

### 非正規任用の所管課長から

## 「フルとパートでどう違うの？」 と尋ねられました (組合役員)

# 役員も驚いたあ!! あなたの役所は?



各地で会計年度任用職員制度の交渉が山場に入っています。そんな中、専門職の任用について人事当局がパート任用を譲らないことから、所管課長にフルタイム化の要望を伝えに行ったところ「フルとパートで労働条件はどう違うの？」と真顔で尋ねられたそうです。今ごろ何でそんな質問を？

実は、少なくない自治体で制度が管理職や正規・非正規職員に周知されていないうちに、9月議会に向けて条例・規則が固められようとしています。現状は自治体ごとにバラバラ。任用のあり方や賃金水準に格差が歴然です。

自治労連の各組合は、①非正規労働者の雇用と労働条件の大胆な改善を！  
②非正規任用に関する70年ぶりの抜本改定に相応しい制度確立を！ たんなる現状の横滑りはダメ！  
③非正規の異常な格差改善の社会状況を反映した「不合理な格差」解消を！  
④今までの低さを顧みて、財政を理由に改善を委縮せず、国に財源保障を求めるのが当局の役割！ この視点で交渉しています。

## 非正規職員自身が組合に加入して、改善への声をあげてください

自治労連  
**埼玉の仲間**

編集・発行  
自治労連  
埼玉県本部  
さいたま市浦和区  
岸町7-12-8  
tel 048-866-0661  
fax 048-866-1186

●地域手当を外掛けにすると  
この例は週30時間労働の人  
地域手当は6%とします  
 $180,700 + 180,700 \times 6\% = 191,542$   
 $191,542 \times 30\text{時間} / 38\text{時間}45\text{分} = 148,291$   
月額報酬は148,291円になります。

ところが、今までの給与(報酬)の180,700円に地域手当が含まれていたと解釈して内掛けにすると・・・

●地域手当分が内掛けだと  
 $170,472 + 170,472 \times 6\% = 180,700$   
 $180,700 \times 30\text{時間} / 38\text{時間}45\text{分} = 139,897$   
とされてしまひ月の報酬の差は、なんと8,394円にも！

●年収の差では  
 $8,394\text{円} \times 14.6 (=12\text{カ月の報酬と}2.6\text{カ月の期末手当}) = 122,552\text{円の差}と$ なってしまう。

特集1号(前号)で、先行自治体の回答例を紹介しました。こうした自治体では勤務の実態にもとづいて年度職員フルになることで、年収で50万円を超える改善になる人がいます。

一方で、年収で数千円の引上げという、事実上の据え置きの方法をとる自治体もあります。

自治体間格差の原因の第1は、地域手当の扱いです。これまで支給していた給与(報酬)に地域手当分が含まれているなどとは一言も言っていないのに、「現在の報酬額は地域手当を含んだ金額でした」などとして、今回の地公法改正の趣旨も、正規・非正規の不合理な格差は正の法改正の趣旨も考えずに制度改定を行うおうとしているからです。例を説明すると左の計算式の

あなたは報酬に地域手当が入っていると  
「地域手当分が内掛けだと」と言われました？

非正規の皆さんと話しているとき多くの方が「地域手当って何？」  
「正規の皆さんには、そんな手当が支給されていたの？」  
「エッ！何で15%とか6%の差があるのですか？」とたずねられます。

「地域手当に入っていない」といふのは、詭弁です。国が約束した財源保障が不明確で、財政支出から一定の制約があるならば、将来構想を説明して納得を得るべきです。



## なぜ？ 「大きな改善」と「小さな改善」の差

図1 会計年度任用職員の格付けと給料計算の参考例 (組合が提案する原則です)

《 現状 》

今まで時給1,140円で週30時間働いていた人の場合  
1,140円の直近上位である1,147円=25号給に格付けする。

《 月給制だと 》

会計年度任用職員パートで週30時間働くことになったので、正規職員の週労働時間で報酬基本額を按分すると  
 $191,542 \times 30\text{H} / 38\text{H} = 148,291$

