

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

令和5年10月25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）

では、非正規の方を始めさせていただく。まず、例年どおり、いただいている要求項目のうち、給与課の諸手当非正規部分の確認をさせていただいた後、会計年度の給与改定に移らせていただく。要求項目のうち4項目、(1)から(6)の非正規の改善の部分については、給与課の方で対応させていただきたいと思っている。続いて、要求項目9項目め(5)の一時金の改善を図ることの所、(5)番の所、こちら給与課の方で対応させていただきたいと思っている。

（組合）

何番の(5)。

（市）

9項目め。一時金の改善を図ることの(5)番。大丈夫か。

（組合）

はい。

（市）

続いて12項目、諸手当の改善の所の(6)の初任給調整手当以外の部分、(1)から(5)と(7)から(11)の部分については給与課の方で対応させていただきたいと思っている。要求項目の確認は以上である。続いて、会計年度の給与改定の方に入らせていただく。資料をお配りさせていただく。こちら、本給の方からお示しさせてもらっている本務職員の給料表をベースに作成している。会計年度任用職員の給与改定についてということで、改定の内容としては、行政職給料表、その他給料表に基づいて報酬を定めている職について、給料表の改定に準じ、次のように改定する。資料の見方としては、行政職の事務職員、技術職員1級のABCについて、現行初任給であれば138,504円のところ、改定後146,160円ということで、改定額7,656円になり、その改定率は5.53%になる。2級のABについては、現行初任給であれば171,448円のところ、改定後177,828円ということで、改定額が6,380円になり、その改定率は3.72%になると、そういう資料の見方になっている。給与改定の対象については、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言うとそうではなくて、給料表に基づかない職というのが一部あり、国や他機関との調整により給料の額が決定される、例えば

医師会との協議に基づいて大阪府内で統一単価を使用している医師であるとか、JET プログラムにおける国際交流員の方であったりとか、C-NET、大阪市外国語指導員の方がそれにあたる。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ということになり、特段変更はない。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、こういうふうな説明になっている。実施時期については、令和5年4月1日に遡及して実施することとしたいと考えている。ただし、12 月期の期末手当の支給対象とならない職員については、各給料表の改定後、令和5年12月1日から速やかに実施していきたいと考えている。続いて、任期付及び臨時的任用職員の給料月額改定について、資料上記載はないがご説明させていただく。本務の給料表の適用をしているため、改定内容及び実施時期については本務職員と同様となる。続いて、会計年度任用職員の給与改定の実施時期については、今年度から取扱いを変更しているので、別途、提案資料をお配りしてご説明させていただく。会計年度任用職員における給与改定の実施時期についてということで、本市においては、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の改定の実施時期について遡及しないこととしていた。令和5年5月2日に、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、常勤職員の給与の改定にかかる取扱いに準じて改定することを基本とし、その会計年度任用職員の範囲については、地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定するよう国より通知があったことを踏まえ、常勤職員の給与が改定された場合における常勤職員の給料表に基づき報酬を定める職に任用される会計年度任用職員の給与の改定の実施時期について、次のとおりお示しする。1、給与改定の実施時期、12 月期の期末手当の支給対象となる会計年度任用職員については、常勤職員の給与の改定の実施時期と同様に取り扱うこととする。12 月期の期末手当の支給対象職員については、引き上げ時は遡及ありの年度内改定、引き下げ時は年間調整ありの年度内改定とし、12 月期の期末手当の支給対象外職員については、これまでの取扱いと同様、引き上げ時は遡及なしの年度内改定、引き下げ時は年間調整なしの年度内改定となる。12 月期の期末手当の支給対象職員の中には、育児休業により支給割合が 0%となり、結果として支給額が 0 円となる職員も含んでいる。2 番、今年度の給与改定の実施時期については、先ほどお示ししたのものにも記載はあったのだが、12 月期の期末手当の支給対象職員については、令和5年4月1日に遡及して実施する。12 月期の期末手当の支給対象外職員については、令和5年12月1日として実施する。非正規は以上となる。

(組合)

一つ質問、12 月期の期末手当の支給対象外の職員とはどういうのがあるか。

(市)

