

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和2年11月16日（月）午後7時から午後8時45分まで
職員会館 4階 会議室

2 出席者

当局 小西 総務部長、岡田 人事室長 他
山村 水道部長 他
職員団体等 坂田 吹田市職員労働組合執行委員長、梅本 書記長
北野 吹田市水道労働組合執行委員長、岡本 書記次長
川見 吹田市関連職員労働組合執行委員長、川崎 書記長 他

3 交渉議題

2020秋季重点要求・年末一時金等要求のうち会計年度任用職員に関わる項目について

4 交渉要旨

○職員団体等 それでは、市労連の秋季重点要求や年末一時金要求などに基づいて、第2回交渉を始めたいと思います。私たちの上部団体であります衛都連は、もう今週の19日にも山場で解決をしていこうとしています。

私どもは先週の交渉で確認しましたように、24日が山場でありますけれども、ぜひ本日も精力的な議論をさせていただいて、とりわけ本日は、会計年度任用職員の処遇の改善や格差の是正を課題として交渉を進めていきたいと思っています。

○職員団体等 まず初めに、会計年度任用職員制度移行されてから半年ということで、現在の各職場の実態や生活実態などを含めて発言のほうを先にお聞きください。

○職員団体等 児童厚生員支部です。

児童厚生員として仕事をさせてもらって27年、この4月からは会計年度任用職員パートタイムの主任児童厚生員として勤務しています。

児童館の仕事は地域の中でゼロ歳から小学6年生までの子供たちとその保護者に直に接し、継続的に子育て支援に携わっています。さらに、遊びにきていた子供たちが中学生になり、職場体験に来たり、大学生になり実習生として学んだり、小学生のときにお世話になったからと今度は自分が児童館で子供たちに恩返しをしたいといってボランティアに来てくれたり、親になって自分の子供を遊ばせに来たりと、本当に市民の中に長期にわたり、あって当たり前の施設になっていると感じています。他市に引っ越してしまった方からも吹田みたいな児童館がないからさみしいという声も聞かれています。

現在、コロナ禍で一部開館となり時間と人数制限の中来館者を迎えています。従来の業務に加えて遊びに熱中するあまりマスクを外したり、くっついてしまう小学生たちに3密を防ぎ、手洗いを遂行し、貸出し

おもちゃや部屋の消毒を小まめに行っています。来館者を見送り、消毒作業に追われ、閉館を迎える頃には、本当に心身共に疲れ果ててしまいます。

一部開館、人数制限は本来児童館の持つ、いつでも誰でも気軽に安心して楽しめる居場所の機能を狭めることになっており、本当に心苦しい今になっています。しかし、だからこそ一人でも多くの児童館に今いる、今を楽しんでいただけてもらえるように努力を重ねています。児童館が好きで、吹田が好きで続けてきた仕事です。直営だからこそ、いつでも誰でも同じサービスを提供できることは誇りでもあります。だからといって処遇改悪にいつまで耐えなければならないのでしょうか。毎日開館開始時の3短も廃止され、報酬上限も決められ、会計年度任用職員に移行して、さらに期間率適用による減額と超勤手当の取扱いが変更されました。なぜ、こんなつらい扱いばかり受けなければならないのでしょうか。児童館の複雑なローテーションのうちフルタイムの導入が必要だと考えています。また、現在直営の10館60人のうち6人を児童厚生補助員の配置とされています。それは子育て政策室からは指定管理者制度を導入した場合に雇止めをしないためと長年にわたって言われていますが、本来6人で分担すべき業務は5人で、さらに新人がいる場合は4人で分けることになり、新人の指導に力を入れたくともできる時間がない状態です。

また、各館2人の主任が配置されていますが、経験を生かし、後輩の指導、教育を行うことに対して経験年数を重ねている児童厚生員は実施しており、人数制限なく主任を配置していただけるように要望します。

○職員団体等 関連労組保育所パートアルバイト支部です。

今年はコロナで始まった1年でした。小学校や中学校が休校になる中で市内の公立保育園は休園になることなく市民サービスを続けてきました。コロナによってやらなければいけない業務もたくさん増えました。密を避け、園内の消毒、毎日のおもちゃ消毒、自己管理やあらゆる自粛をしてきました。自分が保育園にコロナを持ち込んだら、逆に保育園でもらって家族に移したらとそんな不安だらけの中で、それでも子供たちのために仕事を頑張ってきました。

4月から会計年度任用職員になり、何もしていないのに給料が減り、期待していた6月の一時金は3割ほどしかもらえず、こんなにも自分たちの頑張りを認めてくれないものかと憤る日々です。

会計年度任用職員の私たちにも生活があり、守るべきものがあります。仕事に対しての誇りもあります。吹田で働き続けたいのに生活面、特に金銭的な不安で1人、また1人と辞めていく仲間たちにかかる言葉ありません。

そしてそんな仲間たちが辞めた穴埋めを職員の先生や残った私たち、会計年度任用職員がカバーしていかなければなりません。本当にどの現場も人手不足です。コロナで増えた業務をこなし、子供たちの安全を守り、もらえる給料では生活できない。これでは人は集まらないと思います。引く手あまたの保育士です。ぜひとも吹田で働きたいと思えるような処遇改善を強く希望します。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。

今回学童保育の指導員は、コロナのときは時間外勤務が多くて給料プラス時間外勤務の分がいっぱいついていたんですけども、10月、11月と超勤分が全くない状況で、その月額を見てかなり落胆している方たちがすごい多いです。自分の月収を見て、今まではボーナスが込み込みだったんですけども、それがなくなったことでそのまの月収になって、その額の低さに愕然としている人たちが多いです。

6年目の方はずっとダブルワークをしているんだけど、それはすごい仕事にも影響してしんどい。もう1つの居酒屋のほうの仕事を辞めたいんだけどやめれないという方だったり、13年目の方は今月の給料を見てダブルワークをしないと、自分の生活費と奨学金を払ったらマイナスになってしまうということで、もう1つ仕事を考えるという方だったり、長期のアルバイトさんは、もうこの仕事を続けることが難しいんじゃないかといってほかの仕事を考えてる方というふうに、この仕事を続けられないという方が多く出ています。

また、年収が、期間率がかかったことによって年収も下がってしまったことによって、この続けることに辞めるという決断をしてしまう方が多く出るのではないかとすごい心配しています。

また、コロナ禍では専門性を生かして、現場での判断をして仕事をしてきました。また、学校と連携をして責任を持って運営をしていたのですが、この現場で判断していくことが大事になっていく学童保育の仕事に主任だけではなく主査が必要であると思っています。

