

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和5年11月1日（水）午後7時から午後9時まで

職員会館 4階 会議室

### 2 出席者

当局 小西 総務部長、田畑 人事室長 他

山村 水道部長 他

職員団体等 寺坂 吹田市職員労働組合執行委員長、川渕 書記長

北野 吹田市水道労働組合執行委員長、東 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

会計年度任用職員の身分保障と処遇改善についての要求書について

**○職員団体等** それでは、ただいまより10月6日に提出しました会計年度任用職員の身分保障と処遇改善についての要求書に基づく交渉を始めさせていただきたいと思っております。

初めに、7月に吹田市職労の役員選挙、10月24日には市労連役員選挙を行い、労働組合側の体制も若干変わっております。不慣れな点もあるかとは思いますが、真摯ある御対応をどうぞよろしくお願いいたします。

さて、10月6日に提出しました要求書は、非正規雇用である会計年度任用職員が安心して働き続けられる継続雇用と処遇を求めています。会計年度任用職員制度に移行し3年半経過しましたが、処遇改善が十分とは言えません。私たちが全国の仲間と運動を進めてきました。要求書にもあるとおり、同一労働同一賃金、正規職員との格差是正を進めることを求めるものです。

この交渉をめぐる情勢を簡単にまとめますと、総務省はこの間、会計年度任用職員の処遇を改めるよう通知を出してきました。2022年12月23日には、会計年度任用職員の格付を最低賃金を下回ることはないよう通知を出し、また2023年5月2日には給料の改定を正規職員に準じて行うよう求めています。さらに地方公務員法の改正により、勤勉手当の支給が可能となりました。今日付の組合ニュースにも掲載させていただきましたが、地方人事委員会を見ると、47都道府県のうち34、21の政令市と特別区のうち、17の人事委員会から会計年度任用職員の処遇改善に触れた勧告が出されています。勤勉手当の支給はもちろんながら、給与改定の時期を正規職員に準じて取り扱うとしたものも多くあります。さらに大阪府下では、衛都連が秋季、年末闘争と同じく統一闘争として、この会計年度任用職員の身分保障と処遇改善についての要求を各闘争提出して取り組んでいるところです。吹田と同じように勤勉手当の支給は法改正されれば支給に向けるとする近隣の自治体や、給与改定については従来から4月に遡及をしている自治体が4市、夏季交渉の回答で遡及を前向きに検討しているのが4市あると私どもも聞いております。昨日は衛都連が大阪府市町村局と交渉を行いました。勤勉手当の支給、4月遡及のための財政措置を国に要望していく姿勢が示され

ています。大阪ではありませんが、NATSの自治体でも人勧どおり4月遡及をしていくという話もあります。この交渉、会計年度を取り巻く情勢がこれまでの冷たい向かい風から少し暖かい追い風に変まっているということを強く感じています。

今日の交渉では、会計年度任用職員のリアルな声や切実な生活実態を受け止め、国や大阪府、4月遡及をする府内自治体の状況を踏まえて、誠意ある対応を改めてお願いするものです。

**○職員団体等** 今日の交渉の内容ですが、この間10月6日に提出をさせていただきました会計年度任用職員の身分保障と処遇改善についての要求書に基づいてということで進めていきたいと思えます。

項目としては、1番から5番までの要求項目を掲げての要求書ですけれども、今日その中の3点について具体的に話を進めていきたいと思えます。10月20日に当局からも勤勉手当に関する提案がなされておりますので、提案の説明も含めて勤勉手当のやり取りしていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

では、これまでの経過を踏まえて労使合意に向けて協議を尽くすということで間違いないで大丈夫でしょうか。

**○当局** 協議を重ねて、労使合意を目指していきたいと考えております。

**○職員団体等** 処遇改善・格差是正の立場で協議に向き合うということでお願ひをしたいですけれども、大丈夫ですか。

**○当局** 条例でできる範囲とできない範囲とありますので、申し出を踏まえて、可能な限り処遇改善を目指してまいりたいと思っております。

**○職員団体等** 処遇改善の立場で格差是正を目指しながらお願ひします。

まず要求項目の1番、会計年度任用職員も公務員として身分保障を行い、雇い止めを行わないこと、特に再度の任用については、総務省通知、令和4年12月23日を踏まえ、従前の勤務実績に基づく能力の実証による公募によらない再度の任用を基本とし、公募は増員とか欠員補充、新たな業務発生に伴う新規募集の場合に限定することということで要求をしています。これまでもこういった取扱いで会計年度任用職員の継続した雇用をしていただいていますけれども、この点について新たに変更などはありませんよね。

**○当局** 任用更新の回数を3回まで、4回までと制限をかけている市はございますけれども、その部分についてはこれまでどおりのスタンスで本市はやっていきます。

**○職員団体等** よろしくお願ひします。

では次、2番目は少し飛ばしまして、3点目の正規職員の給料表改定に併せて、会計年度任用職員の賃金の引上げを行うことです。総務省通知令和5年5月2日を踏まえ、今年度の4月に遡及して実施すること、また必要な財政措置を国に求めることということをお願ひしています。夏の交渉のときに述べられたように、条例があるので、年度途中の賃金改定も遡って支給することもできないということは、今も変わりがありま

せんか。

○**当局** 総務省通知で「給与改定の実施時期を4月遡及も含め」という通知が出ているのは把握しております。もちろん条例もあるのですが、本市ではそもそも議論を尽くして翌年度対応とした経過があります。今回は増額改定ということで要望も大きいと思いますが、減額改定の場合、本市では正規職員は翌年1月から給与表で減額を反映するという運用にしてきました。正規職員についても減額時は不利益不遡及だから認めないという主張は、国が東京高裁で減額改定時の不利益不遡及は認められるという判決も出ているところですので、その部分も考えていかないといけません。そういうことも含め、本市は翌年度反映にしてきたというところもあり、現時点ではそれを変えることは考えていません。

○**職員団体等** 翌年度の反映とした経過は、期末手当のことを想定しての翌年度の反映ということがまず大きな理由だったはずですが、しかし、疑義が生じた場合には、いつでも見直しの姿勢だということは確認しています。それが今だと思っています。今回総務省からも正規職員に準じた取扱いをするという通知が出されている以上、私たちは同じように4月から遡って賃金改定を行うという判断をしてほしいという要求を掲げていますし、そこを国と違う取扱いにするのであれば、合理的な理由、納得できるような理由がない限りは私たちは受け入れられないなどはと思っています。物価高や官民の格差が生じているということに対応して、人事院勧告が出た。その趣旨を全て踏まえた上で、会計年度任用職員の取扱いをしていただきたい。条例も必要であれば改正していただきたいですし、しっかりと遡及できるような形で賃金改定を行ってほしいなど思っていますが、いかがですか。

○**当局** 先ほどの期末手当のこともあったのですが、もちろん正職に準じてやっていくのですけれども、会計年度任用職員の任期が最長で1年であり、年度当初に勤務条件等を更新する中で遡って改定を行うべきかどうか、減額も遡及するかどうかという議論を踏まえて、やはり勤務条件が変わるのが望ましくないということで、改定については翌年度から対応していくという今の条例が制定されているという理解をしています。人事院が示された指針も分かるのですが、一定、条例制定の経過で考えていたことというのもございますので、それが直ちに誤っているのかというところまでは我々は今考えているわけではないところでございます。

