

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和2年8月20日（木）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
岡本 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、伊場 書記長
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

会計年度任用職員に関する残課題について

4 交渉要旨

○職員団体等 それでは、会計年度任用職員制度の移行の残課題についての要求に基づいて交渉を始めたいと思います。依然としてコロナ禍が収束を見ないもとですので、3密対策は十分に講じ、人数制限などもした交渉とします。本日の交渉でこれまで解決できてない問題について実りのあるやり取りをしたいと思っています。

ある国語辞典によれば「交渉」とは、「ある問題について相手と掛け合い、希望どおりに実現させようとする」とされています。中央労働委員会の会長もされた菅野和夫「労働法」によれば、「団体交渉は双方が譲歩を重ねつつ合意を達成することを主たる目標とするものである。そこにおける交渉は主として合意を達成するためのものであって、双方の主張や意見を対決させるためのものではない」と書かれています。

両方が言い合って、折り合いがつかへんということではなく、一致点を見出していきたいと思っています。真摯に対応していただくことをお願いします。

○職員団体等 2020年7月8日付に会計年度任用職員に関する残課題についての市労連要求書に基づいて進めていきたいと思っています。

1点目は、会計年度任用職員制度移行に当たって、不利益を生じさせないとの確認に基づき、2019年度からの継続任用者に対して期間率の適用によって生じた6月期期末手当の減収分を速やかに補填することということです。この6月に支給された期末手当に全ての会計年度任用職員に対して期間率が適用されたために、「年収ベースでマイナスにはならない」と言っていたものがマイナスになっています。

まずは、一時金として支給することが困難な状況にあるので月額報酬に組入れたいという申し入れを行ったときに、「法改正なども含めて時期が来れば元に戻す」と当時の当局が答弁していますけども、その事実は御存じですか。

○当局 はい、当時の交渉において今後関係法令の改正等がなされ、一時金として支給できる状況が生まれ

れば元に戻す可能性はあるということで、当局として回答している事実は把握しています。

○職員団体等 元に戻すということについて、当局としてはどうお考えですか。

○当局 この点についてですけれども、我々としては今回、会計年度任用職員制度に移行する中で、従前の非常勤職員ですね、改正後の会計年度任用職員ですけれども、そういった方々にも期末手当が支給できる法体系になったと。その中で、法律、あと総務省の通知などに従い適切に期末手当の支給できる制度構築を行ってきたものと、そのように考えています。

○職員団体等 組入れた一時金を元に戻すというのはどういった意味で捉えられてるんですか。

○当局 期末手当が支給できるという法体系になったならば、6月と12月に期末手当を支給していくと、そういう制度にするということに戻すという、そういうことについて戻すというような回答をしていたと、そのように考えています。

○職員団体等 元に戻すといいながら期間率がかかるということについては矛盾は感じないですか。

○当局 この点については、これまでも交渉の場などで発言をしてきましたけれども、今回の期末手当を支給できることになって、今年度の11月2日以降の勤務に対する期末手当については、翌年度に支給されるという、こういう取扱い。職員も基準日の翌日以降というか、12月期の期末手当の基準日の翌日以降の勤務分というのは、翌年度に支給されるんですけども、それと同様の制度が導入されたことによって支給の年度がずれるという、これはもう致し方ない部分です。そういったところがありますので、そのことを理由にこの年間で見ると減収につながっていると、そのように考えておりますので期間率を適用したことによって減収が生じていると、不利益が生じているといったものではないと。後半の勤務に対する期末手当が翌年度に支給されるという制度上の変更があったので、そのような形になっているということで不利益が生じているものということとは考えておりません。

○職員団体等 最後に期末手当を以前もらったのは、2008年の12月です。12月に期末手当が支給されました。その後、2008年の12月から2009年の3月までは組入れられていません。で、2009年4月から組入れが始まっています。このときの4月から組入れられた一時金というのは、いつからいつの一時金になるんですか。

○当局 いつからいつの一時金といいますか、平成21年、2009年度に支給する期末手当の総額を12分割して、それを4月の労働に対する対価として4月にお支払いをしていると、そういう位置づけに変わったと、そういう認識です。

○職員団体等 では、2009年の6月と12月に支給される一時金分を2009年4月から2010年の3月まで組入れ支給されたということですね。

○**当局** ただ、今も申し上げたように、それぞれの月の労働に対する対価としてお支払いをするという考え方に立っておりますので、その計算根拠となる期末手当、当時で言うたら割増報酬という言い方をしていたと思うんですけども、割増報酬の総額を12分割しただけであって、その割増報酬がどこからどこまでの期間に対する報酬なのかというところは考えていません。

○**職員団体等** 何月と何月の一時金を均したんですか。

○**当局** ですから、額としては6月期と12月期に支払われるであろう割増報酬を12分割したと、そういうところです。

○**職員団体等** となると、今年の3月まで組み入れ支給されていた一時金は昨年度の6月、12月期の一時金ですよ。

○**当局** ただその点については、その処遇の保障ということでその期末手当の年間総額を12分割するという考え方を持ったというだけであって、その報酬の位置づけとしてはあくまでも平成21年、2009年の4月以降については4月の労働に対する対価が4月に払われていると、そのような制度になったとしか言えないです。

○**職員団体等** 2008年の12月から2009年の3月までは組入れられてませんでした。次の6月と12月の分もまとめて均して4月から支給されました。当時の2008年の12月から2009年の3月までの、本来でしたら支給をされてしかるべきだった割増報酬分というのは、まだもらえてないんですよ。だから、元に戻すというときにはその分をきちんと支給してもらわないといけないという主張なんですけども、それはいかがですか。

