

市総務局人事部人事課担当係長、給与課担当係長以下、市労組連副執行委員長以下との事務折衝

令和4年12月14日（水曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

前の事務折衝の時に退職手当の支給率についてお話いただいていたので、先にそれを回答させていただき、その後に会計年度に入らせていただく。定年引上げで働く年数が増えても支給率が増えないので、支給率を上げてほしいということであるが、定年引上げの議論の時にお伝えした内容と重複するが、国の支給率というのは勤続期間の区分と当該区分に応じた割合1年につき100分の125とかを1年毎に積み上げて、勤続期間が長くなるに従って増加するというになっている。退職手当の支給水準の適正化を図るなどのため、上限47.709というのが設けられている。今回の定年引上げに伴って国の方でも上限が引き上げられていない主旨を踏まえると、大阪市においても支給率を動かすものではないと考えている。

（組合）

定年の延長だからということではないということはあるが、現在でも既に上限に達していて、定年が5年も延びるのに支給率がそのまま給料も上がらない、退職手当も上がらないというのではモチベーションがなかなか上がらない。ひたすら年金や子どもがいる場合は大学とかの学費のために頑張るだけで、自分の次の第2の人生を送るための費用が老後2,000万かかるということも言われている時代で、高齢者の医療費も2倍にされるような大変な時に、最後の望みの退職手当が増えないというのは、いかんともしがたい。今でも60歳前に既に上限がきて、それがさらに5年も延びる。その間実質給料は7割にダウンになりつつ貰うものの、その退職手当分は言葉は悪いがただ働きみたいなものである。勤続年数に応じた支給を是非とも考えて欲しい。今回、会計年度の一時金について全国に先駆けて、0.1月を期末で出すという英断をされたのだから、それと同じように国に先んじてほしい。我々の給料だけではなく、いろんな市民向けの政策もそうであるが、地方がそういうものを作っていく。国の制度にさせていく必要がある。政令市が率先してやることによって国に対して物を言っていけるのではないかというふうに思うので是非とも考えていただきたい。給料表の号給を若干延ばすということになっているが、あれも我々としたら成績上位者だけではなく誰もが上がっていけるような号給増設をして欲しいというのもある。定年延長になって、正規でいくのか、一旦退職して短時間でいくのかという判断材料の一つになると思うので、是非とも退職手当もご検討いただきたい。

私の個人的な話であるが、大阪市に40年間勤めて昨年3月末に退職し退職金を貰えたが、得なのかもしれないが1円たりとも所得税がかからない金額である。

要は、それだけ低いということである。5年に一度見直されて、だんだん引き下げられて、今度は下がらなかったみたいであるが、そういう不安はある。

定年延長で60歳までであったのが5年延びるのというのはやはりすごいことである。60歳で辞める人は少ないと思う。やはり退職後の生活のこともいろいろありながら、その5年間を働くところで、先ほど言ったようにただ働きというふうに思ってしまうと、仕事をする意欲というのがなくなる。大阪市の職員はすごく真面目で、特に保育士はそうであるが、一生懸命働こうと思うが、それがなかったら、一緒だから辞めるという違う選択肢を選ぶのではないかと思う。何とかして欲しいという要求を出しているが、それを考える余地はあるのか。話を聞いて頷いてくれているから考えてくれるだろうとは思いますが、本当に考えてくれる余地があると思ってもいいか。

(組合)

要求するのはもちろん自由であるし、組合側からすればそういう要求になるというのは理解している。今の制度の作り方上、国より支給率を上げるというのはなかなか厳しいというのがお答えになる。

(組合)

例えば、延長になった5年分に対する何かプラスアルファ的な出し方をするとか、そういったことを検討されるとか。せめてこの7割に減ったところの部分を大阪市として別途考えられないのか。

(市)

