

市人事室給与課担当係長以下、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和3年11月1日（月曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

2回目の事務折衝ということで、よろしく願います。前回お話しした点につきまして、もう少し詳しく説明を、追加をさせていただきたいと考えている。まず、給与改定の全般的な考え方のところであるが、まず今回の給与改定の方針の内容については、前回から変わりが、人事委員会の勧告を踏まえたものである点について、再度詳細に説明させていただきたいと考えている。前回も申し上げたが、人事委員会というものが地公法に基づいた中立性を持った専門機関という位置づけであるというところがあり、その人事委員会が行う民間給与実態調査に基づく公民較差の解消、給与改定の勧告というものは、公務員の給与決定の客観性を支える非常に重要なものであると考えていることから、本市としても人事委員会勧告にある公民較差の解消というものは、重く受けとめる必要があるというふうに考えている。この間、継続的に皆様からの声というものは聞いており、そちらの考えとしては、給与水準を下げるべきでないという声をいただいているが、一方で先ほども申し上げたとおり、公民較差の解消であったりとか、民間企業の水準に合わせるということは、やはり非常に重要なことと考えているので、今回の給与改定の方針に至ったというのが、こちらの考えである。全般的な考え方としては以上である。

（組合）

全般的なところでは、本当に民間準拠しか頭がない考え方は改めてもらわないと、地公法で言われているのは、まず初めに生計費が最初に来るわけで、そこが重要視されなければならない。賃金の原則であって、その他で民間や他都市や民間の比較が出てくる訳で、給与というのは生計費どれだけ次の働く力を作り出すかということなので、生計費が重視されなければ本当にダメだということで、人事委員会の出す標準生計費では生活実態もあっていないし、我々の取り組んだ必要生計費調査、また年明けには多分、大阪で取り組まれた部分の結果が出てくると思うが、本当にどれだけ大阪で生活しようと思ったら、費用がかかるのか、そこを見ないとそこだけ、民間もあるけれども、市側の考え方も民間一本やりで、そういった考え方を改めるべきだというふうに思う。後でも一時金でもあるけれども、人事委員会の中立性、専門性って言うが、他都市では人事委員会が出された内容であっても、市の当局が独自に色々考えて、人事委員会が出したものと違うものを判断して出しているところが多々ある。なぜ大阪市が、それができないのか。それが不思議でならない。これだけ大きな予算持っている大阪市が、なぜそれができないのか、そういう考え方ができないのか、不思議でならない。

(市)

自治体の規模というものはあるかもしれないが、大きければするという事ではないし、我々としてはもちろん皆さんの声もあるが、人事委員会が調査した結果に基づいた意見というものがある。我々としては、やはり民間の水準に合わせることは大事だと思うので、その辺りについて、そちらとの考え方に違いはあるかもしれないが、我々が重視しているのはそこだということ。

(組合)

そこは地公法で定められているほかの事項はどう捉えているのか。

(市)

生計費についても人事委員会で調査したうえでの勧告と考えている。民間に準拠するというのが、民間企業の給与決定の中でも生計費というものが盛り込まれたうえでの賃金決定になっているはずなので、そういったところで言うと、生計費というものを考慮していないとは考えていないし、地公法で求められている生計費という部分も、結果として反映されたものとなっていると理解している。

(組合)

地公法で、標準生計費のあの金額で本当に生計費が考慮されていると思うか。全然である。

(市)

色んな考え方はあると思うし、そちらの考え自体を否定するものではないが、やはり人事委員会がそこを全く考えていないわけではないし、きちんと調査しそういったことを踏まえた上での結果と思っているので、考え方としては申し上げたとおりになる。

(組合)

実際、生計費、結局毎月毎月やっていく中でどれだけいるかという話。実際、例えば会計年度について言ったら、毎月の分は減らされていると、そこっていうのが実際、もしも自分が会計年度でこの金額で考えたときに、これ本当に生活するためにクリアして生計費としたそういう金額と思うか。職場でみんなの声をもらってきたら、月のやりくりも大変、減らされて。なおかつ今回、一時金を減らすということで、みんなすごく怒っている。実際、あの金額で生活できると思うか。早出で会計年度の先生は7時半からずっと働いて、それでも夕方違うところで働かないとやっていけない。実際、早出でずっと来るということはずいぶん。本務の職員も、他の職員は一週間に何回かの形でやるけども、その先生は毎日ずっと7時半。それでも給料でやっていけないからと言い、また仕事に行って、次の朝7時半にきちっと来ている。で、一生懸命にやっていて、非常勤か会計年度かにいったときに、やめ

