

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11月1日（火曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

3回目の事務折衝ということでよろしく願います。

（組合）

人事委員会が9月29日の説明の時に、再任用の一時金に関して、報告、勧告では0.05月となっているから多分言い間違いだと思うが、人事委員会が我々に対して再任用は1.0月というようなことを言っていた。

（市）

人事委員会と市労組連でどんな話になっているのかわからないが、我々としては勧告で0.05月となっているので、それに沿って提案をさせていただいている。もともと人事委員会との中で0.1月という話があったのかどうかは我々にはわからないので人事委員会にご確認いただきたい。

（組合）

それでは前の続きであるが、会計年度の部分で遡及の話をしていたと思うがその後どうか。

（市）

前にいただいた要求として、プラスの改定の時のみ遡及してマイナスの改定の時は遡及しない、年間調整をしないという判断もできるのではないかということであるが、会計年度任用職員は一般職になったことによって、給与改定についても常勤の取扱いに準じて改定するというのが基本であると考えている。会計年度については期末手当が支給されるものの一部の手当が支給されないなど、常勤職員とは異なる部分がある。また、会計年度の中にも期末手当が支給される職とされない職が両方存在しており、そういったことから改定について反映することは必要であると考えているが、常勤職員と全く同じ改定手法をとることは困難であると考えている。そのため、会計年度任用職員については年間調整を行うことが馴染まないと考え、未来に向かってのみ改定するという判断をしたところである。

（組合）

前回出ていなかったのもので重複する部分もあるかもしれないが、今仰っていたように会計年度は一般本務職員と異なる部分があるからということだと思う。今回増額の時に4月に

遡及したら、マイナス改定が出た時も遡及しないといけないという話があったと思うが、そもそも本務職員も同等だと思うが、基本的に不利益不遡及、不利益は遡らないことが大原則だと思う。公務員でも裁判所の判例でも出ているが、基本的には、不利益は遡らないのが大原則だと思う。

(市)

マイナス改定の時は遡及するのではなく、年間で調整をしている。本務職員も一緒であるが、給料表自体を4月に遡って変えるのではなく、12月から給料表を変え、4月からの分については期末手当で調整をするといったように年間で調整をしているという手法をとっている。

(組合)

会計年度も今回プラスの改定だったら、本務職員と同様に年間調整ではなくて4月に遡ってプラスで清算するべきというのが当たり前ではないかというのが我々の主張である。一時金が出ていない会計年度の人もいるとかいろいろ理由はあると思うが、せっかくプラス改定なのに、それが12月以降の給与にしか反映しないというのは、本務職員は当然4月に遡って清算するわけだからそれに準ずるとというのが当たり前ではないのか。今後どうなるかはわからないが、もしマイナス改定が出たときに、本務職員であれば4月に遡って清算ということが提案されるかもしれないが、そもそもそれ自体が違法に近いというか、不利益不遡及の原則もある。いわゆる4月に遡ってマイナス改定をして、4月からそのマイナス分をどこかで清算するというのは、過去にも多分大阪市でもあったと思うが、不利益を遡って清算するのは、それが法律上全く駄目ということにはなっていないが、民間労働者であれば原則ないと思う。公務員は高裁の判例もあるが、それでも不利益は不遡及だというのがまず原則だということになっていると思う。それを無理やりマイナス改定が出たからといって不利益を遡るということをわざわざする必要はない。そういう理屈でいえば、今回の会計年度のプラス改定も4月に遡って欲しいし、マイナスが出て本務も会計年度も一緒であるが4月に遡らないというのが大原則ではないかというのが私たちの主張である。何度も言っているが、会計年度はもともと低い賃金水準に置かれているので、今回のこのプラスの改定の時に4月に遡っていただきたいなというのがこちらの主張である。

