜日)大阪市職員労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

(市)

給与改定については、10月10日に賃金確定要求の申し入れを受けて以降、限られた日程ではあるが、皆様方の合意を得るべく年末手当と合わせて折衝を重ねてきたところである。給与改定の実施時期や今後の条例改正の手續等を考慮すると、ぎりぎりの日程であるので、まず人事委員会勧告に基づく公民較差の解消に関する部分について具体的な実施内容の提案をさせていただきたいと思う。内容については担当の課長のほうから説明させていただく。

それでは初めに給料表の改定内容について概略を申し上げる。今年度の公民較差に関する給与改定については、人事委員会からの勧告どおり公民較差2.92%を解消するための行政職給料表の引上げを令和6年4月1日に遡及して実施する。その他の給料表の改定については、技能労務職給料表も含め同様の取扱いとする。詳細な給料表の改定内容は、お配りした資料に記載しているが、要点を申し上げると、行政職給料表については今年度の公民較差は11,631円であるので管理職手当及び地域手当への跳ね返し分を除いた9,828円が全体の平均改定額になるよう改定を実施することとなる。内容については、人事委員会勧告を踏まえ、大学卒初任給を23,800円、高校卒初任給を21,400円引き上げ、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改定を行うこととする。その結果が資料にお示しした各級の平均改定額、改定率であるので詳細については資料でご確認をお願いする。技能労務職給料表については行政職給料表との均衡を考慮して行政職給料表1級から4級の平均改定率3.59%を用いて改定を行うこととなる。初号付近を21,400円引き上げ、行政職給料表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改定を行うこととする。その他の専門職の給料表についても行政職給料表の考え方に沿って改定することとする。各給料表に共通する事項として、再任用職員の給料月額には各級の平均改定率に基づき改定することを基本としている。この間の給料表の切り替えによる経過措置や転任等による現給保障の適用を受けている場合は他の職員との均衡を考慮して改定を実施することとする。また会計年度任用職員の報酬についても改定を行うこととなる。改定額は資料のとおりであるのでご確認いただきたい。会計年度任用職員にかかる給与改定の実施時期について、12月期の期末勤勉手当の支給対象となる会計年度任用職員については常勤職員の給与の改定の実施時期と同様に取り扱うこととして、令和6年4月1日に遡及して実施することとなる。ただし、12月期の期末勤勉手当の支給対象とならない職員については、令和6年12月1日から実施

する。教育職給料表については、教育委員会事務局より説明させていただく。

教育職給料表の改定の基本的な方向性について申し上げる。幼稚園に勤務する教員以外に適用される教育職給料表(1)及び(2)については人事委員会からの勧告どおり行政職給料表との均衡を基本とし同様の取扱いとする。また、幼稚園に勤務する教員に適用される教育職給料表(3)については、他の給料表との改定状況等や人材確保の観点等も考慮して対処する必要があると人事委員会から勧告がなされたことから他の本市教職員と同様の取扱いとする。次に具体の改定内容についてお配りした資料に記載しているが、考え方の要点を申し上げる。改定前の平均給与月額に改定率2.92%を乗じて算出した金額から管理職手当、地域手当及び教職調整額への跳ね返り分を除いた教育職給料表(1)では、13,472円、教育職給料表(2)では、9,985円、教育職給料表(3)では、8,859円がおおのの給料表の平均改定額となるよう改定を実施することとする。いずれの教育職給料表においても大学卒初任給を23,800円引き上げ、30歳代の職員に適用される級及び号給まで改定率を逡減させ、40歳代以上の教員に適用される級及び号給においては定率を基本として改定を行うこととする。また幼稚園、教育職給料表への切り替えによる経過措置の適用を受けている場合も他の教職員との均衡を考慮して改定を実施することとする。なお、再任用教員の給料月額についても行政職給料表と同様に各級の平均改定率で改定することを基本とする。詳細については資料でご確認いただきたい。教育職給料表については以上となる。

給料表に関連しては以上となる。続いて期末勤勉手当についてである。期末勤勉手当については、人事委員会勧告を踏まえ、再任用職員以外の職員の期末勤勉手当については、年間で0.1月分を引き上げて4.6月分に改定し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分ずつ均等に引き上げることとする。再任用職員については年間で0.05月分引き上げて2.4月分に改定し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.0125月分ずつ均等に引き上げることとする。会計年度任用職員については、本年度から勤勉手当が支給されていることに伴って期末勤勉手当共に本務職員と同様となる。また、年末手当の支給については各単組からの申し入れをお受けして以降、市労連との統一交渉として取り扱ってきたところである。この間の協議内容を踏まえ、詳細の回答をさせていただく。まず再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員についてであるが、期末手当は1.275月分とする。勤勉手当については、原資を1.075月分としたうえで昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1から第3区分の職員には1.075月分プラス割増支給、第4区分の職員には1.013月分、第5区分のうちCの職員には0.963月分、Dの職員には0.925月分を支給する。割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4、第5区分の月数との差にかかる原資は第1、第2区分の職員に2対1の割合で配分し、扶養手当にかかる原資は第1から第3区分の職員に6対4対1の割合で配分する。なお人事評価基準日である3月31日の級と勤勉手当基準日である12月1日の級が異なる職員について