また、今、正規職員の4分の3の勤務時間で学童保育の指導員は働いているんですけども、この勤務時間では、職業選択の対象になかなか入りません。職業選択の対象に入らないということで、募集しても全く人が集まらなくて、人員不足がずっと続いています。欠員が1学級に、1つの学校に2名、3名とあって、働いている人たちもまたしんどくなって、そこでまた辞めていくというすごい負のスパイラルに、負のサイクルに陥ってしまっています。

学童保育の指導員の仕事はフルタイムまた常勤ということを国も考えており、予算もその計算で出ています。なので、学童保育の指導員の仕事、勤務時間を適正に伸ばして、大学生、大学卒業した人、またどこか仕事を就こうかなと考えている人が学童保育の仕事を、選択してもらえるようになればなと思っています。そのために処遇の改善を強く要望します。

○職員団体等 図書館支部です。

今ではほとんどの図書館の分館に窓口業務委託が導入され、先週11日にオープンしたばかりの健都ライブラリーも指定管理が導入されています。2年後には、北千里小学校跡地の複合施設にも指定管理の導入が予定されていると聞きます。雇止めの不安がぬぐい切れません。

報酬上限の撤廃を強く望みます。せめて初任給の引き上げも求めます。6月期の期間率分の補填もお願いします。

図書館職場での会計年度任用職員の主任は、後輩の指導教育に加えて今までしてこなかった会計年度任用職員のみでの一部の開館業務を行うことになりました。

コロナの関係で春から長く休館し、開館している今でも一部、開館時間が制限されている中で、正規職員不在で開館業務を行う時間が各館で少しずつではありますが増え始めています。

以前から後輩に業務を教えることは日常的に行っていますので、本来なら一定、年数を重ねた人全てが主任になるべきところ、1館につき2名という人数の上限設定にも納得できていないところですが、現状は主任に相当する経験年数の人のうち半数しか主任を希望しませんでした。主任になってもならなくてもほぼ同じ報酬上限にかかり、主任になるモチベーションが保てていないということです。

特に、その前の報酬上限設定により月額約6万円もの減額になったベテランの職員はみな主任に手を挙げていません。減額になり、職責が増えても主任と係員のほとんど報酬差がなければ無理もない話です。さらに今年6月期の期間率適用による減額。どこまで下げられればいいのでしょうか。そこまで減額されるよ

うな罪を犯したのでしょうかという声もあります。

また、どの館でも年々業務量が増え、コロナの対応もあって多様化するサービスの中において十分な人員体制が確保されておらず、年休の取得日数が少ないことが常態化しています。新館の準備業務や長期休館中の中央図書館の臨時窓口の応援、病休などが重なり人手が足りなくなった館への一時的に応援など、他館へ応援業務に行くことが最近増えています。人員体制が不十分な中、司書の専門技能を生かして懸命によりよい市民サービスをと奮闘する私たちの処遇改善を不利益変更ではなく処遇改善を切に望みます。

○職員団体等 では、まず1点目ですけれども、要求項目の1番の学校給食、学童保育の民間委託や保育園の一部民営化、所管の業務委託拡大、図書館の業務委託拡大、児童館の指定管理者業務拡大により雇止めを行わないことを掲げています。介護保険業務の委託事業者は募集をされています。さらに、北千里の複合施設の設置に当たっては公民館、図書館、児童センターに指定管理者を指定することについての、今、意見募集も行われています。いずれの業務にも会計年度任用職員が従事していますけれども、まさか雇止めするという事ではないですよ。

○当局 今、おっしゃった各職場の職員体制、人員体制については、あくまでも各職場のほうで決定をしていくということになります。現時点で明確にどこかの時点で会計年度任用職員さんを雇止めという話は、我々は聞いておりませんが、あくまで決定するのは各職場であって、その職場体制に対して人事のほうがか権限を持っているということはありません。

ただ、どういう形態を取るんであれ職員さんのほうには当然丁寧な説明等が必要ですので、丁寧な対応はするようにということを、機会があればそのように職場のほうには言うていきたいとは思っています。

○職員団体等 業務委託の拡大や指定管理者制度の導入の際には、会計年度任用職員の雇用に関わるということがありますので、引き続き、吹田市として雇止めを行わないことを求めています。

では、2番目の報酬上限に関わる部分です。

要求項目の2番、会計年度任用職員の報酬上限を撤廃すること、主任・主査級の報酬上限は改善することという内容です。職務・職責が違っても関わらず、係員、主任、主査の報酬上限が同じことから、先ほど図書館の発言からもありましたけれども、主任を希望する職員が足りない状況というのが発生しています。

夏の交渉でも職務・職責が違っても関わらず、上限が同じであることについては課題であるという認識をされていましたが、その後の検討状況はいかがですか。

○当局 この点については、過去の交渉でも職務・職責が異なる職階制がある中でも上限の報酬が一緒ということで課題認識があるという発言はさせていただきました。

他市の条例であったりとか、他市の規則、規程であったりとか、かなり詳細に調べさせてもらっています。特に現時点で本市において主任相当の職を設置している職種などにおいても、他市の状況を確認させていただきました。

その結果で申し上げますと、本市、吹田市においては報酬の上限は、他市と比較すると相当上位にあるような状況があります。そういった中でこういった手だてがあるのかというのは非常に悩ましいところなんですけれども、引き続き内部で研究は進めてまいりたいとそうように考えております。

○職員団体等 係員の上限については直ちに撤廃していただきたいと思っています。さらに、主任・主査については、上限の改善が緊急の課題だと思いますけれども、今季に改善することをぜひ求めたいと思いますが、いかがですか。

○当局 先ほどもお話をさせていただきましたけれども、役職級が違うにも関わらず同額になっていると。そこには課題があるという認識はしております。

ただ一方で、現時点でも他市さん、府下の中核市であったり、北摂であったりそういったところを比較すると非常に高い状況である。高い状況であるといえますか、相当上位に位置づけられるような状況があるという中で、どういった対処が可能なのかというのを研究を続けたいと考えております。

○職員団体等 今回の会計年度任用職員制度の根幹に関わるとは思いますけれども、他市比較ではなくて、同じ庁内の正規職員との均衡を考えていただくということになるかと思うんですけど、その点についてはいかがですか。

