

市総務局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11月2日（木曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録②

（市）

会計年度の関係でということ。

（組合）

はい。会計年度、非正規。会計年度任用職員のところで期末勤勉の支給対象、前回もあつたが週15時間30分以上のところの問題で、同一の職でということ限定されているが、その根拠は総務省マニュアルとかに出ているのかというのを教えていただきたい。

（市）

週15時間半とかということか。一応それは、他都市がどうしているか分からないが、大阪市の運用として、職ごとというので整理してやっているところである。

（組合）

大阪市の独自のあれということか。

（市）

そう。独自、よその市町村、同じようにやっている所もあるだろうし、もしかしたら別のやり方をとっている所もあるかとは思いますが、大阪市としては職ごとに、その会計年度任用職員というので支給というのを、勤務時間を計算して支給するというような形でやっている。

（組合）

マニュアルとかでこうしなさいというのでなければ、今の回答があつたように、市の運用としてできるということなので、以前から言っているように、ここを外して、この15時間30分以下のところでも複数、大阪市で働いている場合は通算、合算すべきではないかというふうに思うので、運用を変えてもらって合算できるようにしてほしい。

任命権者って、教育委員会は全部、教育委員会、教育長だが、市の場合は区長か。誰が。市長じゃない。所属の局長が任命しているのか。

任命権者。

だから正に運用という言葉が出たように、運用だから別に条例でも規則でもないわけだから。条例でも規則でもないわけだから、変わることは十分あり得るし、変えてほしいということ。条例、規則だったらそれはちょっと大変だが、運用だから。私、今確認して、例えば教育委員会だったら非常勤講師だったら合算できるというのも、任命権者は教育委員会、

教育長だろう。やっぱり。

(市)

合算できるというか、非常勤講師という職でやっているから、たぶん学校の先生の講師の職も、もし職が何個か、もし非常勤講師と別のやつがあれば、別の職という形で任用されていたら、たぶんそこは合算はしていない。そこの運用は我々と同じだし、そこは別にはなっていないが、言っていた学校の先生同士の講師は、あくまで、ちょっと職名は分からないが、非常勤講師という名前であれば、それで任用されているから足しているというような理解になっている。

(組合)

だからその大阪市の運用を教育委員会もしていると。

(市)

一緒にしている。そう。なので、我々とやり方が違うというわけではない。

(組合)

今言っているのは、具体的に局が違うから職が違う。
だから局が違って、同一の職ってないか。

(市)

ない。

(組合)

会計年度任用職員も全部名前付いているのか。別の。
でも区だったらあり得るんじゃないか。

(市)

区役所共通とかでも、どこの局が雇っているかというのはあると思う。

(組合)

その会計年度任用職員、ごめんなさい、知らないから聞いている。会計年度任用職員（一般事務）とか（一般職）とかで、そんなのじゃないのか。皆、細かくそれぞれ決まっているのか。

(市)

細かく、結構細かく。教育委員会事務局の方も、学校の先生はちょっと別だが。

(組合)

それは知っている。全部、サポーターやさまざま、ものすごい。会計年度任用職員の中で一覧表になるくらい、ざーっと種類あるのは知っている。

(市)

そう。だから結構いろいろ細分化されて。会計年度任用職員のやつって、基本、仕事があつて、この仕事に対してどの水準の報酬でというので決めて、1A だったら 1A だし、1B だったら 1B だしというのを決めているので、基本、やる仕事によってお仕事というのが変わって、職が個別分かれています。

(組合)

だから要するに、会計年度任用職員というのが入ったときに考え直すべきこと。はっきり言って。と私は思う。昔からずっとそれは職でやってきたと思うけども、これだけたくさんの方の非常勤職員を会計年度任用職員ということでちゃんと公務員に位置付けて、大阪市の公務員としてやっているわけだから、それは検討、こっちはすべきだと言っているわけだけど、検討できないということはないと思う。