○**職員団体等** 今の条例の規定が誤っていると、2020年度に会計年度任用職員制度が始まったときのそれまでの経過を蒸し返そうという話じゃないのですよ。冒頭書記長からも今日の交渉の最初に委員長からもこの間の情勢の報告があったと思うのですが、国のほうも総務省の通知でやはり正職が給与改定すれば、4月の時期に会計年度任用職員についても給与改定をしなさいという、そういう趣旨の通知を出していますよね。さっき紹介があったように全国の人事委員会の報告の中でも4月遡及をしていくという方向の人事委員会報告が幾つか出てきていますよね。近くではNATSの西宮とか、それから大阪府下の中でもそういうふうになってきているというのをさっき報告したのですが、そういう中で当局はよく情勢適用の原則とか言われますよね、他市がどうなっているとか、国はどうかとか、そういう当局のこれまでずっと説明をされてきた理屈からいったら、確かに2020年度発足のときに現行の条例の規定が、条例の24条をつくっていますけれども、そういう後ろ向きの気持ちじゃなくて、今の情勢にふさわしい検討をやはり今する

べきじゃないのですか。

○**当局** おっしゃっている人事院のことや、他市の状況というのをこちらでも確認はさせていただいているのですが、今直ちに多くの自治体がいわゆる遡及適用をしているのかと言われると、やはり皆さん大分悩まれているような状況があります。我々も総務省や人事院の言っていることは分かるのですが、どこかに基準日があって在籍している方だけ増やす、減らすという作業をするというのが本当に公平性の観点でいいのか判断しかねるところもあります。翌年度改定というのが、働くご本人さんたちの労働条件に対して、急に給与が増えたり減ったりということがないという予測の可能性ということも踏まえて、一定理屈はあると思っています。

○**職員団体等** そのときにいる人が増えるとか、遡及の考え方がそんなふうになるのは会計年度任用職員だけじゃないですよ、4月遡及するのに不公平感が出るみたいなことは、正規職員でも起こりえる。

○**当局** 正規職員は任期の定めのない職員ですから、遡及による差額で調整をするということになっています。

○**職員団体等** その取扱いは別に違わないですよ、正規職員には不公平感は生まれませんが、会計年度任用職員が遡及をしたら不公平感が生まれるという主張はおかしい。

○**当局** 総務省のマニュアルでも、任用通知において年度途中で勤務条件が変わることにも対応し、遡及も含めた対応をと書かれているところはありますが、やはり任用はすごく大事なもので、この勤務条件でということ1年間任用をしています。増額や減額といった変動がないということ1年間雇用契約として任用していますので、そこが変わるというのは非常に大きなことだと思っています。

○**職員団体等** これまでかなりの減額を強いられて、働き方がもっと過酷にもなっているにもかかわらず、それでこれを言われたって誰も納得できないし、その姿勢をちょっと私は疑います。ここにいらっしゃる方が皆私らが会計年度任用職員移行時にどれだけの被害を被ったかということの認識がないのは分かりますけど、ただこれまでの交渉の中でも、上限が設定されたことでお給料が上がらずにずっと働き続けている人がいるとか、会計年度移行時に月額報酬が期末手当をもらうからというふうな形になったりとか、後でも触れますけど、勤勉手当相当分がもらえなくなったりとかというふうな、処遇改善にならなかった人たちがいる中で、やっとな国が動き出しているにもかかわらず、そこに乗れないという理由が全く分からないんですけど、その痛みって分からないですかね。

○**当局** そもそも給料水準がどうかというところで、議論になっていると思いますが、会計年度任用職員の移行時に報酬額が維持できるかという確認をしています。人勤により減額や増額を改定遡及して、給料表が変わることだけが処遇改善と言われると、そもそも会計年度任用職員の職務に応じた報酬額は、関係部局にも確認をしていただく中で適宜見直しをしています。何も見直しをせずに低いままで放置しているという姿勢ではありません。

○職員団体等 先ほど年度で任用するものだからというふうにおっしゃっていて、4月から次の3月末までの1年度で任用するものだというふうにおっしゃったと思うんですね。その間に途中で金額が変わることについては、バランスを欠いているとおっしゃったのですかね。

○当局 バランスを欠いているというか、その年度に勤務条件を示す中で、何か事情があって後から下げることが労働契約的な部分でそもそも許されるのかということを我々は思っています。最初の任用のとおりにきっちり報酬を確保するというのが、大前提にあると考えています。

○職員団体等 あまり広い話をしてしまうと、駄目だと思うのですが。例えば、通年で任用されない方というのももちろんいはるわけですね、同じような職務を担っていても、たまたまこの人は6か月だけこの人は12か月というふうな任用をされる方というのものもあるわけで、個々の勤務条件がそれぞれ変わることとは十分あることだと思いますし、あと今回この後説明されると思いますけど、期末手当なんかもそうなんですけど、これまでなかった手当が出るタイミングで任用されている人とかもいてるわけですから、あまりそういうふうな考え方をしてしまうとよくないとも思うんですけど、どうでしょう。

○当局 任用期間のことをおっしゃいましたが、例えば同じ業務をした場合に、基準日を超えた人は、単価が上がって遡及されるのと、基準日まで行かずに元の単価になる人では不公平ではと思っているところです。

○職員団体等 そうですね、あえてこういう言い方をするのですが、屁理屈だなというふうには思います。やはり働いているそのときそのときで不利益が生じることというのはもちろんあるわけで、そういうときは組合とこういうふうな協議をしたりというふうにして、労使合意ができるようにやってきているわけじゃないですか、それはこれまでやってきたことを同じようにやってもらったらいいだけのことかなというふうに思うんです。制度の間ではた目に見て得に見える人、損をしたなというふうに見える人というのはどうしても出てくるものなので、その点についてはよく理解をしておいてほしいなと思うのです。ちょっと先に交渉参加者の方に発言をしてもらおうと思います。耳を傾けてください。

○職員団体等 学童保育指導員です。

本当に今やり取りの中で公平感と言ってはったのですが、公平感なんてそもそもこの間ずっと感じてきたことはありません。欠員も10年以上続いている学童の現場です。それでも現場を支えてきているのに、どれだけ下げられるというぐらい本当に不利益しか感じていません。今日は同じ学童の組合員の切実な文を代読させていただきます。私もですけど、上限をかけられて、大変不利益を被っています。

それでは、代読させていただきます。31年学童で働いている指導員です。上限前は29万200円あった給料が、今は22万780円です。期末手当はあっても月6万9,420円、簡単に言うと年間83万3,040円の減額をあっという間にされてしまいました。それからもう5年、5年を単純に掛けると416万5,200円の減額です。私たちは何か悪いことをしたのでしょうか。時間外勤務があまりない月には、手取りが20万円を切るときもあります。一時金も勤勉手当相当分がなくなり、2020年の会計年度任用職員への移行で期間率がかけられたことも大きな不利益で納得がいくわけもなく、生活をするにはずっと苦し

