

市総務局人事部給与課担当係長、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和6年12月4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)

では引き続き、諸手当と非正規の関係で給与課のほうで進めさせていただく。まず、回答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取りを進めさせていただければなと思っている。では、賃金関係要求の5番については、昨年と同様、回答なしとさせていただいている。引き続き6番、非正規職員の改善(1)の部分については、会計年度任用職員の給与については、令和6年11月8日に令和6年度給与改定等についてとして提案したとおりである。引き続き14番、諸手当の改善を図ることの(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在り方について、国や他都市状況等を注視しながら調査・研究していくとした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。こちらは昨年と同様となっている。

(2)・(3)、扶養手当については、人事委員会の勧告を踏まえ、別紙のとおり改定することとする。こちらは改定を予定しているので、網かけ部分の変更をさせていただいている。(4)・(5)については、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、内容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。こちらも昨年と同様となっている。(7)、夜間勤務手当及び超過勤務手当、深夜超勤を含む支給率については、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。こちらは昨年と同様となっている。

(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。こちらも昨年と同様となっている。

(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。こちらも昨年と同様となっている。(10)、新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、令和5年5月8日から感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律上の位置付けが5類感染症となり、国家公務員における新型コロナウイルス感染症の特例措置が廃止されたことから、本市においても同様に廃止していることを踏まえると、支給は困難である。今後、新たな感染症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。こちらも昨年と同様となっている。引き続き、労働条件関係要求6の(4)と(5)と7の(2)のところについては、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、総務省通知等を参考に他都市との均衡を考慮して設計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、勤務労働条件に関わる課題が生じた場合には、十分に交渉協議等を行ってまいりたい。また、会計年度任用職員の報酬水準については、職務の内容や責任、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定めるべきものである。非常勤の職を占め、任期が一会計年度に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、常時勤務を要する職を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、職務の内容や責任等を踏まえつつ、報酬の水準に一定の上限を求めることが適当であると考えます。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。こちらについては6番の（4）の部分番号が移動されているかと思うので、昨年の回答をこちらに移動させていただいており、内容としては昨年と同様となっている。続いて8番、高齢層職員の処遇改善の（9）については、再任用職員にかかる手当については、本市人事委員会の意見を踏まえると、改正は困難である。以上である。扶養手当のところ、こちらは別紙のとおりということで、別紙のとおり改定することとするということで書かせてもらっているが、こちらについて、この後でということになっているのでお願いします。

（組合）

何も前進がない。とりわけ会計年度のところ、人事院も変え、総務省もマニュアルを変え。

（市）

何のことを言っているのか。

（組合）

上限がある再度の任用。

（市）

再度の任用の話は人事である。

（組合）

あれは人事か。

（市）

また、この後、たぶん人事さんともやると思うので、再度の任用の部分、要望していたと思うが、その部分については人事課から回答がある、話があると思うので、そちらで話をいただければと思っている。

（組合）

それはまた後で言うとして、ただ、会計年度、任期が一会計年度内に限られるといても、職務の内容や責任等と言われても、時間が短いだけでほぼ同じ仕事をやらされ、場合によっては本務より業務量を多く持たされ、頑張っているところで、これに報いるような賃金をやはり、本務は1級から2級は年数がいけば上がるし、2級から3級は試験があるから行政職はいいが、試験があって、通ったら上がるが、上限というのであれば、せめて1級なら1級の上限までいかせるべきで、今現在でいうと、2回再度の任用で3年ごとに新たな公募を受けて、働き続けることはできることになっているのだから、それを繰り返したら、最低そこまで本務の支給の最高号給までいく手立てを取らないと、本当に1のAだったら、たった5年で止まってしまう。1のCでも15年で止まってしまうということでは、モチベーションが上がらない。今たまたま若年層のところの給料表を出しているから、ここは去年も今年も若干上がっているが、それにしてもまだまだ水準は低過ぎるわけで、何とかこの会計年度、今はもう本当に会計年度もこの一般事務で4,000人ほどいる中で、正規が7,480、組合側の調査であるが、今や会計年度任用職員がいないと、本当にどの職場も回らない。区役所の税証明コーナーのところなんて、もともとは正規の係長と再任用2人、3人でやっていたところが、今は再任用が集まらなくなって、会計年度2人で回している。会計年度、週に4日の人が2人でやっていたら、穴が空く日は1人で回さないといけない日が出てくる。本当に大変よ、正規でも大変だと思う。2人で1つの窓口を1週ずっと回し続けるというのは、ずれ勤もあり、なのに会計年度でやるし、保育士のところやったら、本務がやらない休日保育を何で会計年度がお金も扱ってやらされるという、それだけ重責を担っている会計年度のところを何とか処遇改善してほしい。2ページの最後から3ページにかけて、非常勤の職を占め、それはもともと様々な非常勤職員を、私たちとしては公務員の中で位置付けて正しく整理されるのかと思っていたけど、とにかく非常勤の職を占め、任期が一会計年度に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、常時勤務を要する職を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであるとあって、設定してない、今の大阪市。こんなのは認められない、現実として。同じ仕事をさせているわけでしょう。こういうふう設定されているから、職務の内容や責任等を踏まえつつ報酬の水準に一定の上限を設けるようになったら、そりゃそうかと分かる。設定とすべきものであるけど、同じ仕事をさせている。今の指摘でいったら、常勤職員よりももっと仕事をさせているから、こんなの認められない、回答として、こちらとしては。建前を言っているだけであり、会計年度任用職員は、本来こうすべきであると言っているけど、実態が違うのに、これは回答として我々は認められない。あまりにも違い過ぎる、ずっと指摘してきているように。同じ仕事をさせて、常時勤務を要する職を占め、任期の定めのない常勤職員よりも、場合によってはそれ以上の仕事をさせておきながら、こんな建前というか、本来の位置付けだけを書かれて、はい、分かりましたと聞いて帰れない、私。

