

市総務局人事部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6年12月12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

（市）

事務折衝の後半戦、2回目よろしく願います。そうしたら、まず今日の流れだが、前回ちょっと資料だけお渡しして説明できていなかった扶養手当の改正の関係、こちらについてまずお話しさせていただきたいと思う。それが終わったら、給与課の分で前回お話しただいたことを踏まえてというところで、お話をさせていただければと思う。それが終わったらその後、人事課のほうにバトンタッチさせていただいて、人事課のほうで協議をさせていただき、最後に厚生が入る。そんな流れになっている。一応、全体として交渉予定表のほうにも書かせていただいたが、17時目途に終わるような感じで進めようと思っている。そうしたら早速であるが、先日お渡しした資料をベースに説明をさせていただきたいと思うので、よろしく願います。

まず、扶養手当のほうである。扶養手当の改定についてという提案の文書と扶養手当改定前後表という行政職の手当額が変わったらこういう原資計算になるというシミュレーションの資料と、あと、横長の扶養手当受給者調べという令和6年4月1日現在の各行政職、技能労働職とかの扶養手当受給者の数であるとか、どの程度、職員に対してどの割合なのかとか、手当総額が幾らだという今の手当の現状というのが分かる資料というのを3枚セットでお渡しさせていただいている。1枚目に戻っていただき、扶養手当の改定について、本市人事委員会の勧告内容に基づき、国家公務員の扶養手当制度の見直しに準じ、16歳から22歳までの子に対する加算額を含め、国家公務員と同様の支給水準となるよう見直すため、次のとおり段階的に改定を実施する。1、改定内容、現行、配偶者6,500円、子ども10,000円、16歳から22歳の子にかかる加算措置については6,000円支給されているところ、令和7年4月には配偶者3,000円、子11,500円、16歳から22歳の子にかかる加算措置については5,000円とし、令和8年4月以降については配偶者は0円、子については13,000円、16歳から22歳の子にかかる加算措置については5,000円になる。その他だが、22歳年度末までの孫、弟妹、60歳以上の父母、祖父母、心身に著しい障がいがある親族については、今回改定はない。実施時期としては、令和7年4月から段階的に実施し、令和8年4月に完成となる。提案内容としては、以上となる。

（組合）

扶養手当については廃止しないでねというのは言っていると思うが、人事委員会の調査でまだまだ民間でも配偶者への扶養手当を出しているのは6割を超えているわけで、そのうち廃止する予定がないというのは7割を占めているわけで、廃止する理由がないし、あと扶養にならざるを得ない配偶者の方がいっぱいいると思う。資料を見ていたら。全部で

配偶者の扶養手当が出てるのが4,500人を超えている方たちがいるが、収入を得られない、働けない配偶者の人たちへの配慮がいるのではないかな。一律、配偶者だからといってということだが、ならざるを得ない人たちへの対策措置を考えるべきではないかな。

(市)

ならざるを得ないというのは、家庭のご事情とか育児介護とかで働けないといったものを想定されているのか。

(組合)

そうである。障がいとか。

(市)

障がいとなると、先ほど3、その他というところで心身に著しい障がいがある親族というのは別枠で手当が今ついており、それは別に変わらないので、そこに該当するという方になれば変わらないのかなと思っている。先ほど言っていた、おそらくそういう人たちではなくても、育児とか介護とかでということのなのかなと。言っていた働けないというのは、一定そういう人がいるというのはもちろん否定はしないが、もちろんそこは国とかも同じような状況だと思う。大阪市だけそういう働けない事情のある家庭ばかりとか、そういうことはもちろんないと思っていて、国も同じ状況でそういうところの措置というのは国もない。基本的に大阪市の人事委員会勧告でも国の見直しに準じて見直すよう勧告がなされてるところでもあるし、あと扶養手当は公民比較のベースになる給与であるので、その給料等へのマイナスに影響があるため慎重に見極める必要があるから、今の時点ではそういった措置というのは難しいかなと思っている。

(組合)

心身に著しい障がいって、どの程度か。身障であれば1級、2級とか、知的障がいであればAとか。

(市)