検討できないということはないか。

運用だから。

今すぐという感じじゃなくて、基本、運用だから検討しようと思ったら検討できる。

今言っているように、大阪市の公務員としての会計年度任用職員だから、それは局が違おうし、区とかいろいろ違ったとしても、公務員という位置付けで、昔みたいに、ちょっとよく分からないけど、それぞれ何百という非常勤職員がいたという一覧表を見せてもらったけども、それはそれぞれの必要に応じて雇っていたわけけども、要するに、地位は向上しているかどうかは別にして、その公務員としてちゃんと位置付けて地位向上させるという話だったのではないか。待遇も。会計年度任用職員の導入そのものは。それから言ったら、その段階で運用を考え直しても、いや、こちらは直すべきだと言っているわけだけど。それは、今までこうだったからということでは、ちょっとこちらは納得しないということになるだろう。

(市)

大阪市の考えとしては、何度も言っているように、職ごとに考えてというので今までもやってきているし、一応、その考えで。

(組合)

だから今言ったように、位置付けが変わったので。

(市)

それが一番、実態の管理としても、一番、全部を合算というのはなかなか難しいというのものもあるのはあると思うが、おそらく過去の特別職非常勤時代とかから、ずっと職ごとに管理をしてきてというのでやってきたというのもあって、その考えもあって、大阪市としては個別の職。

(組合)

だから、それは分かっている。

(市)

この職に就く A さんという形で、その人は何時間働いているから、じゃあボーナスは支給しましょうとか、この金額で支給しましょうというのを個別考えていくというやり方をとっているというところになるので、ちょっと急にその考え方というのを変えるというのはなかなか難しいところではあるので、急に今回のとか、次の交渉でとかというのはちょっと難しいところではあるが、そういうお声というものはあるというのを中の方でまた共有させていただいてとは思っている。

(組合)

今すぐ変えるというのは難しいかもしれないけれども、同じ大阪市の中で働いているところで今後、検討の余地ありというふうに、やっぱり、違うんだったら、大阪市に働いているんじゃないかってよそに行っているとかだったらともかく。

(市)

それはそう。もちろん、それは全然無理だと思う。

(組合)

やっぱり大阪市で一生懸命働いているというところで合算する方法というのでも検討ありというふうに、今、今日すぐという話ではないけど、考えるべき違うかなというので検討して。

運用だから、通知が出ないとできないということではないし、マニュアルでは、我々としては、大阪市で働いていたら合算しろというところが最終目標だが、マニュアルを見たら、任命権者が同一であれば、異なる職への任用でも通算して差し支えないということだから、その前段階として、任命権者が一緒だったら異なる職でも通算していいと書いているから、それこそマニュアルで書いているから、まず我々の目標のいく前の段階として、そこへ一歩

進むのか、もういきなり進んでくれるのか、そこをぜひとも、この冬は無理だとしても、来年の夏に向けても、ぜひとも検討していただきたいと思う。2つめには、この一時金の、当該年度の任期が6か月以上ある職員ということだが、これも前回も聞いたが、確認だが、基準日時点でもうすでに6か月以上の任用が予定されている職員にも対象ということ。

(市)

もう一回いいか。

(組合)

基準日時点で、もうすでに。

(市)

12月1日。

(組合)

うん。6か月以上の任用が決まった上での任用されている人。

(市)

そう。なので、10月1日以前とかから3月末まで採用される人だったら対象になる。12月1日時点で6月ないといけないというわけではなくて、10月1日から採用だったら、10、11、12、1、2、3の6月あるので、その人はOK。ただ、10月1日から採用でも、例えば1月末までの、10月1日から1月末までとかだと、10、11、12、1の4か月しかないので、この人はだめというふうになる。

(組合)

極端に言えば、11月30日に任用されて6か月間。5月。

(市)

基本的に、一会計年度なので3月末で切れることが基本なので、そういう人は想定はされていない。なので、基本3月末で終わるとなると、一番ぎりぎり10月1日。10月2日だとだめなので、10月1日。月途中の採用はあまりないが、10月1日からの人であれば6月あるので、その人は12月1日にいたら期末の対象になる。時間とかいろいろあるが、一応、任期の話で言うと、10月1日以降で大丈夫。

(組合)

給与改定の時期について、前回見直すということだったが、その時期の基準が、この期末

手当が支給される支給対象のものということだが、その根拠は何があるのか。これも市の運用か。

(市)

