

市総務局人事部給与課担当係長、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和4年10月27日（木曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

2回目の事務折衝を始める。本日については、前回お示しできていなかった技能労務職給料表、特別給期末勤勉手当、会計年度任用職員の給与改定について説明をさせていただく。資料をお配りする。令和4年度技能労務職給料表の作成についてというペーパーをご覧ください。技能労務職給料表の今年の給与改定に関しても、この間の経過を踏まえ、行政職給料表との均衡を考慮した改定を行うこととし、改定手法についても行政職給料表と同様に改定を行いたいと考えている。1級から3級のすべてにおいて、行政職給料表との均衡を考慮して、初任給付近で7,000円を引き上げ、その後モデル昇給で35歳時点のところに対して、行政の4級以下の平均改定率である2.06%を引き上げ、36歳以上に関しては定率である2.04%を引き上げる。行政と同じ考え方で1級から3級までの改定を考えている。技能労務職給料表の原資については、行政職給料表4級以下の平均改定率を乗じて改定原資を決定した後で、行政職給料表と同様、給料表の構造を維持するための調整として立上調整を行っている。立上調整については、この間の説明どおり、6点の項目で調整を行っているが、今回の技能労務職については、同一級内の昇給間差額の調整ということで、昇給カーブを現行から変更しないという1点について調整を行っている。今回は平均改定率と定率の差が少なく、概ね皆さんが一定に近い形で上がっており、あまり構造の維持調整の立上調整が必要なかったという結果になっている。最終的に残った原資の配分については、立上調整を行った1級に配分を行い、その他上下のバランスなどを考慮して残った原資を配分している。最終的には3ページ目に記載している改定率のとおり、1級2級3級の改定を行い、平均では2.06%の改定となっている。再任用職員についても行政職給料表との均衡を考慮して、平均改定率での改定を実施する。以上が技能労務職給料表の説明である。資料については、行政と同じように総括表があり、①②③ということで3番目の大阪市総括表の方で平均改定額を書いている。その後ろに行政と同じであるが基幹号給の改定を示したものの、基幹号給を4分割して改定を示したものを付けている。先ほど再任用については行政との均衡を考慮して平均改定率での改定と説明したが、前回行政と専門については再任用のペーパーを付けていたが、技労に付けていなかったのですぐに用意しお付けする。次のペーパーで、研究職給料表の改定率の資料を付けている。こちらについては10月25日の事務折衝で現給保障額の改定の説明の際、現給保障を受けている方についてはそれぞれの給料表の各級号給に応じた改定率で改定するというので各給料表の改定率をそのまま転記しているという説明をしたが、転記の誤りが3カ所ほどあったので一部差替えという形で用意している。お手数をおかけして誠に申し訳ないが差替えをお願いしたい。

(組合)

その3カ所とはどこか。

(市)

研究職給料表の2級の80号給、92号給、96号給である。

(組合)

いずれも2級であるか。

(市)

全て2級である。先ほど話した技能労務職の再任用の資料をお配りする。こちらについては各級の平均改定率で改定を行っている。

(組合)

技能だけが前回なかったのは何かあるのか。

(市)

意図はない。こちらとしても限られた時間の中でできるだけ早くお渡しをして見ていただきたいという趣旨があったのでまず行政を作り、基本的に他の給料表は行政に連動しているので次に専門を作った。そこまでがチェックも済んでお渡しできる状態だったので、できる限りのものとしてお渡しをした。技労についても行政職給料表の1級から4級の平均改定率を出して、そこからまた作っていくという作業になる。単純に作業として、技能労務職の方が追いついていなかった。

