

市総務局人事部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4年12月2日（金曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

給与改定の交渉については前半、人事委員会勧告に関する部分をさせていただいて、後半その他の項目の1回目の事務折衝ということでさせていただきたいと思っている。まず給与課の本給部分をさせていただいて、次に手当と非正規をさせていただいて、その次に人事・厚生順番でさせていただきたいと思っている。人事・厚生については、この間お話も出来ていないので、追ってさせていただきたいと思っている。取り急ぎになるが、まず本給部分の資料から配付させていただきたい。お配りしている資料の中で、回答の案を作成しているので、その内容に沿って、順に昨年度から変更点がある部分を主にご説明をさせていただきたいと思う。まず賃金関係要求の1項目目については、こちらはの間10月11日にお話をさせていただいたとおりの部分であるので、11月8日に提案をしたとおりのようにさせていただいている。55歳以上のところにつきましても困難であるというふうにさせていただいている。4項目については、こちらにも例年どおりであるが、総論的な考え方の部分であって、具体的な要求といえばその前後の給料表だとか諸手当だとか、そういった項目でいただいているかと思うので、こちらについても例年どおり回答は入っていない。5番目の初任給基準についてもこの間10月11日でお話をし、提案させていただいたとおりのことである。6番の給料表についても基本的には前半で提案したとおりのことであるが、また以降のところ、今年度人事委員会の意見についてもあったが、号給の増設について触れられていて、そういったことを踏まえて本市としても号給の増設について提案したいと思っているので、また別途ひととおり説明が終わった後に、具体的な説明をしたいと思う。7番8番の項目についても昨年度から特に変更はない。8番の（4）の再任用の期末勤勉手当についても、この間10月11日にご提案をしたとおりとさせていただいていて、9番の勤勉手当についても同様である。11番の諸手当の改善というところについて、諸手当は基本的に手当ラインになるが、初任給調整手当の部分で、この間医師・歯科医師に関する説明、保育士の部分のお話をしていたが、今回人事委員会の勧告等を踏まえて、獣医師に係る初任給調整手当についてということで別紙をつけさせていただいており、こちらにも後ほど説明をさせていただく。12、13の項目については、定年引き上げに関する項目になってくるのでこちらについても今年度の8月に提案をさせていただいて5年4月から実施するとしたところであるので、そういった回答にしている。14番も同じくになっていて、最後労働条件関係要求の6番のところについても定年引き上げに関する項目というところで、人事からのまた回答があるが、給与課の回答は同じような形にさせていただいている。最後の12番についても、病気休暇の当初3日無給については人事グループの方から別途回答があるので、給与課の勤勉手当については、昨年どおりの回答にさせていただいている。1回目の事務折衝というところ

ころがあるので、こちらから提案させていただきたい部分があるので、取り急ぎになるが、具体的な内容をご説明したいが、それで進めさせてもらってよいか。次資料を見ていただくと、めくっていただいて、初任給調整手当の改定についてという形で、提案をさせていただきたいと考えている。今回人事委員会の勧告の中でも、獣医師に対する初任給調整手当について言及があって、そういったところを踏まえて、支給対象の追加ということで獣医師の方を初任給調整手当の支給対象に追加をしたいと考えている。手当額については、月額 35,000 円を上限として、令和 5 年 4 月 1 日から実施をしたいと考えている。具体的な金額については裏面に記載をしているので、35,000 円を上限として年数に応じて逡減をしていくという、作りとしては医師・歯科医師と同様の作りである。

(組合)

金額的には、医師とかと比べてどうか。

(市)

医師に比べると低い。初任給調整手当なので、今回人勧もあったが、大阪府が昨年度から獣医師の初任給調整手当を導入しているというところがあって、やはり人材確保の観点で、大阪府が入って市が入ってないとなるとなかなか苦慮する部分もあるので大阪府の金額と同じ金額に設定をしている。医師についてはもう全然水準が違うので、そこのバランスどうこうという考え方ではない。

(組合)

府が去年からということなので同じ額確保するのであれば府より多くした方が確保しやすいのではないかな。

(市)

