

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12月27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）

前回までの話の前に、回答案に文言の修正のところがある。18（3）通勤手当の箇所について、前回は認定基準の見直しを令和4年4月1日から行うということで回答案を作成させていただいたが、通勤手当については令和3年11月5日に「通勤手当制度の見直しについて」として提案したとおり、「認定基準の見直しを令和4年4月1日に行い、申請のあったものから順次適応させる」という回答案に修正させていただいた。回答案お配りしたものについては以上である。

前回まで話のあった月途中採用者の通勤手当の日割りについて、実費弁償分、実際来た回数分の費用の支給ということで要求いただいているところではあるが、実費弁償分の費用の支給となると、休暇等によって休んだ日の分を減額することになると思うが、通勤手当とはそういうものではない。日割りする金額を普通金額にすればいいのではということだと思うが、普通、月途中での採用となればその日から定期券を買うだろうし、買った場合その月の相当分がどの程度になるのかという話にもなってくる。また、普通金額で支給した場合、回数券やPiTaPaで通勤した場合など、受け取りすぎることが無いわけではないので、その辺りのことを考慮しながら、「日割り制度を入れていく中で導入当時と現在の状況が変わっていないということであり、現行制度の取り扱いを変えるのは困難である」と回答している。

「会計年度任用職員の給与改定について」ということで、ご承知のことと思うが、改めて前提の部分からご説明させていただく。地公法で定められている非常勤職員である会計年度任用職員については、地方自治法において期末手当のみが支給できることとなっている。また、勤勉手当相当分を期末手当として支給することは制度の趣旨からも理屈が通る話ではないと考えている。他都市での改定手法については、出揃ったところもあるので、これからも必要に応じて調査を行っていくことになるであろうが、申し出いただいたような京都市の事例について、制度の詳細な違いについては誤った説明、言い方や受け取り方で違う認識になってもいけないので、特定の市の説明は避けさせていただくが、他都市に聞く限り、会計年度任用職員制度導入前の各都市の事情や、交渉の中で常勤職員と異なった改定を行ったと聞いている。大阪市は総務省通知に基づき、できる範囲の中でそもそも常勤職員と同じ期末手当を支給する制度としている以上、常勤職員と同様に改定すること

が制度としてあるべき姿と考えているところであり、市としてしっかりと改定の判断を行っているところである。また、国の非常勤と比較して、前回おっしゃっていた部分もあるかと思うが、国の非常勤職員と、会計年度任用職員ではそもそも改定の根拠法令が異なっており、国の非常勤は勤勉手当の支給が可能で、冒頭で説明したとおり会計年度任用職員は不可となっている。会計年度任用職員の勤勉手当の支給については、制度導入時における総務省研究会報告書の提言の中においても今後の検討課題とされており、法改正がされなければ地方は身動きが取れない状況であるため、今後進むであろう議論を注視しているところだ。

(組合)

通勤手当のことで先に言ってよいか。先ほどの説明で大阪市としてそういう制度にしたということがわかったが、月の途中で採用されて、それから定期買うとする。15日から採用されたとして、15日間の定期を、市と同じように交通機関が計算して売ってくれるなら納得する。売ってくれないわけじゃないか。そのため回数券を買うわけだが、そうすると本人の持ち出しになるだろう。そもそもの制度がおかしいと言っているので、皆さんの今の説明が間違っているということではない。しかし普通に考えると、15日から採用されたら、交通機関が1か月定期を15日分に割ってくれたものを買った。市もそのように支給する、ということであれば納得する。今までの通勤手当の制度がこうなっているからこうなっていますよと言われても、実際それ以上にお金を出している人間は納得しませんよという話だ。そのような定期が売っているのであれば、もうこの話は終わってもかまわない。実費弁償と違いますよということはわかるが、それこそ大阪市の地下鉄でも定期を発行してくれるのであれば納得するが、しかしおそらくそれは定期とは言わない。それなら回数券買ってくださいというふうに、事業者側はなる。ならば回数券分を払えとこちらはなるわけだが。要するに、たくさんくださいということではなく、制度そのものが納得できないので変えてほしいという話である。それが叶わないなら、特例でその期間は回数券払いますよとかであればいいのだが。どちらにしてもややこしいので、我々としてはとにかく、通勤手当ではないけど、その期間、かかった分を出してくださいよと。今まで様々な対応で、地下鉄1期分しか出しませんよというアルバイトの扱いを改善していただいたりしてきたわけなので、なんとかならないのか。正規職員等、普通に4月1日から採用された場合とそうではない場合に違いが出てきて、不利益になっているから改善してほしいという要求がある。

