

市給与課長以下、市労連書記長以下との小委員会交渉

令和4年3月30日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（組合）

保育士の処遇改善について、2月14日に申し入れをさせていただいた。その際に、市側からの一定の回答があった。その後、事務折衝や厚生労働省の通知、他の自治体の取り組み等を踏まえて、大阪市の考え方について変更はあったのか。

（市）

この間の2月14日の本交渉において市側の考え方をお伝えさせていただいた、その後通知などがあったが、基本的に本市の考え方は変わっていない。基本的に人事委員会において公民比較を行っているので、それに基づいて変えていくという方針は変わっていない。

（組合）

人事委員会勧告に基づいてということで同じ回答をいただいているが、例えば、他の自治体で会計年度任用職員だけ対応していることがあるが、そうした検討はされたのか。

（市）

会計年度任用職員については総務省からマニュアルが出ており、基本的にそれを見ながら、各自治体で制度を作っている。給与の状況もそれぞれの自治体で異なっている。大阪市の場合は基本的にはマニュアルに沿った形で、上限はあるが、初任給決定の仕方や給料表の適用など、本務職員と同様の制度を作ってきている。そこが改定となれば、本務職員と同時に変えることが、基本になると考えている。

（組合）

会計年度任用職員は前歴加算があるため一定の賃金水準になっているという認識である。しかし、前歴加算がない方は低い賃金水準の位置づけになっていると考えている。そういった低い水準に置かれている方のことを考えると、今回の制度をせめて会計年度任用職員だけでも、活用できないのか。

（市）

この間の事務折衝でもお伝えはしていると思うが、認識がずれている部分があるとは思いますが、給与の話になるので、補助制度とは関係ないと考えている。上げるべき時に上げ、下げるべき時には下げるもの。補助金があるから上げ、なくなったら下げるものではないと考えている。

(組合)

人勧制度にかかわらず、今回の制度の対応をすべきと考えている。人勧制度があることを分かったうえでこの制度を活用して処遇改善することを要望している。人勧制度に基づいてどうのこうのというのは違うと思っている。事業を実施するとした場合の対象職種を事務折衝でも確認させていただいている。人事院勧告の給与部分に反映されない職種も存在し、今回の制度を活用しないと難しいのではないかと考えている。その点について、どう考えているのか。

(市)

保育士や幼稚園教諭については給料表を作り、比較をし、勧告があるときは出されている。それ以外の、行政職給料表や技能労務職給料表が適用されている方に対する勧告は直接はないが、この間、職種ごとで民間に準じて改定をするようにという勧告を受けている状態があるので、職種ごとに比較ができるのであればそれに準じて改定するというような取り扱いをしてきているので、今回も補助金見合いでどうなるかわからないが、勧告が出た中で、勧告の出方を見た上で給料表を変えていくというのが基本かなと考えている。

(組合)

そもそも今回の制度で該当する保育士給料表以外に区分されている方々について、処遇改善が必要かどうかという考えは持っているのか。

(市)

その方々の給料が高いか低いかというのを職種ごとに比較できない状態なので、その職種に限定すると高いのか低いのか分からない。そのため、毎年の給与改定の時には、行政職が上がったら上げ、下がったら下げるということで取り扱ってきている。したがって、その考え方について、我々はもともと補助制度があるかないかはあまり関係がない思っているところがある。その考え方は何も変わっていない。

(組合)

まず、給与の考え方について今回の制度が関係ないということは我々も理解している。その上で今回の制度があるから、それを活用してもらえないかと言っている。今回の制度は大阪市としては、補助制度としては全然関係ないということか。

(大阪市)

補助制度としては関係ない。民間が上がればそれに引っ張られ上がっていくと。

(組合)

例えば今回補助制度を使ったとして、その後民間が上がったら、較差がないということになるのではないかと。先に制度を使ってしまったとしても、民間が後から上がれば、結果は同じになるのではないかと思うが。

(市)

民間の調査が4月以降の話なので、出てこない。その状況で先に上げてしまうかどうかという話だと思う。その場合、調査がない中で、上げる根拠になるものがない。9000円だとか3%と出ているが、実際それで上がるのかどうかもわからない状態なので先に上げることはできない。調査をした後に追いかけて上げて結果は変わらない。

(組合)

例えば、給与で無理なら、調整額や手当とか。今でも職場職域で働いている方については何か手当や調整額が出ているじゃないか。あれと同じようなパターンで何かできないのか。

(市)

近い例として、令和2年にこども相談センターで相談を受けている方があったと思う。その時は公の仕事で基本的に民間がないという特殊な職場であったので、官民比較というより、その仕事の中身に対してつけていくということが全国的な動きとしてあり、それに我々も従って変えたということがある。しかし今回の場合、ずっと民間との比較をしてきている中で、そこに対して調整額をつけるというのは、今の考え方としてはあまりなじまないなど。まずは勧告の中でどう出るかという話だと思う。

(組合)

勧告はそこまで言及していたか。

(市)

こういった手法でやるかを大まかに示されたら、その中で考えていくものだと思う。

(組合)

例えば、民間では給与部分じゃなくて、手当部分のところに織り込んでしまった場合、給与上の項目としては勧告に反映されないのではないかと。

(市)

どのような出し方をされているかまでは把握できていないが、基本的には恒常的に出すこととされている。

(組合)

あくまでも人事委員会の勧告に従うということか。給与カットや人事評価等、人事委員会勧告で出ていることと違うことをされているところがある。一部では人事委員会勧告を尊重し、他方では違った考え方をすることがあり、統率がとれていない、一貫性がないということは謹んでいただきたいと思う。繰り返しになるかもしれないが、そもそも我々はこの事業と人事委員会勧告は全くの別物だと思っている。結果としてはこの補助制度を使って処遇改善が図れるとしても、市は使わないという考えだということか。

(市)

この補助制度としては使わない。

(組合)

国の事業として国が予算措置しており、大阪市の腹は痛まないにも関わらず、この制度を活用しないということであれば、大阪市は過去に財政難を理由に給与カットをされてきたと思うが、今回のように財源があるにも関わらず処遇改善をしないということであれば、今後、財政難を理由としての給与カットの提案をされたとしても、我々としては断じて受けることができないという意識であるので、その点だけは申し上げておく。最後になるが、この制度を活用するには3月中のエントリーが必要かなと思っている。本日時点で先ほど考え方を示されたように、国の制度活用はしないということが大阪市の判断であると。我々の認識は少しずれがあるとおっしゃったが、人勧制度は人勧制度としてある。それを踏み越えた制度として今回の補助制度は実施されるので、当然何らかの形で活用してもらうべきものだと思っているため、今回の市側の判断をよしとはしていないが、これ以上交渉を続けても平行線のままかと思うのでこの件は終了とさせていただく。全体状況を見ても、この制度に関して、この3月末がメという状況で、実施状況等わからないところもあるが、この関係でなにか別の動きがあったときには、改めてまた協議をお願いしたい。

(市)

何か動きがあれば当然お願いしたい。

(組合)

人勧制度ベースでいくということなので、当然のことながら、引き続き保育士並びに幼稚園それぞれ独自の給料表に我々の給料水準を低下していると認識している。

先ほども申し上げたが、会計年度任用職員についても今の状態がベストだと考えていないので、その辺りについては引き続き改善を求め、要請していきたいと思っているのでよろしく願います。