そのあたりも、今回の改正でこの額にさせていただいて、その上でお金だけかというのもあるので、少なくとも負けてないというのはあるので、その上で実際の採用がどうなっていくかとか、そのあたりも踏まえながら、また人事委員会の意見なども参考にしながら、ちょっとそれは検証が必要だろうなとは思いますが。初任給調整手当は今ご説明した内容になっている。次は号給増設の部分になる。提案内容をお示ししているところであるが、こちらに至る考え方のところからご説明したいと思う。この間号給増設について、求めをいただいていたところもあるが、人事委員会からも否定的な意見というのがこの間あったので、号給増設は実施するのは困難としてきたところである。ただ今年度、令和 4 年度の人事委員会の勧告・意見において、定年引上げに伴うものとして昇給機会が 5 年延伸されることになる。こういった職員に対して、勤務実績に応じた昇給機会を確保する必要があると、具体的には 5 年の昇給機会に相当する程度の号給の増設を行うことを検討することが適当だという意見

があったのでこういったところを踏まえて、市としても意見を踏まえて号給の増設が必要だと考えている。ただし、人事委員会の意見としてはあくまでも定年年齢の引き上げに伴う昇給機会の確保というふうに言われている。提案文にはないが、後ろに参考資料として定年年齢の段階的引き上げというところで、この間夏の交渉等でご説明したとおりになるが、こちらの方で定年年齢が引きあがることによって60歳以上で昇給する職員が令和6年4月以降生じてくる。それが2年に1歳ずつ定年年齢が引きあがるので、2年に1号給ずつ号給を増設して、定年年齢の引き上げに応じて昇給機会を確保するというのが人事委員会から求められているものであるのかなという認識はしている。対象として定年引き上げに対応するものというのであれば、60歳以上の方に限定して昇給するというのも考えられるところかと思っているが、ただ一方で最高号給に滞留する方の執務意欲の維持向上という点もあるし、給料表というものが、ご承知のとおりかと思うが、基幹号給で4号給を一つの単位として構成をされているというところもある。そういったところを踏まえて、提案文の方に書かせていただいているとおり、最高号給に8号給の増設をしたいと考えている。給料表についてはすべての給料表の、こちら組合交渉であるので、課長代理級以下にしているが、実際は課長級以下について最高号給について増設をしたいと考えている。最高号給ではないが、技能労務職の2級班員の上限号給についても上限号給を改めたいと考えている。内容としてはまず令和6年4月に4号給の増設を行いたいと考えている。ここで4年分の昇給機会が確保されるので、これで64歳までの昇給機会が確保されることになる。次に、5年目の昇給が必要な令和14年4月に、さらに4号給の増設を行う。これによって、結果としては65歳までの昇給機会が確保されることになるので、合計8号給、二段階に分けて8号給という増設を実施したいと考えている。この対象職員については、定年の引き上げに伴うというのが大前提にはなるが、最高号給滞留者の執務意欲の維持向上という点も考慮して、すべての職員を対象にしたいと考えている。金額については、人事委員会からの意見にもあり、平成28年の号給増設時の水準と同水準ということで、4号給で1,000円、8号給で1,000円、合計は2,000円というふうにしたいと考えている。その具体的な給料表が、後ろの東でついているものになって、各給料表の各級に8号給、色が塗ってあって。こちらを、濃い部分と薄い部分で、二段階に分けて、実施をしたいと考えている。こちらからの提案内容としては以上となる。

(組合)

号給増設については、定年延長を前提としつつ、最高号給に滞留する職員も含めて全員対象ということだが、この間ずっと我々は言っているように、滞留する職員は年々増加の一途というところで行政職の3級のところでいうと、5人に1人近く滞留しているというところでは、執務意欲、モチベーションというところではやはり、8号給では足りないし、ましてや55歳昇給停止が出て成績上位にならないと上がっていかないというところでは、号給が延ばされても対象になってくる職員が限られてくるということでは、せっかくそのすべ

での職員を対象にすることなのだから、すべての職員が上がっていけるような仕組みにしていきたい。成績上位の人は毎年毎年上がる人がいれば、ずっとあがらない、ほとんどの人は、6割以上の人は区分が3のところに留まるわけで、なかなかそういう人たちが上位区分に行くという、まったくないというわけではないが、そこから上位区分になっていくというところでは、非常に厳しいものがあるのではないかとこのところでは、すべての職員は最低でも何年間ごとにでも上がる、昇給できるような機会を、ぜひともそういう仕組みにしてもらいたい。定年が5年延長になるが、55歳昇給停止で10年もあがらない。今年の人事委員会勧告は、大きく勧告出たが、ほとんどここ十数年ほとんど上がらない、または下がるというところで、働き続けたいといけないうところ、本当にモチベーションがなかなか上がらない。ましてや、最高号給に滞留するのも55歳になる前にもうほとんど最高号給になってくるということでは、本当に滞留して給料が上がらない、係長にならない、次の級に行かない限りは、上がらないということだけでは、なかなかモチベーションが上げられないというところで、そういった仕組みで、是非とも検討いただきたいと思う。