○**当局** 平成20年度、2008年度の12月以降の期末手当、それに対応する期末手当については、その期間の労働に対する対価という意味合いではもうそこは消えているという解釈ですね。あくまでも平成21年度からはその月々の労働に対する対価にもう生まれ変わっているという認識です。

○**職員団体等** 生まれ変わったということは、2008年の12月から2009年の3月までの分を含めて6月の一時金で支払われるべきものだから、その6月のボーナスのときにそれを組入れたという理屈だとしましょう。そうすると今度は逆にね、去年の12月に本当だったら支給されていた一時金というのは、その前の6月2日から11月30日までの分が払われたものを3月まで均して支給されているんだから、今度は、去年の12月から今年の3月までの分が支払われてないんですよ。もらえるんやったらいいんですよ。期間率掛けずに。どっちかにしてもらわないと元に戻らないんですよ。失われた4か月です。元に戻すんやったらそこをちゃんとしてほしいということなんです。

○**当局** ただ、その平成20年から平成21年についてはその当時、根本的には期末手当というのは自治法

上払ってはいけないというそういう状況、情勢になったそういうときに、苦肉の策として各月分割という手法を編み出して導入をしていったというそういう状況にあります。それで、あくまでも、先ほども申し上げたんですけれども従前の期末手当がどこからどこまでの勤務に対して払っているというような考え方は、平成21年の各月に分割して支給するという決定をした段階で、それはもう消えているという理解になります。それでないと、それ以降に任用された方との考え方というのも一致しませんし。今、少なくとも、令和元年度現在の非常勤制度という意味では、各月の労働に対する対価が各月に支払われているというそういう制度に移行しきってるという状態やと、そのように認識しています。

○職員団体等 じゃあ、一時金が組み込まれているという認識ではなくて、そのまま月額報酬だけの分を受け取ると、今までの月額報酬に加えて一時金が支給されてもおかしくないという解釈になりますけど、よろしいですか。

○当局 どのように説明したらいいでしょう。当然計算根拠には含まれているというところですね。年額、その先ほど申し上げた年額を12分割した額を含む、額を基礎報酬に積んで、各月の月額報酬化するという事で決着をしているわけなんです。ただ、結果としてその月額報酬というのは、その月の労働に対する対価としか説明のしようがないです。

○職員団体等 もう月額の報酬になってしまった、そういう制度になってしまったんです、もう一時金の組入れそのものがなくなったんですというんやったら、今回の制度により上乘せして期末手当を支給をするべきでしょう。あるときは「一時金が組入れられてますから月額報酬が下がるんです」といいながら、元に戻せという話をする、と、「変わってしまって、もう今は一時金組入れじゃなく月々の労働に対する対価なんです」と言われたら、理屈が通らないと考えるんですけどいかがですか。

○当局 ただ、それは平成21年度の制度を決定する際の月額報酬を導き出すための計算根拠には含めた、そういったところにとどまるというように考えております。

○職員団体等 その計算根拠に6月と12月の一時金ということじゃないんですか。

○当局 額の計算としては6月と12月に支払われるべき割増報酬を12分割したものが計算根拠になっているというところです。

○職員団体等 その計算根拠でいうと、12月分までの一時金が3月にもらってたということになりますよね。じゃあ、次の計算根拠のところには、別に期間率掛ける必要なくなってきましたよね。

○当局 ただ、その期間率ですけれども期間率については総務省の通知においても通算しないことが適切という明確な書きようで示されております。通算しないことが、例えば適切とかですね、通算しないことを考慮しとかそういった表現が目立つマニュアルの中でも、この部分については通算しないことが適切という表現がされているというような部分でもありまして、それに反する判断というのも当然人事室としても致しか

ねる、そうした部分もございます。考え方としても今まで申し上げたように、今の我々の考え方が合っていると思っていますし、総務省の通知においても通算しないことが適切とまで書かれてると、そういう状況です。

○職員団体等 総務省マニュアルには「一時金を組入れられている非常勤職員についても適切でないと考えている」と書かれていますか。

○当局 そもそも一時金の組入れ、組入れてないは関係がないといえますか、法律上期末手当が支給できるのは会計年度任用職員というのがそもそものところにありますので、その考え方に従ったものと、そう理解しております。

○職員団体等 当局は今回実施されなかったですけども、再任用職員から会計年度任用職員に移行した人には、総務省のマニュアルでは期間率を掛けなくてもいいですよ、違いますか。

○当局 従前、いわゆる給与、報酬ではなく給与を支給されている職員ということですので、そういった取扱いも可能な範囲にはいらっしゃる、そのようには思います。

○職員団体等 それは一時金をそもそも支給されてきたのだから、その次もまた一時金の期間率を掛ける必要がないと総務省は考えているんだと思います。

○職員団体等 2008年の交渉の中でもいろいろな約束をしていただいていたんです。その当時私たちが急に月額報酬が上がると、「何でこんな高い給料になるんや」ということが指摘されることを、危惧するという質問に対しても、「私たちが責任をもって議会にも説明します」とおっしゃっていたし、さらに「月額に組み込まれることで超勤単価は上がるし、新規採用された人に対しても期間率はかからない」と述べられていたんです。ただ要望としてはきちんと割増報酬というかボーナスという形で欲しいということを伝えてあったことで、その時期が来れば元に戻すということだったんです。これまでの交渉経過をないがしろにするのではなくて、きちんと交渉経過を踏まえた上で今回の期間率を適用して減収になってしまったものに対する取扱いをもう一度検討し直してほしいと思います。