今回の市人事委員会は、会計年度を増額するとして、勤勉手当を上げるということである。期末手当を絶対上げないといけないことはないが、大阪市の人事委員会として、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員に期末手当を支給しなさいという判断、勧告をした。つまり会計年度任用職員の処遇を改善することが必要で、賃金の面で上げなさいと言っている。大阪市人事委員会はその遡及の問題については何も言っていないではないか。

(市)

遡るとも遡らないとも言っていない。

(組合)

大阪市はこれまでこういう制度であったからこうであると言われているが、今回の人事委員会が出された勧告の趣旨からいえば、大阪市の制度というかこれまでのやり方を変えるべきだと我々は思っている。不利益不遡及の原則もあるし、年間調整はする必要がない。とにかく実際に会計年度任用職員のその元になる行政職給料表を上げて、それに基づいて遡及して支給しても何らおかしいことはなく、下がるときのことを考える必要はないというのが私たちの考え方である。現実には会計年度任用職員だけ上がらないというようなことが残ってしまう。会計年度が導入されてから改定は初めてであり、今回初めてそういう手法になると思う。そもそも会計年度の制度の中で、プラス改定などの給与改定があった時にどいう手法を取らないといけないのか何か明記されていないのか

(市)

規則とか条例などに本市ではそういう規定はない。国からは、一般職となったので給与改定については常勤の取扱いに準じて改定することが基本であり、あとは各自自治体の制度設計などのやり方もあるので都市の事情に応じてとされている。翌年度から改定している他都市も多いと思うが、給与改定については常勤の取扱いに準じてというところがあるので、我々としては、マイナス改定の時と同様にボーナスも含めて今年度から、12月から改定するとしている。

(組合)

一時金については、マイナスもプラスも12月期から改定しているが、今の話でいえば給与改定についても本務職員に準ずるのであれば4月に遡及するべきではないかと思う。やはり準ずるとするのは、先ほども言ったが不利益不遡及の原則が我々にはあるので、基本的な話として減額になった場合を考える必要はまずないと思っている。今回プラス改定であるから、本務職員に準じて4月にやらない道理がなかなかこう見えてこない。言い方が悪いかもしれないが、あえてしていないのではないのか。本務職員に準ずるという言葉だけ取れば、当然4月に遡及するべきではないかと思う。

会計年度任用職員の制度導入の時に行政職に基づいてこうするというので、低いとか、全く上がらないのではないかという話の時に、改定されれば上がると言っていた。結局制度が入ったもののこれまで改定されなかったが、今回やっと改定されたのに遡らない。新しい制度が入ってからでもいろいろと検討するという話であったわけだから、初めてのこととして検討して欲しい。もちろん全体的な制度もそうである。ずっと繰り返し言っている。会計年度任用職員は非常勤嘱託という状況から公務員に位置付けられ、待遇が改善されて一時金も出ると思っていたが、全然駄目であるというふうに一般の新聞でも出ていた。もちろん

ん当該の職員からはそういう声がいっぱい上がっている。だからそれぐらいは何とかできないのか。申入れ時にも発言したが、会計年度の話进行现场で聞いている組合の役員も今日来ているので、現在の会計年度の生の声を聞いていただく。

