

市総務局人事部給与課長以下、市労連書記長以下との本交渉

令和5年8月24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）

それでは始めさせていただく。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提案してまいりたい。提案書はすでに配付させていただいているとおりである。国の非常勤職員においては、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。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することとし、実施案を作成したので次のとおりお示しする。まず支給対象についてだが、会計年度任用職員のうち、次の①から③のすべてを満たす職員。①が当該年度の任期が6か月以上ある職員、②として週の勤務時間が15時間30分以上ある職員、同一の職で15時間30分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が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相当とされた職員以外の職員。①から③は期末手当の支給対象職員と同様である。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て、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う。続いて支給額については、算定方法は勤勉手当の基礎額掛ける支給月数掛ける支給割合。支給月数については原資月数、条例の月数とする。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。支給割合については、本務職員と同様の取扱いとする。また、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をご覧ください。現行の取扱いでは、期末手当の年間支給月数について、会計年度任用職員が2.50月、本務職員2.40月となっているが、令和6年、下段の4月1日以降の取扱いについては、会計年度任用職員においても勤勉手当が支給されるので、期末手当も勤勉手当も本務職員と同様となる。なお、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。説明としては以上となるが、9月から各所属で令和6年度の予算の算定が始まるため、今後の手続きを考慮すると、本日、皆様方にご判断いただきたいと思いますので、何卒よろしく願います。

（組合）

8月17日に事務折衝もさせていただいた。重複する点もあるかもしれないが、交渉の場なので何点か確認させていただきたい。任期と支給割合の関係だが、例えば今年の12月2

日からの任用で、来年の4月以降も6か月以上の任期があるという場合については、来年6月期については、支給割合で言うと100%という理解でよいか。

(市)

はい。

(組合)

来年の4月からの任用ということであれば、その会計年度中に6か月以上の任期がある場合も、ここはいわゆる4月採用なので、本務の新採と同じような割合の考え方ということか。

(市)

そう。勤勉手当が35%になる。今の期末手当の考え方と同じである。

(組合)

任期の通算の考え方なのだが、いわゆる学校園、夏休みの期間などがあって、どうしても間が空くという特殊事情の対応が必要なところもあると思うが、現行の期末手当が支給されている職員については勤勉手当も同様に支給されると、その理解でよいか。

(市)

はい。

(組合)

あと評価結果の反映のところに関わって、基本的には考え方は次年度以降も継続するという理解でよいか。評価方法を今回、勤勉手当が支給されることによって評価方法が変更されるとか、そういうことではないか。

(市)

現時点では考えていない。

(組合)

ちなみに、参考に、来年の6月期については、基本的には全員、第3区分相当の支給になるということか。

(市)

そういうこと。今年度、懲戒処分等がもしあったとして、来年からなので、そのとおりで

ある。

(組合)

この間、地方自治法の改正、それから常勤職員との均衡の観点ということで、市労連としても改善を求めてきた内容であるので、提案内容については市労連として判断してまいりたいと思う。また、あったように、今後、条例改正に向けて速やかな対応を併せて求めておきたいと思う。以上。