1ヶ月定期もなければ、半月定期もなければ、月の途中で入ってきた非正規の人が、3

ヶ月定期や6ヶ月定期を買うのは費用がないというところでは、負担が非常に大きい。

(市)

通勤手当という考え方の中で、実費弁償分の考え方を持ち込みすぎないというところをご理解いただいているかと思うが、もともとその常勤職員の通勤手当という制度の中で、支給単位期間の1月単位、手当がそもそも1ヶ月単位で出るものというところもご理解いただいているのかなど。かつ、非常勤の任用形態において、月途中の採用の日割分を少しでも措置できるように、ということでこの制度を導入しているという経過があり、普通金額の方で出すと出しすぎてしまう場合もあるという中で、制度として、間をとって、ここまでしか限界としては出せないよということを、制度導入当時も説明をさせていただいているところである。その当時の状況と今の状況というのは特に変わりがないため、今このタイミングで変更できるというものではないという回答になっている。

(組合)

様々なことがそうなのであると思うが。要するに非常勤職員のあり方について、いつまでもそんなにたくさんの囑託を作っていないで、ちゃんと整理しなさいということで、会計年度任用職員にまとめたわけだ。非常勤職員の同一タイプになってない部分についての問題点がだんだんと出てきて、改善しようということになって改善してきていただいているわけだ。そこで通勤手当、月途中の問題も改善してくださいよと言っている。制度当初はそうなのかもしれないが、政府自身様々な、非常勤の方の同一労働同一賃金等、このようなことも昔から言っているわけではない。いろいろと見直していく中で、我々から言えば不合理な部分があるので、何とかしてくださいよというQを出している。制度当初はそうだったのでそう説明しましたと言われても、ああそうですかとは思えない。

(市)

当初だけの話ではなくて、結局その時と今、状況が何も変わっていないので、制度の改正をすることができませんと。

(組合)

我々は見方が変わってきているということだと思う。お金の払い方の制度が変わってないけれども、非常勤職員の方に対する手当の考え方が変わってきているのではないかと。という要求を声に出しているわけである。こちらも当初から出していたわけじゃない。

会計年度任用職員の方について、法が変わらなければ何も変えようがないというのは、立つ瀬もなく、非常に残念な解答だな、と。国の非常勤のことも言っていたが、総務省の法改正前、当時は1割だったかもしれないが、今やほとんど100%の勤勉手当相当分が出ているわけで、国が変えてくれないということであれば、それに対して大阪市は働きかけをされているのかという疑問もあるし、それぞれの市で作りが違うからとはいえ、根本は総務省のマニュアルなので、それをそれぞれの都市で、マニュアルの範囲内でできることを精一杯で作っている。よそでできることがなぜ大阪市でできないのかというのが非常に疑問である。今年の一時金の削減の問題も。京都市は月数比率を維持するという考え方を持っていて、0.05に圧縮して、それを来年度からという考え方をし、変えているわけだ。大阪市もしっかりとした考え方を持って、対応すればできるのではないかと。法律自身が変わらない。条例で変えるかということも条例でも変えない。

(市)

大阪市の考え方として、そもそも常勤職員と同じ期末手当を支給するという制度にしているということであれば、改定も常勤職員と同様にしていくのがあるべき姿だということである。

