

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5年8月17日（木曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

本日は会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について事務折衝をさせていただくので、よろしくお願いする。まずは資料を配付させていただく。今般、国の非常勤において、令和3年度までの間に対象となる職員に勤勉手当が支給されていること、また、会計年度任用職員に対する期末手当の支給が定着したことを踏まえ、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から地方自治法が改正され、令和6年4月から、パートタイムの会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給が可能となることとなった。本市としても、地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給したいと考えている。具体の支給対象などについては、お配りした資料に沿ってご説明させていただく。まず、支給対象についてだが、会計年度任用職員のうち①から③のすべてを満たす職員ということで、①当該年度の任期が6月以上ある職員、②週の勤務時間が15時間30分以上ある職員、同一の職で15時間半以上の勤務時間の設定がある15時間30分未満の職に就く職員を含む、③職の特殊性や報酬等を考慮して勤勉手当を支給することを不適当とされた職員以外の職員。①から③については、期末手当の支給対象職員と同様となっている。次に、人事評価についてだが、評価方法については現行どおりとし、評価結果の反映については、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。ただし、懲戒処分等があった場合は、本務職員の取扱いと同様、第5区分相当として支給を行いたいと考えている。続いて支給額については、算定方法は、勤勉手当の基礎額に支給月数を掛け、支給割合を掛ける形となる。支給月数については、原資月数（条例の月数）となる。ただし、懲戒処分等があった場合の翌年度の支給月数は、本務職員の第5区分と同様の支給月数となる。また、支給割合については本務職員と同様となる。その他、勤勉手当の支給に伴い、期末手当の支給月数については本務職員と同様とする。令和6年4月1日以降の月数については別紙参照ということで、もう1枚お配りした資料があり、そちらを見ていただきたい。上の方、現行の取扱いということで、会計年度任用職員と本務職員の月数を比較したものになっている。現行、年間の月数、期末で言うと会計年度が2.5月。勤勉は今支給されていないので、年間の総支給月数が2.5月となっている。本務職員については期末が2.4、勤勉が2.0で合計4.4になっている。それが令和6年4月1日以降（現行の支給月数と変更がない場合）はまったく本務職員と同じになる。なので、年間については、会計年度は期末2.4、勤勉2.0で合計4.4となり、本務職員と同様の支給月数となるということで考えている。実施時期については、地方自治法が令和6年4月1日に改正されることから、令和6年6月期からの支給としてまいりたいと考えている。説明は以上である。

(組合)

この間、我々が求めてきたところであるので、特段、大筋のところは何もないと思っている。その上でいくつか確認だけさせていただく。特にこの勤勉ということではないのだが、期末も同様だと思うが、せっかくなので教えていただきたい、確認させていただきたい。支給対象のところの6か月の考え方なのだが、年度またいだりしても6か月、例えば2、3、4、5、6、7でも6か月か。

(市)

当該年度の任期が6月以上ある職員というのが基本になるので、例えば11月から勤務するとなれば、11、12、1、2、3の5か月とかになるので、その年度で5か月しかないから、その12月のボーナスの対象にはその人はならない。

(組合)

11月から、例えば11、12、1、2、3、4。

(市)

会計年度って一会計年度ということになるので、その12月期に支払えるかどうかというのは。

(組合)

12月期というよりは、その対象になるかならないかということだけなのだが。

(市)

期末の対象になっているかどうかということか。

(組合)

そう。なっているかというのと、なっているんですよねということなのだが。どちらかという。

(市)

対象、払うのは払う。

(組合)

どこでいくら払うかの率が違うだけだったか。たしか。

(市)

当該年度で6月以上あるのであれば。

11月とかで雇いだすとなない。

その雇われた職の任期が、11月から仮に始まったとする。そしたら初年度はまず5か月しかない職だと思うので、12月はまず対象外になる。

(組合)

それはそう。

(市)

この人が再度、任期が更新されて、次の4月から3月まで1年ある任期の職に就いているのであれば、当然6か月以上の任期がある職に就いていることになるので対象になる。それは年度としての任期を見ていくということになるので、例えば11月から7月までの職とはなから決まっていたりすると、年度ごとで見たときの任期というのが、最初の年度も6か月ないし、次の年度も6か月ないので、6月にいててもボーナスの支給対象にはならないという考え方。当該年度の任期が6か月以上あるかどうかというのがまず根本、基本的なところになっている。