続いて期末勤勉手当についてである。期末手当及び勤勉手当の支給月数についてという資料をご覧いただきたい。人事委員会勧告に基づき、会計年度任用職員以外の職員については、公民較差分として勤勉手当を次のとおり引き上げたい。また、会計年度任用職員については人事委員会勧告に基づいて期末手当を次のとおり引き上げたい。具体的な内容については、まず、再任用職員及び会計年度任用職員以外の職員について、年間で0.1月分を引き上げ4.4月分に改定を行い、今年度については12月期の勤勉手当を0.1月分引き上げ、来年度以降は6月期及び12月期の勤勉手当を0.05月分ずつ均等に引き上げることとしたい。再任用職員については、こちらも人勧どおりであるが、年間で0.05月分を引き上げて2.3月に改定を行い、今年度については12月の勤勉手当を0.05月分引き上げ、令和5年度以降は6月期及び12月期の勤勉手当を0.025月分ずつ均等に引き上げることと考えている。次に、会計年度任用職員については、人事委員会勧告を踏まえ、期末手当を年間で0.1月分引き上げて年間2.5月に改定し、今年度については12月期の期末手当を0.1月分引き上げて、令和5年度以降については6月期と12月期の期末手当を0.05月分ずつ均等に引き上げる

こととしたい。次に裏面に勤勉手当の詳細を示しており、今年度については12月期の勤勉手当を0.1月分引き上げ、来年度以降は6月と12月に0.05月分均等に引上げる点は先ほど申し上げたとおりである。令和5年6月期以降の現行の欄については、昨年度提案して改正を行った人事評価の給与反映の見直しにより、昇給号給数の調整を行うとともに勤勉手当のめりはりを強めることというふうに行っているため、その数字を記載している。実施時期については、令和4年度分については令和4年12月期の期末勤勉手当から、令和5年度以降分については、令和5年6月期の期末勤勉手当から適用したい。具体的な勤勉手当支給月数については、次の資料で示しているとおりである。算定方法については従来どおりであるが、算定の基礎となる人員構成、平均基礎額は令和4年6月時点のものを用いて改めて計算をしている。期末勤勉手当については以上である。

(組合)

再任用は0.05月とあったが、0.1月ではないのか。

(市)

勧告どおり0.05月としている。この12月は示している資料で、勤勉手当を0.500としている。今年度の人勧の16ページのところで、再任用職員の勤勉手当は0.500となっている。人勧の16ページ、17ページに具体的な支給月数があるが、その支給月数と今示している資料の支給月数はぴったり合っている。

(組合)

聞き間違えたかもしれない。また人事委員会とのやり取りを聞き直しておく。

(市)

またご確認いただきたい。次に会計年度任用職員の給与改定についての説明に移らせていただく。

まず要求項目の確認をさせていただく。要求項目の3の(1)から(5)の非正規の改善の部分については、給与課諸手当・非正規担当で対応する。11項目目の諸手当の改善の部分、(6)の初任給調整手当以外の(1)から(5)の部分についても、給与課諸手当・非正規担当で対応する。以上である。

続いて、会計年度任用職員の給与改定の説明に移るが、資料を一部お配りする。改定内容については、行政職の改定に準じて、事務技術職員の区分をお渡しした資料のとおり改定する。1のABCについては、現行初任給は13万2,240円のところ、改定後は13万8,504円ということで、改定額が6,264円、改定率は4.74%になる。2のABについては、現行初任給は16万5,996円のところ、改定後は17万1,448円ということで、改定額が5,452円、改定率は3.28%になる。お渡しした資料についてはそういう見方になっている。事務技術

以外にも例えば行政職給料表では司書や臨床心理士などそれぞれ初任給の基準が違うものがあり、また行政職以外には保育士や看護師などあるが、事務技術以外については一括して表の下に書かせていただいている。「その他給料表に基づいて報酬を定めている職についても、給料表の改定に準じて改定する」として、給料表を基礎としている職についてはすべて同様にするとということで書かせていただいている。会計年度任用職員のすべての職について、改定するのかということとそういうわけではなく、給料表に基づかない職というものが一部あって、国や他の機関との調整により給料の額が決定されるもの、例えば、医師会との協議に基づいて大阪府内で統一の単価を使用している医師の方やJETプログラムにおける国際交流員の通訳の方というのがそれに当たる。そのような給料表に基づかない職については改定を行わないため、特段の変更はない。提案するのは、給料表に基づいて報酬を定めている職については給料表の改定に準じるという説明になっている。実施時期については、各給料表の改定後、令和4年12月1日から速やかに実施していきたい。続いて資料はないが、任期付職員と臨時的任用職員の給料月額改定については、本務の給料表を適用しているため、改定内容及び実施時期については本務職員と同様になる。非正規については以上である。