(組合)

「常勤と同じようにすることができる」となっているのではないかと。することができるということは、しないこともできる。会計年度任用職員に勤勉手当もずっと同じ比率で出れば同じ0.15を引くのは納得できる。期末手当しか出ていないのに、勤勉手当の人事委員会勧告でも、減らすときは期末で、増やすときは勤勉で、と。いま言ったように、このままいけば差が開く一方だ。この大きな矛盾を解消しようと考えていただかないと。

そういうところを考えて良識ある京都市はそう判断したのではないかと。他にも県単位のところもある。どうしてそういう特異な判断ができないのかという話だ。

今投げかけたことについてお答えいただけたらなど。非常勤から変わる時に、不利益なことがなにかあれば、それは何とかしていこうという話になっていたと思うので。制度を進めていく中で、不合理なことやここが少し問題だなということがあれば、お互いに協議して、いい方向に持っていきましょうというのでこの間話してきたと思う。何とかしようと思っているのか、その辺りが見えてこない。会計年度任用職員がいなくなったら、大阪市は回らない。保育所や区役所の窓口では会計年度で持っているというところがたくさんある。その人たちが、このような制度ならやめると言ったら、大阪市の崩壊だ。そうなら

ないためにどうすればよいかと言えば、不合理な部分はやめるべきだということである。同じ仕事をしているのにどうしてこんなに差があるのかと。大阪市は今のままでよいと思っているのか、変えたいと思っているのかどちらなのか。法があるから、方が改正しなければ無理だとおっしゃっているが、実際このような意見が組合から出てきている。そうしたときに、現場の声を聞き、変えていかなければならない、なんとかしたい、というふうにおっしゃっていただければ、そうか頑張っただけで変えようとしてくれているのか、と職場や組合に持って帰れるが、今の回答では絶対無理だ。

堺も岡山も広島も、会計年度は0.1月削減に圧縮しているわけだ。広島だって昇給の上限を延長している。やろうと思ったらできるわけだ。特に削減まで。常勤の例によるとおっしゃったが。京都市のように月数比率で言えば、議員も納得するのではないか。

(市)

あくまで会計年度っていうのは常勤と同じ初任給決定ができるようになり、かつ期末手当が支給できるようにというような制度であるとずっとこの間説明させていただいていたところだ。期末手当と勤勉手当が出るのではなくて、あくまで常勤職員と同じ期末手当が支給できるというところになっているので、大阪市としてそこは改定についても常勤職員と同様にしていくのがあるべき姿と考えている。

(組合)

それは回答になっていないと先程から申し上げている。常勤職員は期末手当と勤勉手当の2つが出ている。期末手当しか出ないところを、同じようにされたらおかしいのではないか。常勤職員と同じように扱うのであれば、期末勤勉手当が出て初めて同じであろう。片方しか出ていないものを一方的に同じように下げるといのはどう考えても割に合わない。会計年度任用職員の制度が始まって、2年だが、去年も削減されている。今年も全く同じ率で。去年もいくつかの自治体は0.05だったが、会計年度任用職員に対しては下げないところもある。実際にある。それぐらい調べておくべきだ。2019年のときに切り替え表というものを初めて見せてもらい、ずっと交渉、折衝してきた。会計年度任用職員の人は、次の報酬が下がりますと。その分期末手当で穴埋めしますという話だった。

(市)

期末手当が出るから月例給を下げるという制度のたて方では、説明していないと思う。繰り返しになるが、常勤と同じような初任給決定ができ、期末手当が支給できるようにな

るといふことで、あくまで年収を維持するために期末手当を支給するかわりに月例給を低くしたといふような改正ではないといふことだけはお伝えする。

(組合)