○当局 おっしゃっている同一労働・同一賃金というのが、いわゆる庁内での正職員との比較やということで従前から職員団体さん等についてはそういった考え方をおっしゃってると思うんですけども、そういう事業所内での均等待遇という考え方も当然にあるかとは思いますが、会計年度任用職員については制度発足の総務省からの通知等によっても国の非常勤との均衡であったりとか、その、直ちに正職員との労働条件が全くイコールになると、そういう立てつけではないという部分がありますので、その辺りを総合的に考えていきたいと、そのように考えております。

○職員団体等 同じ庁内で正規職員との格差を是正するという視点で上限の問題も考えていただくということをすべきだと思いますけども、なぜその点に切り替えて検討されるということにならないんですか。

○当局 従前から継続的に検討はしておる項目です。と申しますのは、私自身も過去の交渉で課題認識をしているとお答えをしておりますし、研究、検討はしておるんですけども、どうしてもこの報酬上限に関する話になりますと上限の撤廃であったり、上限には関わらないという手立てを考えるにしてもそこには予算というものが生じます。そうすると市民の代表である議会での説明であったりそういったことも生じてまいります。広く市民の方に御理解をいただく制度ということで構築をしていかなければなりませんので、なかなか他市の状況というのも無視はできない情報であると、そのように考えております。

○職員団体等 勤勉手当を支給するという法改正がされた場合についても、お金がかかるので勤勉手当分を支給する代わりに月例給をまた下げるといった考え方につながっていきませんか。

○当局 そこは法的に勤勉手当の支給というのが制度化されれば我々は粛々とその条例改正、その他必要な改正を行っていくと、そういう立場です。

○職員団体等 であるならば、今、課題であると認めている主任・主査級の上限についても直ちに改善すべき課題にならないんですか。

○当局 ちょっと何度も申し上げる形になって申し訳ないんですけども、課題認識をしているということで、私の中でも、何て言うたらいいんでしょう、検討の優先順位は高い項目ではあると、そのようには認識しております。ただ、先ほどからも申ししておりますように、どうしてもその責任、制度改正に当たっての説明責任を果たしていくために他市の状況というのも無視できないと、そういう状況にあるということです。

○職員団体等 図書館の話も聞いていただきましたけども、必要な人員ですら手を挙げてなろうとは思えないという状況があるということと、学童の現場でいうと主任だけじゃなくて主査もということも含めて、今の働き方の中では完全に矛盾した状況が生まれてるということを緊急の課題としてしていただいて、こんな矛盾した上限というのは直ちに撤廃、もしくは改善するように山場までの検討を求めておきたいと思います。

○当局 継続して検討、協議をしていきたいと考えております。

○職員団体等 では、3点目です。

会計年度任用職員の制度への移行のときから課題となっている、職務・職責に見合った格付を行うこととして、主任を人数制限なく設置するというのを要求していますけども、職場自体から見ても直ちに実施すべきだと思いますけども、検討状況はいかがですか。

○当局 この点については、現時点で制度を発足させるときの考え方と人事室としては変更はしていません。あと、今、主任相当職を設置している職場のほうから今の職場の体制で不都合があるとか、そういったお話は聞いておりませんので、現時点の考え方、職員体制で問題はないのかと理解はしております。

○職員団体等 それぞれの所管に任せるだけではなくて、職場の実態と合わない格付については関係部局と仕事内容をぜひ検証していただきたいし、主任・主査の設置も含めて検討いただきたいです。特に、非正規だけの職場では主査も複数設置、専門職が非正規のみの職場にも主査の設置を求めたいと思いますけども、いかがですか。

○当局 現行の会計年度任用職員においての主査となりますと、一定の決裁権限を行使する立場にある職員を格付といいますか、その等級に充てています。そういったことから、多くの会計年度任用職員さんの職場において決裁権限を行使するという、そういう場面があるのかどうか、その辺りもありますので、現時点では我々の理解している業務内容といいますか業務の状況からすると、決裁権限を有する職員を配置する必要性はないのではないかと、そのように考えてます。

○職員団体等 これまでに、それぞれの所管と具体的な仕事の責任の内容も含めて、検討されたことってありますか。

○**当局** 会計年度任用職員への移行時に各職場のほうに会計年度任用、当時はまだ調査時でしたので非常勤職員さんでしたけども、非常勤職員さんの職責であったり業務内容であったり、そういったところは一斉に調査をしたことがあります。

○**職員団体等** 非正規だけの職場での実態も含めては何か今後検討だということにはならなかったんですか。

○**当局** その当時から、代表的な所管としては児童育成のほうになりますけども、職場として主任の必要性というのはおっしゃってました。主任の必要性というのはその当時からお伺いはしておりましたけども、主査の必要性ということで現時点も含めて各所管のほうからも何か人事のほうに要望はない状態です。

○**職員団体等** コロナ禍で様々な判断を各現場でしないといけないということになったときに、学童の現場に関しては本当に主査がいない状況で、実際には本当に現場で全ていろいろなことを判断して対応していくということが求められてきたという経過もあることから、正規職員のいない職場に対する職場での様々な判断、責任は踏まえていただきたいと思います。

各所管からの検討でそこからのスタートにはなってくるかと思いますが、仕事の内容をきちんと把握をしていただくということが急がれると思っています。会計年度任用職員の中には主査級まで今回制度として認め、児童館には主査級の館長がいらっしゃるということですので、そういった考え方をいろいろな職場で考えていただきたいと思います。

もう一つ、職場に正規職員はいるけれども専門職が非正規のみという職場がいろいろあるかなと思っていますので、事務方の方と専門職の人たちは仕事内容が違ってそこでの責任者という考え方も含めて、主査級の会計年度任用職員を置くべきだと思います。

本来正規職員がきちんと専門職でいたら問題はないんですけども、正規職員の専門職がいない職場も生まれていますので、ぜひそういった検討も吹田市としてきちんと改めて考えていただきたいなと思います。

○**当局** 専門職の職場があるということですけども、その点については制度導入時の交渉においても、その職場に常勤職員がいないという言葉の解釈というところで、私のほうから各職場、室課に正職員がいる、いないというだけではなくて、担当業務、専門職の方であれば当然その専門職の方を指導教育するような立場の職員がいない。その担当業務内に職員がいないということも含めますということで回答をさせていただいた記憶もございますので、そういったところが実際に生じて、職場のほうから相談があればそれは相談に乗っていく立場かとそのように考えています。

○**職員団体等** 児童館や図書館のように主任が2人ずつと、人数制限が入っていることについてもぜひ改善をお願いしたいと思っています。

管理職が1つの課に何人もいたらおかしいかなと思いますけど、経験を生かし、後輩の指導教育を行う主任が一つの職場に複数いるということについては制限されるものではないと思いますので、ぜひ改善に向けた働きかけていただきたいと思います。