私が頷いているのは、まず皆さんの仰っている趣旨をきちんと理解しようというのが我々のスタンスだからである。もちろん仰っていることはよくわかるし、それは同じ職員として感じるところでもある。その上で、制度所管として出来ることと出来ないことがあって、ストレートに伝えるのか伝えないのかは別であるが、人事給与にかかわらず、すべての制度というのは常に研究検討しているものなので、そういう意味での検討は当然することになる。個別の具体案件に関して、受けとめて、今日からすぐ前向きに何か動けるかという、今の性質でいうとなかなか困難な部分があるため先ほどのお答えをさせてもらった。

(組合)

言っている意味はすごくわかるし、一朝一夕でできるとは思わないが、これから定年延長が入ってくる中、一つの大きな判断材料になると思う。家庭の事情で短時間にいくのは別だが、結局年金ができるまでの65歳まできちんと働ける、例え7割に下がったとしても正規のままいけるという道を選択しやすくする。職場的にも、短時間で再任用よりもフルタイムでいる職員の方がいいわけである。是非とも、研究検討していただいて前向きに何かしてい

ただけるようお願いしたい。

(市)

次に会計年度任用職員の関係である。提案文案を補正しているのでお配りさせていただき、それをベースにしながら議論をするが、報酬の水準であるとか、任用の関係であるとか、会計年度任用ということになると、いろんな話が一緒になるので、適宜給与と人事からお話させていただきたい。

前に賃金関係要求の項目3つ目についてももう少し詳細にとお話をいただいていたので、網掛け部分を追記しており、これまでの事務折衝などでお伝えした内容を記載している。

(組合)

職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮してとあるが、保育士は、同じ国家資格を持っており、担任を持っていたりしている。正規が通常やらない休日保育やお金を扱うということもある。雑駁に言えば、職務内容や責任の程度は常勤であるが、任期があるので上限は仕方ないという回答だと思う。

(市)

そもそも職務内容や責任が違うという設定をするべきものである。先ほどの言い方だと、一緒であるが期限に限りがあるので上限があるということかと思うが、そうではなくて、そもそも職務内容や責任などに違いがあるという前提で作っている。

(組合)

制度はそう作られているが、実質的には正規とほぼ同等の内容の職務をしている。

会計年度任用職員がいなければ保育所は回らない。本当に同じことをしている。例えば、クラス担任を持っているとか、休日保育では正規職員でやるべきことを会計年度任用職員にさせている。休日保育は、週4で土曜日は休みであるが、土曜日ぐらいになると明日の休日保育のキャンセルの連絡があり、キャンセル待ちをしている人に連絡を取ったり、それを指示したりというのを会計年度任用職員は休んでいるのに行っている。所長が休みの時に何かあったら所長に連絡するとか、所長に指示を仰いだりするというようなことと同じことを会計年度任用職員が休日にやっている。本当に荷は重いが給料は他のメンバーと同じである。類する職務に従事する正規職員とここに書いているが、似ているがほとんど同じことをしている。1回保育所に行ってもらえばわかると思う。本当にどこが違うのかというぐらい同じことをやっており、それだけのことをやっているならそれだけの給料をあげるべきである。休日保育に関しては、みんなが休んでいる時に利用したいという人がいるから、特に祝日とか日曜日とかに出勤するわけであり、それこそすごく手厚くしないといけないと思っている。毎年のように休日保育の会計年度任用職員はなかなか決まらず、募集をかけ

ても来ない。誰がその穴を埋めるのかといえば、当該職場において輪番でやっている。1年ずっと、やっと途中で入ってくるとかである。しっかり仕事をやっているのにそれに見合う給料が保障されてないからいろいろと出てくる。だから、仰っていることはわかるが、特に会計年度については現場として納得できない。今日も、職場で会計年度の給料が上がったと喜んでいたら、みんなは4月からなのに、なぜ会計年度は違うのかと呟いていた。同じように仕事をしていても、いろんなところで差別をされている。

(市)