保育士について、先ほどの話で常勤に準ずるという意味では少し違うかもしれないが、この間国からケア労働者の処遇改善のことがあり、大阪市は取り入れないということで、職場では誰も処遇改善されないという経過があったと思う。他都市では、普段から処遇の低い非正規労働者の方には処遇改善を取り入れた例もあって、せめて大阪市でもそれぐらいはないのかと思っていた。そういうことはなく、下げられるときは一緒に下げられてしまうのに、ここで準ずるとかいうのは何かうまく使われているような気がする。職場の職員の話であるが、今保育所の職場では会計年度任用職員が担っている仕事はすごく多岐にわたっていて、早出遅出担当であったり、クラス担任を持っていたり、病後児や休日保育などの事業の担当の方もいる。本当にその職員の方がいないと、保育所の運営ができず、回らない状況であるぐらいにいろんな仕事を担ってもらっていると思う。だけど賃金が低くて、なり手がなかったり、募集しても来なかったり、若い職員は経験加算などもないので本当に賃金が低いと思うし、経験者の方も頭打ちがあるのですごく低い。10月から共済に変わったところでは、多少保険料が上がったりしている。会計年度になって月の賃金が低くなっている上に引かれるもの多くて、経験者の方もそれがすごく辛いということである。私の職場の方もダブルワークをしており、コロナ禍でその仕事ができなくなったが、たくさん引かれることになるのであれば厳しくなるからまた考えないといけない。本当に保育所の仕事は正規、非正規にかかわらず、過酷な仕事であるが、それプラス仕事を考えないと生活が苦しいという声も聞いている。いろんな仕事ということでは、休日保育の担当者は、欠員がすごくあって、補充されたところもあるが、休日の担当を担うというのは難しく専任ではないので、職場の中で負担をすごく強いられている。本当に処遇改善されないままいくと、会計年度がどんどん辞めていって、ずっと欠員の状況が続くのではないかという不安がすごくある。せめて今回、本務職員、常勤に準ずるというところで、会計年度も上げていってほしいと思う。

会計年度の方がどうしようかと悩んでいる。本当に辞めようか辞めまいかというときに、本務に準ずるというところでは、4月から上げてくれたらと思う。本当に給料は安い、仕事はどの職員もすごく頑張っている。同一労働で同一賃金が基本である。非常勤から会計年度に移った時も、辞めたいという気持ちがありながらもこの仕事が好きだからというので頑張ろうと言っていた。でも今は働き甲斐を感じられないから、他都市に行きたいとか、大阪市を辞めるという声がたくさんある。会計年度の人にどんな思いを持っているのかというアンケートを取った中で、やっぱり多かったのが賃金を上げて欲しいという声や、ずっと長いこと働いているのに自分が辞めた時に退職金がないという声など、もういろんな声が上がってきている。その中でも継続雇用についてやはり思っている。今のこの状況の中で本当に続けていけるのか、自分の子どもが学費の必要な時期になったらどうするのかなど、将来に対して不安を持っている。会計年度の制度が入った時に、初めての制度でこれからもい

ろんなことを協議していい方向に進めていこうという話があったと思う。現場の声とすれば、本当に給料を上げて欲しいが、なかなか上がらない。でも今回は上がるとなった時に、本務の職員は4月からで自分らは12月からとなれば、いろんところで同じように扱われて仕事もやっているのになぜなのかとなる。職場の中で同じように仕事をしており、本務職員、会計年度、再任用、任期付といえる中ですごくギスギスしてしまう。それで最終的には見切りをつけて辞めてしまうというのが本当にあると思う。会計年度任用職員を、来年も大阪市で働いてもらうためにも4月というのは考えて欲しいと思う。言ったらきりが無いが、本当に皆一生懸命やりたいが今の状況では続ける自信がないなどの声がある。自分の仕事に対しては誇りに思っており、休日保育は特にそうであるが責任を持たされている中で一生懸命やっているのに、明細を見た時に愕然とする。会計年度任用職員の制度、処遇を改善して欲しい。今チャンスが来ているから遡って欲しいというのが現場の声である。有給など他にもいろんなことを思われているが、まずは月給を上げて欲しいということをしごく言われている。今回3年の更新の時期になって、更新のためにいろいろとしないといけない、また書かないといけないと思っている職員がいっぱいいる。何とかしてもらわないと、来年の4月に蓋を開けたら、辞めていくのではないかとすごく不安になる。先ほども言ったが、現場も会計年度の人がいなかったら回らない。クラス担任も持っているし、保育内容の充実要員もやっているし、休日もやっているし、病後児もやっており、本当にフルに大阪市の保育行政を担ってくれている。だからこそ、その人たちがやっていることにちゃんと向き合ってもらい、4月に遡ってほしいと強く思う。一時金ももらっていない人など会計年度の中でもいろいろある。ボーナスももらっていない人も、もっと時給をあげて欲しいとすごく思っている。

