

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

令和5年8月23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）

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の事務折衝を行いたいと思うのでよろしく願います。まずは資料を配布させていただく。今般、国の非常勤においては、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こととなった。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したいと考えている。具体の支給対象などについては、お配りした資料に沿って説明させていただく。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が対象となる。①当該年度の任期が6か月以上ある職員。②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適当とされた職員以外の職員。①から③については、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、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×支給月数×支給割合となる。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、別紙を参照させていただく。お配りさせていただいた資料の2枚目、そちらの方に現行の取扱い、支給月数と、令和6年4月1日以降の取扱いということで、表にまとめさせていただいている。現行の会計年度任用職員については、年間期末が2.5月で、勤勉手当がなしで年間2.5月。本務職員は期末2.4月、勤勉2.0月の合計4.4月が年間の支給月数となっている。こちらが令和6年4月1日以降、現行から支給月数の変更がないものと想定した場合にはなるが、会計年度任用職員が期末2.4月、勤勉手当2.0月で、年間計4.4月。本務職員と同様の支給月数となる。実施時期については、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と考えている。説明は以上となる。

(組合)

ただ今、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給についてということで説明を受けた。我々としても、この会計年度任用職員制度が始まる際から勤勉手当も含めた支給を求めてきたわけで、それがようやく一步前進するということではあるが、私の方からいくつかお聞きしたいところがあるので聞いていく。まずはじめに、聞いていく前に、やはりこの法が春に改正される中で、提案が非常に遅いというのが率直な感想である。事前に説明を受けた中では、各所属で予算を取っていくために照会をかけるためということであれば、だいたいそういった時期は読んでいるわけで、きちんと労働組合と十分な協議ができるような日程設定ができる、そういった計画を立てて、早めにこうやって提案していただきたかったというふうに思うので、今回も、今日提案いただいて来週に判断しろというのは、あまりにも実質、前進面なのでいいだろうという考えでおられても困るので、やはりきちんとした議論、会計年度の方々にきちんと下ろして、十分な意見を聞いた上で回答ができるような、そういった日程設定ができるようなものにしていただきたい。といったところで、いくつか聞いていきたいと思う。今回、パートタイムの会計年度任用職員に対しての勤勉手当の支給が可能になるということだったが、フルタイムの、このマニュアルが改正されて、フルタイム支給されるということになっているようだが、それで間違いないか。

(市)

そう。ここの書き方、地方自治法が改正されと書いているので、一応、今回の改正、地方自治法の改正で言うと、パートタイムの人に支給できるようになったという観点なので、フルタイムの方については、もともと法律上はできているけど、マニュアルでしないという形になっていたのを、それも改正されるとは聞いている。今、大阪市で言うと、フルタイムの任用がないのだが、一応、マニュアルが変わるとは聞いている。

(組合)

今ちょうど言っていたのだが、フルタイムは未だにないということか。大阪市では。いないということ。

(市)

今、いない。

(組合)

そのマニュアルの改正、改正案はもう春先に来ているが、見え消しの、その正式なマニュアルはまだ来ていないのか。改正される。

(市)

それは国のマニュアルのことか。

(組合)

うん。

(市)

国のマニュアルの改正された案というのは。

6月に来ているマニュアルの改正の通知は来ている。

(組合)

それでは、大きな1番の①の所で、任期が6か月以上ある職員についてということで、これ、支給対象自身は期末手当と一緒にということだが、その6か月以上の職員についてというところの理解で、例のマニュアルを見ていると、例を挙げられていて、この令和6年12月2日以前から令和7年3月31日まで任用され、令和7年4月1日から7年6月1日まで引き続き任用され、その後任用がなかった場合、令和7年度における任用期間は6か月以上とはならないが、前年度からの任用期間が6か月以上継続することとなるため、令和7年度の任期が6か月以上となる会計年度任用職員との均衡から、この場合は令和7年6月期の期末勤勉手当を支給することが適当と考えられるということになっているが、大阪市もこれに準じて取り扱う、この考え方で行かれるという。

(市)

これは今も変わっていない。その話って、現行の方でも、こういう人は対象外という、任期が6月未満の職員というのが規定されているのだが、そこで上半期に実施される事業等に関する業務に従事するため、前年度から引き続き任用されている場合であって、前年度と通算して6月以上の任期を有することが当初から明らかである職員は除くというふうになっており、年度を跨いでいても、そういう引き続きというので当初から明らかである場合は、そこを通算して6月以上あれば、その6月未満というのではなくて、ちゃんと6月以上ある人というので対象とするというのは今もやっているの、そこの取扱いは別段、大きく変更があるものではないと思っている。