その説明は市側としては、当然のことと思う。しかし根本的になぜ他の市がそんなことをしているかといふと、会計年度任用職員制度はそもそも非常勤職員の、ある意味待遇改善といふか制度上の整理として、すべて一般公務員として会計年度任用職員にしますといふことだが、結果として我々が7の6(6)で主張しているように、会計年度任用職員制度は処遇改善となっていないといふ言い切ってしまうている。残念ながら。趣旨はこれだけの非常勤職員がいる中で、一般公務員に位置付けて処遇改善しなさいといふ趣旨だったはずだが、スタートの時に月例給を下げなければ矛盾は起こらなかった。期末手当出ますよと。ああよかった、非常勤にも期末手当が出るのだ、と。みんな喜んで話が終わったわけだが、今まさにおっしゃったように、別に年収を確保するための制度じゃありませんと。しかし制度導入にあたっては、月例給は減るかもしれないが、年収としてはプラスになりますよと説明したのは事実だ。今おっしゃったのも正しいと思う。たしかに年収を確保するための制度ではない。それは承知している。要するに月例給を下げなければ、今のようない問題は起こらなかったが、下げてしまい、制度が導入された、期末手当が出るようになった。ところが途端にまたその期末手当が削られるようになってきたと。他の正規はまだしも、期末手当しか出ない会計年度任用職員に矛盾が集中的に表れたから今問題になっている。いくらなんでもこれはひどいのでなんとかしていただきたいといふている。大阪市が違法なことをしているとは言わない。法律のとおりしているのだから。他都市はできることをやっているから、大阪市もできることをやってくれといふているわけである。待遇改善になっていないと組合側から言われるような制度になってしまった。実際一般の新聞なんか見ても、会計年度任用職員があつて、良くなるかと思つたら、そうっていないといふのが実際に報道されている。組合だけではない。一般社会でも、公務員に正式にならせてくれるはいいが、かえって給料が減っているじゃないか、と。こういう事態の中で、我々は組合として要求しているわけだ。皆さんは行政職だから、法律や制度に基づいてしなければならない、当然そうだろうと思う。そうでなければならない。しかし、本来は待遇改善をするといふ趣旨だったはずなのに、制度を実際にやってみると途端に1年目2年目で、当該の人に不満が出るようなことになっているので何とかしてほしいといふている。なので今の制度でこうですよといふられても納得しない。どこもやっていないければいいが、他都市でやっているところがあるので、大阪市もなんとかならないのかとお願いして

いる。

法律によって、期末手当しか出せないという中で、他都市はその期末手当をいじくっているわけだ。条例をいじくっている。改善の方に動かしている。例えば大阪市はそういうことができないのか、出てこないのか。導入されるときに一時金を出すための、措置が国からされているはず。会計年度任用職員は、建前ではこういう業務しかしらないとなっても、正規職員と同じような業務をやっている。実際の現場では、多くのところで正規職員と同等のことをやっている。待遇改善を信じて、正規職員と一緒に一生懸命頑張っているが、改善されないが仕事は増える、ではモチベーションは上がらない。正規の例によるというのであれば、その昇給自身も上限は正規職員と同じようにするとか。広島市は伸ばしている。

(市)

本務職員等と会計年度は違いがあると思っている。本務職員のように、基本的に定年までいる想定をして、いろんな業務を吸収して歳を重ねていく制度設計と、会計年度任用職員のように、ひとつの業務に対して1会計年度を基本についていただくという制度設計では、一定レベルが決まるという業務があることから上限を決める必要があると思っているので、本務職員等と会計年度任用職員は違うと思っている。

(組合)

実際には選考受け続けて通り続ければ、居続けられるわけだろう。ましてや正規職員より、プロフェッショナルになる者もいるだろう。

(市)

1人の同じ人が担当する業務はあるかもしれないが、その職の上限は一定あると。それが1Aとか1Bとか、1Cというふうに、職としてここが上限と決めているのが会計年度任用職員かなど。

(組合)