さっきも言ったが、一時金をもらっていない会計年度の人もあるが、上げることによって何が問題なのか我々はちょっと理解しがたい。本務職員に準ずるのであれば、上げて然るべきだから当然上がるものだと逆に疑っていなかった。12月からという提案について、なぜ分断をわざわざ持ち込むような手法をとるのが理解が難しい。上げることに、そんなに障害というハードルがあるとは思えない。一時金をめちゃくちゃ上げてくれとかそういうのであればなかなか難しいのは我々理解できる。本務職員は人事委員会でも言っており4月に遡及するし、それに準ずる会計年度も今回給与改定して4月に遡及することは、何ら不整合ではないし逆に合理的だと我々は判断できる。わざわざ会計年度だけ12月から給与改定というのは、その言葉だけとらえてもなかなか理解しがたいし、実際に低賃金で働いている会計年度任用職員の本人たちも、我々はこう言ったけど大阪市当局はこういう説明だったと言ったとしても多分理解できない。それはしょうがないとはならない。完璧に同じではないが、本務職員に準じてほぼ同じで、大阪市でもかなりの割合で会計年度任用職員の人配置されている現状があり、仕事は頑張っているが低賃金だから欠員も大分出ているかなり悲惨な状況の中、やっと給与改定が3年目に出てきた時に、本務職員は遡るが会計年度は遡らないという説明は、組合員にも会計年度任用職員の本人にもしたくない。なぜ

できないのか合理的な理由がない。先ほどの説明では言っていることはわからなくはないが、それが果たして正しいのかどうか、合理的なのかどうかというところでいえば、感情論を置いたとしても、普通に給与改定の手法として馴染まないのではないかと考えている。低賃金の人を上げたいとか上げたくないとかそういうことではなくて、なぜ本務職員は遡るのに会計年度の人だけ遡らないのかという理屈はなかなか難しいなという気がしていて、再考いただけるなら是非とも再考していただきたい。減額のことを言われるのかもしれないが、遡る必要は当然ないと我々は思うので、その点については今考える必要は無い。是非ともその点についてはお願いしたい。

(市)

減額について、今は考える必要がないと言っていたが、年間調整というのはプラスもマイナスも含め、4月1日の調査時点の公民較差を埋めるために給与改定をしているので、マイナスのことは考えないというのは市側としては難しいと考えている。常勤の取扱いに準じてというのが基本ではあるが、先ほど言われたように一部異なる場所がもちろんあり、期末手当が出る職と出ない職があって、会計年度の中で不均衡が生じるというのがやはり問題だと我々の方では考えていて、会計年度自体に年間調整で対応するというのが馴染まないもので、未来に向かってのみ改定をするという判断をしている。

(組合)

今の話だと、もし会計年度が12月から改定するとしたら、来年度以降に給与改定でマイナスが出たら未来を減額するが4月には遡及しないという意味で、本務職員は4月に遡って減額する可能性が高いということだと思う。過去にも4月に遡ってマイナスの改定をして、一時金で精算したことがあった。

(市)

本務職員の話になるが、我々としては遡ってマイナスをしているという理解はしていない。あくまでもマイナスについては、未来に向かってである。人事委員会は4月時点の給料で公民の比較をしており、プラスであれば4月に遡ってその水準を合わせることによって、年間で均衡する。それではマイナスの時はどうするかというと、仰っているように不利益不遡及の原則があるので、その手法としては4月に遡ってマイナスをしているのではなく、あくまでも12月の期末勤勉手当で民間と公務員の年間の水準が合うように調整をしているということである。そのやり方については、組合としてはそれが遡及ではないかというお立場だと思うが、我々としてはあくまでも遡っていないくて年間での調整をする手法として、未来に向かってやっているということである。遡っていないということ。それは、国や他都市など全国的に行っている手法である。ご存知だと思うが訴訟にもなって、一定その手法については妥当性があるとされた。