その交渉経過とか以前のことにについて全くなかったものにしようと思っていられるわけではないですよ。

○当局 当然、過去にやり取りしたことが事実として残っておりますので、全くなかったこととかそのような考え方はございません。ただ、今日現在において我々としては適切に制度移行をしたと考えておりますし、非常勤職員から会計年度職員への移行という中で総務省の通知にもありますように、おっしゃったように期末手当が法的にも期末手当の支給が担保されている、会計年度任用職員には期末手当が支給できるという大原則がございますので、そこを曲げて期間率を撤廃した部分について支給することについては困難と考えているところです。

○職員団体等 もう一度きちんと考え方を整理していただきたいと思います。

後から働き始めたりした人たちは、今回の会計年度任用職員制度移行によって自分たちの給与の中身が一時金が組み込まれていたもので、月額、もしくは時給を下げるけれども、一時金がもらえることで年収が保証されるという説明を聞いた方たちもいれば、そういう内訳も知らずにふだんのお給料を下げて、一時金が支給されるからという説明だけの方とか、説明が十分されていない。自分たちの給料がどういう内訳か説明を受けずに、ずっと働き続けてきた人たちがいらっしやいます。その人たちにとっては、突然「一時金が入ってたから下げるね」って言われて、さらに「年収ベースで下がらないから」って言っていたのに期間率まで掛けられて、時給は下がるわ、月額報酬は下がるわ、年収は下がるわということになって、吹田市に裏切られたと思って働き続けてる方がたくさんいらっしやるんです。こういった人たちに対しても期間率を適用するという点についてはもう少し配慮をする必要があるんじゃないかと思います。その点はいかがですか。

○当局 制度移行の説明については、特に、その報酬の内訳的なところがどのように変わるのかという部分ですけども、人事室については所管する非常勤さん、従前の非常勤さんという意味では一般事務非常勤さんに当たるんですけども、人事室としては対象の方にそれぞれ従前の内訳と改正後の内訳というのを、金額をリアルに記入させていただいた説明用紙を配らせていただいたりとか、一定努力はしてきたつもりではおるんですけども、全庁的に見ると説明が足りなかったというようなお話も、確かに聞いておりますので、その辺りについては今後このような制度が改正される場合などについては、その当該職員さんに対する説明であったりとか、周知徹底については丁寧に行うようにということで、各所管のほうにも周知をしていかなければならないと考えておるんですけども、その部分と今おっしゃった期間率については、直接的には関連はしていないと、そのように感じます。

○職員団体等 期間率がなければ、せめて年収では大丈夫やったと思うんですけど。

○当局 ただ、その年収という部分については、その年収という言葉の定義についても従前からお互い、立場が違うといいますが、ずれのある状態で今日を迎えておりますけれども、我々については先ほど申し上げたように年度の後半とまで言うとも期間が長過ぎるんですけど、11月2日以降の勤務については翌年度に支給をされるというところで、そこで収入としては満たされていると、そのように考えております。

○職員団体等 当局からの申し入れ文書の表記が、1年目、5年目、10年目とか15年目の年収が書かれてたんです。その1年目の年収の期間っていつからいつまでのことを言うんですか。

○当局 ですので、その年収という言葉の理解というか解釈というところに話が戻ると思うんですけども、我々としたら、一般的に年収といえば1月から12月のことが一般的に言われる期間やとは思いますが、労働に対する対価という考え方もありますので、今回の制度移行においては当然、先ほども申し上げた11月2日以降の労働に対する対価というのが翌年度支給になりますので、その部分も入っていると、そのような理解をしていたところですよ。

○職員団体等 だから、その資料の1年目というのは何月から何月までの期間の年収ですか。

○**当局** 表としては4月から3月までというのを想定してはつくられている表やと。

○**職員団体等** じゃあ、4月から3月の年収で下がらないという説明を私たちは受けていますよね。違いますか。

○**当局** そういった理解をされていたということは我々も一定理解はしております。ただ、どうしてもこういう従前、月額に分散して支給していたときには、年度の範囲内で全て支給を終えることができていた制度について、制度として翌年度払いというのが発生する。

○**職員団体等** そんなことないですよ。どうしてもじゃないですよ。

○**当局** 11月2日以降の勤務に対する労働の対価は翌年度に支給されるという制度になりましたのでね。この制度移行がある中で、今おっしゃるような年単位での収入を保障するということになると、そこは過払いが生じると、そのように思います。

○**職員団体等** 意味が分からないんですけど。4月から3月の1年を年収として、その年収ベースで翌年下がらないですよという説明を受けましたよね。違いますか。

○**当局** ですから、そこに年収という言葉のずれといいますか、当然職員団体の方々の理解と我々の考えているところが違っておったということですけども。

○**職員団体等** こちら理解とかじゃなくて、そのときに4月から3月の年収で、移行しても変わりませんという説明をされましたよねと聞いているんです。

○**当局** その1個、1個のやり取りの中ではその年度、年度での報酬額は変わらないというようなやり取りはあったやもしれないです。

○**職員団体等** 「あったやもしれない」じゃなくて、あったんですね。5年目だったら、5年目も一緒ですよ。5年目だけそんな月が変わりませんよね。4月から3月ですよ。10年目の人も4月から3月ですよ。その年収を計算されて職種ごとに。下がらないですよと説明されましたよねという事実確認です。違いますか。

○**当局** ただその、下がらないというそのやり取りの中に、我々の説明不足があったのかもしれませんが、11月2日以降の勤務に対するいわゆる収入部分については翌年の6月に支給されるものが合わさっていたと、そういったところです。

○**職員団体等** そんな年収聞いたことないですよ。4月から3月分に翌6月一時金を合わせた年収なんてそ

れこそ世間で通用しないと思います。それも吹田市人事独特の年収観です。どこへ行っても通用しない年収の定義です。聞いたこともないです。吹田市がこれまで非常勤職員などの非正規の皆さんの年収を計算するときは4月始まり3月末という年度で見ますよねという話をしているのに、「いや翌年の6月の分も合わせた年収で一致してません」って言われても、一致するわけないですよ。聞いたこともない年収の定義なんだから。「年収ベースで下がらない」という説明に反してますよ。