(組合)

そしたら、それに関連して、今度6年4月1日からこの勤勉手当が支給できるという制度になるわけだが、新しく制度ができるという点では、先ほど令和6年12月2日以前からということで例を言ったが、これがもう1年前になって、今年の5年の12月2日以前から同じように任用されていてとなっていた場合も同じような考え方で、6月期の勤勉手当は支給されるということでよいか。制度としては、今度、勤勉手当は4月1日から始まるわけ

で。

(市)

支給対象かどうかの任期が6月のところは、別に今年度から、今年度の1月とかでもいいが、今年度の1月から来年度の上半期に引き続く事業というので、引き続いてというところであれば、別にそこは引き続いたものとして通算するというふうな形というのは、別に今もたぶん変わりはない。今もやっているの。

(組合)

期末だったら、もうすでに始まっているからいいが、勤勉手当は4月1日。いろんな制度だったら、制度が始まって以降の計算とかされるので、それはされない、この勤勉手当についてはされないのかという。

(市)

この任期が6月のとこの任期というのについては、その、別に今も期末が出ていないからここで切るということには、別段ならない。

(組合)

今年12月なり1月から働きだして、引き続いていたら、6月期の勤勉手当が出てくるという。

(市)

今言っている、その支給基準で、その支給基準の任期が6月以上あるかの話で言うと、それは対象になる。今も変わらないし、勤勉が出るというこのタイミングでも別段変わらない。

(組合)

それから次では、1番の②の所で、今もそうだが、週の勤務時間15時間30分以上についてということで、国の方ではこの週2日程度の日数では、継続してやっているとは認められないということで、15時間30分設定されているようだが、その程度で行けば、複数の所で任用されているという場合も出てくると思うが、そういったところを通算は今ほしくないか。

(市)

そこについて変わりはない。勤勉が出るからと言って、その考え方を考える予定はない。

(組合)

この括弧の意味は。

(市)

同一の職で週 30 時間のやつがあって、週 22.5 時間のやつがあって、例えば週 7.5 時間のやつが同じ業務内容で、同じ職名で、後ろに (30 時間) (22.5 時間) (7.5 時間) とかって、複数の、同じ仕事をする人たちなのだが、週の勤務時間が違うものがある。別表を見てもらったら、横の別表を見ていただいたら、同じ名前で、後ろに (時間数) が書いているものがあるのだが、そのことを指している。同一の職で複数の時間があるものというのがある。それで、例えばその単体で、その職だけ単体で見たら、7.5 時間しかないけど、その同じ仕事をする人たちの中に 30 時間の人があったりとか、20 何とか、15 時間半以上の職が設定されているのであれば、それは 15 時間半以上ある人たちの中に入れましょうというような。

(組合)

そういうことか。月額か。時間額。

(市)

時間額とはまた違う。月額の中で。

(組合)

月額の中での話。

(市)

そう。月額の中で複数時間を設定されているやつって中であって、30 時間、25 時間とか、15.5 時間とか、結構細かに設定されているものが。

(組合)

教員のことで申し訳ないが、ある学校 10 時間、ある学校 10 時間と行っている人がいる。

(市)

教員か。我々の要綱、ちょっと手元にその要綱を持ってなくて。時間額とか日額とかではないのか。

(組合)

ここの貰った資料には全然書いてなくて、要するに今、学校現場で会計年度の人と言ったら、多くは非常勤講師の人。時間講師。今だったら日額 2,890 円。僕がそうなのだが、3 つの学校に行っていて、24 時間しているので、だからボーナスはあるということ。だから 3 つの学校に行っていてそれだから、大阪市の方もたぶん同じように、その 15.5 時間超えて

いるからボーナスも出ていると思うが、僕が知りたいのは、その 15.5 時間だというので、あなたはボーナス支給対象者というのを何で決めているのか。府と市がどうも違うみたい。

(市)

今のは府の場合の話。

(組合)

僕は高校だから府で 3 つ行っていて、24 時間。大阪市の人は、だけど大阪府の人は、だけど実際問題、20 くらい行っていないと支給されない。それは年間で割るわけでも、35 週で割るわけでもないが、いくつかの条件があって、こういう場合は認定する、こういう場合は認定できないという物差しがある。その物差しが大阪市と府は少し違うみたい。認識としてある。だから大阪市の場合は、あなたは支給対象者、要するに 15 時間 30 分以上である職員というのを何をもって認定しているのかというのを改めて教えていただきたい。大阪市の人は、あなたは支給対象者というのを何で決めているのか。例えば、あなたの授業時間は週あたり 16 時間だとする。それだったら支給するのかということを知りたい。ここで言うと 15 時間 30 分以上だから、普通の講師の人だったら貰えると、これだけ見たら思うかもしれないが、本当に貰えるのかどうかというのは自信がない。