○**当局** 主任級の人数制限につきましては人事室から、所管の方には職務・職責を見て、経験を生かして後

輩の指導教育を行う、そういう職責を持った方であればということで、人数制限を言っておりませんし、現時点でそのような相談はありませんので、もしそういうふうな相談があればまた人事としては対応していきたいというふうには考えています。

○職員団体等 人事では人数の上限を決めたというわけではないということですね。

○当局 人事室のほうで明確にその職場における主任の人数を決めるという、そういう性質のものではないと考えています。

ただ、これも会計年度任用職員導入時の交渉でも申し上げておったと思うんですけども、どうしても会計年度任用職員の職というのは年々必要性が議会で審議されて議決することによってその予算が成立するという、任期の定めのない職員とは一定、予算の位置づけ、考え方も変わっておりますので、その職の必要性というのはその前年度の、配置する前年度の段階で必要性は認められる状況にならなければならないというところがございます。ですので、無制限にどんどん増えていくとかそのようなことはない職であるということとは申し上げておきます。

○職員団体等 会計年度任用職員の正規の勤務時間、すなわち所定労働時間を超えて7時間45分に達するまでは、割増が行われないということについて法令上の根拠をお尋ねします。

○当局 この点は、前回でしたか前々回でしたかの記憶が今、定かではないんですけども、根拠については、元の元は会計年度任用職員の条例にあるんですけども、その条例が吹田市一般職の職員の給与に関する条例を見にいく形になっています。そこの一般職の給与条例の中の時間外勤務手当に関する規定がございまして、その中で再任用短時間勤務職員が正規の勤務時間が割り振られた日において、その時間外に勤務した場合は、その常勤の1日の勤務時間に達するまでの間が100分の100という規定がございまして、そこを根拠規定といえますか、そのことによって100分の100の運用を今していると、そういう状況です。

○職員団体等 一般職給与条例の22条のどこにも会計年度任用職員の時間外勤務の割増率について記載はされていないんですが。

○当局 会計年度任用職員のほうの条例のほうで職員の例によるという言い方をしております、この条文を見にきているという形になります。

大前提としてこの議論になるのは、パートタイムの会計年度任用職員さんかと思われましても、そのパートタイムの会計年度任用職員さんということで再任用短時間勤務職員の条文を見にいくと、そういう解釈になっております。

○職員団体等 再任用短時間勤務職員は、定年前職員と同じ業務に従事されてますよね。つまり、1日7時間45分の業務に従事してはるわけじゃないんですか。

○当局 再任用短時間勤務職員ですので、1日7時間45分を働いた場合は週4日であったりとか、あと週

5日の勤務者であれば1日6時間の勤務で1日だけ6時間不足になるんですかね、ちょっと調整の日が必要かと思いますが、そういった7時間45分よりかは1日当たりとしては短い勤務時間の方もいらっしゃると思います。

○職員団体等 会計年度任用職員の短時間の方たちは、必ずしもその同じような時間帯に業務しているわけではなくて、学童の指導員とか児童厚生員であれば正規の勤務時間が1日7時間45分よりも短いですよ。再任用の短時間勤務の正規の勤務時間が1日7時間45分ですよ。指導員とか児童厚生員の場合は、本来は1日5時間半とか、5時間、6時間とかいった勤務時間の仕事にあるにも関わらず、学童でいうと夏休みや冬休み、あるいは今回のコロナのお休みのときには8時間から10時間働いて、正規の勤務時間を越えて働くときがかなりそうやって複数の時間があるというふうにも関わらず、再任用の短時間勤務職員と同じような扱いでということについては事情が違うと思います。

○当局 ただ、先ほども申し上げたように、1日7時間45分働いて、週4日勤務している再任用の短時間勤務職員さんもいらっしゃいますけども、その週5日で7時間45分よりも短い勤務時間、日々の勤務時間は短い方もいらっしゃいますので、どちらかというとその日々の勤務時間が7時間45分よりも短い方、その方と制度といいますか制度上は同じカテゴリーにいらっしゃるのかなというところです。

○職員団体等 再任用短時間勤務職員とパートタイム会計年度任用職員は同じカテゴリーだということですね。再任用短時間勤務職員について1日当たりの勤務時間が短い人もいますとお答えいただいたんですけども、じゃあ、週5日勤務の再任用短時間は何人ぐらいで、週4日勤務の再任用短時間勤務職員は何人ですか。比率でも分かりませんか。

○当局 比率は今持ち合わせておりませんが、ほとんど週4日勤務の方です。

○職員団体等 ほとんど週4で、要するに、ほとんど1日当たりはフルタイムなんです。だから、ほとんどが7時間45分、1日に働いている人のカテゴリーに、1日5時間とか6時間しか働かない人を同じカテゴリーやという感覚は疑いますね。それで同じカテゴリーですか。

○当局 労働基準法上の時間外勤務手当の支給割合との兼ね合いもありますけども、そういった部分でも同じカテゴリーに入ると、そのように考えています。ただ、あくまでもおっしゃったように、1日の勤務時間が短い再任用短時間勤務職員の方と同じ考え方に立つべきかと、そのように考えているところです。

○職員団体等 同じカテゴリーでいえば、むしろ1日当たりの勤務時間は短いけれども、決められた時間、仕事のある時間をしっかりと働いている人のほうがむしろ、正規の常勤職員に働き方としては近いと思っています。なぜそう考えるかという、吹田市も含めて、市長会で短時間勤務の正規の公務員制度をつくってほしいという御意見を挙げておられるはずなんです。学童保育の指導員や児童厚生員は7時間45分までの勤務はないかもしれんけど、ずっと働き続けてもらわなアカン、だから短時間勤務の正規の公務員にしようじゃないか、その制度をつくってくれというのを市長会として挙げておられて、吹田市も賛成しておられ

るはずなんです。違いますか。

○当局 その照会については、確かに毎年度回ってきます。それで、その市としての意思決定が最終どうなったかというのを企画のほうから報告いただけていないので分からないですけども、人事室としてはその要望についてはクエスチョンという形で返らせていただいたと、その記憶はございます。