一応、終身労務に服することができない程度の障がいであることが記載された身体障がい者手帳等または医師の診断書などである、一応、今のところ。給与ガイドとかでそういった書類準備してくださいと言っているのです。

(組合)

障がいでもいろいろあって、等級が低いから働けるかといったら、障がいの種類によっては働けない場合もあるので、その場合は診断書なり書いてもらったらいけるということ。

手帳が1級、2級出ているならいざ知らず、4級や5級でも働けない障がいの場合、診断書を出せば該当してくるということか。

(市)

または医師の診断書なので、そこで同程度であるというのが分かればということだと思うが。

(組合)

先ほどあったが、国が対応していないからではなくて、いつも言っているが、国どおりではなくて、やはり職員の立場になって、そういった実態のあるところに対しては対応すべきではないかなというふうに思うし、子のほうは増やすのはそれはそれでいいが、配偶者はなくすというのは納得できないし、広島市とかは経過措置を4年置けているし、その辺のところ、北九州市も3年経過措置をしている。

(市)

それは、ちょっと北九州と言っていたところは見えていないので分からないが、経過措置を長く置いているということは、子どもの分も上がり幅がゆっくりなのではないか。子どもだけ2年で上げて、下げるのをゆっくり下げるというのは、もちろんやり方としてできなくはないが、それをやってしまうと先ほども言わせていただいていたが、民間との比較給与に入ってくるので、それをすると手当額で減少という形になるので、手当もらわない、扶養手当もらっていない人たちの給料が全体としてちょっと下げないといけないという話になってくると思う。だから、おそらく上げ幅も抑えつつ、3年なり4年かけるし、下げるのも3年なり4年かけるというやり方を取っているんじゃないかなと思う。今、2枚目、扶養手当改定前後表というのをお渡ししてもらったものを見てもらったら分かると思うが、令和7年の経過措置の段階でプラスになっていて、もう既に原資をちょっとだけ食っている話になる。だから比較給与でいうと、ちょっと全体の給料表のほうに影響が出るような形になっている。28円とかではあるが。なので、例えばこれがすごく原資が余るのであれば、下げるのをゆっくり下げて、上げるのをそのままというのもできなくはないのだろうが、こちらの扶養の人員構成上、それができないので、下げるのをゆっくり、例えば先ほど言っていたところみたいに4年かけて下げてくれという話であれば、上げるのも4年かけてという話になってくると思っている。そこを片方だけどうにかしているのは、やっぱりちょっと難しいのかなというふうに思う。

(組合)

難しい。ただ、4,500人の人たちが本当に減るわけで。子がいなければ、単純に減るわけだから。何かいい手は考えられないか。また扶養のいる人たちにもう一回聞いて、もう

一度お話しさせてもらう。取りあえず今日はこれで。

(市)