(市)

我々の方では、15 時間半以上のということで決めてやってはいるが、その日額とかの講師の人のどう積み上げてどう計算して 15 時間半としているのかは、実態は教育しか正直分からなくて、我々のこの要綱の中のたぶん人たちでもないのだから、実態、日額でそう運用している人というのは我々にはいないので、そこはちょっと教育に聞いてもらいたいと思っている。それは積み上げたりしているかなと思うが。

(組合)

いくつかの学校に行っているから、積み上げている。

(市)

そう思う。

(組合)

所属が一緒。教育委員会という所属。

(市)

だけど、そこはちょっと教育委員会に聞いてほしい。

(組合)

ということは、あわせて基礎額の決定の仕方も、算定法、支給額の決定される基礎額というのがある。日額いくらだからということでの基礎額なんて出てこないから、どれだけの時間、仕事をしているのかという。

(市)

いずれにしても今回、提案をさせていただいているが、現状、その期末手当が出る出ないという基準はおそらくあるとは思いますが、その基準というのは別に変えているわけではなく、その期末が出ているような人と同じ、同様の方に勤勉を新たに出すようにするということを提案させていただいている。

(組合)

それは分かる。勤勉手当出す提案だと思う。だけど。

(市)

たぶん、ちょっと根本の期末が出る出ないのところというのを少し確認をしたいということだと思うが、すみません、今日、学校園の詳しいところというのまで持ち合わせていないので、またそれはそれで学校園の方に確認いただければと思う。新たに勤勉を出すというところで、勤勉を出すにあたって、何か支給対象となる方の基準を、今の期末手当と変えたりするということは今はしていないということ。

(組合)

やり口としては一緒ということか。

(市)

そう。

今、期末が出ている人に対して、令和6年の6月期から勤勉手当が出るようになるという。

(組合)

想像どおりの答え。

それは確認せな。交渉で。

考え方を変えるつもりはないということだが、ただ、それぞれ同じ大阪市というところで働いていて、例えば2日、2日、2日で3つの職場。

(市)

物理的にはあり得る。

(組合)

あり得るわけで、通算すれば 15 時間 30 分を上回る。民間とダブルワークしているわけではなくて、同じ大阪市で働いているのだったら、それは通算すべきではないかと。これを機に、ちょっとそここのところを考え改めてもらえないかなというふうに思う。正規だったら任命権者は市長部局なりから別の所へ変わっても通算されるわけで、それで言えば、正規職員との均衡を考えるならば、そのへんのところをちょっと考え直していただきたいというふうに思う。次が 1 の③で、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。期末手当のときにも聞いたらよかったが、そのときは気付いていなかった。どういった職員が該当するのか。

(市)

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というのは、JET プログラムの参加者。

(組合)

何。

(市)

JET プログラムという、職で言うと、経済戦略局とかにいる通訳とかをしている国際交流員の人であったりとか、あと教育の方で C-NET という英語の指導員、ネイティブスピーカーの人、そういう人のその国際交流員とかの方というのが、この JET プログラムとかが適用されていたりとか、連動して決められているというところになるので、その人たちは全国一律の条件で働いているので、期末とか勤勉手当の対象にはなっていないということ。

(組合)

2 番の人事評価、評価方法というところでは現行どおりということで、このへん国では 2 回やれとか書いているけど、大阪市としては今までどおり、現行どおり。

(市)

そう。ここの評価方法については、本務の職員も今まで 2 回はしていないというところもあるので、会計年度の方だけ 2 回するというのは、まだ難しいかなというか。変えるというところまでは一気にはできないかなというところで、現状は現行どおりというところになっている。

(組合)

結果の反映については、相対評価の結果が、だから会計年度については点数がないからということ。

(市)

そう。評価自体はマルバツで行っている簡素なものというところで、点数にもしていないというところだが、本務職員だと相対評価をしているところになるが、相対評価もしていないというところになるので、相対評価がない本務職員と同様の取扱いで第3区分相当というところでの支給で思っている。

(組合)

3番の算定方法のところで、勤勉手当の基礎額というのは、これは給料と地域手当ということか。

(市)

会計年度で言うと、この別表に書かれているこの金額、ここにもう地域手当相当が入っているんで、1Aであれば、1Aの11号給の人、天井にいてる人であれば154,644。これがこの報酬の中に入っている。この報酬というのが基礎額になっている。