例えばだが、今年度の任期が 6 月ない人なので、10 月 2 日以降に任用された職員であるとか、あと時間が、1 週間あたりの勤務時間が 15 時間 30 分未満の職に就く方であるとか。

(組合)

その2つか。

(市)

あとはJETプログラムの参加者の方とかは、そもそも期末が設定されていないので、そういった職の特殊性があるものなどである。

(組合)

1週あたり15時間30分未満というところについては、さっきも勤勉手当のときにも言ったが、大阪市内で複数の所に行っている場合、ぜひともこれを通算して考えて支給対象にしてほしいという点と、給与改定で引き下げ時は年間調整ありという意味は。

(市)

年間調整ありというのは、本務職員と同じ手法だが、ボーナスでその年間の分を調整すること。年間でその民間の額と合わせにいくということなので、プラス改定ときは4月1日からその給与の額を上げるという形になるが、マイナス改定るときというのは、額は、12月からはその額はもちろん下げるが、その4月から11月までの分というのはボーナスの方で調整する、引くというような形で、同じやり方をとるのが年間調整というので言わせてもらっているところである。ここは会計年度だからこのやり方というわけではない。

(組合)

それで言えば、会計年度とか非正規、臨時的任用とか任期付とか、そういったところの層はもともとの額が低い中でなので、引き下げ時は12月からするとか、そのへんの対応をしてほしい。今回もプラスで146,160円、行政職1級の事務職のところになるが、ここに地域手当が入っても20万にはならないわけで。

(市)

これ、地域手当がここにプラスではない。この額である。本務職員は、給料表で給料の額が出ており、それにプラス地域手当という形になると思うが、会計年度は報酬なので、全部、地域手当相当分ここに入っている形になる。

(組合)

地域手当が入って、この額。

(市)

そう。それ別に、これまでと記載方法は変えていない。

(組合)

尚更、低すぎるので。

(市)

もちろん、それは本務職員は 38.75 時間働いている。会計年度は月額であれば週 30 時間なので、もちろん同じ額ではなく、30 時間に割り落とした額にはなっているので。

(組合)

その差は分かる。それにしても低すぎる。ちなみにこの 146,160 円で言って、時給でいくらになるか。

(市)

またそれを計算してお伝えするというので大丈夫か。

(組合)

はい。また教えてほしい。あと、これが引き上げ率とか、これの根拠は。

(市)

引き上げ率の根拠。なぜこの額になったかということか。

(組合)

うん。

(市)

会計年度は 1 級の 11 号給から 1 級の 27 号給まで、本務職員のここの号給を見に行っているんで、今回の改定で本給ラインの方から、本務職員の給料表の改定のを貰ったと思うが、それに対応する分をそのまま時間で割り落としているだけなので、例えば会計年度だけ改定率が違うとか、同じ号給の所を見に行っているのに改定率が違うということではなくて、単純に 1 級の 11 号給だったら、今回改定された 1 級の 11 号給の額をそのまま、38.75 時間を 30 時間に割り落としているということ。だからこれがどの号給かについては、要綱の別表 1 に 11 号給とか 27 号給というのが記載があるので、今回本給の方から貰った給料表と照らし合わせて、それで計算を、給与ガイドの方に載っているんで、月額の計算の方。それでやってもらったらこの額になる。

(組合)

分かった。

(市)

改定率も、四捨五入とかの関係で、0.何%のその最後の方、0.0何%の所がちょっとずれる可能性はあるが、基本的には本給の改定率と同じはずである。ずれているとしたら四捨五入の所だけである。

(組合)

報酬だったら、源泉も報酬と書いているのか。

(市)

源泉徴収はちょっと、管理がどこであるか。

(組合)

我々だったら給与と書いて打ち出されてくるけど。報酬となるのか。

(市)

総務事務システムから出ているものであるか。ちょっと見たことがない。

(組合)

報酬だったら確定申告して、仕事にかかった部分を領収書を残して確定申告したら返ってくる。使える。

(市)

税金の方はちょっと分からない。

(組合)

それはまたこっちで考えて要求に。他の所がやきもきしている中、国の通知どおり4月遡及に戻してからするということだったので、それはそれで一歩前進かと。

2つ勤めているというところの通算というか、合算というところ、何とかならないか。

そこが何とかしてほしい。

教員の非常勤は合計しているが。

(市)