号給増設のところ、それについても、保育士の部分で言ったらここに書いているが、今書記長が言っていたように本当にポストがないと上がらない。保育士の場合はその主任クラスが3級である。主任クラスを増設する前は、何名か頑張っていたメンバーも3級だったが、その主任クラスを増設した時に、そこを3級にしてそのほかの役職というかそういうのについてない人、みんな2級に落としているという中で、保育所の数っていうのは、もう市内の54か所というのが決まっていて、例えば、子育て支援センターとか、それから家庭児童相談員という、そういうポストは主任も保育主任もなのだが、ポストというのはもう決まっていて、その人が上に上がるかやめるかしなければそこは空かないというような感じで、本当に、それでなくても、働く意欲がだんだんだんだんやはり、もうそのままずっと定年を、だから、2級のままで定年を迎える人もいる状況である。保育士は。それでやはり今の本当に区役所とか見ていたら、本当に係長がたくさんいて、区の中で、色々と仕事をこなすなかで情報をしっかり持っていて今度新しく来た人に教えてあげてというポストに係長がいると思う。保育所の場合は、本当に、主任とか、そういう子育て支援センターとかそういうところで働いている人、主任クラスの人って係長、やはりその担当係長と同じぐらいのことを仕事の内容としてやっている。だから、保育士の給料自身が低いのはあるが、本当に主任とかそういうふうにポストについてない人がやはりしっかりと仕事をして、また頑張ったら次上がれてという、だから何年かしたら上がれたらいいのだが、また試験で、なかなか上がれなくて、この間ずっとその試験を受けても上がれないと。それで、もうすごく勉強しないといけないうって、何年かチャレンジした職員もいるが、もう無理だと言って諦めてしまう。でもその人自身を見たときにはすごく頑張って仕事もしているし、職場の中でも信頼もすごくされていて、本当に先生がなぜ上がらないのというふうな感じで言われるが、本当にもう残業もいろんなこともしながらの中で勉強もして、試験受けたけどだめだと。でも本当にその人の気持ちになったら一所懸命やっていて、大阪市の保育を支えていこうと思う気

持ちが本当に試験を受けても落ちるというから、何回落ちたというか、2回落ちたと言っていたが。だからやっぱりそういうのがあるっていうのが、やはりこう、保育士がよその市に流れていく原因にもなるから、もう本当に所長クラスを課長代理級にして、主任クラスを係長級にして、やっぱりポスト、役職というかそういうあれはないけれどもしっかりと働いている人が順番に上がっていけるようにしてもらえたらなと思う。この1級2級3級4級というのは、今いる職員のどの部分を当てているのか。

(市)

保育士給料表の1級2級3級4級ということか。

(組合)

す。4級というのは誰か。

(市)

所長である。

(組合)

所長であるな、これ。やはりそこが、所長が4級というところへんが。4級ではないと思う。保育所のことを、言ったら全責任を負っている。職場で何かあったら所長にいろいろ相談する。言えば、区役所の中の課長ぐらいのポストにいる。特に今本当にいろんな問題で、親対応というのはすごく大変である。若い職員とかが困ったときには普通最終的には、所長が間に入って、いろいろこうやってくれたりというので、本当に色々な業務が。本当に所長ってある中でこの4級というのは、やはり。所長は4級じゃない。あげて欲しい。だから、そういうふうにしたときには、この4級が言ったら、主任とかになってない役職、ポストにいない人たちがそこで、その主任さんとか、児家庭で頑張っている子育て支援センターで頑張っている主任さんは、係長級で、所長はその上だというふうに。増設というのはあれだけれども、そういうふうにして欲しいなというのはあるのだが。

(市)

それはご意見として今お聞きしたので、共有はしようと思うが、どうしてもポストの話となると、ちょっと給与でどこまでという話もあるので。

(組合)

ポストの話はともかく、やっぱり所長4級というのが。

(市)