○**当局** ただ、そのように理解をされる言い回しがこちらのほうにもあったのかもしれないですけども、ただ今回のこのような、年度をまたぐような制度変更がある中で、そこに対して差額を支給していくとか、そういったような取扱いについてはできないと、そのように考えています。

○**職員団体等** 何ができるか考えてください。月額は下がるわ、時給は下がるわ、さらに「年収下がらん」って言ったのに、だまされたような気分になるということは理解していただけませんか。

○**当局** ただ我々としても年収という言葉のやり取りで理解をしていただけなかったという反省点はあるんですけども、その昨年度の交渉の過程の中で期間率のお話もさせていただいておりますし、この本交渉の場以外の場でもさせていただいておりますし、そういう部分も含めた制度移行であるということは御理解はいただいていたのかなと思っていたというのが正直なところです。

○**職員団体等** 理解できるような中身ではありませんでした。

それ以降の説明の中でも一切そういうことがきちんと説明されていないんです。今まで一般事務非常勤職員の方たちに、「あなたの月額報酬に一時金が組み込まれています」と条件とかを示して採用されてますか。

○**当局** そのような条件は示しておりません。

○**職員団体等** ほかに、電話交換の非常勤の方とか介護の認定調査員の方とかにはどうですか。

○**当局** 全ての職においてそのような説明を、例えば募集要項に書いた上での採用とかにはなっていないというのが当時の現状です。

○**職員団体等** それが自分の月額の報酬やと思って働き続けるのが自然ですよ。

○**当局** 個々のそういった12分割したものを組み入れた報酬制度になって以降、雇用された方が知る機会なく働き続けられているという、そういったケースがあるということは理解します。

○**職員団体等** そういう人たちにとってはまず月額から一時金を抜き取られるということ自体が理不尽なことやという思いがあるというのを分かっていますか。

○**当局** 何らかの形で我々も当然周知に努める必要があったのかもしれませんが、労働組合職員団体の方も組合員の方からそういった御質問があったら答えていただきたいというか、そういう何と申しましょ、従前支給してきた割増報酬というのを分割して払っているということ自体が苦肉の策ですので、募集要項に書いたりとかそういうような形で説明のできるようなものではない、そこは職員団体のほうも理解をしていただきたいと思います。

○**職員団体等** 労働組合は理解できないんです。というのは、「それぞれの一時金の組入れ額を明らかにしなさい」というのは労働組合の当時からの主張なんです。分からなくなってしまうから「あなたの何月分の報酬のうち、基礎報酬分がどれだけで、割増報酬分がどれだけって示すべきです」と、労働組合は主張してきたんですよ。だから、今こんなことになったんじゃないですか。皆さんが招いた種ですよ。それをね、労働組合にも責任があるかのようなその主張ははっきり言って間違いです。確かに、今いらっしゃる皆さんはその当時、この席にいなかったかもしれない。だから、当時の資料をひもといてください。労働組合は「分からなくなると曖昧にされるかもしれへん」といって、主張してきたんですよ。だから当局の責任ですよ。それができないままに一般事務非常勤さんや電話交換の非常勤さんたちには、「あなたの月々の報酬幾らです、今度期末手当ができます」ってなったら、普通は今までの月額報酬に加えて期末手当もらえるようになるって思います。なのに、「いやいや皆さんの月額報酬は減らして、それが期末手当に回るんです」なんていうことをされたら、はっきり言って訴えられても不思議じゃないぐらいの話と違いますか。その方たちからしたら。だって労働条件が提示されてないんですよ。

○**当局** 一般事務非常勤の任用につきましては、任用の希望調査というところのときに、提示しています。これは年明けの2月ぐらいと思うんですけど。

○**職員団体等** 採用のときのことを言ってるんですよ。

採用のとき10年から働いてずっと今まで来て、さあ最後の2月になって示したってね、それこそ怒りますよ。そんなん聞いてない。裏切りやっつて。

○**当局** ただ、これは本当職員団体さんのほうとしても、当時の当局側の苦しい立場というのは理解はしていただきたいです。職員団体としてはその期末手当が含まれているということをはっきりさせるという要求があったのかもしれないですけども、できるはずないんですよ。募集要項とかそういった世界で。ただ、期末手当の含まれている率とかというのは当然内部管理としてきちり引き継いでもきておりましたし、明確に人事室としては理解をして、きちり管理をした上で今回の会計年度任用職員の報酬の算出根拠にもさせていただいているという経過がありますので、その募集要項とかに書いてでも明らかにせよという、それはおっしゃってたというのはあるんじゃないですけど、それは現実的に自治法等ある中でも絶対に無理です。

○**職員団体等** 絶対に無理といいながら、なぜ今になって、「実は一時金が組入れられたんですよ」って言って、月額報酬を下げるんですか。今やから言えるわけですか。すごい矛盾してるんです。「言えるはずがないじゃないですか、文書になんかできるわけがないじゃないですか」と、言いながら、この2月には明らか

にされたわけでしょう。「どの口が言うてるんかな」と思います。

○当局 ただ、それ今、議論することなんでしょうか。この交渉の前年度に行われた移行交渉の中で、その明示について議論になっておりませんし、そこは当然労使、理解した中で従前から期末手当という相当分というのは含まれた方については外出しするというのは、お互いが合意した中で行われていることであって、そこを今この交渉で問題化されるというのは交渉としてはそれはいかなものかとは思いますが。