は、懲戒処分等があった場合を除いて第3区分の月数とする。次に再任用職員についてであるが、期末手当は0.7125月分とする。勤勉手当は原資を0.5125月分としたうえで昨年度の人事考課における相対評価区分に応じ、第1、第2区分の職員には0.5125月分プラス割増し支給、第3区分の職員には0.5125月分、第4区分の職員には0.4855月分、第5区分のうちCの職員には0.4715月分、Dの職員には0.4635月分を支給する。割増支給の配分についてであるが、原資月数と第4、第5区分の月数との差にかかる原資は第1、第2区分の職員に2対1の割合で配分する。会計年度任用職員については、期末手当は1.275月分、勤勉手当は1.075月分とする。次に支給日についてであるが、12月10日火曜日とする。なお、期末勤勉手当の配分は以上のとおりであるが、具体の勤勉手当については別紙のとおり、あらかじめ算定した月数を基本とする。ただし条例に定められている支給総額を超えないよう調整する場合があることにご留意いただきたい。以上が年末手当についても私どもとしての精いっぱいの回答であるのでよろしくお願いする。その他の諸手当については医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を国と同様に引き上げる改定を令和6年4月1日に遡及して実施する。ここまでが人事委員会勧告実施に伴う給与改定の内容であるが、これらに伴う差額支給は12月17日火曜日の給与支給日に行いたい。

以上、人事委員会勧告の実施及び年内の精算を実施するに当たって早急に決着すべき事項について、これまでの協議内容を踏まえた市側の考え方を申し上げた。冒頭述べたとおり今後の手続を考慮すると、ぎりぎりの日程となっており、皆様方にはご判断をいただきたいと考えているので何とぞよろしくお願いする。

(組合)

ただいま2024年賃金確定要求のうち給与改定及び年末一時金に関する回答が総務局より示された。市労連として10月10日の第1回団体交渉の申し入れ以降、第1回小委員会交渉において人事委員会より勧告された公民較差を踏まえ組合員の期待も大きいことから給料表及び一時金の早急な引き上げ改定の実施を強く求めてきたところである。その際、市側は勧告内容及び国や他都市の状況等慎重に検討するとの回答にとどまり、大阪市としての方向性を示さないまま、この間の経過に基づき事務折衝において給料表作成に関する協議を行ってまいった。そのような中、10月30日の第2回小委員会交渉において人事委員会勧告の内容を踏まえた大阪市としての基本的な考え方が示され、さらに本日段階で市側回答が示されたところであるが、人事委員会の勧告時期に問題があるにしても給与改定及び年末一時金の交渉と十分な協議に要する期間が短くなった点について、まず指摘をしておきたいと思う。そのうえで市側回答についてであるが、人事委員会勧告に基づき給料表等を2024年4月1日に遡及して引き上げ、期末勤勉手当についても年間4.60月分付として本年度の12月期より引き上げることが示された。また、12月17日の給与支給日に差額支給を行うことも明らかにされたところである。市労連として今回の給料表改定については、人事委員会の勧告に基づいた改定ではあるものの、これまでの交渉を積み上げてきた結果であ

ると認識をしている。また、結果として、全年齢層にかかる給与改定となったものの改定原資の配分は労使協議で決定するものであり、給与改定の手法に関することも含めて今後の課題として協議が必要と考えているところである。また、会計年度任用職員については、期末勤勉手当支給対象者のみではあるが、4月に遡及して引き上げ改定としたことは正規職員との均衡を確保する観点からも当然のこととして受け止めている。市労連として早急に条例改正が必要な給与改定及び一時金に関する事項について本日示された内容は満足していくものとは言い難い点もあるが、市側回答を基本的に了解し、各単組討議に付すことにする。そのうえで各単組の機関判断を改めて行い、改めて回答することとするが、他の要求項目についても組合員の勤務・労働条件に関わる重大な事項であることから引き続き総務局としての課題の解消に向け誠意ある交渉協議を行うことを改めて求めていると思う。

(市)

賃金確定要求においては、これらの項目以外にも勤務労働条件に関わる事項について多岐にわたって要求をいただいているところである。引き続き協議し、合意に向けて誠実に対応してまいりたいのでよろしくお願いする。