(組合)

それでちょっと調べていて、この期末手当の算定方法。もうすでに会計年度任用職員の給与制度のところの期末手当の算定方法の式で、報酬(給料と地域手当に相当する部分)プラス、また同じく報酬(給与と地域手当に相当する部分)掛ける職務段階別加算に支給月数と支給割合ということだが、これ最初のこの2つ、報酬括弧、報酬括弧というのは、どういう。

(市)

報酬と職務段階別加算が付くような人はほとんどいないが、例えば職務段階別加算が付くような人であれば、その報酬に職務段階別加算が付いている。

(組合)

分かった。プラスプラスと見ていて。後ろか。

(市)

算数なので、先に掛けるの方をやるので、そっちが、報酬掛けるの方で。ほとんどないので、基本的には報酬掛ける支給月数掛ける支給割合と見てもらったら、その報酬の中には

給料と地域手当に相当する部分というので、基本、この別表に載っている金額というのが、そこに当たってくる。

(組合)

すみません。記号を見間違えていた。3の(2)の所で、原資月数は条例の月数ということだが、会計年度のところの予算って物件費か。

(市)

予算上は物件費。

(組合)

正規で言うと、人件費のところでは予算の範囲というところで、条例の月数、それはいいか。

(市)

説明する。本務の第3区分と違って、扶養手当の原資の配分というのがあるのだが、会計年度は扶養手当が支給されていないので、そのまま原資の月数、条例で書かれている月数になるという感じ。

(組合)

正規の場合、それで予算で超過しそうなときは調整するとある。それは会計年度にはそういった場合も出てくるのか。最終的に。

(市)

最終的に条例で書いているのと、全部の基礎額を足したやつを、合計した金額と調整するというのがあると思うが、会計年度の場合、基本第3区分での支給というところで、条例月数での支給というところになっていると思う。

(組合)

そういうのは起きない。

(市)

それ以上、上を、第2区分とか第1区分という上位区分みたいな割り増した支給月数を作るわけではないので、条例上の上限をオーバーすることはあり得ないというか、出てこないと思う。

(組合)

そしたら正規はそういった場合が出てきたときは、会計年度は会計年度でそれはあり得ないから、月数、変わってくる場合もあるということか。

(市)

正規の方で月数が調整されてしまったときに、会計年度の調整が出るかどうかということか。

それはたぶん物件費なので、考えてはいない。そっちがオーバーされたからと言って、こちを下げるといいたい。

(組合)

懲戒処分を受けたら第5区分相当として、3の(2)の2つ目のチョコボで、懲戒処分があったところで、翌年度の支給月数は本務職員の第5区分と同様ということだが、翌年度丸々、それとも懲戒処分になった調査期間の分だけ、それとも年度丸々。

(市)

6月期、12月期両方なのかということか。それは本務と一緒に。両方になる。

(組合)

3の(3)の所で、支給割合は本務職員と同様ということであるが、これ直接今回はあれかもしれないが、前々から言っているように、この支給割合のところでは除外するのに病気休暇というのが入っているので、それをなんとか外してほしいというのが強い要望。病気休暇、誰もが病気になるわけで、会計年度は尚更無給なわけで、生活がかかっているわけで、そこへ尚更これで一時金も減らされてきたら、本当に生活が大変になってくるので、ぜひそのへんのところを外してもらえようのご検討いただきたい。あとは、勤勉手当支給に関わって、この期末手当とか報酬、期末手当は同等に出すということだが、報酬を引き下げないように、ぜひともお願いしたいと思う。切り替えのときに職の業務内容とか書いているが、こういったところ、何と言うか、大雑把とか、抽象的とか、一括りに書かれているので、結局はさまざまな仕事をやらされているわけ。さまざまな仕事をやらされている中で、この部分、総枠の業務の内容は一緒だけど、その部分をちょっと減らすので額を下がるというような、引き下げるような職の見直しはぜひともやめていただきたいのを徹底してほしいと思う。最後の方は直接あれじゃないが、今回のこの勤勉手当支給に関わって、同じようにこの給与改定についても、正規職員に準じてするということに基本にされたので、ぜひとも、今年まだ、来月、市の人勧が出てくるが、今年、人事院勧告がプラスになったので、そのへんのところはあれだが、去年は会計年度12月に、正規は4月に遡及してというところで、そのところで会計年度の方から非常に大きな不満の声が上がっているの、やはり正規と同様に4月に遡ってやって、去年の回答では、マイナスになったときもそうなるというが、