○職員団体等 先ほど一時金が組入れられたときの経過を明らかにしてくださいと申し上げたときに、その当時、非常勤職員として一時金組入れられた人と、それ以降に採用された方を同じようにせなあかんから、そんなことは無理なんですとおっしゃられましたよね。だから、私たちが主張しているのは、まず、一時金組入れのときに在籍していた非常勤職員については元に戻せという主張なんです。でも、一般事務非常勤から会計年度に移行したような人たちは、組入れのときはいらっしゃらないんで、その理屈は通用しませんよね。でも、その人たちには、労働条件を明示されてなかったのに今になってそれを月々の報酬から削るといふ、この理不尽なことを受けてるわけですよ。だから今、問題にしてるんです。同じにしてしまうとね、当局がおっしゃるような議論になっちゃうから。でも、労働条件の明示のない一般事務非常勤の人たちが怒ってますよというお話も伝えてきたと思うし、いろいろアンケート取らせていただいた中にもそれが表れて、見ていただいているんじゃないですか。そのことは交渉の中で出てくるのは当然ではないですか。どう思われます。それで平気ですか。

○当局 個々のそういう知る機会を全く持たずにこの吹田市の歴史といいますか、そういう取扱いの影響を受けた方については一定何らかの配慮といいますか、丁寧な説明も必要であったし。ただ、今どういったことができていたかというのは頭には浮かびませんが、丁寧な対応すべきだったなど、そういった反省といいますかそのような思いはあります。

○職員団体等 そういう気持ちをお持ちだということでは、少しほっとするんですけれども、当事者の人たちからしたら、本当は「丸々月額報酬を下げずに期末手当が欲しいところだけれども、100歩譲って期間率を掛けんとってくれ」という思いですよ。期間率を適用するかどうかというのは、皆さんが判断できると思うんですよ。予算にはもちろん関わってきますけれども、条例で定められているわけではないので。どの人たちを期間率の対象にするか、会計年度に移行する直前の非常勤職員時代にこれだけ働いている人は会計年度任用と同様とみなすとかできるじゃないですか。それは皆さんの努力次第だと思うんですよ。何らかのそういう糸口を見つけて、その人たちを救わないと、同じ職場において本当にその人たちに申し訳ない。何とかしてあげたい。それがね、全庁的な思いですよ。一般事務非常勤の仲間のいる職場の人たちをはじめ全庁のいろいろな人がそう思ってるんですよ。そこに寄り添ってあげてほしいと思うんですよ。

○当局 これまでの交渉の経過の中でもこの部分について、非常に要求は強いと、ほかの事項と比べても要求が強いというのは実感はしております。ただ、この点については今、坂田委員長のほうも我々で決められる範囲ではないかというような発言もございましたけれども、ただこれ、大きな問題で、この期間率そのものは条例事項ではないとしても極めて大きな予算を伴うものでございまして、条例とほぼ同様の議会審議が必要

となろうかと考えます。

それとあと、先ほども申し上げていましたように、総務省の通知において会計年度任用職員である期間以前の期間について通算しないことが適切と書かれている中で、そこで支給するという取扱いが、そういった取扱いをすること自体が住民監査請求の対象にもなり得ると、そういった部分でもあります。もしくは、そういうような請求がなされた場合には人事室としてもそのリスクは到底負えるようなものではないと、そういったことからこの期間率の改正であったり、期間率を掛けたことによる減額部分を違う費目で支給したりとか、そういったことは非常に難しいと、そのように考えております。

○職員団体等 訴訟リスクのことをおっしゃられましたけれども、逆も考えてください。聞いてないし同意もしてないのに一方的にされたらと、その人たちから訴えられても、なかなか厳しい話やと思いますよ。10年間ずっと内緒にしてきて、この2月に初めて示して、合意も何もないですよ。入っていない方からしたら、本当にもう知らんところで決まっている。しかも、労働組合も合意したつもりはないと再三申し上げているとおりなんです。期間率がかかるなんてまさか思ってなかったですから。だから労働組合も合意してないし、その人たちもずっと10年にわたってそんなことが示されてこなかったのに、今になって一方的に行ったわけですから、もしそういうしかるべき場に出たときには、住民監査請求もそうかもしれないけれども、皆さんが厳しい局面に立たされるというリスクは十分あるということも考えていただきたい。

今、予算が大変とおっしゃいましたけれども、ほんまかなと。例えば一時金組み入れ以降に採用されて、しかも説明を受けてないという一般事務非常勤などに支給するならどれだけ要するのかというのを示していただきたいと思います。みんなしてほしいですよ。でもいろいろあると思うんですよ。予算も探してほしいと思います。この人たちだけはせめて救うとか、いろいろな手法があると思うので、検討を要請しておきます。

○職員団体等 期間率を掛けなければこれまでの金額に戻るだけなので予算がこれまで以上にかかることはないと考えていますので、そういったことも踏まえてお願いをしたいと思います。

次、2点目ですけども、報酬上限制度には一定の問題があるという認識をしていただいたと思っています。その認識に基づいて会計年度任用職員の報酬上限を撤廃すること、当面の措置として主任級及び主査級職員の上限額を大幅に引き上げること。また職務・職責に見合った給料表の等級への格付を行うことということを要求書しています。上限が同じであることが課題ということも交渉の到達点として確認できていると思っていますけど、間違いないですか。

○当局 はい。現行、3つの等級の給料表といいますか、報酬表を適用している中でその3つの等級、全ての上限額が同じであるという状況については、一定課題認識をしています。その点については前の交渉でも発言させていただいたとおりです。

○職員団体等 主任、主査級職員の上限幅を上げることで改善をしていただきたいと思っていますけども、まさか主任や係員を下げることはありませんよね。

○当局 現行の上限については、基本的には係員の方に対して定まった上限であるという部分がありますので、この部分を不利益変更するというような提案はしたくないと、そのように考えております。

