

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和2年11月12日（木）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、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年秋季重点要求、年末一時金要求、期末手当削減提案について

4 交渉要旨

○職員団体等 それでは、2020年の秋季重点要求及び年末一時金要求等に基づく交渉を始めたいと思います。本日を皮切りにして、24日を回答指定日、山場決着日として解決を目指して、これから交渉に入っていきます。

昨年のこの時期と比べて何が変わったのかということ、この4月から吹田市がいよいよ中核市に移行し、これまでとは違った新たな職務やあるいは責任の重さのもとで、私たち職員の賃金や労働条件がどうあるべきかということがこれから問われると思っています。

2番目には、会計年度任用職員制度がこの4月に始まっています。この間もまだ課題が残っているということで交渉も進めてきましたけれども、これについてもこの時期に解決を目指していきたいと思っています。

そして、予想しなかったことですが、コロナ禍が依然として終息を見ることなく、昨日も大阪で250人を超えるような感染者の発生、今日もそれに近い人数の方が発生をしたということが報道されているところです。

保健所の職場をはじめ、いろいろな職場で市民生活と営業活動を守るために懸命の努力が進められているときに、当局が頑張っている私たち職員にどのような姿勢で臨むのかということが問われている交渉だと思っています。

ただ、残念ながら当局から示されているのは、一時金の引下げという提案です。これを受け入れることはできないなと思うんです。といいますのも、確かに内閣が閣議決定をして給与法案を提出するという状況であると思いますが、今の国会の状況を見ても、菅政権に対する世の中の批判を見ても、そう簡単に給与法案が成立するかどうか分からないもとでいち早く一時金の引下げの提案をされるというのは、拙速に過ぎると言わざるを得ません。強く抗議をしたいと思えますし、さらに会計年度任用職員については、何も国会に給与法案が上がっているわけでもないにも関わらず、もういち早く会計年度任用職員も正規職員

に合わせるとばかりに同じように一時金の引下げの提案をしている。これも承服できないところです。なぜなら、まだ格差が残っていて、特に一時金の格差がまた新たに生じているわけですから、勤勉手当ももらえていない会計年度任用職員の期末手当を引下げることには、到底納得はできません。

同一労働・同一賃金という流れからすれば、今はそれを引下げるのではなくて上げていく方向ではないのかと思っていますので、これについてはぜひ撤回をしていただきたいという思いを申し上げて、今回のこの交渉で円満に解決をできるよう努力を交渉の冒頭に当たって要請します。

○職員団体等 まず、交渉に臨む立場をお伺いします。

24日の山場、円満解決に向けて協議を尽くす立場でしょうか。

○当局 先ほどもお話がありましたように、我々も提案をさせていただいている側でもあるんですけれども、この交渉において最終24日に回答させていただいて、最終的には合意を得ることを目指してといたしますか、そこを到達点としたいとそういった立場で交渉に臨みたいと考えております。

○職員団体等 労使協議を尽くすということですね。

○当局 はい、協議を尽くすという立場です。

○職員団体等 コロナ禍の中で、市民の命と生活を守るために職員は管理職も関係なくみんなで一丸となって奮闘してきたところです。今、第3波とも言われる感染拡大状況で、引き続き、気の抜けない状況が続いていくと思います。そういった職員の奮闘に伝える処遇を求めたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 当然、我々もこのコロナ禍において保健所はじめ各職場の職員に大変奮闘いただいているとは思っております。とはいうものの、一方で国家公務員のほうでは人事院勧告が出され、閣議決定がされているという状況にもございます。そういったところ総合的に議論しながら何とか皆様の頑張りに少しでも応えることができたらと、そういう思いも持っております。