全く否定するつもりもないが、任用というか会計年度任用職員の性質の観点もあるので、少しだけ私の話を聞いてもらいたい。同じことをしているというのは、誤解を与える言い方かもしれないが、そのとおりである。同じことというのは同じ仕事というか同じ責任のことをしているので、本務職員の給料表を使っている。例えば本務職員にも、同じことをしている人でも5年目の人と10年目の人がいるが給料は違う。5年目の人と10年目の人は同じことをしているから同じ給料にするかというとなんかやっぱりできない。会計年度任用職員も同じことをしているが、どの責任の程度までの仕事なのかということで線を引いている。保育所現場を見ていないので、そこは実態と違うと言うのであればそうなのかもしれない。例えば5年目程度の職務までの仕事を同じことをやってもらうということで線を引いている。だから、本務職員のどんな人を見るのかということで、このレベル感というのは変わってくるだろうとは思いますが、本務と同じ責任のある仕事をしているのではないと言われると、我々もそうだと感じるし、そういうルールを作っている。5年目で止まる会計年度と、10年の給料水準があって例えば次の級に昇格する本務職員というのは、任期の定めがあるものなのか、いわゆる定年までを見据えた給与体系を作っているのかというところで、やはり正規と非正規の差というのが出てくる。だからこそ、それ以上の一定設定された業務以上の業務を与えないように、管理監督者がしっかりしないといけない仕組みである。同じことはしているが、同じことの程度の上限というのを突破してしまうとルール違反であるという理解の上で運営していくということである。

(組合)

今言っていることはわかるし、そういう制度だということもわかる。本来であれば正規職員として採用すべきところを会計年度任用職員で採用している。責任のところでは監督者にもうこれ以上させてはいけないと言っているというのはわかるが、実際はほとんど同じことをしている。本来は会計年度で採用すべきではなく、正規職員を増やすべきである。任期付職員も同じようなことをやっている。非正規と本務職員は本当に同じことをやっているが、何で給与がこんなに違うのかとなる。本務職員でも何年か経ったら上がっていくが、保育士は2級に上がるのもなかなかで、試験を受けても、本当になぜこんな勉強しないといけないのか。分厚い本を3冊ぐらい持ってやっている。仕事が終わって、家庭もあるから子

どもにご飯を食べさせた後にやっているが、一生懸命やっても上がらない。3回落ちて、4回目になった時には気持ちが折れてしまい、試験を受けるのをやめてしまった。これだけの年数をやれば上がっていくとなっていればいい。本来は正規職員で雇うべきところを会計年度でやっているということは、やはり正規と同じ仕事をやらされている。いくらここでストップをかけなさいと言っても、かけている人もいるかもしれないが、みんながみんなかけていないと思う。前に1度あったが、会計年度任用職員の旦那さんが会計年度で雇われているのになぜこういうことをさせるのかとぼやいているというのを聞いたことがある。やはり給料を上げるとか、待遇を変えろというのをしないと会計年度は辞めてしまう。今でも身近で3、4人辞めると聞いている。会計年度が辞めたら保育所現場は絶対回っていかないし、休日は特に回らない。言っている意味、制度の建前はわかっている。

(市)

仰っていることもわかるし、共通している認識の部分もあるが、枠組みの中で一応整理というか、こういう考え方をこちらとしては持っているということを伝えておきたい。処遇の関係も確かにあり、任期付職員ですらなかなか保育士は埋まっていない実態を把握はしている。本務職員の要員とか組織の体制をどうするのかとなると、なかなか交渉では難しい部分というのがある。そこはきちんとこの間もそうであるが、こども青少年局と職制の方で調整の上であり、それが適切に運営できてないのだろうと、だから現場が困っているのだろうという要望はこの場でもいただいているが、そういうことで進めていくという観点にはなってくる。なかなか交渉に馴染まない部分になってしまうと、こちらは何も話せなくなるので、できる限り事務折衝の場では、そういうこともきちんと理解しながら、今日の交渉でお話できる範囲でまず進めていきたいとは思っているところである。

(組合)