○職員団体等 早急に6等級、5等級の主任及び主査級の職員の上限の引き上げを行ってほしいと思っていますので、よろしくお願いします。

○当局 この部分についても、先ほども議会のお話も一部ございましたけども、この部分については条例本文に出てくる、明らかに条例事項の部分でございますので、当然我々としても慎重な対応が必要でございます。

それで、前も述べましたけれども、現時点で各市の照会等も進めているところでございまして、さらに、各市の照会といいましても、これなかなか照会も難しく、なかなか各市の担当者と我々が調べたいところというのを一致さすというのだけでもなかなか苦労する部分がありまして、一旦、照会かけて回答が来たものだけでは判断がつかないとかいうものも多くございますので、さらに詳細な確認を引続き続けていきたいと、そのように考えています。

○職員団体等 さらに、どの職場でも職務・職責に基づいて等級の格付を行うことは、まだ課題としてありますので、それぞれの担当所管に人数制限したりせず、職務・職責に基づいた等級を格付し改善をお願いしたいと思います。

○当局 その部分については、従前の、昨年度でも交渉で提案もさせていただいて、交渉もさせていただいた部分ですけれども、原則として非常勤職員のいない職場、その原則としてとはどういうことですかというやり取りもさせていただいた記憶がありますけども、担当職務の中に常勤職員がいないという部分も適用される場合もあるでしょうというような回答をさせていただいた経過もありますが、その原則に基づいて職務・職責の範囲内で職務・職責関係なく人数制限があるとか、そういったことはなく、職務・職責に応じた配置をしていただければと、そのように考えております。

○職員団体等 ただ、「原則常勤職員がいない」という文章に捉われている職場が多いと思います。そうではないということを周知し続けていただきたいと思います。

また、正規職員、常勤職員がいない職場については、報酬上限が必要な職場になるのかすごく疑問を感じます。ある一定、現場でいろいろなことを会計年度任用職員だけで判断していかないといけない職場についての取扱いも含めて、きちっと考えていただきたいと思います。主査級も職員児童館の館長だけではなくてほかの職場でもそういった役割の方がいらっしゃればきちっと定めていくということも、含めてお願いしたいと思います。

仕事の内容を見て判断すれば、明らかところはたくさんありますから、そういった点も踏まえて柔軟に、様々な等級への格付ができるということも人事からきちんと通知をしていただきたいと思います。いかがですか。

○当局 職務、職責によって、主査級、主任級の設置ということを今おっしゃられました。もちろん、そんな柔軟に、何でもかんでもというのはなかなか難しいと思いますけれども、それぞれの職務・職責を見ていただいて、各所管のほうで判断をしていただく。一定判断をしていただいて、対外的にきちんと説明できる

ように主任、主査の職務、職責の設置を進めていただき、人事の方としても相談があれば相談にのっていきたくと考えています。

○職員団体等 次に3点目ですけれども、短時間勤務の職員について慢性的な超過勤務が発生している場合は適正な勤務時間の設定を行い、所定勤務時間とすること。また、所定勤務時間を超えた勤務については100分の125の割増率とすることを要求しています。前回の交渉の中でも民間の動向を踏まえて検討を進めてほしいと申し上げましたけれども、いかがですか。

○当局 割増部分ですね、割増部分といいますか短時間勤務者が所定の労働時間を超えた場合の割増率を100分の125にするという部分ですけども、この部分については他市のほうにも紹介をさせさせていただきました。ただ、結果的に見るとなかなかそういった自治体は見受けられない状況の中で中核市、あと北摂、それといわゆる市長のおっしゃっている「NATS」という範囲全てを調べた中で、1市のみがそういった対応をしているという状況でございました。ただそれ以外の自治体については、我々と同様といいますかそのような取扱いであったという状況がある中で、この部分についてもこれを改めるとなると条例事項になるという部分です。これ条例になります。これを改めるとなると当然議会に対しても説明責任を果たしていくという中で、その近隣自治体の状況というのは非常に重たいといいますか、そう簡単に変えられるような状況にはないと、そのように感じております。

○職員団体等 会計年度任用職員条例第7条で時間外勤務については「一般職給与条例第22条の規定による」と書いてありますが、一般職給与条例第22条によれば、何て書いてるんですか。

○当局 ただ、その一般職のほうの条例で再任用のことが定められていると。その部分を職員の例によるという規定ですけども、この場合どこを見に行くのかということで法制の担当のほうとも確認をしましたけれども、再任用の取扱いというところを読みに行くということで確認は取れておりまして、いずれにしても一般職の条例を改正しなければならないと、そういう内容になります。

○職員団体等 普通にこれを読むと、「正規の勤務時間」を超えるのが割増だと理解します。「正規の勤務時間」とは、「正規職員の勤務時間」ではないはずなんですよ。会計年度任用職員に当てはめたら、会計年度任用職員のそれぞれの正規の勤務時間を超える分について割増報酬を支払うと読めると思うんです。

○当局 手元にちょうど今、それを持ってきてなくて、ただ記憶であれですけど、第1項辺りにそういったことが書かれていて、第3項か第4項辺りに再任用の取扱いのことが言及されているというようなつくりになっています。

22条の2項ですね。今、記憶で3項やと言いましたけど、2項のほうで短時間勤務者のことが書かれていると。それで、そこで1日、7時間45分までについて100分の100ということが、そこで定められていると。そういうつくりになっています。

○職員団体等 2項は再任用短時間勤務者のことを定めているだけですね。

○**当局** 一般職の職員の例によるということで、再任用短時間勤務職員も一般職の職員に当たります。それでこの場合の会計年度任用職員の条例と一般職の条例の関係性の中において、この場合どこを見るかということで先ほども申し上げたように法規のほうにも確認は既にしておるんですけども、22条の2項、再任用短時間勤務職員の規定を見に行くということで確認をとれておりますので、この部分を改めようと思うと条例改正が必要やと、そういう理解です。