ようかなと一瞬思ったけども、ボーナスで、ちょっとでも貰えるんだっただらということで我慢してきたけども、今回のこの仕打ちで実際辞めようかなと言っている。そしたら、穴が開いたら、早出の先生がいなくなったらそれをまた見つけるのに時間がかかる。すぐに見つからない、今の大阪市の基準でいったら。よその都市の方がいいと言っている。現場の保育士も辞めないように引き留めても中には色んなところに行ってしまう先生もいる。早出、休日保育の先生も、本当なら本務がやるべき仕事をやっていて、責任も重く、職員も輪番で来るが、責任を負わされている。なのに給料は下げられる。初めの話と違うと、休日保育、長時間保育とか、特別授業とか、会計年度の先生が必死になってやってくれている。そこにこの仕打ちはないのではないか。穴が開いてしまったら大阪市の保育行政は無茶苦茶になる。支えている職員の気持ちになったらこの金額、生計費を考慮していると言うが、していないと思う。実際、現場の声はそうである。

(市)

今、会計年度の話もあったので、会計年度の部分について少し、詳細というか説明させていただく。

今、配布したのは改定前後の試算の表になっている。上から説明させていただく。

行政職給料表事務職員の1級の改定前後の比較の表になっている。1級の初任給の基準の号給、11号給の方、月額報酬で言うと13万2,240円。現行改定前で言うと、年収が192万4,092円、改定後、期末手当が0.15月、マイナスを反映させたら、年収で190万4,256円、差額はマイナス1万9,836円になる。その下の段で言うと、1Aの区分の最高号給27号給の方の報酬と、現行と改定後の年収比較になっている。同じく1B、1Cの最高号給の方の月額と年収の現行とマイナス0.15月を反映した改定後の年収の差額というものを示した表になっている。

続いて、その下の移行前の特別職非常勤との年収比較ということで、区分1Aの方の職についての分析をしており、初任給号給付近の7から22号給の報酬を記載している。

年収の現行というのは、期末手当2.55月分を入れた分で、年収改定後については、マイナス0.15月を反映して期末手当が2.4月になった場合の年収を記載している。

特別職非常勤の月額が15万6千円の方で言うと、12か月分として年収187万2千円になる方が現行であれば8号給、月額で言うと12万9,456円、年収で言うと188万3,584円の水準以上であれば、その特別職非常勤時代の水準より高い水準になっている。

改定後については、9号給月額13万268円、年収で言うと187万5,858円のところに特別職非常勤の月額156万の方が、以上の水準であれば、それ以上の水準になるという形になっている。

続いてその下の号給別職員数ということで、行政職事務職の区分1Aの月額の方が、今どの号給に張り付いているかというものを示した表になっている。

2枚目、3枚目については、1枚目と同じ内容のもの事務職2級、技能職員や保育士の

別の職の表や分布図というものを記載している。

こういった検討をした上で、大阪市では会計年度導入当時から常勤の例によって期末手当を支給していることとしている。

一般職になったので、給料改定についても基本的には常勤の取扱いに準じて改定するというに似たところである。

(組合)

結局、これ見てもほとんどの人がてっぺんに張り付いているのは変わらない。ということは、AもBもCも3万も削られる。毎月数万下がったうえに。正規の0.15と違うと訴えたのはどう感じているのか。期末勤勉出での正規の減額の重さと期末しか出ていない会計年度の重さについてはどう検討したのか。この前紹介したが、千葉県は人事委員会でさえ会計年度は除けと言っていたが、当局はそれでも引くということだが、0.05にしている。正規0.15でも。当局がやろうと思えばやれる。一般職になったからと言うが、給与水準としても低いし、本当にこの会計年度、引かれる重さを分かってほしいと思う。もう少しなんとか手立てを考えられないか。一般職というが、給料の出所は違うわけである。その辺のところ検討できないのかなと。

(市)

出所が違うというのはどういうことか。

(組合)

物件費ではないのか。

(市)

そうである。

(組合)

その辺のところ考慮できないのか、ただ一般職になったからと、他のところで一般職になったからといっても、こういうことができています。先ほど係長が規模の大きさではないと言ったが、規模の小さなところでもこんなことができるのに、なぜ規模の大きいところがそういうことができないというのが一つ。本当に今日私の職場からも何とかしてくれという声を聞かされた。本当に大きい、2万、3万。正規で引かれる全体の中の重さと、会計年度規模が小さい中の0.15と、本当に何とかしてほしい。仕事の内容なんてほとんど一緒、会計年度、やらされていることは。一部権限、なんやかんや言うて、できない事務あれしても。やっていることは正規と同じ事やっているところもいっぱいある。