それが職の格付の話になるので。そこはちょっとなかなか給与でというのはご理解いただいていると思うが。その前の話でもなかなか上に上がれないという話で、例えば最高号給の方が、給料上げようと思ったら、昇給するか昇格するかという話だと思う。昇格はまた要求の中でも、人事課の部分で昇格の話で要求いただいていると思うので、そこからまた回答があるかと思うし、昇給の部分に関しては、もちろん給与マターなので、その部分に関して、なかなか号給増設、最高号給の人を昇給させようと思えば号給増設しかないと思う。それはなかなか難しいっていうのをこの間ずっと申し上げてきたところだと思う。それは、人事委員会の方も号給増設は否定的な意見というのもあったので、なかなか難しいというふうにお話をさせていただいてきていて、今年度定年引き上げに伴うものではあるが、一定5年分の5号給増設っていうことに触れられたので、5号給なのだが給料表の構造上そこは8号給になるとは思っているが、というところで、そこを定年引き上げに対応する人だけじゃなくて、全職員に当てにいかうと思っているというところで、なかなかお求めのものとは離れている部分があるのだと思うが、こちらでもできる範囲では、増設を実施して、最高号給におられる方のモチベーションにも繋がるような形というものにはしていきたいというふうな思いはある。

(組合)

全職員に対処したのは、半歩前進かも知れないが、さっきも言ったがもうそこに該当してくるのはもうほとんど成績優秀者しかなくて、一方で人事委員会のと時の我々の声明の中でも、急激に増えているわけだから、最高号給に滞留する人間が。行政事務3級のところでも、2017年で、201人6.6%だったのが、5年後の今年には558人、18.2%とたった5年で、もう3倍近くに増えているわけである。4級でも2017年度340人11.2%から2022年で504人、16.6%で約1.5倍いうところで、もうものすごい勢いで滞留者が増えていっているわけである。ここを何とか解消しないことには本当にそこに滞留する人たちが、モチベーションはなかなか上がりづらいと思う。だから、誰でもある一定の年数を経験すれば昇格するような仕組みなり、もう大胆にこの最高号給級を伸ばすという手法。もともとずっと給与構造改革されたときに当時は148号給ぐらいあったのを一気に半分にされたわけで、この急激に増えているところの対策をぜひとも、定年延長になって本当に長く頑張り続けなないといけないから、そこに対するケアを検討して欲しいというふうに思う。

(市)

その一つとして号給の増設というのを提案させていただいているし、何年かいて昇格、それはまた昇格の方で話をさせていただく話になるかと思うが、一定最高号給のところというのは理解をした上での今回の提案というふうに思っているし、すごい勢いで増えているというのが、じゃあなぜそうなったのかというところでいくと、28年度の号給の増設をしているので、そこで一旦こうゼロになって、そこからなのでもちろん増えていくんだと思う。

ただ当時よりは、27 年の時点よりは、一定、数だとか率で言うと、抑えられているということは出ていると思う。とはいえそういう最高号給に滞留している方がいらっしゃるというのはこちらも認識しているので、今回、対象には含めるような形というのをさせていただいた上で、6 年度から実施をさせていただいて、定年引上げに合わせて6 年、14 年という形で伸ばして、ある程度解消されていくだろうし、もちろんその中で、さらにどう動いていくのかというのはもちろん制度実施をした上で、またそういった数を見ながら考えていけないといけないというのはもちろんこれに限らずであるがしていくことになるかと思う。少なくとも何もしていないというふうには思っていない。

(組合)

何もしていないとは言っていない。我々としては8 号給では少なすぎるし、期間じゃなくて、1 号給ずつの金額も低すぎるし、というのは当然職員として思うわけである。

(市)

できる範囲で、人事委員会ではなかなか否定的だったりがあるが、勧告では5 年なので、要は5 伸ばせという勧告、意見だと思っているので、5 号給伸ばせという意見だと思っているが、ただ、給料表が4 単位っていうところがあるので、結果的に8 号給と思っているし、額についても意見の中で、28 年のというふうにも明確に言われているので、なかなかそれ以上の額設定をする根拠も見出しにくいし、対外的な説明も難しくなってくるので、ここはそれ以上というのはちょっと難しいかなと思っている。

(組合)

根拠は、働き方改革プロジェクトチームがやっているが、主に制度やなんやかんやで検討されていない。一番肝心の賃金の面が全然検討されていない。人事のところでも言うが、また、人材確保が困難になっている状況、大阪市で30、40 年、高卒で言ったら47 年、半世紀近く働かないといけないような中で、頑張って働き続けようと思ったら、いつも言うけど私でもう45 あたりで最高号給いって、今で既にもう10 年近く経っているわけで、もう人事委員会でプラスの勧告が出ない限り上がらない状態でいけば、成績上位の人しか上がっていかない、大多数の6 割は第3 区分のところにいるわけで、当然その下もいるので、7 割強の人はほとんど上がらない。せっかく増設されても。じゃあ頑張れと。それだけでいいのかと。上になるように頑張れということだけでいいのかと。頑張っても、頑張っても今の相対評価の中では。絶対評価だけだったらまだ頑張っててそれはね。上がればというのがあればまだしも、今は相対評価でいくら頑張っても、なかなか上に行きづらいという仕組みの中では、これでどうやってこの成績上位になってという、本当に小さい。そういった人ってもう、本当毎年のように当たって、8 号給いけるところまで行けるかもしれないが、大多数の人が本当にいけないというところを、私はそう思っている。全くないとは言わないが。