いです。今勤務をしている育成室には、225人の子供たちがいて、さらに待機児童もまだ20人ほどいます。225人をたった7人の会計年度任用職員の指導員で責任を負っています。補助員の方も入れ替わり頑張ってくれていますが、安定した人が少ない中での保育はトラブルが起きていないか、けがをしていないか、言いに来られない子供には声をかけてと常に気を張り巡らさなければなりません。保育以外には、慣れないパソコン作業も導入され四苦八苦しています。業務は大幅に増えていますが、給料は大幅に減額されているこの現場をどう思われますか。まだ頑張れ、工夫しろと言いますか、ついに保育をそこまでしなくてもいいと担当室も言い始めています。私たちには今まで積み重ねてきたことを放り投げて、保育の質を下げていると聞こえます。誇りややる気を奪っているのを知っていますか。私と同じように転職ももう難しい年代になった長年続けている指導員が「足元を見られているようだね。」とつぶやいた言葉が忘れられません。本気で働く人を確保したいなら、処遇改善、上限撤廃や勤勉手当の遡及など強く要望します。本気で考えてください。

**○職員団体等** 図書館支部執行委員長です。よろしくお願いいたします。

私たち図書館の会計年度任用職員は、不安定な雇用でありながら正規職員と同様に自らの専門性を生かし、市民に質の高い図書館サービスを提供できるよう日々取り組んでおります。その中で特にお伝えしたいことが報酬上限の撤廃と早急な勤勉手当相当分の支給についてです。昨年からの急激な物価高騰が続いているため、今回の暮らしと職場のアンケートでも全員が生活に余裕がない、苦しいと回答しています。物価高騰前より節約しているのに、支出のほうが上回り、日々の生活が苦しいとの声が多く寄せられ、将来だけでなく、日々の暮らしにもますます不安が募っています。生活実態を聞くと、昨年よりも本当に苦しい訴えが増えていきます。特に食費が厳しい、休日は絶食をするなどで切り詰めて生活をしている、病院にはとても行けないので、気になる症状が出てそのまま放置せざるを得ない、生活をするだけでいっぱいいっばいで、将来のための貯金がほぼできない状況など、健康に暮らしていくことにすら危機感を覚える状態です。

また、今年度から若年層の基本給引上げはありましたが、ずっと図書館を支えているにもかかわらず、その対象から外れる職員は多数います。報酬上限に達した職員に至っては、働き続けているのに昇級もなく、希望が持てません。報酬上限が設けられたのは、コロナや物価高騰よりも以前のことで、現在とは全く状況が異なります。常に報酬上限の撤廃を訴える声が多数を占めています。上限に達しているので、これからずっと昇級なしかと思うのがっかりする、前の基本給に地域手当がつくと思っていたら、前よりも低くなって手当がついている、何だか損をしたようです。年々マイナスで業務を頑張っても報われない気持ちが強くなりますなど、長年働いている職員は、当初に聞いていた将来の報酬額との大幅な違いに失望しています。また、今の状況が続く中で働き続けたいと思っているかのアンケートでは、全体の約3分の1の職員が迷っている、また辞めたいと回答していることにも私たちもショックを受けています。このような日常生活の厳しさや不安が増し、勤勉手当も来年度の支給まで待ってられない切羽詰まっている中で、報酬上限の撤廃と、早急な勤勉手当相当分の支給を強く望んでいます。

以上になります。よろしくお願いいたします。

**○職員団体等** 児童厚生員支部です。よろしくお願いいたします。

吹田の児童館は各課に1人の館長と6人の児童厚生員、7人で運営しています。全員会計年度任用職員です。6人の児童厚生員のうち、主任は各館2人と制限を設けられていますので、残りの4人は何年働いても

7等級の係員のままです。6等級は53号給まで、7等級は157号給までの上限があり、7等級の基礎報酬は21万円台が上限になります。新規採用の厚生員の基礎報酬は12万円台と、とても生活ができる金額ではありません。アルバイトから厚生員になった職員からは、収入は変わらないのに職責だけが増えたという不満を聞きます。1人や2人ではありません。子供たちの健全育成に携わりたい、困っている子育て世帯を応援したいと希望を持って入った職場です。しかし、生活が成り立たなければ意味がありません。続けることはできません。長期化している物価高騰は私たちの生活を直撃しています。日々節約をして生活していますが、きりがなく限界があります。今年の4月にはこども家庭庁が設置され、その基本方針の中で児童館の役割が明文化されました。さらなる役割を担っていくこととなります。地域の子供たち、子育て世帯のために私たちが希望を持って働けるよう、賃金の改定、上限の撤廃、身分の保障をよろしくお願いします。

**○職員団体等** 今3名の方ですけど、上限の話は次の交渉になっていくだろうということも含めてですけど、上限に達した人たちにとっても今回の賃金改定は、久しぶりの金額が変わるときなのです。そこに対する期待も非常に大きいですし、この生活がこれだけ苦しくなっているというふうなことに對して、早急に改善を求めるという意味でも、やはり4月遡及をしていただいて、少しでも処遇改善につなげていきたいという思いが私たちにはありますけども、そういった発言もお聞きになって、急ぐことではないという考えになるのですかね、どうでしょう。

**○当局** 処遇改善や給与改定をしないとは、言っておりません。これまでの経過があつて、増額でも減額でも翌年度で対応するというのでやってきたので、それは続けていきたいと思っています。今回は増額ということで要望が強いことはわかりますが、条例改正を議会審議にかけたときに、減額の場合はどうするのかなど、改定内容の細部に至るまで徹底的に審議をされることとなります。そこで改めて遡及の取扱いにも注目されると思っています。その辺りも含めて検討していきたいと思っています。今の翌年度対応が一番不公平感がないと現時点では思っているところです。

**○職員団体等** すみません、今日の交渉は、増額というか増えることについての遡及をしてほしいということで今のお話を聞くと、増額のそういう遡及をしたら減額の時も遡及されるでと、半ば天秤にかけるといふか、脅されているわけじゃないと思うのですけど、ちょっと今の言い方はあんまりやなと思うのです。やはり今発言を聞いていただいて、これだけ下げられて、あのとき下げられなかったらこれだけもらえたのになというのが、やはり皆の思いから消えない。今のこの機会にやはり遡及してほしいというときに、そんなのをしたら減額の時にもどうするのというのは、ちょっと話の筋が違うといふか、話をそらしているのではないかなと思います。やはり今正職員と同じように扱うようにというふうな通知もある中で、そこを条例があるのは分かっているのですよ、でも条例を変えるのが大変だからそれに応えられないというふうな今聞かえるのですけど、そういうわけではないですよ。

**○当局** 決して条例改正の手続きのハードルが高いことが理由で見直しをしないということではないです。総務省からも示されている、正職に準じるということが大原則として受け止めていますし、原則準拠すると考えています。ただ、先ほどから申し上げているとおり、増額も遡及するけど、減額も遡及するという取扱いが、会計年度任用職員の処遇のあり方として本当に正しいのかは我々も悩んでいます。そういった経過を

踏まえて、今の条例を前提に考えています。

○職員団体等 当局でも悩まれているというか、迷いがまだあるということは分かりました。ただ今おっしゃったみたいに、条例改正がある、その手順があるから、それを理由にして今迷っているということではないですよ。その手順があるから、駄目だということではない。