(市)

そこは一部切り取ってその仕事は確かに同じ、例えば入力作業とかを同じことをしているって言われたらそうかもしれないが、その職務内容であったりとか、職責というのが本務とは違って一定制限された中でというので、業務というのを作って会計年度という形で制度設計がされているので、まったく本務と同じ仕事をしているというのは会計年度とは。

(組合)

本務と同じ仕事。同じ量の分担、地区持たされて、同じ実地調査も行って、同じ量の仕事持って、変わらない。正規を減らす代替として使われている。使い方がおかしいと我々言っている。正規を減らすための手段にしないでくれと、ずっと会計年度任用職員制度に移行する段階の協議の間でも言ってきたが。

今、首をかしげながらこうされたときに、すごいショックを受けている。会計年度の職員が色んな職種、区役所にも、本庁にも、保育所にも色んなところにいる。その会計年度の職員の働き方とか、どんな風に働いているとかは全部知っていると思っていた。どんな仕事をしているか。今、本務と同じことじゃないと言われたときに、休日保育ってどんな仕事しているか知っているか。休日保育の保育士さん、会計年度の保育士さん。

(市)

業務詳細までは。

(組合)

でも実際今、同じようにはしていない、本務と同じではないと言った。私の聞き間違いか。

(市)

同じではないというのは、そこの保育するということではなくて、職務職責、業務内容であったり、一定、本務職員とまったく一緒ではないという制度になっているので。

(組合)

会計年度任用職員、保育所においても本務職員と同じようにクラスを持っている。クラスをもって、クラスのことを決断とか、色んなものを作ったり、記録をしたりとかすべてをやっている。休日保育、休日保育のこの手紙があるが、休日だけに関していうと、休日祝日に出ているということ、少しでも金銭的な配慮をしてくれたらありがたい。荷が重い、やっていることが。ほかのところとはまた違って、背負うのが重たい。それでもって一人だし、これが二人体制だったらと考えたりすることもある。でも、今のこの話で言ったら、同じ事やっているって現場は言っている。同じ事やっているのにこの差は何なのか。特に休日保育とか、早出の非常勤もそうだけど、遅出の非常勤もそうだけど、会計年度も。みんな同

じようにやっている。なのに、賃金に差を付けられているって、現場で働いている会計年度の方、みんな言っている。

違うのは勤務時間だけ。

15分早い。週4ぐらいか。

週30時間で。

外勤も窓口も同じ。正規と同じように順番で回ってきて、責任は一緒。おっしゃっているのは建前。実際の現場で起こっているのは、そうではないということ、正規と同等の仕事をしている。その会計年度任用職員がいないと大阪市は回らないということが増えている。4千何人も。そこを大切にしないと、本当に今でも人材確保が大変の状態になっている大阪市なのに、ますます大変になっていく。給与のことだから、人事委員会勧告の言うことを尊重してやるというのもあるけれど、もっと大きな大阪市全体の視野に立って人材確保、その他長時間労働の解消とか、そういったこと含めて、総合的に考えて、どうしたらいいのか考えてもらって。会計年度が少しでも退職を選択しないように条件を改善するとかしないことには、法が変わらないとできないではなくて、大阪市当局のやる気だと思う。条例がというなら、条例を変えたらいいし。今非正規の問題が全国的に問題になっており、大きな注目を浴びており、上げていこうとしている。大変だと分かっているからそういうことを言い始めたと思う。その改善をしないことには、大変なことになるということを考えて、考え直してくれないか。

会計年度任用職員から、今日来たいと言っていたが来れないからいいか。

私は会計年度任用職員です。非常勤の時から10年目です。痴呆の母親を養っていますが、非常勤の収入で生活ができず、保育所が終わってから次の仕事に向かい、終電まで働き、土日祝も一日別の仕事をしていました。ダブルワークを続けて9年経った時に母親の痴呆が進み自宅に一人で置いておけなくなり、ダブルワークを辞めなければなりません。今は会計年度の収入によるしかない状態です。今回一時金を削減するということですが、既に会計年度の収入の方が民間より低い現状の中、これ以上収入を下げられると、生活ができなくなります。本来なら、正規職員との差を無くして欲しいくらいなのに、更に一時金を減額するというのは、約束と話が違います。せめて現状維持、お願いしたいと切に願っています。