(組合)

妥当性があるという判決だが、判決内容を見ると基本は不利益不遡及であり、特別な事情がある場合という多分ただし書きがある。我々としては、遡及ではなくて調整でもいいが、特別な事情あったのかと言いたい。特別な事情が、ただ単にプラスが出た、マイナスが出た、調整したということなのか。マイナスの分を4月から12月まで計算して、一時金の部分を計算して、12月の一時金でマイナスするという手法だと思うが、特別な事情なんてあったのか。それはできないと先ほども仰っていたが、法律上は出来ないとはなっていない。民間企業では駄目であるが、公務員についてはそういう手法の問題があるけど。できるように法律上はなっているかもしれないが、あくまで不利益不遡及が大原則である。我々はその大原則に照らし合わせて特別な事情があるのであれば、そういう手法を用いてマイナスをしてもいいという判例だと受けとめており、何でもかんでもやっていいという判例ではないと思う。よく市側のコンプライアンス研修で、コンプライアンスとはどういう意味かとよく一番初めに出てくるが、コンプライアンスはただ単に法律を守るだけのものではないとなっている。つまり、その法律の意味に隠されたバックボーンを含めて考えて市民対応しなさいというのが大体コンプライアンス研修の一番初めに出てくる。先ほど言ったように法律では出来ないことはないとなっているが、あくまでしないといけないといった積極的に進めているものでもない。むしろ、どうしてもやらないといけない時が生じたら、そういう手法を用いて、やってもいいという法律の趣旨だと思う。今回のこの遡及の話でも、会計年度の人が4月に遡及するというのは、法律の趣旨からいえば、本務職員に準ずるから全然遡っていいし、先ほど言った年間調整の話も無理やりやるは必要ないと思う。もしマイナスが出たときには、逆に会計年度の人だけ外してもいいのではないかと思う。どう考えても低賃金であるから、わざわざマイナスになった時に年間調整を用いてやる必要なんかない話だと思う。そもそも低賃金で、生活保護基準より低いのではないかと個人的に思っているくらいである。この給料だけなら生活保護を受けられるくらいの低賃金なので、せめて今回プラス改定が出た時くらいは4月に遡及して、そうすれば8ヶ月分くらいの清算ができるわけである。それだけでも全然違うので、ぜひともやっていただきたい。

先ほど私が言った話に戻るが、人事委員会の報告、意見と違って勧告は短い文章であり、給料表の改定は令和4年4月1日から実施と書いてある。だから遡るわけであるが、会計年度の給料表については、遡るとも遡らないとも言っていないということで先ほど終わってしまったが、そうであれば会計年度の給料表とは何かという話である。もちろん行政職に基づいてやっているということであり、私が言いたいのは、人事委員会も遡れと言っているのだから、それならば遡りなさいという話である。遡らない会計年度が適用される給料表とは一体何なのか。それは別であると人事委員会が言っているわけではない。逆に言えば、それは市の年間調整の制度の話だけで言っているだけである。会計年度は新しい制度であるから、新しくやっていただきたい。そういう議論の余地はある。それをやったからといって大阪市が

責められることはないと思う。今までの制度を1ミリたりとも動かさないという原則の立場から言えば、今年の担当者は何を勝手なことをしているのかとなるのかもしれないが、そんなことを言っていたら何も変わらない。当然のことであるが、大阪市として改善されることもあるではないか。新しい会計年度任用職員の制度が入って、給与改定があったら皆さんも改善されると言っていたがこれまで改定されなくて、やっと改定されたのだから何とかしてほしいというのが主張である。全くそんなことは聞けないという話ではないと思う。

他都市はどうか。

(市)

他都市は遑らない。政令市では令和5年の4月1日からが多い。

(組合)