○職員団体等 コロナ禍で奮闘する職員に伝えるどころか、当局から期末手当の削減の提案がありましたけれども、まずその内容を説明してください。

○当局 先日、11月10日に提案を提出させていただきました中身について御説明させていただきます。

期末手当の改定についてということで、改定内容といたしまして、まず定年前職員につきまして、令和2年12月の期末手当の支給月数を0.05月分引下げ、現行の1.30月から1.25月とします。また、令和3年度以降についてはこの0.05月引下げ分を6月期と12月期の支給月数が均等になるように配分し、それぞれ1.275月とします。

次に、2点目に、会計年度任用職員については、令和3年度から定年前職員の改定内容に準じて期末手当の支給月数を6月期と12月期、それぞれ1.275月とするという内容です。

この定年前職員の0.05月引下げというのは、先日、10月7日に人事院勧告が出されまして、その

閣議決定が11月6日に行われ、現在国会で審議中なんですけれども、その国家公務員の取扱いに準じた内容となっております。再任用職員については今回は引下げは勧告がなされておられませんので、本市も再任用職員については改定を行わず、現行の月数となります。

内容については以上でございます。

○職員団体等 仮に引下げが行われたとすると、影響額はどれぐらいになるのでしょうか。

○当局 この0.05月引下げを本市で行った場合の影響額につきまして、扶養手当は人によって変わりますのでその影響は含まずに補職ごとのモデルケースで申し上げますと、例えば、今年4月の大卒の新規採用職員ですとマイナス1万203円。採用5年目ぐらいの26歳、係員でマイナス1万1,636円。40歳、主任で、マイナス1万6,871円。45歳、主査でマイナス2万1,473円。49歳、課長代理級でマイナス2万4,744円です。課長以上の管理職で申しますと、例えば、53歳、課長級、マイナス2万7,685円。55歳、次長級、マイナス3万177円。56歳、部長級、マイナス3万4,628円という状況でございます。全会計で大体6,000万程度の人件費が減少するという内容になっております。

○職員団体等 会計年度任用職員の期末手当も引下げるとどれぐらい予算削減規模になるのでしょうか。

○当局 あくまでおおむねですけども、1,400万程度減ということで聞いております。

○職員団体等 来年度の予算要求には既に影響額を見込んでいますか。

○当局 通常の事務の流れで、今の段階で減額した額で各課が財政当局とやり取りをしているということはないです。

○職員団体等 この提案は、命と暮らしを支えて頑張っている職員のモチベーションに、本当に水を差すもので断じて許せないと思います。どのように考えて提案しているのですか。

○当局 当然、我々も皆さんのお給料、自分自身のお給料もですけども皆さんのお給料を下げたくてこのような仕事をしているわけではございません。今回の人事院勧告に伴うマイナス分ですけども、昨年8月から翌年7月までの民間企業におけるボーナスの調査をして、人事院のほうで調査をしてその結果そういった数値が出てきたと、そういうことに基づいておりますので、コロナ禍で非常に大変、しかも皆さん頑張っているという状況は重々理解しているんですけども、それはこのコロナ禍においては、公務の世界だけが大変なんではなくて、民間も含めて大変な状況があると、そういった中で民間企業の調査をした結果がこのような数字になっておりますので、その人事院の勧告に基づく国家公務員の給与の提案に準じた取扱いを本市としてもしていきたいと、そこは苦しいところではあるんですけども国の動きに準じた扱いをさせていただきたいと、そういう思いで提案をいたしました。

○職員団体等 国に準拠しなくてはならないから提案したということですね。

○**当局** 国に準拠ということが基本にありますけども、その国の考え、国の数値そのものが民間準拠という考え方にも置かれておりますので、国及び民間企業の準拠と、そういった考え方です。

○**職員団体等** 公務も民間もコロナ禍でとても頑張っているということですよ。ただ、今、コロナ禍の財政的な理由で今回の削減をするのですか。

○**当局** 特に今回の提案をさせていただく前に財政当局のほうから本市においては特段の事情があつて予算を削減しなければならないとか、そういったお話は聞いておりませんので、先ほど申し上げたとおり国準拠、その調査対象となる民間も含めてそういったところに準拠していきたいという思いからです。