この方はお母さんの介護があって、非常勤の時は仕事終わってから次の仕事へ行き、それでやってきていて、でもお母さんが倒れられて、ダブルワークを辞められて、会計年度の収入だけでお母さんを見ていかなとイケない状況の中で、ほんとに収入減らされたら困るって、すごくいい人で、保育も親からも信頼されてて、子どもたちも先生、先生って言ってくれて、本当にこの人がいなかったら回っていけないという人がたくさんいる。そんな人がみんな言っているのは、この給料ではやっていけない、一時金減らさないでほしい。せめて下げないでほしい。辞められたら、会計年度職員でもっている。会計年度の一時金を減らすのをやめてほしいと思う。生活ができない。

という、切なる会計年度任用職員の声を聞いていただき、是非とも心を動かしていただき、もう一度考え直してくれないか。今日は前回の要望に従って色々と資料も用意してくださったが、資料を見れば見るほど、本当に悲しくなってくる。

次の課題もあるので、いつまでもこの課題でいるわけにはいかないが。

全体的な話になるが、非常勤から会計年度に変わったときに、基本認識として、大幅に賃金労働条件が良くなったという認識か。会計年度任用職員だって給料がすごく上がったと。月例給は下がったけど、ボーナスも一時金も出るから年額でいうと多いという話だった。基本認識について、非常にこちらからはっきり言えば、一般的な報道でも良くなると言われていたけど、そんな良くなっていないという声がいっぱい一般紙にも出るようになっている。でも一般職に認められてということだと思っていたら、今度は月例給はちょっと下がるかもしれないけど、一時金が出ると言っていたのに、そこを触るということについて言っているわけで、だから大幅に改善されたと思っているのかと聞いている。会計年度になって身分が安定したとか、給料が大幅に上がったとか思っているのか聞いている。

(市)

確かに特別職非常勤から移行して、月額金額で言ったら貰っていた特別職非常勤時代よりは下がるというのも在りうる、ある話という認識は持っているが、年収ベースで。

(組合)

大幅に改善されたと思っているのかと聞いている。

(市)

もちろん改善されていると認識はしている。

(組合)

そのための制度だから、国が言うには。けど、実態は違うと言っている。でもそれは法律が変わって入ったので、一般職に位置付けになったから、もちろん一般職が下げているのに下げないといけないという一つの当局としての論理はあるが、実際の経過と実態から言えば、そこぐらい何とかならないのかと言っているだけで、だから大幅に改善された認識かと聞いている。そんなに改善されていないのになぜ引くのかという話、具体的に。ということだとして、実際問題として、働いておられる方からしてみれば、さっきみたいに騙されたと思っている。それは良くない。約束違うという声が出てくることしてたらダメ。そこを何とか工夫できないのか、できる範囲でというのを書記長が言っている。全然制度が違うからダメと言うのは話にならない。人事委員会は私たちと交渉相手ではなくて賃金を確定する機関ではない。勧告するだけであって。そもそもの位置付けに問題があると我々ずっと言っているけども、とりわけ大阪市の人事委員会の場合は。それは今日置いておくが。会計年度の制度が

入って、何年もやっているわけではなく、やっと入って、即崩れているような、職員に対する約束と違うという声が出てくるようなことが。出ている意見は少数ではない。その実態を踏まえて何とか考えるのが当局ではないのかと。

新しい制度は入ったのだから、それをきちんと現場の声を聞いて、正すべきところは正すという姿勢に立っていただかないと、言うたからそれは変えないというのは本当に頑張りようがない。会計年度任用職員の方は。

(市)

年収ベースで言うと、移行前から引き下がった、悪くなっているという認識ではなく、あくまで良くなっているという認識を持っている。

(組合)

それを職場の会計年度に言ったら、みんな怒って辞めてしまうかもしれない。実際、みんな騙されているって。移行の時に良くなるという話だった。

(市)

そうである。

(組合)

でも実際移行してみんな働いている。今のこの時点で良くなっているとはだれも思っていない。移行したその時も言っていた。下がったので辞めたかったと言っている人がいる中で、でも辞めないでと言って、今回のこの仕打ちだから、絶対今の発言、現場の職員が聞いたら、大阪市はそんなこと言っているのかとなる。

2年連続で、去年も引き下がっている。給与自身はてっぺんに張り付いているから上がらない。下がるしかない。これでどうやって働き甲斐を持ち続けて頑張れと言うのか。私には分からない。話は平行線だから、こっちの言うことは言ったので、考えていることがないのか、是非とも考えてほしい。