全部私も知らないが、去年一時金が下がった時にその年度内の一時金を下げず、翌年で調整というか翌年に持ち越した自治体も結構あったと思うが、大阪市は先ほど仰っていたように年度内で一時金をマイナスにした経過もあるから、12月という話もある意味筋が通っているというか、そういう話になるのかと思う。何度も言うが、細かいと言えば失礼であるが会計年度の中での不均衡とかそういうことではなくて、大局的に見れば会計年度はこれだけ低賃金であり、しかも言い方は悪いが大阪市で働いているのが数人だったらこんな議論にはならないと思う。かなりの数の職員の中に会計年度任用職員が組み込まれているという現実があり、その人たちが低賃金で働いているという事実と、申入れでも何度も言っているが、かなりの多くの職場で会計年度任用職員の欠員が出ているという現実がある。現場で会計年度任用職員を雇うのはその担当課が大体採用するわけであるが、年度途中はほとんど募集に来ないし、来たとしても絶対と言っていいほど60才以上で70歳を超えることもざらにある。来られる方は、言い方が悪いが別に仕事をしてもしなくても、多分生活に今直面して困っている方たちではない。他に生活する術もあるけど、ちょっと働こうかなと思って募集に来ているような人達である。本当に大阪市の会計年度任用職員として働きたいと思って働こうと思っている人達はもう働いている。低賃金で辞めていたり、募集して来なかったりという方たちだと思うが、大阪市だけではないが会計年度任用職員の処遇があまりにも悪過ぎて、現場はもうしんどすぎる状況がずっと続いている。非常勤職員の時から会計年度任用職員という制度ができたときに、もともとの国の話では、処遇が良くなるということで、我々もやっと非常勤職員に光が当たって処遇がよくなると思いき喜んだ。また、非常勤職員から会計年度任用職員に変わった方たちも絶対よくなると思って働いていたと思うが、いざ蓋を開けてみたら一時金は減らされるし、毎月の給料は低いし、一時金が出るといっても年間ベースで比べたら少ししか上がっていない。しかし、先ほども言ったが本務職員に準じたような仕事をしないといけないというところでは、やる気のある人は募集にそもそも

来ない。12月から改定したら今後募集する金額は当然それにはなるが、それでも今働いている職員の人たちが大阪市で働いていてよかったと少しでも思ってもらうには、本務職員に準じるのは何も悪いことではないし、先ほど言ったように別に禁止されているわけでもない。むしろ、どう読み取っても僕はそうなのかなと思っていて、他都市も多分やっていないところを見ると、そういう年間調整のことを考えたりもしているのかとも思う。それでも大阪市がもしやれば、働いている人は大阪市で働いてよかったなと思うし、他都市ももしかしたら今後変わってくるかもしれない。何回も言うが、やっても全然問題ないという気がする。

先ほど、共済が変わっているんなものが月毎の賃金から今までより引かれてという話をした。共済になったら病休とかも取れるし保障されるところもあると我々は言ったりもするが、病気にならないかもしれないし、育休も取らないのでと言われると、本当に月の生活が厳しいということなのであると思う切実さを感じた。調整、調整と言われているが、本当にそれを大阪市はわかっているのか。もし、これによって、本当に欠員がずっと続いたらそれはどうするのかと言いたい。また現場任せになるのか。ずっと同じことを言って申し訳ないが、担ってもらっている仕事がいっぱいあって、その職員がいなくなるとどうやって仕事をしていったらいいのかと思う。そこを何か軽く見られている気がするので、本当にどう考えているのかと思う。