マイナスになったときは不利益不遡及で、せめて会計年度はそのときは止めるとか、考えでやっていただきたいと思う。今回の勤勉手当支給に関わって、国に対してそういった財源措置するような要求は、大阪市として、また指定都市市長会とかそういった所では要望はされているのか。

(市)

そう。我々だけではなくて、各都市、やっぱりこういうのを入れると、言ったら単純に期末が倍になるので、財政措置はしてほしいというのはもちろん要望とかはしているし、そのへんは課題というか、にはなっているのかなとは思っているが、そこ詳細はまだちょっと国から我々の給与課とかに何か来ていたりとかはない。

(組合)

財源措置がなくてもこれはやらないといけないので、ぜひとも大阪市としても強く要望を出してもらおうのと、これ関係ないが、ケア労働者の処遇改善も、地方交付税で措置されているわけで、去年の秋からは公定価格として措置されているわけで、このへんのケア労働者の処遇改善も、きちんと国から出ているわけなので、それはちゃんと目的どおりに使っていたきたいというのをお願いしたい。

病気休暇の話に戻るが、要するに会計年度任用職員のその状況の中でという、こちらが要求したわけだが、私たちが言うのもおかしいけど、お答えとしては、本務職員に準じることだから、そこが変わらない限り変わらないということか。変われば変わるわけだけど。

(市)

そう。もちろん向こうが変わって、こっちを変えないという、全然違うとかだったらあれだが、基本的にはそこは準じてはいくのだろうとは思っている。

(組合)

まあそう。だからその論議になるという。市労組連としては、その勤務日数による、もちろんそれ自身も、1日休んだら1日分減るといのはやめてという話はあるわけだけでも、それは現状仕方ないとしても、除外するものとして病気休暇というのを書いているやつは外してくれという要求なのだが。この部分については削る、病気休暇入っているから。根本の制度を改めよと言いたいけど、それは言わないとしても、今の大阪市の制度は制度として残すとしても、別表だったか何だったかは別にして、何日か分を外すやつは病気休暇というのを入れているというのは、そこから、一覧の中から、諸手当のところで病気休暇や介護休暇を入れている。そこを外してくださいという要求を言っているし、今度は本当に出して、重点要求になるわけだが。したがって、会計年度、我々は書記長が言ったように、今の会計

年度の状況から言えば、そんな正規職員に先行してでも改善してほしいという要求。要求なのだが、現に本務職員からすべて給与にしても何にしても、制度をそういうふうに作ってきているわけだから、本務が変わらない限りはそれはちょっと無理だと、別に私が言う必要はないのだけど。としたら、それは次の課題になるし、もちろん書記長が言ったものは、我々の要求としては要求だと。この際はやっぱり言いたいというか、言わせてもらうということの位置付けなので、引き続きになると思う。それから、学校関係はちょっと確認しないといけない。教育委員会に。このまま本交渉に行ってしまうかみたいな感じだったけど、そうはならないな。

学校園で会計年度で言うと、講師の方、非常勤講師の方もいるが、サポーターとかいろんな役職で入っている。この間聞いているのは、この15時間30分に関わると思うが、学力支援サポーターと特別支援サポーターを掛け持っておられる方ってやっぱりおられて、現場では。だからこの15時間30分以上の方、同一職でというのでたぶん該当はできると思う。それもまた確認してもらうが。そこにちゃんと入るようにしてほしいというか、してなかったらまた要求書を書かないといけないが、たぶんこの書き方でできていると思う。やっぱりその金額を見ても、期末勤勉でボーナスが出るというのは非常に喜ばれることだと思うので、早々に動いたのだなというのは思った。確認でよく分からないが、このJETプログラムとC-NETで、要は給料の基準が違うのか。ボーナスが出ない、一時金出ないというのは。いやいや、その基礎額が全然違うから。はっきり言って、ぱっと言えば、高いから。

(市)

月額35万とかで。

(組合)

そうそう。

(市)

全国统一で、海外に対して募集をかけているというものなので、そこはもう毎月の給料として払うという整理がされている感じ。

(組合)

それ以上は出さないみたいな。

(市)

なかなか馴染みがない部分だと思う。

(組合)

でも我々はC-NET 本当によく一緒に仕事している方なので、皆さんの給料の出どころとかも気になって。

そしたら一応、今日これで聞かせていただいたので、また持ち帰って、組合とかにも相談して、学校園は学校園で聞いていただいて、また来週、交渉の場でさせていただきたいと思う。よろしく願います。

(市)

よろしく願います。