○**職員団体等** 法規の解釈を改めることは十分可能なんじゃないかと思います。これはあくまでも再任用の短時間勤務者のことを定めているんであって、パートタイム会計年度任用職員は、1項を適用しても全然おかしくないと思っています。なぜなら、当局自身が直接適用するのは難しいと判断されたので、当局が作ってはる資料にもあくまで「準じる」としか書かれていないんですよ。適用できないと考えたからじゃないのかと、思うんです。研究していただきたいと思います。

○**職員団体等** 所定の勤務時間が適正であれば、超過勤務がずっと発生するわけではないと思いますので、まずは所定の勤務時間について現在の勤務実態に即した勤務時間の設定を進めていただきたいと思っています。各所管との交渉では「人事がこう言うてる、ああ言うてる」みたいな話があり、人事に問合せをすると「各所管で判断するもの」とたらい回しされています。勤務時間の設定について、それぞれの担当の所管とどんなやり取りをされているのかも含めて教えていただきたいと思っています。

○**当局** 今、おっしゃった適正な勤務時間の設定については、もちろん制度移行の際に各所管に対し、検討するように伝えてきています。今後も恒常的な時間外が生じている場合、特に適正な勤務時間について検討するように伝えているところです。

その勤務時間の交渉といい、人事が同席せいというのはそれはちょっと事業の中身とかそういう部分が分からない中で、それは所管で進めていっていただかないといけない問題かなと思っています。それプラス今おっしゃった各所管のどんな状況かということですけど、留守家庭とか児童厚生員、留守家庭児童育成室指導員とか児童厚生員のほうには勤務時間については確認をしています。勤務時間で今の現状のやり取り、それぞれ支部の団体さんとのやり取りというのはどういう状況かというのを確認はさせてもらいました。所管のほうからは、一定、今までの勤務時間から特に留守家庭の児童育成の指導員のほうは後ろの6時半から7時、6時半を7時までの30分の時間延長を提案しているけれども、なかなかまとまっていない状態だというふうには聞いています。

児童厚生員のほうについては、勤務時間が4月から9月だったら午前10時から午後6時まで。10月から3月でしたら午前9時半から午後5時半なんですかね。その部分については前を15分、後ろ15分の延長することによって、フルタイム化を要求されているという現状はありますというふうに所管は言ってます。その部分については今後、これは所管が子育て政策室でありますけれども、タイムカードとかを導入してきちんと勤務時間を管理した上で、必要であれば検討していきたいというふうに全て所管が言っているのは、人事として現状を確認したところです。

○**職員団体等** 児童館に15分の前、後ろとってタイムカードを導入してというのは、基本サービス残業が

積み重なってれば勤務時間にみなしますということであって、サービス残業も推奨するという意味ではないですよ。

○**当局** もちろんサービス残業を進める、奨励するという意味ではないと思います。ただその部分については、きちっと所管のほうで今後、把握していくとっておりますので、それを待って人事室としても話を聞いていきたいというふうに思っています。

○**職員団体等** サービス残業にならないようお願いしておきたいと思っています。これだけサービス残業が続いているから勤務時間にしておこうかではなくて、きちんと超過勤務として続いている実態があれば正規の勤務時間にするという判断をしていただきたいと思います。サービス残業ありきで今後の勤務時間の改善に努めるということではないということをご指導していただきたいと思います。必要な場合には同席していただきたいと思っていますけども、無理ですか。

○**当局** 勤務時間の設定となりますと、労働条件担当するのは人事。それはただ、結果的な労働条件の管理と申しますかそういうところになってこようかと思ひまして、そもそもの勤務時間設定というのは業務量、実際にやる業務量に対してこの時間までが勤務時間やということを決定する部分になりますので、権限としても人事が口を挟めるところではないと。位置づけとしてはそうなります。

○**職員団体等** 口を挟まなくとも同席していただけると事実が違ったように伝わることはないと思います。全く無理な話ではないんですよ。

○**当局** それはただ、同席をする、権限を伴わない同席というのは理屈上は可能なんかもしれないですけど、現実問題として各所管の交渉に人事が参加するというのは、先ほど考え方の部分を申し上げましたけれども、物理的にもそういったことは非常に難しいですし、そのために各所管にいわゆる管理職、そういう職員団体とのやり取りを含めて担う管理職というのが配置されておるわけですので、所管のほうでそこはやっていただきたいというふうに思っています。

○**職員団体等** 今、こういうコロナの状況の中で、交渉も進んでないことが実態としてあるんです。そういった中でも慢性的な超過勤務はずっと発生しているケースがありますので、その所定の勤務時間がきちんと定まるまでも、せめて所定勤務時間を超えた分については、100分の125の割増率にしてほしいという要望もあるんですけど、いかがですか。

○**当局** 先ほどからサービス残業というような表現もございまして、当然我々としてはそこが業務として認められる事実があるのであれば、それは業務ということで正規の勤務時間の改正に至らなくとも業務であるという事実が明らかなのであれば、時間外勤務として当然報酬は支給するところであるということを考えております。

○**職員団体等** まだ所定の勤務時間が定まってない所管に対して、100分の125の割増率で勤務時間を

超えた分を支払っていくという考え方についてはいかがですか。

○**当局** それは先ほど、この項目の冒頭の部分であったかと思いますが、他市の状況も調べさせていただいて、あくまでも我々は条例の解釈上、ここを変えるためには条例の改正が必要やという部分でもありませんし、他市の状況もありますし、そこを直ちに100分の125とすることは困難であると、そのように考えています。

