

# 大阪教育合同労組との協議状況

通算第2号 令和7年1月20日  
教育員会事務局管理部職員課

一年末一時金及びA L Tの労働条件に関する団交申入書について一

◎ 日時・場所

令和6年11月22日(金) 午後6時25分から午後8時5分まで  
本庁 南B1-3会議室

◎ 今回の交渉の主な目的

10月31日に「年末一時金及びA L Tの労働条件に関する団交申入書について」が組合から提出されたことを受け、協議の場を持った。

◎ 組合への回答

(回答メモ) 年末一時金及びA L Tの労働条件に対する回答 別紙1

◎ 具体的な交渉内容

協議の要旨

要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

大阪教育合同労組の主張	当局の回答
<u>期末・勤勉手当について</u> 昨年までの期末手当と今年度の期末手当を比べると50%程減額されている。期末手当から期末・勤勉手当へと名称が変わっただけということか。	夏季の一時金でも同様の説明をしたが、年収ベースで考えており、その中で賞与をどのように支払うかを検討した結果、今回の回答に至っている。
名称が変わっただけで、賞与をカットされているように感じる。他市の状況がアップデートされている中で、尼崎市は変わらずこの回答なのか。	他市の状況は随時確認している。 他の会計年度任用職員と同様に、給料表等に準じることができれば、要求どおり人事院勧告を反映させた賞与の支給は可能である。しかし、現在給料表に依らない報酬設定であるため、他の会計年度任用職員同様の支給月数での支給は難しい。固定給に拘っているわけではないため、今後給料表に準じた報酬体系への見直しを行い、人事院勧告に準拠できるような形をとりたいと考えている。

<p>月額給料を抑えれば、期末・勤勉手当は支給できるという話か。</p>	<p>極端に報酬を下げて、手当を上げるということは難しいと認識している。現状すぐに提示できないが、当局でも思案しており、今後協議を行っていききたい。</p>
<p>尼崎市はALTの給与そのものが高く、他の会計年度任用職員と全く違う給与形態であることから、人事院勧告通りの賃上げはできないと繰り返し言っている。神戸市も尼崎市と同じようにALTの給与が高いと当初言っていたが、今回人事院勧告に準じて期末・勤勉手当を支給し、金額としては120万円前後の賃上げを提示してきたことから合意に至った。よって神戸市には措置要求を行っていない。芦屋市も同じく人事院勧告に準拠する形で期末・勤勉手当を支給している。ALTは高収入な職として雇ってきたのであるから、他の会計年度任用職員に比べ高額であるのは当たり前である。</p>	<p>年収ベースで考えているという話はこれまでできており、他都市と年収ベースで比べた際に、他都市の報酬が上がっていたとしても年収は尼崎市と並ぶ程度である。それ以上に120万円程上げていくことはできない。そういった中でどのようにして人事院勧告を反映できる報酬体系を作っていくかを検討しているところであり、組合と今後協議していききたいと考えている。</p>
<p>昨年度の12月の期末手当は291,000円で、今年度は157,000円であり、半分程に減額されている。尼崎市は会計年度任用職員への制度移行時に、期末手当については年額562,000円を固定で支給すると話していた。定額で支給すると言っていた期末手当が減額されるのは話が違うのではないか。要求の人事院勧告どおりの支給ができないのであれば、期末手当はこれまで通りの支給額で、勤勉手当の額は今回尼崎市が提示した額で支給願いたい。</p>	<p>今回の回答は、常勤職員と同率・同割合で期末手当、勤勉手当を支給するという要求に対する回答である。交渉の中で新たに提案を受けることはあると思うが、新たな要求に対する判断材料を持ち合わせていないことから回答は控える。あくまでも、今の給与体系・仕組みの中では今回の回答とならしかお答えできない。</p> <p>また、期末手当の額だけで見ると減額しているが、年収ベースで考えた際にこれ以上、額を上げることができないと判断した結果の回答である。会計年度任用職員への移行時とは法改正等もあり、状況・考え方も変わっている。</p>
<p>期末手当について条例が変更されたのは令和5年12月の市議会であるが、それ以降勤務条件が変更されることについて、何らかの要綱等は作成したのか。こちらが変わったと把握しているのは、任用書の勤勉手当の文言が増えていることのみである。</p>	<p>夏の交渉時にもお伝えしているとおり、ALTの要綱については、会計年度任用職員への制度移行時に廃止となっており、会計年度任用職員取扱要綱に統括している。最新の要綱は令和6年4月向けに改正している。</p>