ただ、要望は我々の仕事は正規でやるべきであって、会計年度の募集を見ても病後児保育など本来は正規でやるべきである。昨日のニュースでもあったが、小中学校で発達障害が8.8%もいて、これからますますそういった子育て支援が必要になってくる子どもが増えてくと思う。私の妻も民間の保育所であるがそういったことを言っていた。正規で対応するのは当たり前である。現在の保育所の問題でもあったが、障害児対応の会計年度を75人募集したが74人欠員という状態で、来年度の会計年度を90人募集しているが本当に集まるのかと現場はやきもきしている。この根本にはやはり低すぎる保育士の給料表があるわけで、そこを抜本的に改善しないとこの問題は解決の道筋が出てこないと思う。その中でもこの会計年度のところでは、上限というならば、せめて1級の上限までにしてほしい。3年に1度選考を受けさせて、新たに任用されるわけで、それを回数制限なく繰り返せるわけであるから、せめて1級の上限にはいけるようなことを検討していただきたい。任用のことでも、3年に1度とあるが、総務省は必ずしも公募しないといけないという法的な根拠はないとい

うこと言っている一方で、そういったことをやれというような言い回しもしている。

(市)

他都市も大阪市と同じように、3年に1度に行っているところがあれば、書記長はいろいろな情報をお持ちかと思うが、4年とか5年に1度に行っているところもあるにはある。何か法律で3年に1度しないといけないかといえばそうではない。原則としては、公務員であるので、平等の考え方でいくと毎年公募をする。つまり、広く門戸を開いて、優秀な人材を採用するというのが採用の大原則であり、原則毎年公募になる。しかし、毎年やるとなると、当然、本人も不安定になるし、また逆に採用する側としても過度な負担があるということになるので、一定その会計年度任用職員制度を国の方で作った令和2年の時には、全国基本的には国の期間業務職員という国の会計年度任用職員を参考に、国とのバランスを保つような制度設計をしている。そこで、国が3年に1度は公募ですというルールを作っているもので、一定それが省庁で少し違うかもしれないが、広く全国的にルール化されているものということで、大阪市も同じようにしたというのが制度導入経過である。それにプラス、前の特別職非常勤の時代も一応2回更新というルールがあり、まだ馴染みがあるということでそのようにした。一応要求としては、今年は特に3年に1度の年が初めてやってくるということになるので、今いる方を次も任用できるようにということかとは思いますが、まずやはり現状としては、今の大阪市のルールというのが、今回初めてということもあるが、そういうサイクルで回すという中でまずは進めていくということになるので、今もう各所属は公募手続きを実際進めているということにはなる。これがいいのか悪いのかというのは非常に議論としてもお互い難しいところなのかなと思う。公募しなければ、今から働こうとする人は門を閉じられているわけであるから大阪市職員になれないという観点もあるし、また逆に公募してしまうと今いる方というのは落ちてしまう可能性があるということなので、何がいいのかはなかなか判断が難しく、10年20年がいいとは思わないというのはみんな一緒かもしれないが、2年がよくて3年がだめなのと言われると、正直まだ何とも言えないというところである。何かを拠り所にして制度のバランスを保っていくとなると、現状やはり国と同じようにしているというのが、この3年に1回の公募ルールみたいなものが今の制度の設計当時の思想ということになってくるので、この点、引き続き要求を受けることになるのかなというふうには思うが、その点についてどちらがいいのかということは、お互い理解した上で議論したいと思う。それから、競争試験とはせず選考のみとすることも管理運営事項ということにはなるが、どのように採用するのかということにも一定の裁量があり、選考だけやっているとところもあるし、採用する職の内容によっては一定の知識というのを確認しないといけないので競争試験を導入しているところもある。これも一概に何とも言えないというふうに思っている。

(組合)

ただ、働いているものにとって、雇用の不安を抱えながら働かなければならないのは本当に大変である。2回更新して3年いけるという保証はされていないので、毎年不安を抱えながら働かなければならない。仕事に対して自分の不安を抱えながら市民のために仕事を正規と同じようにできるかといえなかなか難しいと思う。公共職業安定所の職員がそういった期間職員で、自分の職が危ないのに職を無くした人の相談をしているという困った事態が起きているわけであるが、そういった雇用の不安を取り除く上でも何とかしてほしい。

(市)