(組合)

初任給は行政職1級の1号給か。

(市)

行政職1級の11号給である。

(組合)

これは30時間のものか。

(市)

そうである。その計算方法について一応お伝えさせていただく。本務の給料月額を常勤の1週間の勤務時間である38.75時間で除して、会計年度の週の勤務時間である30時間を乗じた額を100円未満四捨五入して、その額に地域手当相当分の16%を加算した額の端数を切り捨てた額というのが、この表に載せている額となる。

(組合)

学校園の会計年度の関係などは教育委員会からあるのか。

(市)

そうである。

(組合)

12月1日実施というのは、到底納得できない。正規は4月1日に遡って清算される。

(市)

そこについても検討は行っている。4月1日に遡ることとした場合、マイナスの改定時に遡ることができず、また期末手当の支給がない職については較差調整というのが困難であるので会計年度任用職員間で不均衡が生じると考えており、未来に向かっての12月1日改定にしたところである。

(組合)

差が出るというのであれば、差を埋めるような措置を考えればよい。普通に考えれば、給料表を適用しているのであれば、それに合わせて上げるべきである。

(市)

職員間で不均衡の差を埋めるというのであれば、年間調整ができない人については期末手当以外で調整をするという形になるかと思う。そうすると、月の報酬から調整をする形になると思うが、それは本務職員でも実施していないので、大きく均衡を欠くことになり実施は難しいところである。

(組合)

実際に本務職員と同じことをしている。もっと言えば、休日保育の会計年度任用職員というのは、すごく重い職をされている。休日保育を会計年度任用職員がやっているが、所長と同じような待遇である。休みの日に出ていき、保育所が閉まっている中で仕事をしている。台風や災害の時には、本務の所長に連絡をとったりしながら本当にいろんなことをやっている。仕事は同じようにやっているのにこの待遇である。去年は休日保育の会計年度任用職員が7人欠のままスタートして、今年にそれがなかなか埋まらない。すごく荷が重いのにこの給料ということで、多分来年度もこのままの状態であれば同じことを繰り返すのではないか。本人はすごく一生懸命やっている。本当に仕事に生きがいとか働きがいを持ってやっているが、実際の生活は苦しい。月額を減らされてボーナスをもらったという形になっている。この状況で本当に仕事を続けられるのか。今回3年ということで、11月3日に更新の試験があり、そのために論文を書かないといけない。本当に大事にしておかないといけない職員に、ほんまにこれでもかこれでもかと。小論文なんてしばらく書いたこともなく、なぜ書かないといけないのかと言っていた。それも何とかして欲しいというのはあるが、この給料で本当に責任を持ってしろというのか。もうしんどくて辞めたいという人からこの間話を聞いていたら、ダブルワークをしなかったらやっていけないが、その体力もないそう

である。その人は親元のところにいて独立しておらず、親と一緒に家賃とかいろんなことをやっているので生活はできるが、それが独立していたらどうなるか。また、子どもを育てながらであれば、本当に無理というような状況である。私の知っているメンバーの中でも、今回の会計年度の更新をせずに大阪市を辞めると言っている人はたくさんいる。やはり仕事を一生懸命やっているのに、それに見合う給料にはなっていないからである。そこを何とかしなかったらまた欠員状態を生むことになる。休日保育を利用している保護者は、あつてうれしい、先生助かっていると言われる。そういう親の顔や子どもの顔を見るから保育を頑張ろうとは思いますが、いつももらう給料表を見るとなぜという本当に嘆きの声がいっぱい届いている。やっぱりそこを何とかして欲しい。これで彼女たちに頑張るといっているのはなかなか厳しい。何とかならないのかと本当に思う。

先ほど係長が本務でもそういったことをやっていないと言っていたが、給料表に基づかない人たちの分ではないのか。

(市)