そうしたら、今ちょっと扶養手当の話をさせていただいたので、その資料に後ろにつけさせていただいているかと思うが、扶養手当改正に伴う勤勉手当支給月数への影響についてという、こちらの資料をご覧いただきたい。こちらの資料だが、まず1と2と分けて書いているのは、先ほど説明があったとおり経過措置を設けて2段階で変わることになるので、2段に分けて書かせていただいている趣旨になる。下の※印にも書かせていただいているが、まず前提としてこちらの資料、令和6年6月時点のデータを使用して算出をしている。その前提でちょっと見ていただくと、まず1のところをご覧いただきたい。こちらが来年の6月・12月期の扶養手当改正後の勤勉手当の支給月数の影響ということになる。まずもってだが、勤勉手当の成績率のパーセンテージの中には扶養を原資としたものがあるので、扶養が変わることによって自ずと支給月数が変わってくるという趣旨になる。まず、左手のほうの技能労務職以外、行政職1級から5級相当というところであるが、こちらについては計算をした結果、第1区分から第5区分まで全て差はゼロということになる。これが何でゼロになっているかというと、やはり職種によって受けている扶養手当のバランスというか、配偶者を受けている方と子どもを扶養に取っている方とのバランスを見ていって、それで計算をしていったときに技能労務職以外については、来年の分については今年と差が出ないというのがこの区分になる。ただ一方で、右手の技能労務職のほうを見ていただくと、技能労務職のほうは第1区分で0.006月マイナス、第2区分で0.004月マイナス、第3区分で0.001月マイナスとなっている。この要因としては、技能労務職給料表以外と比較して、やはり配偶者を扶養している職員の割合が高いところもあるし、一方で子どもを扶養している職員が少ないというところになる。そういったところを見た結果、0.001から0.006のマイナスが出てくるということになる。続いて2番のところをご覧いただきたい。2番のところについては、令和8年6月と12月のものを計算したものになる。こちらで見ていくと、技能労務職以外については第1区分から第3区分のところでは0.001月から0.006月のプラスが出ている。この動きとしては、先ほどお伝えしたとおり、やはり配偶者を扶養に取っている人数が少なく、一方で子どもを扶養に取っている人数、割合が多ければ、今回の改定に基づいて子どもの分の扶養手当が上がる分のほうが大きくなるというところがあるので、こういったプラスになるという現象が出てきている。一方で技能労務職はやはり配偶者を扶養している数が多い。子どももやはり少ないという状況があるので、第1区分から第3区分にかけて0.002月から0.012月のマイナスが出てくる。こういった状況になっている。前半戦の中で期末勤勉手当、通常であれば6月以降の分をお示しするという形でやっていたが、今回、扶養手当の分があったので、改めてこういった形でお示しさせていただいたというような状況である。

(組合)

こういう影響があるから、一層のこと両方やめるとか。

(市)

両方というのは。

上げるのも下げるのも。基本的に扶養手当というのは平成29年とかにも変えているが、そのときにもたぶんお伝えさせてもらっていると思うが、基本、国の額に合わせ、国の制度に準拠して決めている。今回、国のほうで子どもさんを上げる代わりに配偶者の方というのを下げていくという形になっているが、おそらく国でも原資が回っていないと思う。なので、配偶者の方以上にたぶん、子どもさんの額を上げているので、政策的に子どもさんの扶養手当というところを上げにいったという形になっていると思うので、大阪市だけやらないというのはないのかなとは思っている。

(組合)

配偶者だけもらってる人は本当に痛い、6,500円。この物価高騰の折。

(市)

正直、これは人によって全然違うと思う。配偶者の方とかが普通に働いていて、例えば大阪市の職員同士で結婚とかしていたら、もちろん扶養手当はもらっていない。お子さんがいたら、その子たちを扶養に取っていたとなれば単純に1人当たり3,000円上がる形になって、2人いたら6,000円上がるし、3人いたら9,000円上がるしということになるので、子どもさんだけ扶養取っている人から見たら、すごく上がってくれてうれしいなってなると思うが、でも言っていたみたいに配偶者の方しか扶養を取っていない、昔はお子さん取っていたとしても年齢制限22歳までとかがあるので、もう大人になって扶養取っていないとかであれば、配偶者の方だけとなれば、もちろん手当が下がるだけっていうふうにはなってしまう。

(組合)

そういった層ってたぶん、我々と同じような年齢層なので、本給は上がらない、扶養はなくされるというと、それこそ中高年層はまた踏んだり蹴ったり。あるいは、大阪市が独自で財源を出してきてやるか。

(市)

結局は比較給与なので、配偶者を残して子どもを上げるとかをする、給料表が下がる。となったら、扶養が全く関係ない人の分を食って下げにいくというか、そこを扶養も込みで民間と比べるので、扶養手当の内訳が増えたらもちろん、本給部分を切る。総額合わせ

ないといけなくなったら。結局、それをしてもどこかで調整はされてしまう。比較給与の中に入っていると。大阪市が持ち出す持ち出さないではなくて。

(組合)

ちょっともう一回考えさせていただきたい。

(市)