(市)

もちろんいただいた意見だとか踏まえながら、検討していきたいと思っているし、今日もこの間 10 月 11 月、お話をさせていただいたが、今回、後半戦ということで、一度今日ご提案したところというのもあるので、もう一度見ていただきながら、こちらも今日いただいた意見踏まえながら、中でも検討させていただきまして、また引き続きちょっと協議をさせていただきたいと思う。

(市)

では引き続き諸手当と非正規の関係で、給与課の方で進めさせていただければと思う。

まず、回答案を配らせていただいて、回答案を読み上げさせていただいた後にやりとりを進めさせていただければと思う。

では賃金関係要求の項目の 3 番、非正規職員の改善ということで、会計年度任用職員制度については、地公法の改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じて初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところである。会計年度任用職員の給与については、令和 4 年 11 月 8 日に、令和 4 年度給与改定等についてとして提案したとおりである。

続きまして、11 諸手当の改善を図ること。(1) 住居手当については、令和元年度本市人事委員会から、本市における住居手当のあり方について、国や他都市状況等を注視しながら調査研究していくと意見が出されているところであり、今後の動向を注視してまいりたい。

(2) 扶養手当については、平成 30 年 4 月に支給額の見直しを行ったところであるが、引き続き人事委員会の意見等を注視してまいりたい。(3)、(4)、(5) 通勤手当については、令和 4 年 4 月 1 日に認定基準の見直しを行ったところであるが、引き続き制度内容について十分な検証を行うとともに、必要に応じて協議を行ってまいりたい。その他の事項については困難である。(7) 夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率については、本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえると、改善を図ることは困難である。その他の事項についても困難である。(8) 宿日直手当については、本市人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。(9) 退職手当については、人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。(10) 新型コロナウイルス感染症に係る特殊勤務手当については、従来の感染症予防救済従事者手当の支給対象に新型コロナウイルス感染症に対応した場合を加えるとともに、日額 3,000 円へと改定をしている。また、新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合にあっては、日額 3,000 円または 4,000 円を支給することとしている。新たな業務が発生した場合には、適宜、国・他都市状況も踏まえ検討してまいりたい。(11) テレワーク利用に伴う費用に対する手当の支給については、国・他都市等との均衡を考慮すると困難である。

労働条件関係要求の5番(2)、給与部分については、任期付職員及び臨時的任用職員の給与については、総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の支給方法については、月途中で採用された場合等の特例を設けているところである。会計年度任用職員については、地公法改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に、職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、引き続き、運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉協議等を行ってまいりたい。

以上が、現在お示しさせていただいている回答案になる。

回答案の網掛けをしている部分が、昨年度から記載を変えている部分になる。

(組合)

回答案をいただいたが、全ての項目に対しての回答ではないだろう、これ。大きな3の回答の部分は、どの項目に対しての。

(市)

ここは3でいうと全体に対して、3全体に対して今回お示しさせていただいている回答ということにさせていただいている。

(組合)

ただ要求では、3の(3)では、会計年度任用職員に対して、勤勉手当が支給される前までの間相当額を手当として支給してくださいよという要求に対しての答えがない、この回答内容では。(4)は、これは引き上げてもらっているので、引き上げたところであるとか、そういった回答の仕方があると思う。

(市)

それについては、提案したとおりであるというのは、提案を一旦させていただいているので、こういう形で。

(組合)

それは、(4)番はそれでいいかも知れないが。

2ページの通勤手当のところでは、今年から認定基準が見直しされているが、その中で組合員の中から鉄道優先で、鉄道であると徒歩で行くのと、鉄道あって、乗り換え駅からバスで行けば、もうその職場の目の前に行けるのに、こっちの鉄道で行かされるというところではその辺では出勤方法が非常に効率的ではないという意見が出ていたので、そういうところをもうちょっとまた引き続き協議してもらいたいというのが一点。