号給	給料月額	時給換算
1	144,100	914
2	145,200	921
3	146,400	929
4	147,500	936
5	148,600	943
(途中省略)		
24	178,000	1,130
25	180,700	1,147
26	182,400	1,157
27	184,000	1,166
28	185,700	1,176
29	187,200	1,188
30	188,900	1,199
31	190,700	1,210
32	192,400	1,221
(途中省略)		
92	247,300	1,568
93	247,600	1,571

↑ 月の労働時間を正規職員の実質労働時間である157.5833時間で計算

給料月額である192,400円に地域手当6%を加算した額が基本給になる = 203,944円

会計年度任用職員フルタイムで働くことになると、月給額が18,344円上がることになる。  
 $203,944 - 185,600 = 18,344$

財政負担を理由に当局は猛反発

不合理な格差と低すぎた現状改善を目指すべき

私たちが考えています。原則だと考えています。まず、今日まで非正規ではあっても自治体の重要な業務を担ってきたのですから、現在までの月収が保障されるべきです。新月に支給が決まった夏・冬の期末手当で年収が増加するからと言って、月収を引下げたのは毎月のやりくりが困難になってしまいます。

今でも決して十分な水準ではないのですから、6月まで我慢して、あとは6月の期末手当で12月までやりくりすれば・・・というわけにはいきません。

現在の月収額から対応する給料表の給料額を決め、それに地域手当相当額を加算した額を毎月の給料(報酬)額とするのが地公法改定の趣旨に則った改善策です。

# 行政の質と働き方に関する制度変更です 正規も非正規も管理職も一緒に考えた改善へ

図2 給与(報酬)抑制のあれやこれや

1級	給料月額
1	144,100
5	148,600
9	153,000
13	158,300
17	164,200
21	170,100
25	180,700
29	187,200
33	194,000
37	199,700
41	204,800
45	209,800
49	214,800
53	219,100
57	222,400
61	225,600
65	229,000

◆新採用者はここからスタート  
スタートの給料額を下げ、1年に4号づつ昇給したとしても現在の水準額まで到達するのに何年もかかせる自治体がある。

↓

現在職者はここからスタート  
昇給制限(頭打ち)を設ける自治体もある。

※給料表は分かり易くするため途中3号づつ抜いてあります。

3つ目は、昇給制度です。図3の通り各自治体で様々で、B市は毎年4号昇給させるものの一定年数で昇給停止(頭打ち)をして抑制する策です。

また、1年で2号しか昇給させなかったり(C市)、2年経過後で4号昇給させた(D市)もあります。なお、年度職員パートの昇給

図3 昇給方法による給与(報酬)の抑制策

1級	A市	B市	C市	D市	E市
1	144,100				
25	180,700	1年目	1年目	1年目	1年目
26	182,400				
27	184,000				
28	185,700				
29	187,200	2年目	2年目	3年目	3年目
30	188,900				
31	190,700				
32	192,400				
33	194,000	3年目	3年目	4年目	4年目
34	195,400				
35	196,900				
36	198,400				
37	199,700	4年目	4年目		
38	201,000				
39	202,200				
40	203,500				
41	204,800				
42	206,100				
43	207,400				
44	208,700				
45	209,800				
93	247,600				

4つ目は、図4の労働時間の扱いによる給与抑制策です。今回は、給料表に格付けし、給料表の額から時給額を算出します。その際に、月の給料と地域手当の額を分子にして、分母は月の労働時間で単価を出します。その分母が大きくなれば算出される時給単価は小さくなります。

21日(120分)の間で計算を行って時給額を下げています。しかし、総務省も下の文書のとおり、「各団体の実情」にまかせて、強制はしていません。

しかし、上記抑制のほかに、1月の平均勤務日数を基準に規定した法金があるものではないため、月額を単純に換算する方法については、各団体の実情等に応じて行っていただく余地があるものと考えています。 ※正規は月21日以下で条例に定められています