そうしたら、このままの流れで前回、交渉のときにいただいているお話であったり、その辺の話を引き続きさせていただきたいと思う。それではまず、本給の部分のお話をさせていただきたいと思う。前回の交渉の中で幾つかご指摘であったりとかご意見いただいた部分があったかと思う。ざっと前回言っていたものでいうと、55歳以上の昇給抑制の停止というところで、そこだけではないが、例えば行政職3級であれば48歳で最高号給で、そういったところを見ていったときに、やはり高齢者のモチベーションというのが上がってこないというところ。再任用職員については、期末勤勉手当を本務職員と同じようにしてということでご意見をいただいている。具体的な提案としていただいた話でいうと、初任給基準のところで初任給の号給、今、大学卒であれば1級27号給、号給が決まって、その号給を上げにいったというやり方ではなくて、例えば初任給に貼りつく号給というのを繰り上げるような上位号給に貼りつけるであったりとか、初号給をちょっと切りにいったとかいう方法もちょっとご提案をいただいたところである。あと、保育士を含めてというところで、ケア労働者の賃上げ。あとは、高齢者部分休業に関してというところで、期末勤勉手当も欠勤等にカウントすることについて。そういったお話とか全ていただいたうえで、ちょっと内部で持って帰って一旦検討はしたところであるけれども、結論から言うと以前お示しさせていただいた回答のほうから今回、何か改めてお示しできるものはない。何かを変えたとか、そういったものを今回はお示しできなかったというのが結論になる。

(組合)

示してほしかった。

(市)

特にであるけれども、具体でいただいた、例えば初任給の基準の話などもあったと思うが、では例えば初号付近を切りにいくとか、号給を言っているみたいに後ろの号給に貼りつけてとかいうところについても、例えばであるけれども、今回、人事委員会勧告の中でも趣旨は異なるが、国の給与制度のアップデートの中で係長級以上の職員の職務職責に応じた給与上昇の確保というのを触れられていて、要は早く昇任する人であったりとか、民間から人を採ってきてとなってきたときに、いきなり早々に係長級以上にはま

る人が出れば、そういった人というのが想定されているので、そういった方々の昇格したときのメリットを引き上げましょうという趣旨で、国のほうは今回初号付近を切りにいくという形を取っている。ただ、では、これについて大阪市はどう言ってるのとなったときに、大阪市の人事委員会の勧告でそれを見たうえでの対応というところを見ていくと、基本的には今の大阪市の給料表の構造というのは平成24年8月の給与制度改革で最高号給付近を切ったりとか、この間の勧告の中で給与カーブがフラット化していたりとか、そういったところを踏まえたうえで、職務給の原則に沿った給料表になっている。なので、国と同じようにこういった形を今、何かするものではないというような、そんな感じの書きぶりで書かれている。それでいうと、今の給料表の構造というのは今までの勧告の中でもあったとおり、この職務給の原則に沿った給料表になっている。もちろんその中には重なる部分であったりとか、部長級以上の給料表が定額になっていたりとか、そういったところも含めてということなので、だから国よりも1歩、大阪市のほうが進んでいる状況にあるのだというような、そういうような書きぶりがされている。そういったところを見ていくと、今勧告で初任給をこれだけ上げてください、これだけ上げるべしとなったとしても、そこの初任給に貼りつく号給を後ろに倒すとか、すぐさま初号のほうを切っていったという動きがとれるのかというと、そこを照らし合わせるとちょっと難しいなというような結論になる。あとは、この4月から昇給機会の確保という定年引上げに伴ってという前提があつての話だが、号給の増設をしているというところかというと、初号のほうを例えば切りにいったりしても、後ろのほうに持って行ってにしても、最高号給に到達するまでの期間というのはどうしても短くなってしまう。そういったところを考えていくと今、何かご提案いただいたみたいな何かをとれるのかというのはちょっと難しいのかなというふうに具体的に考えていたところである。

(組合)