<p>改正された会計年度任用職員取扱要綱には期末・勤勉手当をいくら支給すると記載されているのか。また、ALTの要綱は廃止されているということであるが、会計年度任用職員制度移行時に配布されているリーフレットも無効となるのか。尼崎市はこのリーフレットに基づき、固定給であると主張していたはずである。</p>	<p>要綱は金額や支給月数まで規定しているものではない。</p> <p>リーフレットについては、会計年度任用職員への移行当時の説明資料として提供しているものである。会計年度任用職員制度移行時の考え方を分かりやすくまとめただけのものであり、現在の条件を反映したものではなく、リーフレットに基づき固定給であると伝えていたわけではない。支給月数に基づかないという意味では固定となるが、期末手当年額 562,000 円に拘っているわけではない。あくまでも年収で考えた際に上げる状況にないと判断し、回答しているものである。</p>
<p>基本の要求は要求書通りであるが、要求がとらないのであれば、令和2年度に固定額として示している期末手当年額 562,000 円から夏に支給した額 146,000 円を差し引いた 416,000 円を冬の期末手当として支給し、勤勉手当については尼崎市が示しているとおりの 134,000 円を支払う形で検討し、再度回答いただきたい。※1</p> <p>また、最新の会計年度任用職員取扱要綱についても送付いただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>ALTの給料は新人の給料としては高額かもしれないが、30年以上働いている者の給料としては決して高額ではなく、校長と比べても高くない。長らく賃上げがなく、インフレに対応できていない現状は、実質賃下げ状態である。本来物価高昇に対応するものが人事院勧告であるが、それに基づかないのであれば、他の方法で対応すべきである。とにかく賃上げをお願いしたい。</p>	<p>期末・勤勉手当だけでなく、例月報酬額も含めて人事院勧告を反映できる体系にしていけるよう、組合と協議をしていきたい。人事院勧告に基づいた支給については当局も組合も目指すところは同じであるため、検討を行っていきたい。</p>

※1に関しては、令和6年11月28日に組合に対して修正回答は行わない旨を通告した。

以上  
(職員担当)

労働条件に対する回答（メモ）

R6.11.22

2024年10月31日付け申入書で貴団体から要求のあった事項について、次のとおり回答する。

- 1 ALTの賃金を人事院勧告どおり本年4月に遡って引き上げること。

（回答）

現行どおりとする。

- 2 ALTの2024年度年末一時金は、総行公第196号「会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）」及びその元となる総務省事務処理マニュアル、地方自治法の改正による総行給第29号「会計年度任用職員に対する勤勉手当支給関係（通知）」に基づき、常勤職員の支給率・支給割合と同等の率・割合で支給すること。

（回答）

令和6年12月1日に在職する者に期末手当、勤勉手当291,000円を支給する。なお内訳は、期末手当157,000円、勤勉手当134,000円とする。

- 3 30時間ALTを廃止してすべて40時間ALTとすること。

（回答）

本市における会計年度任用職員（非常勤行政事務員）の勤務時間については、週30時間勤務を基本としていることから、30時間ALTを廃止し新たに40時間ALTとして任用していく考えはない。

- 4 ALTの派遣事業を廃止し、直接雇用すること。また、派遣事業の延長に関し、適切な形で労働者代表の意見を聴取すること。

（回答）

現行どおりとする。また、当該事業については、適宜、関係機関に確認し適切に対応しているところである。

以上