書記長が仰っているとおり、3年に1回を5年に1回にしたところで、会計年度任用という時点で、5年間保証されるかというのは確かにそうではない。この制度に乗って働く前提条件としてそれがある。2年を3年にするとかというのは市の判断であり、するかしないかは別の話であるが、この会計年度任用職員というのは地公法に基づく運用になるので、突破することができない壁というのがやっぱりある。

(組合)

政令指定都市市長会などで何か議論は出ていないのか。使い勝手の悪い部分で不安があるのと、もう一つは今年が3年できちんと人事評価も受けてやっていて、それで良くて恣意性が働いて選考に漏らされるということがあってはならないと思う。そういうことがあちこちで起きるのではないかなというのが全国的に危惧されるところで、是非ともそういうことはないようにしていただきたい。

回答は知らないが、私の隣で働いている方は42年間市の職員で働いて、5年間再任用をした後、会計年度職員になっている。現職の係長がその人に仕事のことでこれはどうなのかと相談されるとのことである。要は、職務の内容や責任など実際は超えて、現職の係長がわからないから教えてほしいというような実態があるということだけちょっとお伝えしたい。

(市)

僕の先輩も課長をやっていた人が会計年度になっているが、同じ職員的にはアドバイスとかは経験者として是非やってほしいと思う。それが職務になってしまっているのであれば良くないと思う。経験者として何か知っている知識とかがあれば、実際どのような感じかはわからないが、それが何か仕事として成立してしまっているのであれば確かに良くないというのはある。

(組合)

制度は今仰っていたような制度だと思うが、報酬の水準に一定の上限を設けると網掛け部分で書いているが、今なぜ会計年度任用職員がこれだけクローズアップされて問題になっているかというと、明らかに仕事の内容はさることながら報酬が低いということが一番

ネックになっていると思う。これだけ募集しても来ない、また年度途中で退職してしまう会計年度任用職員の人が例外ではなく多いということは、それだけ報酬が低いから仕事に見合っていないということで辞めていかざるを得ないとか募集に来ないということが起きているのだらうと思っている。報酬が上がればそれだけ働こうと思う人達も、それは公募で全然構わないが絶対来ると思う。仕事と結果貰える報酬の対価が見合っていないから、来ない、辞めるということしか考えられない。仕事が嫌と言う人もいるかもしれないが、それは少数だと思う。基本的にやりたくて、募集して入ってきているというのが一応前提であるからである。でも実際にやってみたら仕事の中身と貰える報酬にあまりに差があるから、これではやってられないと言って辞めていってしまうということが十分考えられると思う。そうならば今の会計年度任用職員の制度では、例えば高卒とか大卒で入ってくる会計年度任用職員はすごく稀だと思う。どこか会社で働いていた人や本市職員が会計年度任用職員になっているのがほとんどであり、そうすると前歴加算で報酬の上限に達している人が1年目からほとんどだと思う。多分8割9割に達しているのではないかと思うが、そうすると昇給という制度がないわけで、制度としてはあっても実際に適用される会計年度任用職員がいない。そうしたらずっと、今回のような給与改定がない限り、この給料であると1か月働いたら最初にわかるわけである。それでずっと働いていくということになれば、モチベーションも上がらないだろうというところで、報酬の水準に一定の上限を設けてもいいがそれを上げない限り、この問題というのはいつまでたっても解決しないし、先ほど書記長も言っていたが、例えば1級の上限まで行くぐらいにしないと会計年度はこのままずっと同じような問題が起こるのではないかと思っている。区役所で会計年度の人が来ても、年度途中で辞めて欠員になり、その採用のために当該の係でホームページとかハローワークとかで募集をかけるが、来たとしても70歳とか70歳を超えているような人しか来ない。そんな人が公務員の経験もないのにいきなり区役所の仕事をやれと言っても、できないのが目に見えている。そうなれば、どうせ絶対すぐ辞めるから採用しないことになる。そういう意味では、報酬を上げたらもっと公募しても来るだろうし、上限を上げて昇給する制度を作れば、何年も続けてくれる会計年度の人当然出てくるだろう。今働いている会計年度任用職員はもともと本市職員で生活はある程度できる人達がいっぱいである。本市職員OBではない人達をもっと採用しようと思えば、やっぱりここを上げていかないといつまでも同じ問題が多分起こってくると思う。何とか今の制度の中でできるとすればもうそれしかないというところでは、ここを是非とも検討していただきたい。