あれは、非常勤を合算しているというのは同じ職。教員の方から聞いている。教員の人が、

ここの中学に行って、別の中学に勤めたらそれを合算するのは、職としては同じ職の会計年度。それで行く中学校が1校増えたら、もちろん時間としては増えるので合算するというのを教育からも聞いている。でも、たぶん先ほど言っていたことは、例えば総務局で働いている人が別の局で、こっちで15時間とかのちょっと短いもので、他の7時間とかの短いものを合算してほしいみたいなことか。

(組合)

うん。

(市)

だから、今の話で言うと、職が同じで、単純に働く時間が増えたというので、もちろんそれは時間カウントは増えることとなるが、こっちは一応別の職ということになるので、別の人というので大阪市としてはさせてもらっていて、合算というのは。

(組合)

そこは考え方を変えてほしい。同じ大阪市に貢献しているので。

(市)

希望としては分かるが、大阪市としてはそこは別の職で働いてる。

(組合)

今の扱いはそうだけど、それを変えるということはある得ることか。
その考え方を。

(市)

今すぐには、今ここで変えるというのは正直ならない。

(組合)

それはすぐにそれはあれだろうけど。

(市)

次の交渉でというのもちょっと難しいとは正直思っているが、そういうご意見があるというのはもちろん、中の方で共有はさせてもらう。

(組合)

働いている本人たちは尚更思っていると思う。

同じ大阪市で、大阪市の中で別の場所にはなるけれども、でも大阪市内で働いて、同じようにやっている。考え方としたら同じではないか。

そんな仕事の中身は違うのか。一緒じゃないのか。

(市)

それはたぶん、職が違うのだったら違う。

(組合)

職で見ないで、人を見てほしい。例えば、それだったら保育士だったら別にあり得るのではないか。

(市)

それもたぶん職が違うと思う。

(組合)

同じ保育士として、別の保育所に週2日ずつ。

(市)

どういう職の設置の仕方をしているかと思う。例えばこども青少年局で雇われた人が、この職があるか分からないため例にはなるが、A 保育所で今日は人が足りないからここで週何日行ってください、B 保育所でも週何日行ってくださいみたいな、1つの職として雇われた人が時間が増えるというのだったら、その職として何時間働いているという話かと思う。まずはじめはA 保育所だけ行っていたから7.5時間だったけど、今度、B 保育所もちょっと人手が足りないからちょっと増やしてほしいというので、今度、15時間半とか20何時間とかにちょっと増やしてほしいと言って、改めてその職でその時間を増やすみたいなことがあれば、さっき言っていた教員のその行っている中学校を増やすみたいな話で、時間としては合算というか、単純に働く時間が増えたということになるかと思うが、保育士でもたぶんいろんな職があると思う。それで全然違う、1人の保育士が全然違う職で雇われて、同時期に雇われているとなると、やっぱりちょっと職としては別になるので、合算はできないというふうになっている。

(組合)

基本的には保育士って職は同じ。

だいたい保育士、会計年度で働いていて、長時間のパートの先生が休みで、そのときにはそこに入ってほしいという働き方をしている人はいると思う。中だけじゃなくて、その保育所だけじゃなくて、違う所に夕方行くとか、そういうのは絶対あるとは思う。でもそれは

合算というか。

(市)

合算というか、月額であれば働く時間が増えるというふうになっていると思う。

(組合)

保育にあたっているときのあれと、パートでその長時間の所に対応するというのでは、たぶん時間給というか、あれは違う。

(市)

いや、ちょっと。どういう職の設置の仕方なのか。今のも、そういうのあるかもしれないという仮定か。

(組合)

うん。

(市)

どの職がどこまで精緻に、どういう仕事をしているというのは、ちょっと今手元に持っていないので、それはそういう職があるかどうかは、ちょっと我々の方では把握は。

(組合)

たぶん保育内容充実で、会計年度で入っている職員が、その長時間保育の所にもあたるというのは、本当にそれこそ、大阪市のパートの給料も本当に安いから、やっぱりなかなか、時間帯が夕方だけとか、朝だけとかといった限られた時間帯で、なかなか人がいないというのもあったりとかいうのもあるから、それでそうやって会計年度の職員にそこを何とかやってほしいというので、その人が行けるとなったらそういうふう to 働いているのは働いていると思う。