先ほど私が本務ではやっていないと言ったのは、年間の較差調整のことである。本務であれば、12月期のボーナスから年間調整していると思うが、会計年度でボーナスのない人はどうやって年間調整するのかとなったときに、12月以降の月の報酬で年間調整をするというのは、本務でもやっていないから難しいという話である。マイナス改定があったときの年間調整の話である。

(組合)

国の方では、非常勤の給与については常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定するとあり、滋賀県では、非正規職員の給与について人事委員会勧告で遡及改定があった場合は会計年度任用職員の報酬についても同様に遡及するという取決めがされている。最初に言ったが、同じ仕事をしていて正規は遡るのに会計年度は遡らないのは一生懸命働いているのに感情としてはどうかと。

(市)

正規は4月1日の調査時点の公民較差を埋めるために遡及して改定しているがマイナス改定の時も年間調整している。それを会計年度ですするというのが、会計年度任用職員の間で不均衡が生じて難しいので、未来に向かって速やかに12月1日から報酬の表を変えて、12月からは新しく改定した額で支給できるように精一杯やっているところである。

(組合)

要するに会計年度は差額というか調整はないということか。

(市)

未来に向かってということである。12月から今の報酬の表がこのお渡しした資料の改定後の額になる。

(組合)

それはわかっている。マイナスの時にどうするかというのはあるが、それは手法の問題なので、会計年度はマイナスが出たら絶対マイナスにしないでもいいという判断は別にしていいのではないか。市の立場でいえば行政職1級に基づいて決めているから行政職も下がったら下げるとするのは一つの手法と思うが、遡ることも市の判断としてできるのではないか。

(市)

理屈がない。

(組合)

上がっているから同様にするだけである。マイナスの時は特別にしないとすればいい。

(市)

プラスの時は常勤職員に準じて遡及するが、マイナスの時は会計年度だけ年間調整しないという理屈がない。

(組合)

理屈はある。別にそんなに多額を貰っているわけではないから下げる必要ない。確保のためにそういう措置をするという判断をすればいい。するかどうかは別の話であるが判断すればいい。我々は判断すべきだと言っている。どのみち低いのだから。そんなにすごい額をマイナス修正するということは今後想像したくない。正規職員の場合は人事委員会からマイナスが出てきたらしないといけませんが、これまでもこちらから出しているように、制度上はこうであるが何とか工夫していろんなことを他都市でもやっているわけである。だから論議できないというのは困る。判断でやり得るとというのが我々の主張である。会計年度任用職員の給与はこういう基準でやっているということであるが、もともと非常勤職員が多々あった中で、制度上は身分も地位も待遇も確立するように思って会計年度任用職員になったが、当該者にとってみたら酷い目に合わされているみたいな印象が残っている。本当であれば、勤勉手当だから上がらないところを上げてくれるということで皆喜んでいて、

全国に先駆けて判断しているわけである。

だからそれも別にあり得る話であるし、全く制度上許されないということではないと思う。また差がついたらせっかくの喜びがちょっと減ってしまう。

行政職の給料表を適用させているのだから4月に遡って変えるのは当たり前だと思う。

本来は会計年度ではなく、正規として雇うべきである。特に保育所は会計年度がいろんなところで責任負ったりしている。本務と一緒にしている。任期付、再任用、会計年度とある中で、会計年度が一番しんどい思いをしている。上がるということ自身は喜んではいるが、なぜ正規は4月からで私たちは違うのかとなってしまう。会計年度という職種は正規でしないといけない仕事であるというふうに認識して、本務が4月に遡るのであれば会計年度もそうすべきである。そういうところだけ会計年度だけ置いていかれると働く意欲、モチベーションが下がってしまう。今、保育所から会計年度の職員がいなくなったら、本当に保育所運営ができない。それだけたくさんの方がいて、いろんなことを担っている。だから、4月に遡ってもらいたい。自分でできるというふうに言って欲しい。本来であればもっと上げて欲しいと皆が思っているが、せめてそこは大阪市として考えてもらいたい。

(市)

何度も言っており市労組連側の要求とは違うが、遡及するとなれば今回のプラス改定はもちろんのこと、マイナスの時も年間の調整をする。

(組合)