今言われたが、国のほうは結局はエリートさんたちのための早く行ける道をつくって、要はそういう人たちだけのための制度じゃなくて、みんながそれなりの職務職責、何十年と頑張って働いたら次の級までいける。最低でも係員でいけるなら行政職であれば3級でいけるとか、そういったものにしてほしいというのが基本にあつて、人事委員会も今年のあれの中で職務職責に応じた給与確保がモチベーション向上に有用だということも一方で言っているわけで、たとえば、48歳で最高号給に到達してしまうという、定年まで17年もほぼ上がらないというような。号給増設されたけど、結局そこへ行くには成績上位を取らないといけないわけで、取れない普通の圧倒的多数の区分3以下の人は今のところのままじゃないか。それで言えば、やはり最高号給を伸ばして昇給機会というのであれば、誰もがきちんと頑張って働いていたら少しずつでも、昔はまだ2号給ずつでも上がっていた時代もあるのだから、少しずつでも上がるような給料表、最高号給を伸ばすべきではないかなというふうに思う。それこそが中高年層へのモチベーションの向上に有効に働

くのではないかなというふうに思う。今、本当に中高年層、再任用も含めて何十年と働いてきた知識や経験だけ活かされるだけ活かされて、60歳過ぎたら7割に下げられて、再任用はその上にさらに一時金が半分にされて、本当に踏んだり蹴ったりである。別に65歳で延長になったからといって退職金が増えるわけでもないし、で言えば、本当にそのところ、中高年層への対策、毎年毎年の引上げも中高年層は置いていかれて、この間、改定による差額の明細が出たが、たった48,000円。本当にやってられない、中高年層。誰もがいけるような制度にしてほしいなというふうに思うので、世代間の給与配分の適正化とかも言われているが、本当にどういう形が適正な状態なのか、前にも一遍聞いたことがあるかもしれない。考えて教えてほしい。大阪市が出している定員管理のあれでも、資料でも給料の上昇カーブの表が出てるけど、本当にだんだん平らになっていって、若いときはいいかもしれないが、40代越したらほぼ上がらなくなってくる。これから大学に子どもが行くため、やらないといけないというお金のかかるところで、これでは昔に比べたらほぼ人事院がこの65歳定年延長が完成するときぐらいの数字になっている。先ほど係長が言っていたが、国より進んでいると。悪いことは進んでほしくない。

(市)

進めるというのはちょっと別に。

(組合)

我々からしたら、悪いとしか。ますますまっ平らになっていく給与。本当にモチベーションが上がらないし、とりわけ再任用の一時金のこれを何とかしてほしいなと。ここが一番、今、再任用の人たちのいつもの輪とかでも、いろんな場で聞いているが、何とかしてくれという声が本当に強いので、制定当初から何も変わっていない。二十何年。時代は変わって進んでいるのだから、働きに見合った一時金をぜひとも。12月はもう過ぎてしまったからあれだが、来年からやってほしいな、そういうところをやっているところが出てきているのだから、この大きな財政力を持つ大阪市がちょっとやる気を出してくれたらできることだと思う。やっていただきたいし。とりわけ、ケア労働者のところはずっと言い続けているが、本当に人事課のときにも言うが、人材確保をするうえで、人事委員会も言っているが、技能労務職と保育士の、あるいは幼稚園教諭もだと思うが、人材確保というのはどこに大きな原因があるのかというと、やはり給料表があまりにも低過ぎる。国が上げろと言っても上げない。本当にそこで人材が集まってこない。人事委員会も何とか新たな採用の手法を考えろと言うぐらいなのだから、その新たな手法の1つとして、その技能や保育士のところに行政職と一体にするとか。それは給料表が多過ぎると思うが。

(市)

ただそうは言いながらも、採用の仕方とか、そういったところには触れているが、一定

給料表というところについては公民比較のところでは均衡しているという言い方をしているので、だからおそらく例えば給料が明らかに差があってという話なのであれば、そういった何か言及がなされるはずのものなので。

(組合)