○職員団体等 後で確認をしてください。要するに、勤務時間は短いけれどもそれをもって正規の勤務時間と位置づけていこうということなんです。ただ、国の制度上それが正規と認められてないから、今の時点では、今問題になっていると思うんですけど、カテゴリーでいえばもう必要な時間、フルに働いているこれこそフルタイムなんですよ。7時間45分じゃないけど。だから、その所定の時間を超えた勤務というのは割増をするべきだというのが労働組合の主張です。このことについては今の市長会の取りまとめも含めて、改めて検討していただきたいと思います。

とはいえ、労基法上でいえば、払わなあかんと決められているわけではないのは承知しているんですが、労使で話し合っただけで決めて何らかの措置をすれば割増率を変えることは可能かどうかお尋ねします。

○当局 先ほども申し上げたんですけども、会計年度任用職員の条例のほうに職員の例によるという表現を条例上書き込まさせていただいています。その関係がありまして、この職員の条例の解釈というところになってくるんですけども、そこでその解釈が成立すれば条例の改正がないという答えになるんでしょうが、この点については前回も申し上げましたけども法規担当のほうにも確認を取って、正規の勤務時間が7時間45分に満たない場合の解釈というのは再任用短時間勤務職員の規定を準用するという事で確認を取っておりますので、その取扱いにしようとする条例改正の必要があるということになります。

○職員団体等 条例解釈の範囲の問題だと思っていますので、引き続き検討していただきたいと思います。条例改正は要しないと考えているんです。「会計年度任用職員はこうします」と書き込まれていたら別なんですけど、先ほどのカテゴリーの議論にあったように、1項を適用するのか2項を適用するのかの問題ですから、どちら側に合わせるのがふさわしいかといえば、1項にふさわしいと思います。なぜかといえば、さっき申し上げたように、再任用短時間勤務職員のもうほとんどが正規と同じような1日の勤務をしているという実態で、ごくごくわずかなですよ、何人おるかというぐらいの1日当たりの勤務時間の短い人を想定した第2項の規定を適用するというのがふさわしいかというのは疑問に思っているんで、引き続きこれも法規担当あるいは顧問弁護士なりに確認をしていただくことをお願いします。

○職員団体等 続いては、慢性的な超過勤務が発生しているというところで適正な勤務時間の設定を行ってほしいと掲げています。

正規の勤務時間に課題がある、問題があるからこれだけ慢性的な時間外勤務が発生していると思っていますけども、いかがですか。特に学童保育の職場でいうと。

○当局 学童保育の職場でいいますと勤務時間についても、最終的に協議が成立はしませんでしたけども、協議はしてきたということもお伺いしていますし、引き続き適正な勤務時間というのが、その設定に向けて

話し合いをしていただければとそうには思っています。

○職員団体等 本来すべき仕事をサービス残業や時間外勤務で行うのではなくて、適正な勤務時間の設定を行うことをぜひ強く求めたいですし、一つの所管だけの問題ということではなくて、吹田市全体の問題として適正な勤務時間の設定を行っていくということをぜひ進めてほしいと思っています。そういった視点で関係部局なんかとも話をさせていただきたいですけれども、いかがですか。

○当局 各所管のほうからお話があればこれまでも対応してまいりましたし、これからもそういうお話があった場合には相談といいますか、対応はしていきたいと考えています。

○職員団体等 条例解釈を改めるのにはどんな手続きが要るんですか。議会の可決というのは要らないように思うんですけど、今までこう条例解釈してきたけれども、法規担当なり顧問弁護士と相談された後に、こう変えるという時には、議会の議決など、何か手続きが必要ですか。

○当局 条例の解釈については法規担当、法制室のほうと協議を成立させてその解釈でということが可能なんやとは思いますが。解釈上の変更ということであれば。ただ、この再任用短時間勤務職員についての給与条例の表現が、その1日の勤務、常時勤務者の1日の勤務時間に満たない方について、限定的に記載をしておりますので、この書きようで解釈を変更するということは私の感覚もそうですし、恐らくその法制室と協議をしたとしても解釈変更ということにはならないかと、そのようには感じます。

○職員団体等 病気休暇の格差是正についてお尋ねしますが、現在、会計年度任用職員の病気休暇はどのような制度になっていますか。

○当局 病気休暇については、10日が付与されています。

○職員団体等 では、正規職員の病気休暇はどのようになっていますか。

○当局 正規職員については、病気休暇期間90日となっています。

○職員団体等 先日の日本郵政の格差是正判決は御存じですか。

○当局 はい、認識しております。

○職員団体等 いろいろな格差がこの同一労働・同一賃金を定めた労働契約法20条に違反しているという判決ですが、その1つは、病気休暇についても正規職員との格差があってはならないというものなんです。現在、吹田市では病気休暇についてはかなりの格差がありますよね。郵政の格差是正判決を踏まえて改めるべきだと思いますけれども、違いますか。

○**当局** 今、郵政の判決は郵政の個別事情等も含まれた郵政の事柄としての判決ということになりますけども、病気休暇については現行の会計年度任用職員さんの、十日ではありますけども有給の期間があるという部分だけでも周辺の自治体等を含め相当進んだ状態であると認識しておりますし、会計年度任用職員さんの移行に対しても総務省からも通知がありましたけども、国の非常勤との均衡を踏まえた制度づくりをせよと、そういう内容になっておりまして、国の非常勤についてはこの病気休暇については有給部分はもうゼロと、休んでもそれは全て無給という取扱いになっておりますので、直ちにそこを改善していくというようなところは今のところは考えておりません。

○**職員団体等** それも全てこの判決が出る前の話だったと思います。この判決が出たことで、どこの職場でも検討課題になってくると思います。どう考えても、吹田市の会計年度任用職員は10日で病気が治って、正規職員は90日かけないと病気が治らへんというような考え方にしか見えませんよね。そういう考え方がおかしいってという視点にぜひ立っていただきたいですし、他市というまでもなく、吹田市として今回の判決をきちんと捉えて、検討していただきたいと思いますけども、いかがですか。

○**当局** 先の判決については、原告側がおおむね勝訴したものと逆におおむね敗訴してしまった両面がありまして、その解釈は非常に難しいところにあるなというのは改めて認識しております。そういった職の位置づけであったり、正職員の関係性であったり、郵政のほうの正職員と非正規の方との関係性と、自治体レベルでの今年度導入された会計年度任用職員と正職の関係性であったりが全く合致するのかどうか、そういったことも含めさらに、我々も勉強していくといえますか、研究をしていきたいとそのようには考えています。