退職手当についても定年延長になって、ピーク時特例があるが、今現在も持って支給月数

が上限に達してということで、今でさえ、もう 55 歳ぐらいで最高支給月数になったら、そこから、定年延長になって 65 まで 10 年間、いくら頑張っても退職手当が上がらない、増えない。55 歳で昇給停止にもなるので、実質ほとんど大きく変わらない状況になると思うので、ぜひともこの部分も検討いただきたい。

3 ページの (2) のところで、やはり正規と同一の手当、一時金と退職手当を出すべきだと。一時金については本当に勤勉手当が出なくて、人事評価も受けた上でなぜ勤勉手当が出ないのかというところでは、正規と同様な仕事をしておきながら、こういった格差があるのは、問題だと思うので。期末勤勉手当きちんと正規と同等の金額出すべきであるし、再任用も含めて検討していくべきではないのかと思う。

通勤手当であるが、回答で認定基準の見直しを行ったところであると。必要に応じて協議となっているが、新規で出している 4 番のいわゆる鉄道優先じゃなくてバスも含めてというのは、例えばわかりやすくいうと友渕のところへ、大阪駅からバスに乗ったらもう早いわけである、現実問題として。でも、そもそものあれは認定基準になるのか、規則になるのかよくわからないが軌道というか、鉄道でと書いてある。だから、聞きたいのは、このバスも、市営バスじゃないがシティバスであるが、とはいえ株を持っている大阪市のことなのだから、そこを変えて欲しいという話。引き続き制度の内容についての検証というか、中身に入っているのか。それとももうこれ決まっているから変えられませんという立場なのかそこを聞きたい。

(市)

先ほど言っていたように、そのどこかの駅からバスに乗り換えて職場までっていう場合の経路でも絶対認められないというわけではなくて、最安経路と比べて 1.2 倍の中に収まっていたら認められているはず。

(組合)

安くなるはずである。バス一本で行けるから大阪駅から。

(市)

最安と比べた時に、1.2 倍の中に収まっていたりとか、バスを使った方が安くなっているのならそのバスの方で、認定はされている、例えばおっしゃられたようにそのバスを使った方が安いのに、その高い方でしか認定されないということは、制度上ないと思う、そういう制度にはなっていないので。もちろん比べないといけませんが、手放しで申請したものが認められるわけではないが、もちろん最安経路と比べた上で、1.2 倍の中に収まっていたりすれば、もちろん認められるようにはなっているし、4 月の新しい制度改正で、バス一本で職場まで、例えば保育所とかだと駅から離れているところって多いかと思う。駅からは遠いけど、家の前のバス停から職場の前のバス停まで一本で行けるけど、今までだったらちょっと 1.2 倍

超えていて認められなかったというのも、この4月の改正で、バス一本でいくのであれば、それを認めることに変わっているので、一定バスを利用する方に対しても、利用はしやすくなっているのかなとは思っている。

(組合)

現場から言われたのは、そういう規則があるからダメだと返ってきていると言われたので、それは専門家同士がやりとりしているからそれが正しいかなと思っているので、もう一度確認するが。

(市)

今言われたのは、なぜこっちの方が安いのに、それが何か。

(組合)

軌道優先の規則があるから、途中からバスには乗り換えできないというふうに聞いている。申し訳ない、直接やりとりしたわけじゃないから確認する。

(市)

規定的に言うと、何回も言って申し訳ないが、最安と比べて1.2倍の中とかであれば、本人が言っている途中でバスに乗り換えての方が認められると思うので、もしかしたら本人が聞いたのを勘違いしているのかそれともなにか、というところがもしかしたらあるのかなとは。

(組合)

正しいならそれで行ける。

それはまた確認をお願いします。

(市)

一旦、こうやって聞いているがというので一旦聞いていただければ、もしかしたら、どこかで話の食い違いとかで、やはり1.2倍超えてしまっていて、認定がその最安でしかされていないという話かもしれないので。

(組合)

そこも最安だけでなく、効率的、合理的と言うのなら、そこも含めて検討していただけたら。

会計年度のやはり賃金改善をぜひともやっていただきたいし、会計年度について勤勉手当の支給について、国は今自治体に照会しているということを言っているが、それは来てい

るのか。

(市)

直近ではちょっと記憶にないが。国の方でも、地方の定着状況等を見てと言って、勤勉手当の方については、地方の定着状況を見てという話だったかなと思う。

(組合)