いわば、公務員だけでなくこのケア労働者、民間も含めて低過ぎるので、そこもやっぱり上げていくには公務が率先してやらないと、この間も言ったように民間の人たちが上げられない。ましてや国からきちんとその辺の財源は出ているわけで、それはきちんとそこに回すべきであって。そうでないと、賃金政策で入れているのは、結局は民間の保育所と比べたら差が平均の勤続年数も違い過ぎて単純に比較できないから賃金を精算するみたいな、大卒の事務のあれを参考にしたりとか、そんな変なことをやっている。それならば、ちゃんと民間と単純に比較ができるような制度に持っていくべきであるし。民間も上げられるように公務も率先してぜひともここで何とかしてほしいなど。

(市)

前からずっと言っていたように、市が先に上げるべきという考え方をずっと言っていたように、その考え方を別に何か否定するわけではないが、今の大阪市だけでももちろんないが、やり方としてはやはり民間が上がって、その比較の結果が出て、それを反映させるというようなやり方になっているので、では大阪市は何で上げるのとなったときに、先にやる理屈というのがない。やはり民間と均衡を見たうえで、それで民間が上がっていればもちろん上がることなのでしょうしという考え方なので、おっしゃっていること別にそんな真っ向から否定するとかいうことではないが、やはりその考え方の違いというのはそもそもあるのだろうと思う。

(組合)

でも給料の決定方法は、民間の準拠だけでは分からないから。我々としては生計費が一番重視されるべきであるし。民間の人たち自身がそういうふうになっているのだから。そこに別に人事委員会が言っていないから、やったらいけないというわけではない。あくまでも人事委員会からは報告であって、あとは使用者である大阪市が職員の何ができるかというのを考えてもらわないと。ましてや保育士のところ、いつも言っているが、欠員は本当に異常な状態。子どもたちの命に関わるような問題なので。そこを引き上げて人材を確保しないことには、いつか何か大きな問題が起きると思っている。起きてから、また大変だが、起きたら。そうならないためには人を配置して、子どもたちの安全が守れるような保育所に、幼稚園。その大きな手段の1つとして、そこをクリアしてほしい。あとは会計年度任用のところの水準。いわゆる昔のアルバイトのところの層の会計年度は1-1であるのか。

(市)

そうである。

(組合)

それを給料ガイドで見て調べたら、今年の改定後のあれで見たら1,307円、計算したら。

(市)

すみません。今、手元になくて、普通に時間で割り落としてるだけなので、1－1のところで計算してもらったら。

(組合)

計算した。そうしたら、地域手当入れてようやくこの水準で、我々からしたら今、石破首相も1,500円って言い出しているが、やっぱり。

そうしたら、給与課諸手当部門の2ページの下からかかっているが、任期が1会計年度に限られる会計年度職員の職務の内容や責任の程度は、常時勤務に要する職を占め、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設けることが適当であると考ええるということについて、前回、私、違うところで申し上げたが、そうないないと、仕事が。常時勤務を要する職と一緒に仕事をしているというのが、私たちの訴えでしょう。だから、そんな前提ではちょっと話できないなということを申し上げた。事実させてるわけだから、仕事は。常時勤務を要する職員以上に仕事させているのに、こんな説明はないだろうと私は申し上げたのである。撤回してほしいぐらいである。仕事させておいて、ずっと言っている。常勤職員以上に仕事をさせておいて、給料が低いと。いやだから、建前はこうである、建前は。会計年度任用職員の制度の建前はそうだし、そういうふうに言うのは分かるが、仕事の実態。例えば日曜保育のことよく出たが、そんなの常時勤務する職員でも大変なのに、それを会計年度に全部責任を持たせて様々やってるという。それは言っていることとは違うだろうとなる。私が申し上げたのは。どこで言った。厚生で言ったのかな、私。

(市)

いや、前回この場で言っていたいている。

(組合)

言った、この場で。こんなの認められない。認めてきたのかという話である、我々。こんな回答。言うのは、それは立場上、言うかもしれないが。

(市)

その回答については、今年からではないというところだけは。

(組合)

いや、分かっている。だから我々がちょっと指摘が足らなかったという反省をしているが。

(市)

言っているのは分かるが、あくまでこちらとしても会計年度というのは、職務の内容とか責任の程度というのが常勤と異なる設定とすべきものというので。

(組合)