○**職員団体等** 生活関連手当についても同様に格差を是正しないといけないところについては、ぜひ検討をお願いしたいと思っています。会計年度任用職員のパートタイムについては手当という名目がありませんので、週5日、毎日決まった時間きちんと働いているというふうな視点で考えると、パートタイムでもフルタイムでも手当に相当するものがあってしかるべきかなと思っていますので、そういった視点で何ができるか格差是正に対する検討をお願いしたいと思っています。

○**当局** 非常勤職員の当時の報酬だけの規定の時代とは変わり、もう今やその手当の支給についても法定化されているような状況がありますので、我々としてはその法に基づいて支給をしているとまでしか申し上げようがないんですけども、当然、先ほどもおっしゃったように法律そのものの考え方が裁判になったりとかするような事態もあるのやもしれませんので、そういった動きについては注視を続けたいと思います。

○**職員団体等** 正規職員の一時金4.5月から0.05月を削減するのと、会計年度任用職員の一時金2.6月から0.05月を削減するのでは影響が違いますよね。削減率でいえばどうなりますか。

○**当局** 削減率を両者比較して計算をしてないので直ちには答えられないですけども、当然おっしゃるように定年前職員、常勤職員が勤勉手当を含む状況の中からの削減。それで、会計年度任用職員さんは期末手当だけからの削減ですので会計年度任用職員さんのほうが削減率は高くなると、そのように考えます。

○職員団体等 実際には2倍近い影響です。どこに正規職員との均衡が図られているのでしょうか

○当局 正規職員との均衡という意味で申しますと、期末手当相当分が全く同じ月数で制度化をされていると、そういうところで均衡を図っているというところです。

○職員団体等 現在の一時金の合計月数では、正規職員は会計年度任用職員の何倍になりますか。

○当局 正職の期末手当と勤勉手当と合わせた4.5月に対して、会計年度任用職員が期末手当2.6月でするので、1.7倍という形になるかなと思います

○職員団体等 では、当局の提案どおり一時金削減を行うと、正規職員は会計年度任用職員の何倍になりますか。

○当局 1.74倍ぐらいかなと思います。

○職員団体等 第1回の交渉では、労働組合からは今回の提案では格差が広がると申し上げましたけど、これに対して当局は、別に格差が広がるわけではないとおっしゃっていましたが、広がってますよね。

○当局 その観点で、その割合の観点からすると、削減の幅が広いということですので、格差が、それを格差というべきかどうかなのかも問題ですが、一定広がりはあるのかなと考えます。ただ、我々は当然皆さんの処遇を下げたくてこのような仕事をしているわけではなくて、国なり他市の状況との均衡等も考えつつ提案はさせていただいています。

○職員団体等 一時金の格差を広げているということになりますよね。格差を広げるというのは、同一労働・同一賃金の実現に逆行するものでもあるし、格差を広げるつもりはなくても実際に格差を広げる提案なんです。会計年度任用職員の一時金を削減するというのも人事院勧告に示されているんですか。

○当局 会計年度任用職員の期末手当の削減については、人事院勧告には示されておられません。

○職員団体等 国には、期間業務職員と呼ばれる非常勤職員の方がいらっしゃいますけども、期間業務職員の一時金削減は示されてますか。

○当局 勧告は直接されてないですけど、要請という形のような感じです。

○職員団体等 どこかに要請とされているというのは書かれてるんですか。

○当局 要請って直接要請ではないんですけども、期間業務職員自体は各省庁が決めている。その決め方としてその常勤職員のことを鑑みて、それを基に決めなさいという形の指示が出ている。つまり、直接的に今

回要請されているわけではないですけど、その正職、国家公務員でいうと国家公務員との均衡を考慮して決めなさいという包括的な指示になっているという意味合いです。なので今回、個別にこうしなさいというわけではない。

○職員団体等 人事院勧告には示されていないんですね。では、なぜ会計年度任用職員の一時金削減を提案するという判断になったのでしょうか。

○当局 今回、会計年度任用職員さんも含めて提案させていただいたのは、おっしゃるように人事院勧告の内容に含まれてはおりませんが、制度移行時の2.6月の考え方が、当然に常勤職員、定年前職員の期末手当2.6月と合わせると、そういう内容でございました。同じ期末手当として考えていると。そういう点とあと提案するまでも、当然担当者のほうは各自治体のほうの状況も把握しつつ考えてきたわけですけども、周辺自治体においては同様の、職員と同様の今回削減をさせていただくということで、担当者レベルでは確認を取っておりますのでそういった情勢も踏まえて今回提案をさせていただいているというところですよ。

○職員団体等 同じ支給月数であれば同じ引下げ月数で均衡も図られますけれども、一時金の支給月数は違いますよね。長年にわたって労使で努力してきて、せっかく同じ支給月数まで一旦追いついたにも関わらず会計年度任用職員制度になって1.73倍になり、今度の提案どおりなら1.74倍、もしくは1.75倍に格差が広がるということになるんですけれども。

○当局 ただそこは、国のほうも勤勉手当については引き続き検討事項やということで位置づけております。その国のほうの検討を待たざるを得ないという状況もございますし、それまでの間については他市の状況等参考にしつつ、勤務条件を定めていくと、そういった対応しかならないのかなとそのように思っております。

○職員団体等 でも、まだ会計年度任用職員には勤勉手当は支給されてないですよ。勤勉手当の支給が法に定められなかった要因の一つに、国の非常勤職員についての勤勉手当の支給状況というのがあったかと思うんです。国会の質疑のときに、その時点でね、国の非常勤の人たちに勤勉手当というのがあまり支給されていなかったんです。だから会計年度任用職員の勤勉手当は今後の継続課題やと。ただ、2年たって、国の非常勤職員のうち9割までが今、勤勉手当を支給されているんですよ。時代が変わりまして。

法改正の時点から見ると状況は本当に変わってきて、勤勉手当を支給する条件はすごく整ってきてるんです。吹田市として今回0.05月引き下げを提案するのであれば、同じように勤勉手当に相当するものについての検討はいかがなんでしょうか。

○当局 会計年度任用職員制度に移行した際に、労働条件が法律条例に基づくものということになっております。ですので、勤勉手当も支給は現行制度上することができませんし、それに代わる何かとなってもそういった手当についても支給はできないという、そういうことになります。

○職員団体等 公務においては期末手当、勤勉手当と呼ばれていますが、民間では全部合わせてこういうものは何と呼ばれてると認識されていますか。

○当局 一般的には、我々賞与であったりそういう言い方をしますけども。

○職員団体等 結局、期末手当は支給できるけど勤勉手当は支給できないとか、そういう区別をしてるのは総務省だけなんですよ。社会常識として、1年のうちの特定の時期に、物入りな時期とかお盆に里帰りができるようにとか、年末に年が越せるようにということで使用者が奉公人に渡してきたというのが盆暮れの手当で、それが一時金じゃないんですか。