○当局 総務省のQAでも給与改定の実施時期を含めて、常勤職員の給与改定の取扱いに準じた改定を基本ということも書かれているのは、わかっています。そう記載しつつも「退職者の減額ができないときについては、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に対応してください」という記載もあって、我々も腑に落ちていない部分も残っているという状況です。

○職員団体等 私たちは皆4月遡及というのが正職員に準じるのが適切なことだと思っています。

○職員団体等 お金を出したくないから4月遡及したくないとか、そういうわけではないですよ。

○当局 先ほども申し上げましたが、制度が腑に落ちない。当初の任用で金額を定めているのに、年度途中で変更される、同じ仕事をしているのに単価が変わるという部分については、先ほど申し上げましたような不公平感について疑問に思っているところです。

○当局 言葉足らずで申し訳ないですが、あくまで1年の任用ということで金額を設定してお願いをしている中で、単価が変動するということに疑問もっています。

○職員団体等 そんなにかちつとした定型的な仕事をしていないのですけど。専門職もたくさんいて。そういうふうなことの考えで会計年度任用職員の給与決定がされている話をしてきてはなかった。1年の任用を理由に条例で次年度の対応ということではなかったはず。会計年度移行時に次年度に適用していく期末手当、本当は期末手当の取扱いをどうするかというところだけで始まったものだったはずなのですけど、そこが何でそんなふうに変わっていくのか、すごく大きな疑問がこちらにもありますが、協議の中でもそんなにこだわるような話合いをしたこともないですし、なぜそれを急にふって湧いたように出てくるのかなというのが疑問なのですけど。

○当局 こだわるというよりは、任用の重みというのは従前から思っているところなので、1年間その条件で勤務していただくというのが前提だと思っています。

○職員団体等 1年の中で平気で仕事の内容は変わりますよ。そこまで会計年度任用職員だからということで限定された仕事をしていない職場が多いです。今回は情勢的に物価高にも対応するというのも踏まえた、今の社会情勢に対して公務員のお給料も上げなきゃという流れがあって、会計年度任用職員も同じ情勢で生活をしているので、その中で一緒にこの時期に上げていくんだという通知を国では出されたと思っているのですけど、そういった認識で考えたときに、会計年度任用職員だけ上げないとか、翌年となるのはやはりお



かしなことかなと思うのですが、その点についてはいかがですか。

○**当局** 業務がずっと一緒ではないというところで、報酬が変わることがだめだと思っているわけではないです。業務内容が変わって、職務に見合った報酬設定になっていないようであれば、その報酬額の設定を見直す必要があるか、もしくは業務を見直す必要があるとは思っています。ですが、それと人勤の報酬額の適用していくかどうかというのは、別の話と考えております。変更がないというよりも、減ったり増えたりという変更を年度途中に加えるのが適切でないという考えです。

○**職員団体等** これまでの期末手当でもそうですよね、削減があったようなときも、きちんとその話し合いもした上でやっているのに、減ったり増えたり勝手にされているわけではないというのは私たちも分かっています。今回の情勢の中で会計年度だけ置き去りはおかしいんじゃないかという疑問があるから、遡及をして同じ取扱いにしてほしいと要求を上げているのです。これが別にそれはしょうがないな、正職だけ上がったでもこの情勢だったら仕方がないよねということであれば、こんな要求は上がらないですよ。どう考えてもこの情勢で一緒に上げないとおかしいでしょうという国から通知が出ているのに、国基準とか散々今まで言ってきたのに、ここだけ何で国基準にはならへんのやという、こんな特例が何でこんなところできるんやという疑問が大きくあるから、こんだけ要求を上げているのです。そこをもうちょっと考えていただけないですか。

○**当局** 先ほどの話ともかぶるのですが、上げないと言っているわけではなくて、令和2年度から始まっている会計年度の制度が遡及して上げるという運用になっていません。上げるのが嫌だという判断で思っているわけではなくて、正職の給料表を改定すると直接読みに行くことになるので、それと同じく変えれば、年度途中で減るということになります。

○**当局** 正職の給与を準用しないといけないということで、何回も減額の話をするなどおっしゃいますが、今期の場合でしたら増額ですが、正規職員も下がる時はあります。それに準じて下がっていく場合、1年間の任用の中で業務が同じなのに下がるということはすごく疑問に思っているのです、そういう上げ下げも含めて今の制度がいいと考えているところです。

○**職員団体等** 改めて聞くのですが、下がる話をされるのは、何か下がる予定があるのですか。今、吹田市の初任給は府下で最低水準になって、私たちは今から上げることしか考えていないのに、まだ下がる話があるのかというか、上げることしか労働組合は考えていませんから。何で上げる話のときに、それだったら下がったときも一緒やでということをおっしゃるのか、今上げる話ですね。別に上げるんだということで、4月遡及についてはもうちょっとようせえへんという話ですね。そのときに何で一緒に下がる時も4月遡及ということを一言付け加えるのかと、やはりその話をするとそこから1歩も進まないで、本当に今の給与改定を4月遡及するのはそこが本当に引っかかっているのですか、引っかかっているのは、下げるときもそうなったら困るなということなのですか。さっき条例改正が面倒くさいということは全くないとおっしゃいました。今おっしゃっている理由というのは、上げるときに遡及すると下げるときも遡及されるから、もうそれがとても心配だということをおっしゃっているのですよね、そのことが一番です

か、逆に言うとそれだけ、それですか。

**○当局** そこに大きな影響があると思っているところです。正職が下がることがあるのかということですが、何か見直しをして、等号給を下げに行くことは今のところ考えていないですが、国がいろいろな情勢を見る中で、国が下がれば給料表自体が下がり、減るということは可能性としてはあります。直近は上がり続けているという状況ですが、将来例えば著しく税収が不足するとか、何か大きな経済の変動があるとかで下がっていくこともないとは限らないと考えています。

**○職員団体等** おっしゃっていることは、この先々のことを考えてということで発言されていますけど、今やったことというか、何で今の時点の話にそんな先の経済情勢が変わった時の話というのを持ってこられるのかというのが理解に苦しみます。さっきも言いましたけど、仮定の話でできない、やらないというふうには断じられるというのは交渉のやり取りをしている中で合意形成を伴うようなやり取りでないということは先に指摘しておきます。何で国が今そうやって4月遡及を行っていくことなんかの通知を出してきているのかということをおちょっと考えてほしいんですけど、通知が出たのが今年の5月ですよ、この2年ぐらいを考えてもらおうと、やはりこの一時金の交渉とか春闘の交渉なんかでもずっと物価の高騰が問題になっている、俎上に上げて賃金の改定とかというのを組合は要求してきたわけですよ。民間の労組とかでもやはりこれまでベースアップを諦めていたような企業の組合とかがやはり積み増しをしていかないとあかんということで春闘にも取り組んでいますし、来年の春闘についても既に連合は5%の賃上げを要求するというふうには明確な数字を出して取組も始めているところです。やはり国があえて今年の5月に正職に準じた賃金改定を行えというふうな通知を出した趣旨というのは、今の非正規の公務員に対して行っているような賃上げというのが今の社会情勢にそぐわないものだということがあるのだと思うのです。さっき発言の中にも、貯金なんかもできないし、日々の生活でいっぱいいっぱいだというふうな声もありましたけど、そういう人が何かあったときに働き続けられなくなるとか、吹田市で働いていると生活がしていけなくなるとか、そういうことが起こってくると思うんですけど、そういう通知が出された背景とか、今の状況とかというのを考えると、来年の人事院勧告でも上がる勧告がきっと出るだろうと思うし、その来年の春闘の結果が出るぐらいの時期になってから、吹田市の会計年度任用職員はようやく去年の民間の水準の報酬を受け取ることになるんですけど、それで構わないのですかね。