いや、すべきものだからしなさいと僕は言ってるだけ。

(市)

なので、総務省のマニュアルにも示されているし、職務の設定のところで職務の内容や責任等踏まえつつ作っているので、会計年度の報酬には一定の報酬の上限というのを決めるよというので作っているところである。でも、本務職員と同じ仕事をしているところが部分としてはあるというのはもちろん分かっているから、だから本務職員と同じ給料表を使っているというところもあって、それはそうであるが、会計年度については責任の程度であるとか、職務に必要である知識であるとかというのをある一定程度までの仕事というので線を引いていると。だから、ある一定の責任の程度に限られていると。1 Aであれば、採用5年程度とか、そういうので限られている。なので、会計年度の報酬というのは、一定の上限を設けているところになっている。言っているのは、そういう設定している、会計年度はそういうものだというのはたぶん、分かっている。

(組合)

制度は知っている。

(市)

分かっていると思うが、設定された仕事以上に与えられているということであれば、それはこちらとしては、それって働かせ方の問題ですよということになるので、それは職場というか、それが保育所になるのか、その上の当局になるのか分からないが、それは職場に言ってもらわないといけない部分じゃないかなと思っている。

(組合)

同じ回答を示していると言うが、要するに会計年度任用職員が入ったときに、聞いてき

て、そうですかという話になってきたわけである。ところが、どんどん進んできたら、仕事の実態が大変な常勤職員よりもはるかに多くなってるという実態に基づいて、現時点で去年ぐらいからもそうだが話しているので、今まで回答しているのに何も言わずに、今頃に何を言っているのかという話は、こちらとしてはそういう実態が進行してる中で、当初そういう制度で進んだが、考え直すべきなのではないのかという話。だから、制度は分かっている、それは。だから、そこを変えなさいと言っている。上限をもっと上げろとか。だから言っている。我々の基本は、公務の仕事であると。

(市)

常勤じゃないとだめなのではないかというのだな。会計年度ではなくて、常勤を入れるべきではないかというのが。

(組合)

無期限の仕事。だから、私の仕事であれば固定資産の入力や実地調査や窓口対応や常勤がやるような仕事を会計年度がしている。それはすべきではない。常勤と同じような仕事をさせているのであれば、常勤でしないといけない。我々はそれは結局は人件費を減らすための手段として会計年度に入れているわけで、それはおかしいでしょうと。だから常勤でやっている仕事は、常勤にきなさいというのが大本。

(市)

たぶん分かっていると思うが、給与課と会計年度を所管してるほうとしては、会計年度というのは一定ある程度のここまでの仕事をさせるという制度である。それを、もちろん職をつくるときにどんな仕事をさせるかというのも、もちろん協議の中には入ってきて、例えばすごく難しいことや、非常に責任を負わせるようなことを業務として、この会計年度を新しくつくりたいので、こういう仕事をさせようとしているというのにすごく責任の重たいこととかをさせようとしていたら、それはたぶん、人事課の協議の時点で、それは会計年度ではちょっと違うだろうというのではねられてるはずである。それで認められたもので、こちらじゃあその仕事であればこの俸給水準だよね、というので設定しにいつているので、その言っている上限いっぱいまで報酬がなるような仕事って、逆に言うと、こちらからすれば、それはもう会計年度じゃない。させてるのが間違ってるんじゃないかっていう理解になってくる。

(組合)

そのとおり。

(市)

なので、それを。

(組合)

だから、そういう会計年度の制度はおかしいから、その職場については。

(市)

会計年度の制度がおかしいというよりも、それをそういう運用しているのがおかしいということになる。こちらとしては、もちろんこちらとか人事に職を初めつくるときの協議で、そんなおかしい非常に責任のあるような仕事というのをさせる職というのはもちろん設置はしない。こういう仕事をさせるというときに、係長みたいな1人で判断して、すごくやってもらおうと思ってるのと来たら、それは会計年度じゃおかしいというので、もちろんはねられてる。もし、それが実態そういうのになってるというのであれば、それはその仕事、その設置した職と仕事の内容が合っていないから、それをこちらにそれ会計年度おかしいですよって、この職をつくったときには、ちゃんと会計年度っていう枠内に収まった職で収まっているから、会計年度でも問題ないということにしかならないのである。なので、そこはどういう働かせ方しているとか、その初めに言ってた仕事の内容と違うじゃないとかっていうのは、雇っているところの所属に言ってもらうべきなのかなと思ってる。