(市)

今、報酬の面でのご意見というか議論であるが、私の解釈では、報酬というか任用全般の課題を仰っていたと思っている。まさに仰っているとおり、仕組みというか、システムであり、報酬と労働というのは、意欲も当然あるにせよ、基本どう見合っているのかということ、職業をどう選択するのかという話になってくる。それは会計年度だけではなく、大阪市

職員、次の４月にまた新規採用が来るが、そういう人たちが大阪市を選ぶか選ばないかというのと問題的には同じものである。あとは実態として本務と会計年度でどう違うのかというところと福利厚生を含めていろんな観点が違うが、やはり短期間となると報酬の水準に着目されるというのはそのとおりであると思う。働いている人の心情を無視したことになる言い方になるかもしれないが、現状そういうルール下で、全国的に会計年度任用職員制度ということをやっているのだから、公務ではそういう仕事の働き方である、一方で事務であれば民間も当然いろんなところがあるということである。そのベースの中でどこを選ばれるのかということの選択を働く人にしていただくしかない。大阪市が低いということで、誰も人が来ないとなると公務が回らず行政として困るので、そうなれば仰っているように、報酬を引き上げなければいけない。結局仕組みとしては、需要と供給というか、そこになってしまう。いわゆる終身ではないにしても任期のない本務職員の任用形態と需要と供給で振り回されている非正規ということでは、後者の方たちに対する課題というのは別の課題として多いのはよくわかるが、現状そういう仕組みである以上、仰っているように人が逃げないように、若しくは人が来るようにするためには報酬の引上げというのはまさにそのとおりかと思う。あとは引き上げるかどうかの判断として、全体をベタッと引き上げるのが果たしていいのか。雇う側としては、その人が足りていないところをピンポイントで引き上げたいと多分思うだろうし、でもそうすると今度はここここの格差が出てくるとか、なかなか報酬とか深い課題というのはあると思う。ここから先は給与課の方かもしれないが、全く何もしないという話ではもちろんなく、所属と連携しながらいろいろ話を随時しているのではないかと思う。

例えば、この職務職責で仕事は１Ａと思っていたが、運用してみたら１Ｂということで、所属からそういった相談が来たときに、最初から内容も見ずに突っぱねるということはない。そこは協議した上で、それでもその内容では１Ｂに上げられないという話になるかもしれないが、ちゃんと整理がされ、それだったら今の他にある１Ｂと同等であるという話になれば、もちろん引き上げというのは可能である。

（組合）

それは所属の人事担当者など所属が上げるものか。

（市）

そうである。あとは業務整理をして、例えば電話とか窓口対応は人が集まりにくいから、それは削って資料を見て打ってもらうことだけにするなど、人が集まるように仕事の中身を変えるとかもあると思う。その場合は多分１Ａのままと思うが、公務現場で働いたことがない人からすれば、電話、窓口というのはハードルがなかなか高いと思うので、そういった人が来なさそうな要素を削って職を整理するというのもありだと思う。職を変えたいとか、報酬水準を考えたいとか、いろんな方策があると思うが、それは所属の方で検討して給与

と人事で協議してもらおうというような形になる。だから 1 回職を作ったから何も動かせないとか、これでいってくださいというわけでは全然ない。

(組合)

いつまでにとかの期限はあるのか。例えば次の新年度の 4 月から 1 A から 1 B にしたいときは、募集をかけるまでに決めていたらいようなイメージか。

(市)

年度末に廃止や新設するものについては各所属に照会している。また、一つの職に人がおらず、仕事を変えて新しい職に組み替えたいということであれば、年度途中で協議し始めて例えば 7 月から新しい職を設置するというも行っている。