(市)

あくまでも職を設置するときに。

(組合)

だからそうしたらそういうふうになさいよ、できていないから言っている、大阪市の実態として。本来はそうであろう。正規と同じ仕事じゃなくて、正規と同じ仕事をさせている。だから、そこを問題視しているわけ、私は。異なる設定とすべきものって、していないと言っている、だから。設定すべきやっというのが会計年度任用職員のあれでしょう。それももう一つ、しかもこれが問題になっているのは、そんな仕事が少ないからいいでしょうとって、違うって言っているわけ。時間的に非常勤なだけで、時間的にそれこそ。それは聞いて帰れないという話。我々はこの会計年度を導入するときに、こういうことをやるなよと言っていることが、あちこちで行われているわけである、結局は。本務を削減する道具にされているわけである。安い会計年度を2人入れて、本務を1人抜いて、週30時間で、週30時間が2人おったら、38時間の本務が1人減っても、時間ではいっぱいあるでしょうみたいな、そういう考えかどうかは知らんけど、我々からしたらそう考えているのだと思う。同じ仕事をさせて、賃金が安い会計年度に切り替えたらというふうに勘ぐらざるを得ない。そういうことをやるな。そういう実態になっているのに、そんなものは、はい、分かりましたって帰れないと言っているわけである。だからそれは違うところで話してくれとなるかもしれないが、でも、そういう一定の上限が適当だということで書かれているのであったら、それは報酬のことやから、その話はできないでは、私らは困る。こちらは何も担当なんかを決めているわけではなくて、市に対して要求しているわけである。だからそれやったらそれでこんな書き方じゃないだろうと、少なくともこの部分は思うが。検討してください、中身ももちろんそうなのであろうが。

(市)

職をつくる时候にも、何でも仕事をさせていいよというので、もちろん職をつくっているわけではなくて、こういう仕事をさせるというのをちゃんと示したうえで、この報酬水準ですねというのを決めていっている。それ以上のことをもしさせているのだったら、もちろんそれは問題だと思うし、そういう働かせ方をしているっていうのは問題だとは思う。我々としては事務補助というのでやっているから1Aで、もちろん5年程度の水準が決まっているというところになる。そのため年数が経てばずっと上がっていくではなくて、5年程度の経歴であるとか経験でというのでできる仕事で1Aの職をつくってほしいと、協議が来て、我々で内容を確認して、決定しているという形になる。

(組合)

給与課としては建前を言わざるを得ないと思うけど、実際に現場で起きていることはそ

ういうことで、私の職場でも会計年度さん、固定資産の土地の所有権移転の入力も、共用土地といって大きな分譲のマンションの所有権移転をするとき、非常に神経を遣う仕事である。事務補助で済むような話じゃない。それで入力を誤ったらマンション中の人の入力をし直さないといけないっていう、大きなマンションやったら1,000軒以上のマンションがあって、それを全部入力し直さないといけないという事態も起きるわけで、本務の我々でも恐れながら入力しないといけない。よくよく慎重に入力しなければならないっていうようなことも、会計年度はやらされているわけである。そういったことはあちこちで起きている。さっきも言ったが、保育士は休日保育のお金も扱って、事務補助ではない。だからそういったところでは、そういった理屈、建前と実態がかけ離れている実態があちこちであるということを認識してもらって、その辺のところを整理して、これはちゃんと整理して1つ格を上げるべきではないかとかを見直すべきではないのかというふうに思う。というところで、今委員長から指摘があって、その辺の我々の指摘も含めた回答をいただければなというふうに思う。

(市)

すみません、そうしたら、給与課の時間がもう過ぎちゃっていて、本来であれば扶養手当の説明をここでさせていただいてというところで予定しておったが、後ろの人事、厚生の時間が詰まっているところがあるので、また改めて説明させていただくので、一旦資料をお渡しさせていただくかという。

(組合)

それなら資料だけもらおうか。

(市)

じゃあ、またいずれにしても、次の機会のときに改めて説明させてもらうような形にさせてもらいたい。これが期末手当の基礎で、勤勉手当はちょっと変わるので。そうしたら、またご一読いただいて、内容については次回のときに説明させていただくようにする。