(組合)

そうだったか。

(市)

同じ職でも、初めての初年度は年度途中から職が作られてとなったら、その年度は確かにボーナスは出ていなかったけど、その次の年からは1年あるという話だったら、その次の年は普通にボーナスが出るという方になっている。その当該年度に。

(組合)

ちなみに、例えば11月に任用されて4月で更新で、4月からぐるっと1年あった人は、6月のボーナスは調査期間入るのか。12月からの分に。

(市)

11月から雇われて4月。

(組合)

要するに11月からぐるっと1周半ぐらい回ったとする。その人は6月のボーナス、1発目の6月のボーナスのときに、要は調査期間が前年度になるが入るのか。

(市)

その調査対象期間を見るのは、ボーナスが出た部分、出た人に関して調査対象期間というので加算する形になるので、11 月からであれば、その前の年はボーナスが出ていない人になるので加算されていないはず。

(組合)

そうなのか。そしたらちょっと少ないということか。

(市)

75%で出ているはず。

(組合)

そうか。75%、書いている、それは。なるほど。そうか。年度で切れてしまうのか。そういう任期で設定していても切れるのか。11 月から、はなから 7 月までという任期になっていたとしても出ないのか。

(市)

あまりそういう設定は、基本的にはあまり想定はしていないというところだとは思う。あくまで会計年度ごとというところにはなるので、必要性があって、同じ職がたまたま翌年の年度も設定されるということはあるとは思う。

(組合)

でも、今のルール上は出ていないのではないか。その今の話で言ったら。

(市)

出ていない。

(組合)

出ていないのか。そしたら今度、同一年度内の話でいくと、例えば 4、5、6、7 で、8 月空いて 9、10 は出るのか。

(市)

1 か月空くということか。

(組合)

そう。

(市)

空いたらだめ。

(組合)

それはないのではないか。それはたぶん、僕、何で見たのかな。総務省の QA か何かで、たぶん同一年度内だったら通算するみたいなの書いてなかったかな。

(市)

いや、ない。

(組合)

本当か。

(市)

あれはたぶん、学校とか特殊な職という設定をしたらというところだと思う。

(組合)

そう。イメージはそう。例えば学給さんとかって結構多いみたい。2 か月、2 か月、2 か月とか、3 か月、3 か月とか間が空いてしまうことが結構あるみたいなので、そういう人たちって出ていなかったか。

(市)

夏休みのやつだけは、確かにちょっと特例的にやっているのはあるかもしれない。

(組合)

夏休みのあれは出しているということか。それ以外はあんまり。

(市)

普通は期間が空くと対象外になっているはず。

普通の一般的にそのへんの総務局とかいけるところの職があって、ただただ 5 か月ぐらい働いて、1 か月辞めて、また同じ職に雇われだしたとしても、それは通算しないというのが基本的なルールはそう。特殊事情みたいな、さっき言っていた学校の夏休みみたいなとかだったらまた別だと思うが。

(組合)

そんなケースは、だから結構ある。今も出ているか。その学給さんのとこのエリアって。

(市)

それたぶん、やっているのは学校園の方になるので。

支給実績把握していなくて。

(組合)

そうか。こっちはこっちで聞いてみる。

(市)

ちょっとそっちは教育の方に聞いていただく。

どういう雇い方をして、どういう任期の示し方をしているのかというところもあると思う。

(組合)

そこに関しては、さっきの年度またぎと違って、できないわけではないということか。

(市)

できないわけではないはず。

(組合)

僕もそれを見た記憶があった。

(市)

それは確かに質疑応答のQAとかには載っている。

(組合)

これはもともと、今のその勤勉手当とはまったく、関係なくもないのだけど、もともとの制度の話だったので、ちょっとそこの確認だけをとって。人事評価で、次の6月からもう出るのか。

(市)

勤勉手当か。

(組合)

うん。

(市)

そう。

(組合)

今年のそのいわゆる人事評価、そうか、別に普通に評価しているのか。今もしている。普通に人事評価。

(市)