昨年度までは会計年度任用職員って期末が支給される職とかされない職というのが両方あって、支給されない職に年間調整ができないので会計年度任用職員の中で不均衡が生じるから、そもそも給与改定について、常勤と同じ遡及するというのがちょっと難しいので、全員12月1日以降、未来に向かってやるという説明を昨年度はさせてもらっていたかと思う。今年度は国からの通知とかもあって、期末手当の支給できる職、できない職というのは、引き下げ時にその所要の調整が行うことができないので、その調整をできる期末手当が出る職という職員を対象にして遡及改定、本務職員と同様の改定を行うことということに変更、今年度からすることになった。

(組合)

ということは、もし引き下げがあったときは、12月で差引けるから遡ることにしたということか。

(市)

どちらも。そう。プラスもマイナスも調整できるので、期末が出ている人というので調整をかけるにいくということにしている。

(組合)

我々としては、その引き下げるときは給与水準が低いからやめてというのはあれなので、またそれも頭の隅に入れておいてほしい。いろいろ任期の開始の月がそれぞれ違う人がいるが、支給対象でない人も遡及するということはできないのか。支給、期末手当、すべての職員、簡単に言えばすべての非正規職員が、この任期の始まった時期まで遡及して改定はできないのかということ。

(市)

そういう組合からの要望は分かるが、さっきもお伝えしたように、なぜ今回、遡及改定するようになったかというところの、我々の昨年度からの考え方でいくと、期末手当の支給がない人というのは引き下げ時に年間調整を行うことができないので、今回調整できる、言わば期末手当の支給される職員の給与改定を、遡及して本務と同様の改定の実施時期とすることにしたというところがあるので、やっぱりそのすべての職員というのは、会計年度任用職員との均衡とかを見るにしてもちょっと難しいと思っている。

(組合)

でもプラスのときぐらいは、何らかプラスアルファをしてあげてほしいというのは。

そうか。会計年度任用職員の中でまた新たなここ、差を作ったわけか。もちろん改善したものはあるけど、改善されなかった人がいる。

そこのところ、何か良い方法をぜひとも考えてほしい。

(市)

一応、国からの通知があり、なるべくその常勤職員に準じた形でというのを言われてはいるものの、その対象範囲、会計年度任用職員の対象範囲については、各々の自治体の方でその実情を踏まえて設定するという事になっているので、なるべく精一杯、まったく遡及をしていなかったところから一定、対象となるような人というのを設定して、やっぱり全部というのはちょっとやっぱり、全体のバランスとかを見ないといけないので、そこを見た上で、この方たちを常勤職員に合わせて、同様に改定の時期というのを遡及するというように一定しているところではある。

(組合)

制度上は言っていることは分かるし、それはそれで一つ成り立っていると思う。そのマイナスそのものがある意味、異常なことであって、そのマイナスを遡及しないという判断を僕はできると思うので、ここはもう考え方の違い。そんなたまにあることじゃなくて、極めて異例なことのためにしないというのはいかがなものかというのがこちらの説なので、説明はよく分かる。それで整合性はある。しかし、一度払ったものを返せという話は、そもそも僕は賃金というか、労働者との関係から言って間違っていると思うので、それは違うと言われるのなら。人事委員会制度のもとでこういうことになるわけだから、あるのだろうけど、一度払ったものを返せというのは、法的に闘ったら、僕は勝てるのではないかと思うくらいだから、それは置いておいて。

(市)

一応たぶんその話、たぶん本給の方とも、たぶんマイナス改定の際のその手法の話って、結構前からされていると思うので、ここではあまり。一度遡及して取りに行っているというわけではないというのだけ、期末手当で年間の方を調整しているという手法を取っているというようなどころになるので、ちょっと考え方がそこは。

(組合)

分かっている。

(市)

そもそもマイナス改定のときに、たぶん本務職員も含めてやるべきじゃないと、組合側はたぶん考えていると思う。

(組合)

それは当然。

不利益遡及の原則だから。

マイナスを出すこと自身が間違っている。人事院やら、人事委員会が。それは置いておいて。

手法としては、3月までの任期があるのだから、そこで毎月から引くという手法も考えられると思う。

(市)

そのやり方も、確かにやり方としてはあると思っている。マイナスのときに、その12月以降の分から全部引くというのもあるとは、やり方としてはあると思うが、そのやり方、やっぱりちょっと、月例給って生活給でもあるので、そこに本務職員もそのやり方をやっていないが、それを会計年度任用職員だけ、じゃあ減らすときに未来に向かって、12月から1月の分、年間調整するために減らすというのは、やっぱりちょっと本務のやり方、そういうやり方をとっていないし、やっぱりそのやり方ってあまりよろしくないとされている中、その手法をとるのはちょっと難しいかなんかと思っはいる。なので、12月期のボーナスで調整できる人ということで、こちらとしてはさせてもらっているということになる。