実質はもうほとんどの人が天井に貼りついている。改善にも何にもなっていない。1Aは5年が上限ではないか。Bが10年、Cが15年。高等学校の現場では、図書館の司書と非常勤講師が会計年度任用職員。図書館の人は長い人で20年、ずっと虐げられた給料できた。司書資格を要求されながら、本来は17万4000円を月に貰えるはずが、15万6000

円しか貰っていない。高卒事務員扱い、ずっと。一覧表見て初めて気が付いた。とんでもない扱いをしている。昭和 28 年に出ていた学校図書館法に図書室なんてどこにも書いていない。ようやく期末手当が出るようになった。非常勤講師も探さないと見つからない。大阪市は工業という専門的な職種を持っていたので。今の高等学校には 70 歳とかの非常勤講師が多い。45 年以上の大ベテランである。たまたま会計年度任用職員という立て付けになっただけで、そもそも、実際にその職についている人からすると実態に即していない。

(市)

上限の話でいうと、1 A の職、B の職、C の職はそれぞれ職の内容や責任の程度に応じて上限が決められているところになるので、実際どんな人が採用されているかどうか、今採用されている人が天井に張り付いているとか、そういうものに左右されるものではない。あくまでその職の内容責任の程度に応じて上限が決められているというものになっているので。

(組合)

細かく言えば学校図書館の司書の人。司書資格というのは本来 1 B、十年間上がっていくが、なぜか 1 A に位置づけられている。資格がありながら、おかしくないのか。あなたがたが今言った言い方からすると。高等学校の図書館に昔からいる人はみんな天井に張り付いている。みんな 5 年以上経験している。

(市)

司書資格を必須としているのであれば、断言できないが、おそらく 1 A の職には設置していないと思うが。

(組合)

募集要綱に司書資格が必要と書いてある。元々司書資格が必要な仕事なのに、それなりの処遇がされておらず、それをそのまま会計年度任用職員に流しているということを含めて、改めて見直してみたらおかしいよというふうに指摘している。先ほどの京都市の話に戻って、勤勉手当出していないのに期末手当だけ同じように減らしたら減り方が大きいだろうと。京都市の考え方は正規職員の減り方と、会計年度任用職員の減り方を考えたら、勤勉手当の減る分がないから、期末手当の減り方がちょっと減るという。納得はしないがひとつの説明として、京都では決着がついたのであろう。

勤勉手当がなくても上がるという手法を編み出した。

勤勉手当が上がっただけでも、一時金が上がったならその割合で期末手当を上げますと、そういうこともできるという話なので法律違反ではない。他都市の話ではあるが、大阪市としても独自のそういった対応ができないのか。これだけ声が上がってきているのに。非常勤の処遇を変えらるということで大きな制度変更をし、これだけもうすでに矛盾があるわけなので、ぜひとも改善をしていただきたい。大阪市の行政運営の観点から見ても、人が集まらないという、重要な要素なのでぜひとも検討していただきたい。

前回のテレワークの費用負担について、令和2年度の人事院の民間企業の労働条件・勤務条件の調査結果で、民間では、社員が負担している経費を会社が負担しているということが3割5分近く、34.7%ある。国や他都市等との均衡を考慮するのであれば、民間ではここまで進んでいて、テレワークも推奨されているので、是非とも検討をお願いしたい。

(市)

テレワークについては前も回答させていただいているところではあるが、在宅勤務手当の支給状況は一部にとどまっているという状況にあるので、国や他都市の措置状況を鑑みると、現時点ではテレワークにかかる費用に対する手当を新たに措置する状況にはないと考えている。

(組合)

民間がこれだけ進んでいるのだから、ぜひとも引き続き検討いただきたい。

会計年度任用職員の回答は納得できない。勤務労働条件に関する課題が生じていろいろ言っているわけなので、それに対して回答してほしい。今年の実答としては受け取ることができない。今日までの議論を踏まえて、検討していただいて、少しでも改善に繋がるような回答をしていただきたい。