(組合)

ただ、その大本としての人事課やから、それはまた人事課には言うが。出ている募集要項でも、ずらずら幾つか書いて最後にその他それに付随するような事務でいう、フリーハンドにするような文言を入れているわけである。

(市)

おそらくであるが、職の設置のときにもそういうふうに書いてるのもあるのはあるが、それといえ上記で補助業務のようなものをさせてるものの簡単な、例えば郵便とか来たものをちょっと分けてもらったりするというのも書いてないからできないとかっていうのが困るから、そういう一文を書いているのかと思う。例えばその一文があるからといって、すごく難しいことをさせているのであれば、それは言ってるようにおかしい。そういう仕事をさせている所属がおかしいとなると思うので、それは全然所属などに言ってもらったらいと思うが、その一文があるから変な職かと言われると、それはちょっと違うんじゃないかなと思う。

(組合)

それを利用してるところがいっぱいあるのではないかなと思うが。人事課にも言ったが、

休日保育で公金を扱わせるというのがどうなっているのかと。職を最初につくったときも、それでこのランクであるとかちゃんと説明していると言ったが、一覧表だけで済まされてしまった。なので、本当は会計年度じゃなくて、そういった公務とか本務が原則なのであるから、毎年通常にあるような業務はきちんと通常の公務で配置するようなことにすべきだなと。今もいる人については、何年も続いている人については正規化の道もつくっていくべきではないかなと。今の首相が言ってるのだからというふうに思う。今の係長の論理でいくと、そういった郵便の差配や何やかんやって補助業務だけというのであれば、それこそその程度の仕事のだけのための1－1の補助的な会計年度だけにすべきである。きちんと通常である仕事は公務で対応すべきだと思う。会計年度だから、それぞれの所属で雇わないといけないから、それで管理職の人たちも手間がとられるわけである。会計年度が入ったが、すぐ辞めるというのであれば、また次の手配をしないといけない。そういう事務も管理職にとっても煩雑だと思う。というところで、上限は分かるが、上限も結局は正規の上限まで行ったらいいだけの話で。行くべきであるし、ましてや長い間3年に1回を繰り返していたら、公務の職員よりは知識は相当上である。ということをぜひとも考えてほしいと思う。ぜひとも再任用のところはもう一回考えてほしい。

(市)

この間ずっと言ってくれているが、言っていること、いつも言うが何も考えてないわけでは本当にももちろんない。ないが、今何かお示しできるかという、お示しできない。

(組合)

来年の夏の支給のときには、いいことが示していただけるように中で頑張っていただけたら。

(市)

夏の支給。

(組合)

本当に再任用の人たちは、それを願う。会計年度の途中からいったら、今年が一遇のチャンスであった。そこで再任用の落胆は本当に大きなもので。

(市)

実情があるのは分かっているが、やはり再任用と会計年度任用職員というのは全く別のものは別のもの。ただ実態として再任用が終わった方が会計年度になられてという状況があるというのは我々も分かっているが、ただやはりそこは別であり、そこで何か会計年度がいったから、じゃあ再任用もという話にはどうしてもならない。

(組合)

でも世間一般的には、こっちは一緒になって、何でここが一緒にならないのかとなる。

(市)

だから、おっしゃってることは分かってはいるが、制度の立場でいうと、そこはじゃあこうなったらこうというような話ではない。

(組合)

ぜひとも、そこは踏み込んでほしい。そこはどうにも。「はい、そうですか。」とはならない。ちょっと時間もあれなので、次。これで納得というわけでは、もちろんまた考える。そうしたら、人事課。

(市)

次、人事課と代わらせてもらう。