(組合)

会計年度任用職員の仕事って、本当に正規と同じようなことを、仕事としてはやっている。だから今、マイナスのときという話になったときに、やっぱりもともとが低いところがある。だから本当に元を上げる。上げてほしい。本当は。改定で。だからもうなり手がいない。会計年度任用職員については。だからもう、それこそ4月1日で会計年度任用職員が入らなくて、4月1日で入らない状況を生んでいる。やっぱりそこは給料が安いということ。今年についても、皆、上がると言っで喜んでる。遡及するという話も、今年はやってくれるという話も言っでいるけれども、でも、それを話したときに、でもやっぱり一生懸命、本務の職員と同じように働いているけれども、やっぱりすごい差。がくつと。

(市)

それは同じところの、たぶんそれが職務職責が違っからそういう設定になっている。

(組合)

いやいや。

(市)

確かに子どもがいる、保育するという、その切り取ったところはたぶん同じことをしていると、同じ話になるが、していると思うが、やっぱりちょっと責任の重さであったりとか何かそこが違うから、低いと言われるのも、一応、1級11号給だったら本務職員の1級11号給を見て、それを30時間で割り落としてという形になっているので、会計年度任用職員だけ特殊な給料表みたいなのを作って、すごく低く抑えているというわけでは一応ないの

(組合)

でもそれを言ったら、本務の保育士の給料も低いと。そこからスタートなのだが。

(市)

本務職員の。そこから引っ張っているの、その元が、今回は給与改定で上がったので。会計年度任用職員、1級11号給とか27号給とかそのくらいなので、今回の改定率的にはすごくたくさん上がっていると思う。給与改定の恩恵をたくさん受けられていると思っ

(組合)

でもやっぱり、その上がっているというのはすごく思っているけれども、やっぱりもともとが低い。本当にそう。変な話、保育士の場合は、保育士自身が本務も低いから、そこから引っ張ってきているという話だから。だからこそも低い。だから全部低い。そこから引っ張るからまた低いという話。だからそれこそ会計年度任用職員をぐっと上げないといけないというのは、本務職員もぐっと上げないといけないという話かもしれないけど、でも実際、今さっき、やっぱり同じ仕事をしているというところでは、やっぱり理解してもらっていないのかなと思って。その時間を、例えば5時半までやるのが5時15分とか、その時間という部分では差はある。確かに。週30時間という中で。でも実際やっている仕事というのは、本当に同じような仕事。だからそこはちょっと考えて直してほしい。同じ仕事をやっているし、それは保育所の場合はそうかもしれないけども、区役所とかの窓口でも本当にやっている。会計年度任用職員が。だから本当に同じような仕事をやっているの。それ以上にやっている職員多い。そこはちょっと、仕事の中身はきちっとやっているの。

そしたら次に、再任用の月額について。

(市)

再任用の月額。

(組合)

再任用の月額について、去年、定年引き上げに関連して、7割相当に到達していないところは7割相当に引き上げるということで引き上げられたと思うが。

(市)

それは本給との話か。

(組合)

再任用の。本給かな。これ、さっきのところやな。言うの忘れた。

(市)

ちょっとそれは。

(組合)

またそれは。また言う。

(市)

別のときに言っていただいてもいいか。

(組合)

はい。

(市)

再任用の月額の話があると言っておく。

(組合)

あと、臨時的任用とか任期付のところの額の改定とかは。

(市)

それ、前回に記載はしていないがというので口頭でお伝えさせてもらっていたかと思うが、ここも本務と同じ号給を使っている。本務の給料表を適用している。改定の内容と実施時期は本務職員と同様になるというので、25日の事務折衝のときに口頭でお伝えさせてもらっていた。

(組合)

すみません。聞き逃していた。これもあれか、再任用の期末勤勉についても本給。

(市)

そう。

(組合)

再任用と付いたら非正規になってしまう。

(市)

再任用は非正規の方ではない。

(組合)

非正規は非正規。

(市)

では一旦、我々の方は終わらせていただいて、この後、評価の方になるので。