○当局 一時金の成り立ちと申しますか、一時金というのがこの国で、民間も含めて制度化されたといえますか、そういう状況になったのはそういう背景があるというのは認識しております。特に、現行、国家公務員、地方公務員法の制度でいうと期末手当が色濃くその部分に該当するのではないかとそのように考えます。

○職員団体等 一般的に考えられるのは勤勉手当もあわせて一時金について、同一労働・同一賃金の考え方というのは当てはまらないんですか。

○当局 国のほうも勤勉手当について引き続き検討するという、こう申している以上は同一労働・同一賃金に当てはまるとも明言はしてらっしゃらないとは思いますが、当然その検討の余地のある手当であると、そのようには解釈をしているはずやと、そのように思います。。

○職員団体等 正規職員には期末手当と勤勉手当をあわせて4.5月支給されるのに、会計年度任用職員には期末手当の2.6月しか支給されない、ということについては合理的と言えますか。

○当局 そこは、我々法律に基づいて仕事をする立場ですので、そのことについて不合理であったりとかそのような立場ではないですので、現行法上適切に対応していくと、そういう立場です。

○職員団体等 同一労働・同一賃金という言葉が、正規の労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差を許さないということだから、あえてお尋ねしたんですが、

合理的か不合理かというとき、法律に基づいているのだから合理的なんだという答えなんだと思うんですけどね。

1つ問題提起しておきたいんですけど、先頃亡くなられたアメリカの最高裁の判事で、ルース・ベイダー・ギンズバーグさんが、介護費用の税金控除を女性にだけ認めて男性に認めないという法律がアメリカ合衆国にあったんですけど、法律が認めてるんだからこれは合理的な格差なんですっていう理屈やったんですが、それは合衆国憲法に定める平等原則に違反するじゃないかということルース・ベイダーさんは弁護士時代に、それを争って見事に勝利判決を勝ち取って、やがて法律が認めてきた格差というのは次々と解消されていったんです。我が国でも生活保護に関わって、いろいろなところでそういう格差が法律であっても、解消されていくということがあるんです。

だから、地方自治法や地方公務員法で勤勉手当というのが会計年度任用職員、今は支給されるっていうことになってないんですけど、これは支給されるように改正されるべきだと思うし、日本郵政の格差是正判決

もそうなんです。国は同一労働・同一賃金を進めてるだけにすぐに改正されると思いますよ。それを、もし先行したとしても、法の理念、同一労働・同一賃金っていう理念には反しないから、先行してこそこれは全く合理的だと思いますので、そこのところをきちんと受け止めるべきなんではないかなと思うんです。

吹田市の歴史でも、なぜ割増報酬という名称で、同一労働・同一賃金に先んじて、事実上一時金を支給してきたのかという、それこそ合理的だ、正しいんだと考えてやってきたと思うんです。だから、病気休暇の日数の問題もそうですけれども、正しいと思われることを、法改正を待たずに何ができるのか、さらに一歩踏み込んで検討していただきたいと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○当局 その点についてですけども、確かに従前、非常勤職員さんの賃金については報酬という定めがあるのみの自治法上報酬があるという時代が長く続いていました。しかしながら、今年度からは法律及び条例に基づいて厳格に管理をされるような仕組みに変わっています。そのことによって悪いことばかりではなくて、当然労働条件が安定するというメリットは当然にあらうかとは思いますが。ただ、その一方で法令遵守であったり、説明責任であったり、制度の透明化であったりそういった様々なことが求められる状況に今年度以降はなっている状況やというのがありますので、その法律を越えた対応というのは今日においては非常に難しいと、そのように思います。

それとあと、合理的かどうかというのはあくまでも私は吹田市の職員として、その職責上今の法律について不合理であったりとか、そのような公式コメントを述べるような立場ではないので、先ほどのような答弁をさせていただいています。

○職員団体等 十数年前までは割増報酬、そしてその後は、割増報酬を一時金への組入れという形で実質的には残して一時金も正規と非正規で格差をなくそうという考え方と今は違って差ができてしまっているわけですね。4.5か月対2.6か月。期末、勤勉合わせた世間でいう一時金というカテゴリーでいえば、ここに格差があるということについては交渉団としてどう思っておられるんですか。「それで当たり前や」って思うのか、「申し訳ないな、本当は一緒にしたいけど法律があるからやむを得ない」と考えてんのか、それはいかがですか。そこの気持ちが聞きたいんですけどもね。

○当局 あくまで個人的な気持ちという取扱いにさせていただけたらとは思いますが、当然、近づける、近づけていく努力はしていくべきところであろうかとは個人としては思っております。ただ、これ非常に難しいところがありまして、先にも2つの判決、裁判の例がありましたけども、一方でそういった期末手当的な位置づけのものは否定されたりであったりとか、最高裁判所のほうもそれぞれ企業によっても職員構成であったり事情が違いますのでその裁判ごとに、当然最高裁が出した判決で合理性があるんでしょうけども、真のといいますか、最高裁判所も認め得る真の同一労働・同一賃金はどういうものなのかというのは引き続き我々も勉強しなければならぬと思っておりますし、大きな課題やなど、一方ではそのようにも感じてます。

○職員団体等 もし正規職員も勤勉手当もなしに期末手当が4.5か月やったら会計年度任用職員にも同じ4.5か月同じだけの月数を出してもしかるべきやなと思われませんか。

○当局 当然、法律上期末手当の支給が認められている中で、その、定年前職員の月数が4.5であるの

ならば、今回の会計年度任用職員の制度構築の中であって、その分は職員と同じでなければというところが考え方の発端ですので、同じでなければならぬとするならば4. 5月を支給をしていくと、そういったことになろうかと思えます。

○職員団体等 一時金格差をなくさなあかんという思いに立っているのか、そういう認識に立っているのか、条例なり法律がこうなっているからこうなんだというのではなくて、本当に格差をなくしたいと思うかどうかなんです。皆さんが本当に私たちの処遇改善をして格差を是正をする立場にあるのか思いを明らかにしてほしい。

○当局 はい。思いといたしては、私なんかは特に個人的に言いますと、従前の非常勤職員の制度の時代にも交渉に参加させていただいたこともある人間です。その中ではその年々少しずつでも改善をしていくというそういった立場でも交渉に臨まさせていただいていた時代もございました。そういったところから、あくまで個人的ですけども、格差については縮めていきたいと、そのような思いは持っております。