**○当局** 国がそういう指針を示された理由を直接聞いているわけでないですが、給料水準を含めて正職と格差がないように取り組む中で、一定給料の底上げ的な意味合いでされたとは思いますが。一方、関係省庁で遡及したりしなかったり取扱いがばらばらになっていて、国としても統一的な見解を示されたということなのかなと思っています。ですので、我々としては吹田市の中で統一的な取扱いをしているというところでは、給料水準を上げていくときに様々な見直しをしていかないといけないと思っているのですが、今言っている遡及することだけが見直しだとは考えていないので、今の取扱いのまま進めていきたいと思っています。

**○職員団体等** これまで減額を伴う際の取扱いで労使で確認できたのは、今年度はやめておこうやということが労使で築いた1つの到達点だと我々は思っているのですね。それはこれまで積み重ねてきたことであって、そういう姿勢だったからこそ労使合意ができていたのかなというのがまず僕の感想です。総務省通知の

中でも今回やはり一番具体的に示されているのではないかなと思うのですね。これまでは正規職員に準じてというようなことがあって、Q&Aにも幾つか触れられたこともありましたが、ここまで具体的に総務省通知でこの遡及に関わって書かれているというのは、我々もそれを見て期待はしましたし、実際にそれで環境が変わるのだらうなというふうに思っています。下がる話という心配ということを言われていますけど、それは今の情勢から言うと、職員を下げても会計年度は下げないというような通知が出るかもしれませんし、ですから今の環境に応じた通知が出ているということで、我々の要求を含めてそこをきちんと、その辺はやはり分析していただいて、どうしても聞こえるのが、やたら難しいことが出てくるなというようなことを考えるのは確かに必要ですけども、やるためにどうしようという視点でやはり検討してほしいです。これから交渉が4回ありますけど、やはりその中で示されていくものはあると思いますけど、やるためにどうしたらいいかというふうな立場に立ってほしいなというのは、こっちから思っています。

**○職員団体等** 先ほどからマイナスのときに遡及と言われたのですけれども、過去に直近でマイナスのときに、国も減額措置という言葉でされたことはあるのですけど、これだけはっきりと不利益遡及をするなんていう通知なり、そういうことはあったのですか。

**○当局** 不利益遡及をしていいとは言っていないです。過去に遡ってといいますか、給与差額が出てきたときに将来の賞与とかで調整をされることは不利益遡及にそもそも当たらないという判断を国はされています。

**○職員団体等** だから遡及じゃないですよね。

**○当局** 将来で調整するということです。

**○職員団体等** それでないと国の勧告でたとえマイナスがあったって、遡及をすることを前提たる交渉なんて私らは全く考えていない。

**○当局** 総務省通知で遡及というのが出ていたので、減額のときもそういう遡及と申し上げましたけど、不利益遡及ではなくて例えば一時金で調整、将来で調整する認識です。

**○職員団体等** とにかく今回総務省の通知を重く受け止めていただきたいですし、情勢をしっかりと早く反映させるという意味でも、条例改正についても含めてやはりしていただきたいなというふうなところはこちらとしては変わらない、労働組合の主張としては変わらないということで、検討をお願いしたいと思っています。

次の項目4番のところに入っていきますが、改正地方自治法を踏まえ、全ての会計年度任用職員について早急に勤勉手当相当分を支給し、正規職員と同じ支給率の一時金とすること、なおその際に月例給や期末手当の削減、勤務時間の短縮を行わないこと、また必要な財政措置を国に求めることということで要求を上げています。2019年度までは勤勉手当相当分ということを会計年度任用職員にも支払われていました。そこから会計年度任用職員には、勤勉手当の支給ができないということが地公法にも入り、そこで勤勉手当相当分の保障もないままに3年半がたっているところです。

今回令和6年4月からについては、支給できるということが地公法でも改正はされてきていますが、その考え方に至った経過としては、地方自治体、内閣府から会計年度任用職員にも勤勉手当の支給ができるようにして処遇改善を行ってほしいと、法改正を求める意見も出たりした経過が、さらに私たちも署名に取り組んだりした経過の中で出てきた勤勉手当が支給できるという制度だと思っています。法改正は4月からしか間に合っていないですけども、今年の6月に法改正がされて、勤勉手当が支給できるというふうになっているので、そこも踏まえて勤勉手当相当分の支給を夏の交渉でも要求しましたが、やはりそこについてぜひしていただきたいというふうなことが私たちの思いとしてありますが、その点についてはいかがですか。

**○当局** 会計年度任用職員の制度が始まった時に勤勉手当が支給できないということで、それまでは月額支給分に期末手当と勤勉手当相当分が組み込まれていましたが、制度が始まった時に、勤勉手当は支給できない。ただし、地域手当は支給できるということで、期末手当の期間率とかの関係もありましたけれども、年額で下回らないということで制度設計をしてきました。過去、勤勉手当相当額が月額に入っていたというのは重々わかっていますが、制度開始の時から勤勉手当は支給できないことになっており、いよいよ令和6年度から勤勉手当が支給できることになりましたので、現時点では相当額を支給するのは困難です。

**○職員団体等** 私たちからすると、地域手当については会計年度任用職員移行時の処遇改善の部分に当たる。勤勉手当については、ただただ削減されたという認識です。ちなみにその勤勉手当が2020年から支給されていれば、上限の人で各職種でちょっと違いますけども、幾らもらっていたことになるのですかね。

**○当局** 勤勉手当をもらえていたのかということについては、我々はその部分を含めて移行時に総額保障で対応させていただいています。あくまで勤勉手当が支給されていればですが、1.35か月に相当する金額が令和2年度から令和5年度まで4年合計で支給できていたときの数字は、主任児童厚生員、週27.25時間勤務の方で133万148円。留守家庭児童育成室の主任指導員、週27.5時間勤務の方で132万9,263円。主任司書、週29.0625時間勤務の方で134万1,748円になります。

**○職員団体等** 処遇改善として地域手当を考えるならば、この金額が私たちに影響があった金額というふうを受け止めている部分がやはり大きいです。地公法の中に勤勉手当の支給がなかったとはいえ、勤勉手当相当額を何とか保障しようという考え方があれば、少しでも何とかならなかったのかなというのが1つ思うところで、国が法律で支給していくよという考え方にのっとり、その方向で進んでいくのであれば、勤勉手当相当分に値する部分を上乘せして市議員の方の報酬みたいに期末手当で月数を増やすということできないのですかね。