市民の人から見たら、窓口に出ている職員が本務職員だろうが会計年度任用職員だろうが派遣職員だろうがわからないわけで、同じ対応を当然求められるわけである。私は会計年度任用職員だから対応できないとか基本そんなこと言わない。それは上司に聞いてくるとかはあると思うが。多くの職場で会計年度任用職員が配置されている現状で、電話対応や窓口対応を含め、本当に本務職員と同じような仕事をしている職場が圧倒的に多いわけである。保育所の現場では担任もやっている、学校教育の現場でもいろんな職種がおられるわけで、本当にその人たちに報いる給与改定であって欲しいし、一時金の増額であって欲しい。4月に本務職員が遡るとかいうのは本人の耳に入るかどうか分からないが、どこかで耳に入った時に、私たちと何が違うのか、そこでも差別されるのかと普通は思う。それが先ほど仰っていた年間調整という細かいことを説明したとしてもそうである。マイナスの時は、あなたたちには影響しないからという言葉が果たして今の会計年度任用職員の人たちに響くのかという気がする。どれだけ我慢すればいいのか。それから、今回3年目の人が多く、この次の4月から新たにまた任用されるかどうかの試験を受けるかどうかという時期に入っているので、そういう影響も少なからずあるだろう。いざ来年の4月に蓋を開けてみたら、募集に全然来なかったり、とりあえず受けて会計年度に受かったが辞退する人が出たら、職場はまた毎年のように同じようなことをずっと繰り返していかないといけない。職制側も含めて、常にそのことを念頭に置かなければならない。会計年度の欠員をまたいつ募集してとか、1人辞めたらまた募集してとか、というのをずっと繰り返していかないといけないとけなくて、本当にしんどい思いを現場はするということでは、やはり今回の給与改定については是非

とも遡及を改めてお願いしたいというのが我々の主張であるのでまた検討いただきたい。

切実な声を代弁させてもらいたい。保育士の方であるが、やはり低賃金が気になる。女性一人暮らしでも家計が圧迫している。家族を扶養していくことが多い男性などはもっと厳しいだろうと思う。離職率が高くなってしまっているのではないかと思う。自分自身は仕事が好きだから、賃金の面で悩み、離職も考えたこともある。せつかく働く世代を支え、日本の未来を担う子どもたちの命を預かり育てているのに、それに見合った給料が支払われていないことは不当である。さらに仕事の内容も多岐に渡り、保育に真剣に取り組みたいのに人手が足りない。事務作業に追われると理想の保育がなかなかできない。これでは離職率が高くなり、そして、復職したいとも思わない。最後に、離職率高くなる、もう1回戻って大阪市で働こうとはならないとあった。この人はまだ結婚していない、まだ若い保育士であるが、本当に自分がやっている仕事にはすごく誇りを持っている。今大阪市の会計年度任用職員は流れてしまっている。今回の試験は受けない、大阪市を辞めるという人がいっぱいいる中で、この話は絶好のチャンスだと思う。大阪市の会計年度任用職員で働いてよかった、大阪市でよかったというふうに言ってもらえるチャンスだと思う。そうであれば、本務は4月に遡るのになぜ私らはとなってしまう。窓口も保育士もそうであるが、自分は会計年度、再任用、本務という名札を付けているわけではなく、みんな同じように保護者にも子どもにも接して、大阪市の保育を守っていこうという姿勢でいる。同じ仕事をしているのに、同じ賃金ではないのはすごい不満が出ていて、辞めようというきっかけになっている。しかし、賃金上がるのであれば、もうちょっと頑張ってみようと思えるように4月に遡ってほしい。なぜ遡らないのかを職場の人や組合員にもどう言えばいいのか。給料明細を見せてくれたことがあるが、生活保護よりも低いのではと思うぐらい本当に低い。だからそれをクリアするために今回はいいチャンスであると思うし、いろんな制度を変えることを労使間で協議する場だと思っている。現場の切実な声はやはり給料自身を上げて欲しいということである。だから、上がったときにはちゃんと欲しいという話になるが、そこを理解してもらって、是非とも検討してもらいたい。4月にということで切に思っている。

我々の主張としては一貫して遡及していただきたいということである。事務折衝は今日で終わるが、また団体交渉でお願いする。

(市)

いただいたご意見を中で共有し、本交渉の場でお示ししていきたい。

(組合)

検討する余地はあるのか。

(市)

もちろん交渉であるので。

(組合)

本当に検討してほしい。