○職員団体等 図書館が一番、図書館が特殊というか正職と同じ司書職ということで会計年度の人がたくさんいてはります。

職場にも今、主任の方が二人いてはるんですけど、たまたまそのお二人の方というのはアルバイト、吹田の図書館でアルバイトをして、図書館の司書になりたいということで非常勤で入ってきて、だからもうかれこれ20年ぐらいの付き合いになるんですけど、そういうキャリアも重ねてカウンターに立てばもう同じぐらい、同じ、市民にサービスもできるし専門性も高いというそういう職員がずっと働いているんです。そういう方たちが上限に引っかかって、それから会計年度になったときに期間率がかけられてということで本当にがっかりしてね、モチベーションが下がると言いながらもコロナのときになったら一緒になって乗り切ろうということですのでごく力になってもらっています。そういう方たちがたくさん図書館の中にはいるんですね。

でも上限問題とか期間率でなかなかモチベーションが上がらないということで、主任にも手を挙げないという方も出てきてるということで、ショックやなと思ってるんです。一生懸命ね、主任を取ってきたのに、もういいですということですね。この間のことで本当に将来設計が狂ってしまったということをもみんな言うんです。

図書館の中では非常勤で働いていた人がずっと正職の試験を受けててね、通らなかったという人もいます。通った人もいますよ。でも、目指してもなかなか出来なかった、年齢がもう達してしまった、結婚して妊娠して育児でもうそれどころじゃないという人もいますが、吹田の図書館で働いていたら給料も上がるし、仕事も認めてもらえるし、やりがいもあるということで働き続けてた人がたくさんいたのに、もう主任にも手を挙げないということでがっかりしてる人たちと一緒に働いていると辛いんですよね。

今回、本当に一時金削減は見送ってほしいし、もうこれ以上格差は広げてほしくないし、モチベーションを持てるよう会計年度の人たちに対しても働きがいを持てるような賃金、それから一時金ということで考えていただけたらなと思います。

温かい回答をぜひ今回は寄せてほしいなということと同じ職場で働いている者として切に思っていますので、どうぞよろしくをお願いします。

○職員団体等 令和元年の予算と令和2年の予算で、会計年度任用職員の報酬にどれぐらいの違いがありますか。

○当局 4職種、児童厚生員、障害児介助員と図書館の司書と留守家庭の指導員とで予算比較依頼をいただいたんですけど、図書館の司書、留守家庭の指導員はその数字を出せないということでお断りといいますか、そういう返事がありました。

児童厚生員と障害児介助員については、令和元年度、児童厚生員54名について、1人当たりが298万円だったところが、令和2年度の見込みでいいますと281万ぐらいということで、減額でいうと17万ほど下がることになる予定です。障害児介助員につきましても、令和元年度46名で1人当たり347万円のところが、令和2年度は見込みで337万円で約10万円ほどの減少になるというふうな積算が出ているところです。

○職員団体等 その数字から見ても私たちが直接打撃を受けてるのと同じで、予算の面からも削減になっていますよね。会計年度任用職員制度に移行することで、処遇改善のための法改正という趣旨から大きく外れていると思います。下がらない予定であれば予算が削減になるなんて考えられない。今回出てない、多分、学童保育も図書館も大きく下げてると思いますので、出てないから分からないではなくて、これだけほかの介助員も児童厚生員さんも下がってるとなれば、しっかりと説明するにも計算はしていただきたいと思いませんし、これで年収ベースで下がらないということについては、そういったやり取りをこの間の交渉の中でもってきて、会計年度任用職員への移行ということで私たちも合意してきたとは思っていますので、号給の見直しは遡ってぜひしていただきたいと思います。

○職員団体等 私たちの上部団体であります衛都連は今季の交渉において統一闘争として会計年度任用職員の一時金削減については、合理的な理由がないので合意できないという判断をもう既にしています。

北摂だけは自治労の単組が多数ですが、府内全体を見たら衛都連が多数派ですから、これから山場を迎え、会計年度任用職員の一時金削減は実施が見送られることが予想されています。そうすると当局がよって立つ情勢適応の原則ということから見ても、均衡の原則に照らしても会計年度任用職員の一時金削減は実施を見送るべきであると思っています。

今日の議論で明らかになったように、情勢が変わったんですね。会計年度任用職員制度がつくられた自治法、地公法の改正のときとはね。当時は国の非常勤職員のわずか4割しか勤勉手当が支給されていなかったんですけど、今日では9割が勤勉手当も支給されているに至っているということですから、本当は情勢適応からいえば、こういう情勢の変化に対応しなければならないはずなんです。

次に、均衡の原則に照らしてみたいと思うんですけど、生計費については期末手当0.05月の削減は生活にマイナスになるということはもう明らかです。それから、国の非常勤職員は特に期末手当を削減したということはありません。

それから、他の地方公共団体については先ほども申し上げたとおりでこれから山場ですけれども、統一闘争ですから多くの自治体で削減が見送りになる。実はもう既に見送るという回答が行われたところが何市か現れてきています。

そして第4に、民間の状況ですけれども、これも人事院勧告が民間調査を行っているわけですが、人事院が特に触れていないということですから、民間もそういうことではないんだろうと。

最後に、財政その他の事情ですけれども、これも第1回交渉で確認しましたが、財政担当部局からは特段、人件費削減の要請はないということでありました。

以上のように、情勢適応の原則、均衡の原則に照らしても会計年度任用職員の一時金を削減する理由はないと言わざるを得ないんです。

最後に、同一労働・同一賃金の実現という法改正の趣旨から見てどうかという点について申し上げますと、当局からは会計年度任用職員の期末手当も正規職員と同様に引き下げたいということでしたけれども、正規職員と同様に0.05月削減したら同じどころか会計年度任用職員に2倍近い被害を与えることが明らかになりました。1.7倍でしたかね。会計年度任用職員の一時金削減をする前に、一時金における同一労働・同一賃金実現に向けて一時金格差是正を進めるべきだと思います。

「法にかない、理にかない、情にもかなう」、これが後藤市長の座右の銘だとお聞きしています。もう、法と理は尽くしてきたと思うんです。後はもう情だけやと思うんです。皆さんにも情がおありなら、会計年度任用職員の一時金削減はもう見送るしかないと思いますので、最後に再検討をお願いをして、本日の交渉を終わりたいと思います。

どうか検討のほうよろしくお願いします。