**○当局** 令和2年度の時に勤勉手当が支給できない、勤勉手当相当額が地域手当に変わって、年額で下がらないように制度設計させてもらいました。そのことを恐らく勤勉手当の分が削減されたということで認識されていると思いますが、制度開始時に勤勉手当相当額が支給できなくなり、地域手当が支給できるということで、そこでバランスを取りました。令和6年4月からは勤勉手当が支給できるということになったので、それより前に相当額を支給するという事は、不適切な支給になると考えます。

○職員団体等 でも2020年度に処遇改善として地域手当を受け取っている人たちはたくさんいる。でも期末手当相当分を受け取っていた人たちにとっては、地域手当は期末手当に置き換わるもので、処遇改善にならないということも1つ不公平として残っています。さらに勤勉手当を支給できない市会議員さんたちには勤勉手当相当分を上乗せした期末手当が支給できる、なぜ会計年度任用職員で法律でも次年度からも支給できるようになっているような状況で、情勢的にも勤勉手当相当分を上乗せが1年前倒しでなぜできないのか。遡及もしない、勤勉手当相当分も出さない、マイナスにするところはマイナスにしているのにもかかわらず、なぜ増やすという処遇改善に関わるときだけそうやって違う取扱いができないのかというのが全く納得いかないのですけど、その点について何かしようかみたいな考え方にはならないのですか。

○当局 あくまで今回、国の法律が変わって支給ができるようになるので、そこについては純粹に増える部分と思っています。特別職はそもそも勤勉手当の概念がないので、その分を期末手当に一足早く盛り込むというのは取扱いとして難しいと考えています。また、来年度は期末手当の率を下げに行くことも非常に難しいと考えています。

○職員団体等 4月の遡及も考え方を変えないというところで、今の本当にこの情勢で何とかしようかみたいなところが全く見えません。マイナスのときにはかーんと何ぼでも下げる。結局これだけのマイナスになったんやなということも踏まえて、こんなに下げないじゃないですか、正規職員が何か制度を変更するときだって、何で会計年度任用職員に移行するときだけこんなに不利益を被った移行になって、何も改善もせず処遇改善なんて1つもないままにずっと4年間来ているので、何かしらできるところを探ることってできないのですか。せめてそれがさっきの遡及ぐらいかなと思ったりもしたのですけども。

○当局 例えば、正規職員が期末、勤勉手当で月数が減る時は、会計年度任用職員については正規職員と同じ月数を減らすのではなく、考えた割合で対応しています。繰り返しになりますが、令和6年4月から勤勉手当が支給できますので、その前に勤勉手当相当額を12月から支給するのは非常に困難です。

○職員団体等 ちなみにさっきの4月遡及した場合の影響額はどうなるのか。

○当局 フルタイムの7等級1号給で影響額21万3,035円。7等級9号給で21万4,021円。7等級26号給で20万805円。7等級32号給で18万667円。7等級107号給で5万6,907円。7等級157号給で5万422円。6等級42号給で7万930円。6等級51号給で6万5,912円。6等級53号給で6万6,270円。これらはフルタイムで月額の給料、地域手当、期末手当すべて込みの年間総報酬ベースで影響が出る金額になります。

○職員団体等 勤勉手当を下げた分なんかには比べたら全く全然そんなに大きな額にはならないですよ。それぐらい4月遡及も含めて考えてほしいなと改めて思いました。

とにかく勤勉手当相当分というところについてもぜひ本当に考えていただきたいということを強くお伝えします。今回10月20日に当局から会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給についてという提案を受けた。その説明をいただけますか。

○**当局** 来年度から始まる会計年度任用職員の勤勉手当について改めて御説明させていただきます。まず、対象者は期末手当と同様の条件とさせていただきます。同一年度内で連続6か月以上の任用期間が定められている者、かつ基準日時点で在籍している者、これは期末手当と同様です。

令和6年度の支給率といたしまして、年2.05か月、6月期1.025、12月期1.025月となっております。

基準日についても期末手当と同様となっております。6月期については、基準日が5月1日、算定期間は前年11月1日から4月30日、支給日は6月30日。12月期につきましては、基準日が11月1日、算定期間は5月1日から10月31日、支給日は12月10日。

続きまして支給額は、定年前常勤職員に準じて勤勉手当基礎額に期間率と支給率、成績率を乗じた額から勤務期間中、所定の勤務日に勤務しない日数分を控除した額を支給という形になっております。この所定の勤務日に勤務しない日数分につきというところが、期末手当と大きく違うところで、病気休暇や欠勤の部分が減算される取扱いとなっております。これは常勤職員に準じている形になります。

続いて成績率は、毎年勤務評価をしていただいているものですが、その評価を用いて成績率を決定いたします。常勤職員につきましては、良好、やや不良、不良という形でそれぞれ100%、90%、80%となっているのですが、会計年度任用職員については勤務評価がA、B、C、Dと4段階となっております。勤勉手当の成績率の決定につきましては、AまたはBは100%、Cにつきましては90%、Dにつきましては80%となっております。前年の勤務評価を使用する関係上、今年度から任用された職員は、勤務評価がない形になります。そういった方は、AまたはBの100%と見なして成績率を決定いたします。

期間率は、期末手当は4段階に分かれているのですが、勤勉手当につきましては7段階に分かれております。任用期間に応じて決定いたします。6か月で100分の100、5か月以上6か月未満で100分の90、4か月以上5か月未満で100分の80、3か月以上4か月未満で100分の70、2か月以上3か月未満で100分の60、1か月以上2か月未満で100分の50、1か月未満で100分の40、任用期間がない方はゼロとなります。

続いて、勤勉手当支給の開始に伴いまして期末手当の支給率ですが、先ほど少し触れましたが、会計年度任用職員につきましては、勤勉手当がない関係上、期末手当が下げられたときに減少幅を縮減していた関係があります。このたび令和6年度から勤勉手当が支給開始ということになりますので、それに併せて期末手当の支給率につきましても、常勤職員と同様の扱いとさせていただきますと考えております。年に2.45か月分で、6月期1.225、12月期1.225、実施日が令和6年4月1日とさせていただきます。

○**職員団体等** 少しお伺いしたいのが、1番の対象となる会計年度任用職員のところですが、期末手当と同様の支給要件にするということで、週の勤務日数とかの制限ということはあるのですかね。

○**当局** 国の通知では週15.5時間の勤務条件というのが定められていますが、吹田市におきましては、勤務時間に応じて期末、勤勉手当が支給されないということはありません。

○**職員団体等** ということは、週1日働いていて、任用の期間が6か月連続していれば勤勉手当の対象とな

るということ。

○当局 おっしゃるとおりです。

○職員団体等 2番目の支給率ですが、ここについては正規職員と同じ月数ということによろしいですか。

○当局 はい、そのとおりです。

○職員団体等 3番の基準日とか算定期間、支給日というような取扱いですけども、これは勤勉手当についてということは条例化されたりするということになるのですかね。

○当局 今回勤勉手当支給に当たりまして、会計年度給与条例については、一部改正が必要となっております。そこにつきましては、勤勉手当が支給できますよということを書くことになるのですが、子細なところについては期末、勤勉手当の規則を改正することになります。そこで基準日等も記載していきます。