○**職員団体等** コロナの状況で交渉が進まないということも全然踏まえられないということですか。

○**当局** 先ほども申し上げたように、その部分に勤務があったという事実があるのであれば、そこは時間外勤務の対象になって、当然割増報酬の対象にはなろうかと思いますが、その割増率を100分の125にするということは困難であると。現行制度の中で100分の100の割増を、時間外勤務報酬を支給をしていくと、そのようになろうかと考えます。

○**職員団体等** 4点目ですけども、会計年度任用職員の長期在職者休暇をはじめとする特別休暇についても、正規職員との格差を是正することを要求しています。これは長期間にわたって勤務しているという会計年度任用職員がたくさんいるということ、この実態に基づいて休暇制度の格差を、常勤職員との格差を是正していただきたいということです。

○**当局** 長期在職休暇をはじめとするということで、長期在職休暇が主役になっているということなので、その部分について、まずは長期在職休暇に限った考え方ということでお答えをさせていただきますけれども、あくまでも会計年度任用職員ということで、任期については1年度になる職員であるということになります。ということで、制度上こう長期在職休暇ということ、長期在職休暇という制度になじまない、そのように考えております。

また、この長期在職休暇というのは非常に、今、厳しい状況にある休暇の種別でございまして、そもそも国においては常勤職員にもこの制度はないというような状況になります。殊更にこの長期在職休暇ということになってきますと、会計年度任用職員の長期在職休暇の導入ということにとどまらず、常勤職員の制度の廃止というそういうような話も出てくるという、そういう危険性を有した休暇種別にもなっているのかなということもございまして、非常に検討するのが難しい休暇であると、そのように今、感じております。

○**職員団体等** 長期間にわたり勤務している実態はきちんと考えていただいて、その上で格差是正できることをぜひ探っていただきたいと思います。

今日は4点について交渉を進めましたけども、持ち帰り、検討していただきたいこともありますので、継続して交渉するというところでよろしいでしょうか。

○**当局** 交渉の継続ということで今おっしゃられましたけども、これまでの間も、我々も我々の立場なりに何かできないかなということは常々考えながら様々な角度から検討は続けてまいっているところです。今回で言いましたら期間率の問題であったりとか、時間外、正規の勤務時間を超えての100分の125という

部分については非常に難しいと、そのように考えているところでございます。

○職員団体等 2008年の年末の交渉のときに、一時金の組入れを当局のほうから提案をされました。近隣の裁判の結果、このままでは極めて違法性が高い、裁判に負けたら返せということにでもなってしまうかねないから、皆さんを守るための措置として一時金の組入れをしたいと提案をいただきました。組入れをした場合のメリットは、月々の報酬が高くなるので超勤単価が上がる。初任給も上がるので人材が集まりやすくなる。新規で雇われた人についての期間率がなくなる。3つのメリットがあるので協力してほしいと提案されたんです。

よくかみしめてほしいんです。というのは、全く逆のことを今やったわけです。月々の報酬は下がるので超勤単価は下がる。初任給が下がるので集まりにくくなる。全員新規やから期間率を掛ける。当時提案された時のその配慮に比べて、皆さんはその3つをことごとく覆して提案されてるんですよ。このときに組入れをされた職種については、今のこの3つが全部ひっくり返ったもんだからええことないし、とりわけ、初任給が下がったから集まりにくくなるだけけれども、それでええのかということなんです。当時の当局はほんまよく考えたなと思いました。そういう先人の知恵といいますか、こここのところに立ち返らないとあかんのではないかなと思っています。

冒頭に申し上げたように、交渉なんだからもっと歩み寄ってきてほしいと思います。僕らが出している要求に全然歩み寄ってこないって率直に思いますよ。こんなやつたら交渉にならないですよ。交渉なんだから歩み寄って、「これは無理でもこれやったらどう」とかね、いろいろ当局のほうからも知恵を出して考えていただかないと。「できません」、「できません」しか言わないんでは、冒頭に申し上げたような交渉にならるので、解決策を見出していきたい。

○当局 その当時の人事当局の提案内容をかみしめろというお話でしたけれども、この会計年度任用職員の導入に当たっては、いわゆる制度においても条例化がなされたというような状況にも移行しました。条例化がなされたことによって当然、いわゆる任命権者が勝手に思いつきで、非常に厳しい減額を導入するとか、そういったようなことは防げるといって、労働条件が安定するというメリットは条例化によって得られたものやと思っています。ただ、その一方で、制度を改めようとするに相当の説明責任が必要になる。法律的にも均衡の原則、国や他の自治体の状況を鑑みて、制度化するというのも書かれておる中で、その条例を変えるに当たっては他市の状況というのもこれまで以上に重要視をしていかなくてはいけないという、それぞれのメリット、デメリット、デメリットと言うたら言い方はおかしいんですけども、制度を変更するにしても他市と突出したような形のようなものというのはなかなかできにくいですし、そういった平成20年、平成21年当時は報酬条例によってほぼほぼ制度は下位規定に委任をされてるという中で様々な制度を検討しておったんですけども、今日においてはそれが条例事項になっているという、そのような環境の変化というのも御理解はいただきたいです。

○職員団体等 均衡の原則よりも、同一事業所内での同一労働・同一賃金の原則が優先です。ここで均衡原則を持ち出して、「よその会計年度任用職員はこうだから」と比較して引き下げることは、これは認められないです。同一事業所内での正規職員と非正規職員の同一労働同一賃金を目指していただかないと解決しないと思っています。

ぜひ、次の交渉までには解決策を当局内部で検討していただき、大変厳しいということをおっしゃいましたけれども、交渉ですから解決策を見出していただきたいということをお願いして、これで交渉を終わりたいと思います。