自治体間格差の2つ目は、現在の給料(報酬)を基本とせず、初任給を引下げるから昇給制度を導入して給

## 不合理、根拠ない制度



現在働いている非正規職員の賃金制度をどうするか。それは、求人・人材の確保、行政実務の質、そして正規職員も含めた働き方に影響する制度変更です。

ところが、1面のとおり現場まで話が来ないで決定(条例準備)されている状況も見られます。

組合員・職員の視点から考えた労働組合の原則的な提案は1面の図1をベースにしたものです。そして、現在の賃金水準を基本に、フルには給料と地域手当、特勤手当、期末手当等を、パートには報酬として給料に地域手当分、特勤手当分を加算し、期末手当の支給が欠かせない要求です。

ところで、内閣人事局は国家公務員の非正規である「期間業務職員」にも「勤め手当」を支給する方針です。(「平成31年度における人事管理運営方針について」…内閣総理大臣決定)、人事院も同様です。この社会変化を各自治体もくみ取るべきです。

しかし、地方の動きは鈍感です。それは、自治体ごとに、①すでに一時金を支給している自治体、②過去に支給していた一時金を廃止して毎月の賃金に上乘せした自治体、③まったく支給していません。た自治体など様々なことも影響しています。④それは同じ自治体内の職種でも同様の差異があります。それに加えて、総務省は「会計年度任用職員制度の導入に向けた事務処理マニュアル」を出して、職場実態を無視した一律の制度化を進めようとしていることから、さらに混乱しています。そして財

政問題もあります。だから非正規のみならずが直接に要求を各自治体当局に伝えなければ改善の力になりません。これからは人事院勧告による給料額の上下など、正規職員への変更が直接に非正規職員にも影響します。改善が忘れられても、黙っていると納得してもらえたものとしてしまっています。

また、非正規職員の労働条件は直接に求人と結びついたので、正規職員にとっても来年度からの仕事を順調に行うためには、会計年度任用職員を採用しやすい環境が必要になり、その結果によっては仕事の仕方にも影響が出ます。

正規のみならずや所属課の管理職の応援も必要なのが会計年度任用職員の制度設計と運用なのです。

図4 パートの報酬から給料表への格付けを行う際の合理的な扱いとは

区分	年間、正規と同じに祝日・年末年始を勤務しない場合の計算式だと=実態型	総務省が根拠なく示している月21日勤務する計算に追随すると=仮定追随型	差は
労働時間の差	365日 - (土・日104日 + 日曜と重複しない祝日・年末年始17日) = 244日 → 年間実質労働日数 = 244日 × 1日7.75時間労働だと = 1.891時間 ⇒ 上記を12月で除す(1891÷12)と、月の労働時間数 = 157.5833時間となる。	総務省が勝手に月の労働日を21日と仮定するので、21日 × 12月 = 252日 = 252日 が年間仮定労働日数 → 年間実質労働時間 = 252日 × 1日7.75時間労働だと = 1.953時間 ⇒ 上記を12月で除す(1953÷12)と、月の労働時間数 = 162.75時間 又は 1日7.75 × 21日 = 162.75時間となる。	年間労働日数差は8日 年間時間差62時間 月の労働時間数差5.1667時間
時給の差	3つの例で給料表の各号給に対応する時給単価を算出すると(四捨五入) 1-24号 178,000 ÷ 157.5833 = 1.130 1-25号 180,700 ÷ 157.5833 = 1.147 1-26号 182,400 ÷ 157.5833 = 1.157	3つの例で給料表の各号給に対応する時給単価を算出すると(四捨五入) 1-24号 178,000 ÷ 162.75 = 1.094 1-25号 180,700 ÷ 162.75 = 1.110 1-26号 182,400 ÷ 162.75 = 1.121	時給額で大きな差に ▲36円 ▲37円 ▲36円

※ 実際の時給計算は給料額+地域手当額で行いますが、分かり易くするため給料額のみで計算。