○職員団体等 4点目の支給額のところですが、先ほど所定の勤務日に勤務しない日数分を控除した額をとということで、何かこの控除の額の基準というか、そういう日数の考え方というのを少し具体的に教えていただけるとありがたいです。

○当局 こちらにつきまして、病気休暇、欠勤された日数が除算される形になってくるのですが、取得された期間の分を基礎額から支給率、成績率、期間率を掛けた金額から180分の取得された期間を除算するというような計算方法になっております。

○職員団体等 では全部働いていたら180日で、180分の180で、100%支給される、もし1か月休んだら、180分の150というふうな形で支給の比率が変わるといことで大丈夫ですか。

○当局 おっしゃるとおりです。

○職員団体等 時給とか日給で働いている人たちが180日働くとは限らないじゃないですか。働いた日が勤務日なので、そういった方の勤勉手当の支給額の考え方ってどういうふうになるのですか。

○当局 日給と時給の方の場合は、そもそもこの控除の考え方がなくて、働いた分だけ基礎額が変動するという形になっています。これも期末手当と同じなんですけど、基礎額が減るので、それに応じて下がるという形です。勤勉手当の基礎額というのは、一月当たりの給料と認識していただければいいと思うのですが、20万で6か月来た人の基礎額というのは20万ですね。それはどのように計算しているかということ、6か月の間の勤務日数にその単価を掛けて、それを6で割っている。一月当たりの勤務に基礎額が出てくるのですが、それが1日欠勤したら20万、20万、20万、20万、20万、19万となったときにそれを平均してくるので、119万を6で割って基礎額が少し下がりますよという取扱いになっています。

○職員団体等 ちなみに1つ職種で上げると、学童の補助員に週5日勤務の補助員の方がいらっしゃいます。月火水木金の週5日勤務の補助員で月額報酬は日給計算でもらっているのです。その人が月曜日と金曜日に休んだら、月火水木金欠勤になったという取扱いになるのですか。

○当局 日給払いということなので、基礎額に影響してくるので、先ほどの180分のという考え方はございません。

○職員団体等 分かりました。

そうやっているいろいろな働き方の会計年度任用職員がいるので、丁寧に説明していただかないと分からない部分も多いかなと思います。

成績率のところは先ほど説明もいただいたので、1年目など、前年度に人事評価を受けていなくてもAまたはBの評価でということになりますね。

6番の期間率ですけども、どういった考え方ですか。

○当局 令和6年6月から支給が始まるのですが、令和5年11月1日からの任用の部分の期間率と算定しています。

○職員団体等 だから期間率はかからないということで。

○当局 令和5年11月1日からいらっしゃる方は期間率が100%です。

○職員団体等 7点目の勤勉手当支給開始に伴う期末手当支給率ということで、現在2.5月が会計年度任用職員の期末手当だと思いますけども、そこから勤勉手当との取扱いの調整で期末手当はマイナス0.05月ということで下がるということになりますね。

○当局 はい、今年度支給率が年2.5か月分なのですが、来年度におきましては2.45月分ということです。

○職員団体等 ただ合わせたら正規職員と同じ支給率ですね。

○当局 はい、期末、勤勉両方を合わせた場合、常勤職員も会計年度任用職員も4.5月ということになっております。

○職員団体等 実施は来年度4月1日からということですね。

幾つかお伺いしましたが、少し4点目の支給額のところで1つ指摘をしておきたいことがあります。まず、所定の勤務日に勤務しない日数分の控除には、病気休暇とか病気欠勤とかということが大きく影響してくるかなというふうに思っています。会計年度任用職員の病気休暇は14日しかありません。ただ正規職員は90



日で、その中で同じような取扱いに見えても会計年度任用職員の病気休暇が14日だけで、それを越えた部分は病気欠勤ということで欠勤の扱いになって、基本の賃金にも影響してくる上に勤勉手当もその影響を受けるというところで、二重に影響、不利益を被るような状況になる、正規職員との格差がここにも出てくるというところは1つ問題点かなと思っています。その点について改善をしていただかないと、ここが全く同じにならないなというふうに思いますけど、いかがですか。

○**当局** ご指摘いただいた点は、影響という意味ではそう思います。ただ病気休暇の部分を勤勉手当の考え方の中で減算する取扱いというのは、正職に準じているので、おっしゃっている会計年度任用職員の病気休暇と有給による取得の関係については、今後考えていかないといけないと思っております。

○**職員団体等** ぜひそこには課題があるということを受け止めていただきたいなと思っています。

あと、今回処遇改善として勤勉手当の支給というふうなことについて今回申入れもしていただいているかと認識をしていますけども、この勤勉手当の支給があることで、勤務時間の削減や、勤務日の削減を検討している職場はないか。

○**当局** こちらについても、関係所管に確認をしているのですが、勤勉手当の支給が開始されるからといって何か勤務時間を見直すような動きというのはない状態でございます。おっしゃるように総報酬額が増えますので、収入が例えば130万を超えるところで、働き方を見直すことを考えている職員はもしかしたらいるかもしれないですけども、こちらとしては業務体制がしっかりと回るような形で予算を確保していくので、その人の働き方を見て、その人の報酬額だけで予算をつけにくいというのは考えにくいと思っています。

○**職員団体等** ぜひそこも周知をしていただき、どこかで不利益になるようなことがないようにと思います。

○**職員団体等** 細かいことなのですが、2番の支給率の2.05月というのは、これは今年の人勤で出されている勤勉手当の支給率にするということですかね。

○**当局** 令和5年度人勤反映後の支給をするということで考えていますので、当然、来年度人勤を見たときにまたそれを適用する、しないというお話になるのかと思います。

○**職員団体等** やはり条例を改正してください。全部年度遅れになるなんてちょっと考えられないなというふうに改めて思う。こういった考え方を次の4月から持っていていただいているのであれば、ぜひともこの12月の年末一時金でも、やはり勤勉手当相当分の反映についてはぜひ検討してほしいです。

○**当局** 何度も繰り返しになるかも知れませんが、令和6年4月から勤勉手当の制度が施行ということなので、要求は受け止めますが、その相当額ということで支出するのは困難です。

○**職員団体等** 本当に会計年度任用職員の人材確保が困難だと各自治体で課題として上がっており、吹田で

も会計年度任用職員の人材確保は困難ですよね。学童も含めてですけどずっと募集をしていますよね、どの職種も。ぜひ吹田も事情は同じということで会計年度任用職員の処遇改善をしながら人材確保をしっかりとしていくということも含めて、4月の遡及であったりとか、勤勉手当相当分の支給であったり、吹田独自の取組を出してほしいなと思っていますので、勤勉手当だけじゃなくて、様々なところの格差を改善していくことを求めていきたいなと思いますので、ぜひそういった検討をしていただきたいと思います。