評価自体は、はい。

(組合)

ただ、そのボーナスにはねるという意識ではしていない。

(市)

今まではしていない。

(組合)

何かこの間のルールで言ったら、だいたい人事評価変えるときって、評価始まる段階で変えていた。今回のケースは、どちらかという、出すことを先に先行しないといけないから、そこは仕方ない部分はあるのだが、ちょっと気にはなった。そこは。

(市)

1年目の令和6年6月期からの分、1年目については、反映すべき評価結果がないから、第3区分相当という形で。

(組合)

そうか。どっちみち第3区分。

(市)

そう。

今年、評価はやっているものの、反映する前提でやっていないので、それを使って翌年にやってしまうというのは、少しちょっとあれかなと思って、初年度は新採と一緒にいうか、まったくわからない人でやろうかと思っている。翌年以降もそうだが。

(組合)

ということか。翌年以降もそうなのか。

(市)

そう。この但し書きで書いている懲戒処分等があった場合というのが発動しだすのが R7 からスタートする感じ。R6 中にそういうことがあった場合。

(組合)

ということか。別にいいと思うけど。だめか。今年度中になった人は第 3 区分で出るということか。それはいいのか。逆にそれはいいのか。

(市)

そういう人って、やっぱりなかなか再度任用するかと言われたら。懲戒受けた人をまた雇うかって、内容にもよるかもしれないし、どの程度かというのももちろんあると思うが、なかなか懲戒とか受けた人を次また雇おうということって、なかなか、あんまり考えにくいのかなと思う。

(組合)

考えにくい。おっしゃるとおり。それは。実態として、なかなかこんな人出てこないということか。おそらく。懲戒処分いたとしても。

(市)

そう。あと欠勤が対象になるので、欠勤とかだと、その欠勤の内容とかにもよると思うが、本当に急に音信不通になって欠勤するような人は、再度任用ってたぶん所属も考えないと思う。

(組合)

それはそうだろう。

(市)

計画的にお休み取っていたけど、急にインフルエンザになったとき、お休みもともと少ないし、病気休暇も。

(組合)

なっちゃったパターン。もうないから、欠勤にならざるを得ないというパターン。

(市)

普段、ちゃんと仕事してくれているし、どうしようもないみたいな場合だと、再度任用をあまり所属としてはやめるという選択肢はあまりないのかなとか。

(組合)

まあそう。逆にそれでやめたら、ちょっと問題になるかもしれない。

(市)

ちゃんと働いていて、すごくしっかり仕事もやってくれる人を逃がすというのは、たぶん所属もしないような気はしている。となると、これを、でもそこはしょうがないというか、欠勤してしまっているので、第5区分の相当という形で影響が出るというのはあり得るの
はあり得る。正直、そのへん、停職受けた人とかを再度任用するかと言われたら、たぶんそれはなかなか考えにくいと思う。

(組合)

分かった。

あと支給対象、②の 15 時間 30 分に満たないという業務、想定するのはどんな業務なのか。

(市)

あんまりないのだが、あり得るのが資格とかが必要な職で、30 時間で本当は作りたいけど、別に週 1 で来てもらっていいみたいな、ずっといてもらわなくても大丈夫なような職というのが、区役所の例えば何か保健福祉だったりとかそっちの方面とかで、保健師資格とかそういうちょっと资格的なものを持っていて、週 1 は来てほしいけど、週 2 も週 3 も別にべったりいてもらわなくてもいいような職は、週 7.5 時間とかで作ったりというのはあり得るのかなと思っている。普通の事務補助みたいなやつで 15 時間半未満というのは、あまり想定とかはされていないと思うが、週 1 は必ずいてほしいけど、べったり週にいてもらう必要とかがないような職というのは一定出てくる、実際あるので、想定では考えている。

(組合)

支給することによって、市の予算ってだいたい持ち出しってどのくらい増えるのか。

(市)

一応、影響額としては 15 億くらいで考えている。

単純に今の期末手当で考えたとき。

割合でやっただけなのであれだが、一応 15 億くらいは影響額かなと。

(組合)

それでは一旦、事務折衝というところはここでいいかと思うので、よろしくお願いします。