(組合)

今も実際にそういうことが行われているのか。

(市)

そうである。職を組み替えたいというのものもあるし、国からの通知で新しい業務が発生するから新たに設置したいということで年度途中に来たりもしている。年度末に来年度分を作らないといけないとか、年度途中には絶対受け付けないということはない。

(組合)

例えば、こども青少年局から休日保育の会計年度についてこれだけ欠員になるので何とかしてほしいと上がってきたら協議するということか。

(市)

そうである。

(組合)

こども青少年局からそういった相談はないか。

(市)

今は聞いていない。

(組合)

これだけ休日が足りないと言っているのにこども青少年局からは上がってきていないのか。

(市)

職の設置に関しての相談は、まだ給与課には来ていない。

(組合)

保育士は会計年度も正規も年度当初に揃わないのがここ数年続いている。今あちこちで事件が起きているが子どもたちの命に関わる問題である。根本には配置基準もあるが、命を守るためにしなければならないことの一つに、勤務労働条件、賃金を上げるということがあ
る。それをしないことには大阪市に保育士は集まってこない。

ここ何年間も4月1日時点で欠員である。こども青少年局にも交渉はしており、4月1日には欠員なしの状態に配置するように頑張るという話もあるが、結局蓋を開けたら、4月1日時点で欠員が1欠ではなくて2欠、3欠である。4月1日といえば、新しい子どもが入ってきて、猫の手も借りたい状態である。1人の子を抱っこしたらもう無理である。今、いろんなところで本当に悲しい事件が起きて、書記長が言ったが、配置基準もあるが、本当
にいないといけいない人数が4月1日時点でいないというところでは、本当にお母さんもお父さんもやっぱり安心して仕事には行きたい。でも、当たり前だが、人がいなければ保育はできない。そういう状況の中で、こども青少年局からそういう声が上がっていないということ自体、やはりおかしいし、上げてほしいと思う。所属の方に言わないといけ
ないとは思いますが、こんな話があるが困っていないかとこども青少年局に言ってもらえないか。

(市)

ちょうどヒアリングもあって、会話するのも多い時期で、直接市労組連から言われているからどうかという話はできないが、当然全般として人事担当同士というのは常に会話をしており、これまでしていないわけではないが、こういう話もあったということは意識して、会話できる機会があればさせてもらおうかと思う。なかなか会計年度任用職員の関係は、制度創設当初から継続協議をずっとしていかないといけない課題がある。毎年情勢も変わるし、報酬の問題や任用の問題など、3年は経つができたばかりの浅い制度であるので、いろんな課題というのがあるのは承知をしている。特に組合員からの声が届く組合からのこ
ういう場というのも我々としても貴重な場だと思っている。何かできることとできないことがあるというのは、冒頭申し上げたとおりであるが、きちんとご意見をお伺いし、引き続き話をしていきたい。今日の事務折衝は、会計年度任用職員の関係もそうであるが、人事課の方から勤務条件の関係も一緒にしたいと思っており、勤務条件の関係の交渉に移りたいがどうか。

(組合)

一つだけよいか。ケア労働者の処遇改善事業について、10月から公定価格になり一般交

付税となっている。本給の係長は人事委員会勧告があるということであるが、それを言ってしまうと人事委員会勧告の限界を言っているわけで、全国の地方自治体では3分の1ぐらいしかそれをやっていない。やはり、金は交付されているのだから、きちんと当初の目的どおり使われるべきであって、それを会計年度や保育士給料表や幼稚園給料表のところに乗せるべきである。また本給のところでこの話はする。

(市)

会計年度について、前回の時に総務省から照会がきているかとあったが、照会ではないが今年の夏に会計年度の勤勉手当の支給について、総務省から検討課題とかがあるのかヒアリングがあったところである。大阪市としては、労働組合からそういう要求があることと、法律や総務省からのマニュアルは遵守すべきものであると考えているため、現時点でも支給の予定はないと回答している。

(組合)

そこからもう一歩踏み出して支給するというふうに言って欲しかった。