(市)

それは別の職として、そういうのが設置されていてということであれば。

(組合)

それは別の職としてではない。だから保育内容充実要員と長時間保育と。

(市)

いや、ちょっとそのへんは、ちょっと詳しくは分からない。

(組合)

以前、会計年度の募集要項を見たら、5つくらいの対応があって、休日保育になる。だからどれになるか分からないと書いていた。5つくらいのパターンがあって。

(市)

職としては、要綱の別表3に載っているのが一応すべてである。要綱の別表3に載っていて、保育士であれば、職種保育士の所を見てもらったら、保育士を募集している職というのが分かると思う。

(組合)

その要綱の所に載っている休日保育、それから正月対応とか載っていると思う。でもその休日保育というのが、やっぱりそこがものすごく、他の所と同じ扱いをしている。でも休日。ここで言うことではないかもしれないが、休日保育の担当の職員の責任って大きい。休みのときにその保育所を開けて、施設長じゃないが、責任あるところをやって、いろいろと本当に休日なのに、保育のあれが来るとか、キャンセルになったとか、いろんな調整もするというので、すごく、他の保育内容充実要員とか障がい児対応の分とかを見比べたら、すごく負担というのは大きいけど、同じようにそこに要綱に書かれているというのは、これはここで言う話じゃないかもしれないが、別扱いだと。言ったら、正規でする仕事をさせている。それで同じような給料になっているというところでは、そこはもう、またこれとはちょっと別で、やっぱり改定、給料を上げるとかしないと、その休日担当になる会計年度任用職員の負担が大きくて、やっぱり辞める人間というのがいるから、そこは。これとはちょっと別かもしれないが。

(市)

例えば、こども青少年局から、何もしないで上げてほしいというのはちょっと難しいが、その業務内容とかを精査した上で引き上げたいという協議というのは、はなからだめというわけではこちらとしてはないので、相談とか来てもらってというのはもちろん、他の所属でも他の職とかでも、何か業務内容を見直しして、もちろん上げる場合もあれば、難しい仕事は本務が取るから、簡単な事務作業だけやるから報酬の水準を下げるという場合もあるし、そういうので、報酬の水準って、別にはじめに作ったときから固定ではない。その業務内容であったりとかで、一定相談に来て、また作り変えるというのはやっているのはやっている。それはたぶん去年もお話させてもらっていたと思う。

(組合)

そしたら、今の話で言ったら、こども青少年局からそうやって休日保育の会計年度につい

て、やっぱりそれは、ずっと上げていっているが、こども青少年局に休日保育は正規と同じような仕事をさせているから、まずはそこ、会計年度じゃなくて正規にさせてほしい。もしそれができないのなら、給料を上げてほしいというそういう要求はここには来ていないのか。上がってきていないのか。そういう話を聞いていないのか。

(市)

はじめに言っていた、正規で雇ってほしいというのは、たぶん我々には、給与課なので来ないとは思っているが、その会計年度の額をどうにかしたいみたいな相談は、今のところ聞いてはいない。

(組合)

聞いていないか。

(市)

もしかしたら、こども青少年局の中で検討して、でもこれじゃちょっと上げられないとか、何かそういう検討はしているのではないか。まったく検討されていないということはないと思う。

(組合)

こども青少年局がもしかしたら中で、あれしてこうして上げていないという。

(市)

まだ、結局だめとなっているかもしれない。

(組合)

でも、上がってきていないということか。給与課のところには上がってきていないということか。その話は聞いていないのか。

(市)

そう。

(組合)

分かった。

どちらにしろ、この職にこだわっているけど、そこをちょっと考え方を変えてもらって、大阪市に貢献しているのだから、通算できるような道をぜひとも考えていただきたいと思う。

(市)

一旦、会計年度の給料表はこれで大丈夫か。

(組合)

はい。

(市)

続いては、勤勉手当の方の、期末と勤勉手当の方になるので、一旦本給の方と一緒にさせてもらう。呼んでくるのでお待ちいただきたい。