**○職員団体等** 議論を少し戻してしまうのですが、先ほどの人勧の取扱いの関係で、総務省からの通知が今年の5月とか、それからつい最近では10月20日に出てきていますよね。いずれも改定の実施時期の問題では、「常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること」と、まず常勤職員、正職の取扱いに準じると、これがまず大原則だという、このところは当局もその考え方は当然だというふうに認識をされていますよね。人勧で上がる時もあるれば下がる時もあるという問題ではなくて、会計年度任用職員の今のこの給与制度というのも、そもそもは正職と同じ給料表があって、それに時間按分をして、給料の月額が決まっているという仕組みの中で言えば、正職の取扱いに準じて会計年度もやるという、その原則がなかったら会計年度の給与制度はこれからどうなるのか。だから正職と違う取扱いがありえますよということになると、それこそ会計年度の給与制度の安定性というか、先々のことなんかを考えると、もともとの原則が崩れていましてよね。だから基本はやはり正職に準じていくというのが当局の根本的なまず立場、姿勢だということを確認したいのですが、それは違うのですか。

**○当局** 人事院から常勤職員の取扱いに準じてということが示されていることと重ねて、改定時期も含めてということ今回人事院が示されてきたというのは確かでございますし、そこも重たく受け止めているところでございます。ただそう言いながらも繰り返しになるのですけれども、本市がこれまで会計年度制度に移行して、運用してきた中で条例に定めた先ほどのような考え方も一定我々が考えてきたところですので、そこも重たく考えています。ですので、基本的には準じていくということが原則にあるのは間違いないと考えています。

**○職員団体等** もともと人事院勧告制度というのは、公務員労働者から労働基本権を制約をさせたための対処措置として人事院ができて、人事院勧告をして国家公務員の給料が変わっていく、国家公務員の給料が変わったら地方公務員も変わっていくという大枠ができていますよね。先ほども議論があったけども、そもそも今年の人事院勧告というのは今年の4月の民間の給料を調査して、公務員の賃金との格差を調べて、これだけ公務のほうが高いから引き上げなさいと、そういう勧告ですよ。今年に限らずこの数年は本当に物価高騰で実質賃金がずっと下がってきていますよね。18か月下がっているというような報道も今出ていますが、そういう中で民間の労働者、労働組合が戦った春闘での賃上げの状況なんかも反映して、今回の人事院勧告が出されていますね。ただその内容というのは御存知だと思いますけども、物価で言えば5%、6%上がっている中で今回の人勧の給与改定率、平均で言えば0.96%という非常に低い率ですよ。ただ初任給の層、若い層のところは月額で1万2,000円引上げとか、その辺のところは改定率でいえば5%とか6%に近いところはあるかと思いますが、全体では1%にも満たないような改定率という人勧制度が持っている限界というのか、不十分さも出ていると思います。だけでも平均0.96%の引上げだったとしても、先ほど年間の影響額を紹介いただきましたけども例えば、7等級9号給、事務補助とか保育補

助の会計年度任用職員の上限の格付ですよね、フルタイムで働いておられると思うのですが、そういう方が20万円ぐらいの引上げになると、本当に今物価高騰に全然賃金が追いついていない、毎月実質賃金が下がっているという苦しい状況の中で、遡及をすることによって差額が出るということになれば、本当にこれは助かりますよ。今の生活苦をちょっとでも改善できる、そういう貴重な機会にありますよね。そういう意味ではもともと私たちは人勸制度というのは、日本の全体の労働者の賃金を押さえつけるような制度じゃないかという見方もありますけども、少なくとも今年の人事院勧告の給与改定については、直ちにそれを実施していただきたいと、正規職員にはやるわけでしょう。国が決定されているし、国会で給与法が改正されたら正規職員には多分年明けの1月ぐらいに差額支給をするわけですよ。そうすると例えば、正規職員の初任給に近いようなところの方が先ほど言ったような20万円近くの差額が出るわけですよ。4、5月の勤勉手当の分を合わせたら20数万になる方もいますよね。にもかかわらず、会計年度任用職員にはなぜ差額が出ないのですか。この物価高を政府も給料を上げて何とかしようとしている中で、今は絶好のチャンスじゃないですか。

**○当局** お話しいただいた今の物価高の状況で20万何某のお金があれば、そういう情勢に対する助けになるという切実な思いを我々も重く受け止めているところではあります。そこは先ほどから申し上げている翌年度からの対応にしているということで、大きな上り幅があるからといって、上がったときの情勢だけを見て完全に正職に準拠するべきなのかどうかというのは疑問に思っているところでございます。

**○職員団体等** 差別ですよ、会計年度任用職員という立場を差別されているような気がします。

**○当局** 差別という認識を持たれているとのことですが、総務省通知も見つつ、本市の実情を踏まえて適切に対応していきたいと思えます。先ほどから申し上げていますように、年度で勤務条件を示し、任用しているということで、その条件は重たいものだと思っているところです。総務省通知は認識していますが、本市の実情を踏まえて適切に対応していきたいと思っています。

**○職員団体等** 先ほどからおっしゃっていることが変わっていないので、参加者の発言にもあったように、とにかく生活が苦しいと、今の時点で例えば、正規職員の月例給が上がったとしても、4月の分を反映して実質賃金がどんどん下がっているという中では、後追いでしかないわけですよ。それをせめて同じ後追いで会計年度任用職員も適用してほしいというのがこちらの要求です。

あと、申し上げておきますけど、大阪府も財源については、必要であれば需要額を見込んで国に財源を要望していくという姿勢も見せていますし、同じ大阪府下の自治体でも遡及を考えている自治体というのはたくさんじゃないというのは分かっていますが、あるじゃないですか。それはつかんではありますよね、実際に去年の時点でも4月遡及したというふうな自治体があるということは御存知だと思います。そういうお金の問題もある程度、どこまで分からないと思うのですが、財源の問題なんかも何とかなるかもしれへんと、ほかの自治体と同じように会計年度任用職員の4月遡及をするための事務手続を踏んでいるというときにあって、しかも国も正規職員に準じてという通知を何回も出しているのですよね。さっき紹介したのは、10月20日付の総務副大臣の通知ですね。総務省が出しているの、それを追ってまた今回出されていて、そういう働きかけがされているけども、吹田市はやらないという判断をするのは、今日交渉に参加をしてい

る人たちもそうだと思うのですが、ちょっと納得はできないなと思います。

回答は結構ですので、今指摘したことを持ち帰ってください。

**○職員団体等** では、もう時間も時間ですので、また皆さん言い足りないことは、今度11月9日の続きになると思います。やはりこの交渉の中で公平感という言葉が最初に当局から出されましたけど、大事なことで、やはり正規職員と非正規職員の公平感というのをどう保つかというのは、とても重要だなと思っています。私なんかは本当に同じ職場の中に正職と会計年度と一緒に働いている中で、そんな差別的な扱いとか、不公平を感じるような扱いをされるというのはやはり納得いかないというのが、働く労働者として普通に思うことです。総務省の給与の改定を正職員に準じて行うようにということをもっと重く受け止めていただきたいと思います。市役所で働く5割近くの人が非正規労働者という中で、そういった取扱いが本当にまかり通って、辞めたいとか迷っているという今の会計年度の方たちの信頼を得ながら一緒に働くことができるのかということが今問われていると思います。衛都連各単組でも今交渉をしておりますし、続く秋季、年末交渉、11月9日に非正規の会、ここでまた続きをしますが、4月遡及の問題、これをクリアできないままでは円満解決、合意をするのはかなり難しいなというのを今日の交渉の中で感じていることを改めて表明して、今日の交渉を終わらせていただきたいと思います。