勤勉手当の支給に関しては、地方公共団体の意見を伺っているところであると、10月13日に我々の上部団体の自治労連が総務省と交渉したときに、総務省がそういうふうに回答している。そういったところでは、そういう照会がこの大阪市にも来ていて、大阪市としてどう回答したのか。どうなのか。

(市)

記憶がある限りでは、ぱっとは出てこないの。

(組合)

総務省としても、政令市に行かないということはないと思うが。大阪市として、我々がいつも要求させてもらっていて、その声を聞いていただいてぜひとも国の制度として、早急に整備して欲しいという大阪市としての回答をしてもらっているのか、国の判断に任せるといことなのか、そのへんのところを確認したかった。

(市)

今の段階では、いつ頃聞かれているのかとか、どういう中身を聞かれているのかも今ちょっとわからないので、確認を。総務省から会計年度の勤勉手当についてということで照会をしているということだろうか。

(組合)

どういう問いかけ方をしているのかは知らないが。会計年度任用職員の勤勉手当の支給に関しては地方公共団体に意見を伺っているところである。具体的なスケジュールについては現時点で申し上げられない。総務省はこれを繰り返し言っているのだが。

(市)

ちょっとまた見ておく。

(組合)

願います。

3番、3ページの労働条件関係要求のところの回答案であるが、会計年度任用職員については、本当に勤務労働条件の部分でも、特に保育士の会計年度任用職員は休日保育とかも入っている。本当にこの間会計年度の面接試験したときに、会計年度の中でも、休日保育を担当している職員がいて面接を受けに行って、出てきていたが、その人がやはり自分たちがやっている仕事はすごく責任が重い。実際会計年度として、やっているが本当に安い給料で本当に責任をこれだけかけられたらもうやっていけないと言って、4月の時点、今年の、今年度の4月の時点で会計年度任用職員、休日保育担当の職員が7人欠の状態ですべてスタートしている。実際、やはりここにもあるように労働条件とか、いろんなところでもうすごく、もっともっと書いて欲しいという要求も上がってきているが、同じ保育内容充実要員とか延長要員、会計年度の同じレベルにされていて、実際、休日祝日の出勤、今で言うと12月も年末も、もうぎりぎりまで出勤して。本当に給料を上げて欲しいし、労働条件も変えて欲しいというすごい声も上がっている。そういう声というのはやはりしっかりと受けとめてもらって、勤務労働条件も含めてであるが、変えてもらいたいってというのが、その声なのだが。あと今回の会計年度職員の面接試験の時に、休日保育を希望しますかとか、そういうことは聞かれていない。保育充実内容要員とかあるが。病後児保育とかいうのもあるが、すべてにおいてもし受かっていけるとなればすべていけますかとかいうふうに聞かれていないから、どこに自分が入るかわからない状況の中で。特に休日保育はやはり日曜日とか祝日で出でいけないといけないというのではすごくやはり条件として、働く条件としてすごく考えるという人が多いが、何か今回はそれをされてなかったからと言っているが。

(市)

それって、要綱で職は設置されていると思うが。

(組合)

要綱は全部一緒。休日保育はこうこう、保育内容要員はこうこう、病後児保育はこうこうというので。

(市)

要綱上は職が別になっているということか。

(組合)

要綱上とは。

(市)

要綱では一つ一つ職名が付いていて、例えば時間額のこども青少年局の会計年度であれば保育補助員という職名のものと子育て支援員という職名のものとか、職名によって違う

のであるが、今回言われている採用試験がされたのは、同じ職名のもので募集があつてということなのか。

(組合)

休日保育、保育内容充実要員、病後児保育というので。

(市)

職が別のものか。

(組合)

別なのであるが、要綱は全部一緒に書かれていて、給料もこうであるというので。

(市)

一つの職名でこういう仕事あります、とたくさん記載されているという形なのか。

(組合)

内容としての中身で休日保育がやはりこの間ずっと欠員が出ている。休日保育の担当になる人が。やはりそこらへんで言ったら、別枠というか、来て欲しい。労働条件に関しても。

(市)

新たに休日保育だけ、休日保育の保育士ということで別に職を作って、別個でやって欲しいという希望ということか。

(組合)

その中で出ている休日保育をやっている担当の職員が給料をやはり保育所が閉まってる状態で、所長さんいない。で自分が責任者としてやらないといけない。何かあったときにはすぐに連絡入れたりとかするが、すごく本当に職務が大変だというのでは、同じような感じで、他の会計年度さんと同じように給料で、それもやっているが、そこは何とかして欲しいというふうに、という声を上げている。