だからそれを自分でできるのではないのか。する気がないだけである。大阪市として、会計年度の給料をもっと上げてほしい中でも今年は精一杯がこれである。そのときに正規は4月から遡るのであれば、会計年度も4月からにするのは我々からすれば当たり前のことだと思う。そういうところで全部差をつけられると、本当に職場の中はいろんなことでギスギスする。

(市)

なぜ改定をするかという、前にも言ったが、調査時点である4月1日時点の公民較差を埋めるために、プラスであれば4月1日に遡及し、マイナスであれば年間の調整というのをボーナスですということで行っている。プラスの時は遡るということであれば、もちろんマイナスの時も年間の調整というのはいけないと考えている。

(組合)

でも今回はマイナスではない。いつマイナスになるかわからないし、今現実として増額の時にそういうことが考えられるからやらないというのは違う。我々としては先ほどマイナスの時の対策を考えるのは使用者としての検討課題であるというふうに言ったが、100歩譲って、係長が言ったようにマイナスになったらマイナス改定するのも理屈としては通る。

(市)

ボーナスで年間調整ができない期末手当のない人たちについては、月例給というやり方も手法としてはあると思っている。しかし、本務職員でもボーナスがないからといって月例給から年間調整をしていないので、会計年度だけするというのはなかなか難しい。

(組合)

本務もできるようにしたらいいのではないのか。

(市)

基本的に、期末手当は一時金から引くというのが、国もそうであるが大きな考え方である。月例給から引くというのはあまり好ましくないと示されており、いいやり方だとは思っていない。特に大きなマイナスの時に月例給がすごく減ってしまうのは、職員にとってすごく影響が大きい。そういう意味でいえば、月例給はきちんと担保した上で一時金から引くというのが年間調整のやり方としては好ましいと考えている。

(組合)

減額の時はその中でもいいと思う。正規職員と会計年度は同一労働の話もあるが、基準にはしているものの違う給与体系を作っており、上がる時には上げるが下がる時には下げないのもあり得るだろうと言っている。我々の要求としては特別なものとして考えてほしいということである。いい加減低いのだから下げる必要はないし、もっと上げろと言っているぐらいである。だからそれを理由にせっきく上がるというのに上げないというのは納得できないという話である。その説明は説明で成り立つが、さっきも言ったように、会計年度も実際去年の減額の時にもいろいろ対応しているとか何とかやっているのだからあり得るであろうということである。今までの大阪市ではそういう理屈にならないかもしれないが、それは別に違うという話である。

会計年度は15年勤めたら天にいったりするわけだから、独自の方法を考えるとか何とかしてもらいたい。

その上限の話では、人事課の担当であるが、正規を適用させているのであれば正規の最高号給までいかせてほしい。

そういう独自なことをやっているわけだからあり得るだろうと我々は言っている。全く同じような形で上がっているのであれば下げる時はどうしようという話になるが、それとは違うわけである。判断すればあり得るであろう。

会計年度も最初はA B だけであったが途中でC も作ったし、やろうと思えばやれる力はある。

制度導入の時からそれ以後の論議の中でも、これではどうなのかと言え、給与改定されれば上がると言っていた。上がるのはありがたいことであるが、遡らないと。

研究していただきたい。いまや会計任用職員はなくてはならない人たちになっている。ダ

ブルワークしないといけないような金額で頑張っている。そこに応じて、みんなに喜んでもらえるようなことを考えて欲しい。

再任用も60歳定年で求められているのは、今までに培ったものを後輩に伝授することである。いろんなことで頑張ってもらいたいと言われるが、ボーナスなど本務と同じような形にはなっていない。一生懸命やろうと思う職員の気持ちが本当に下がってしまう。働く意欲につながるようにしてもらいたい。

大阪府の人事委員会が再任用の給料月額について、給料表の職務の級に在職する高齢層職員の平均給与の7割程度に見直す必要があると言っていた。大阪市も定年引上げで7割になるのだから、再任用の水準も合わせるべきではないのか。