(市)

今どの職のことを指しているのかははっきりしないので、ふわっとした回答になるが、今言われているみたいに、一つの職で、いろんな仕事があつてそこに応募したらどの仕事をするかわからないということで、でもその中の仕事のいろいろ、それで採用されたら、休日保育もするし、病後児保育もするしとなっているということか。

(組合)

休日保育あります、病後児保育あります、保育内容要員っていうのがあります。どこへ行くかわかりません。どこにあなたが採用されるかわかりませんと。だから、病後児保育行く人も、5つぐらいこうあったときにこれ行きますとかいうので、どれでもやっていけるかと言ったら、延長保育要員だったら、朝から昼までとかいうのとか、夕方の夜からっていうことで、労働条件がすごく働く条件が違う。休日保育もそうやって、休日祝日出ていけないといけないというその労働条件が全然みんな違うのに、もう一緒くたの中で、特になってて、やはりすごくもうちょっと丁寧に書いてくれたらいいのだが、本当に一緒くたの中にある。それで、その中でも休日保育というのがやはり一番大変だと。毎年やはり休日保育、人が集まらないということで、欠員のままで、結局その保育所が輪番でまわしていているという状況がずっとこの間続いているので。やはり、今のこの時点で辞めたいという声が上がっているし、やはりそこらへんでは労働条件とか給与の中でも、こう変えていって欲しいし、さっき出ていた一時金の話で、もうやはり正規と同じようにというのはすごく、それがあったらまた違うんだろかなと思うがそこもない。ボーナスの部分でも、4月に遡及しないという話で、やはりもう働く意欲に結びつかないという声をもらっている。

最初のところで3番の1ページの3番のところのところに戻るが、11月8日の私がいなかった時ののりとを見ているが、会計年度のところでは、会計年度任用職員の報酬についても改定を行うこととするしか出ていないので。

(市)

提案文書はあるが。

(組合)

11月8日は、給与改定のことについて。

(市)

給与改定の、給料表の改定の表とかはついていると思うが、その後ろの方に会計年度任用職員の給与改定についてという提案文書があると思う。資料の順番としては、研究職の後、教育職給料表の前くらいのところに1枚もので。そこで現行と改定後の額というのでお示しさせていただいているが。

(組合)

改定の額はあるが、我々の項目は(3)番で言えば、勤勉手当が出されるまでの間は特別手当として支給してということに対する回答ではないだろう。それから(5)番も最高号給を正規職員のところまで上げるようにしてください、ということに対しての回答ではないだろう

(市)

上限の話で言うと、ずっと同じことを繰り返しているところであるが、会計年度任用職員の報酬水準は、職務の内容とか責任とかその職務の遂行に必要な知識や技術とか職務経験等の要素を考慮して定めていて、そもそも非常勤の職を占めて、任期が一会計年度内に限られている会計年度任用職員の職務内容、責任の程度というのは常勤の勤務を要する職で任期の定めのない常勤職員とは異なる設定にすべき、ということになっているので、職務の内容や責任の度合いを踏まえて報酬の水準というのに一定の上限を設けるのは適当であると考えているので、常勤職員と上限のところが違うということになっている。

(組合)

そういうふうに書いてもらったらいかがと思うが。だからそういった回答があるのであれば、そういうふうに、回答として入れてもらったらどうかなと我々としては思うので。

今の府立に移管された高校に該当する人がいないので、ただ会計年度は期末勤勉をもらうというのは期末手当をもらっている人、基本 30 時間の人であろう。

(市)

そういうわけではない。15 時間 30 分以上であればもらっているので、20 時間とか 25 時間という人ももらっている。絶対 30 じゃないといけないわけでもない。

(組合)

社会保険の対象となるのは、20。

(市)

すいません、ちょっと社会保険の方は詳しくなくて。

(組合)

20 である。

だからそういうことを考えたら、20 以上のものを選んでいないはず、多分。そういう人もいる。そう考えると例えば今の保育士の会計年度の話を含めて、かなりの業務に携わっているわけだから、勤勉手当の方はしっかり考えていかないといけないのかと思う。全く対象にしないという一点張りであって。今回会計年度の扱いも大阪府とかなりの違いが出ているので。例えば引き上げといえはなぜ 4 月まで遡らないのかということだ。追及したが、大阪府は来年から。4 月から。そういう違いが出せるという意味では、かなりの数の人がいるのだから、そういうことをやはり真剣に考えて検討していくべきではないかと思う。

そしたら今日は 1 回目ということで。