○**職員団体等** 今回の削減は、財政によるものではなく国準拠で削減するということですね。

○**当局** はい。

○**職員団体等** これは国会の法案成立を待ってからの動きということになるのでしょうか。

○**当局** 先日、府で人事給与担当部長会議があり、今年度につきましては、減額の改定で、先ほど申し上げたとおり12月のボーナスの基準日が12月1日ですので、11月30日までに条例改正をしないといけないこと、そのため通常は国の改正を待って提案するべきところであるものの、その結果が出る前に議会で提案することはやむを得ないという考え方が国からも示されているとの話がありました。近隣他市のほうにも照会しておりますが、おおむね11月30日に臨時議会を開くとかいった対応で条例を改正されるということで、本市におきましても今回の交渉で理解が得られましたら議会へ提案させていただいて、11月中に条例改正を行いたいというふうに考えております。

○**職員団体等** 国会で法案がとらなくても11月30日までに市議会で議決を得るということですか。

○**当局** 先日、大阪府から聞いたところでは国においては11月中に給与法が可決、成立する見込みということで、そのタイミングと合わせた対応を地方もするようにという指示が出ているということでございます。

○**職員団体等** もし、国会の議決が何らかの事情で議決されなかった場合は、地方だけが議会で決めるんですか。

○**当局** 地方公務員については地方公務員法によって国等の労働条件、そういったところに合わせ、情勢を適用していくということになっておりますので、万が一、国会のほうで通過をしない、11月30日までに通過をしない、それで、国家公務員の期末手当等についても現行の規定の、現行の規定どおり払われるということが現実となった場合については、市もそれなりの対応をしていくということになるかと思えます。

○職員団体等 私たちはアンケートの結果に基づいて年末一時金、2.84月プラス5万円を要求しているところですが。

アンケート結果からも、一時金を生活費の補填に充てておられる割合が20代で64.2%、30代は58.9%ですけど、40代67%、50代も66.7、60代に至っては88.2%ということで、一時金が生活費の一部になっています。この間の8号給の引下げとか、55歳昇給停止、物価も上がってますし消費税も昨年10%増税されたということで、給料は上がらないけれども支出はかさんでいくという状況になっています。

生活実態をどう受け止められますか。

○当局 今、おっしゃっていただいたように、ボーナスが月々の生活のほうにも回されているという実態があるということですけども、正直、私自身もそのような状況でございまして、苦しいところは同じかなと思ってるんですけども、そういった非常に苦しいという状況はこのアンケート調査であったり、今、日々の組合新聞の裏面にも掲載をしていただいていると思いますけども、それは確認はさせていただいております。そういったそれぞれ厳しい状況があるということも重々理解はしておるんですけども、先ほども申し上げたようにあくまで人事院勧告というのは民間企業も含めた非常に緻密な調査に基づいて出た数値でございまして、そういった国全体の状況といいますかそういった状況については本市においても同様な取扱いにさせていただかなくてはならないのではないかとそのように考えております。

○職員団体等 苦しい実態は理解していただいているということですね。

国家公務員には、会計年度任用職員はあり得ないので、会計年度任用職員の期末手当の削減は人事院勧告と関係ないんじゃないでしょうか。

○当局 会計年度任用職員については直接、今おっしゃったように人事院勧告に関係するところではございません。ただ、会計年度任用職員の制度の構築といいますか制度発足の段階で国家公務員の期末手当の月数、そこに合わせていくというその考え方そのものはそういった考え方で今の年間2.6という考え方が示されております。

そういったところから今期においても国家公務員の会計年度任用職員ではない国家公務員の職員に対する期末手当の削減といいますか、それに準ずる取扱いをさせていただきたいとそういったところです。

○職員団体等 総務省の通知では、会計年度任用職員は定年前職員に準じないとあかんとは、書かれてないと思うのですが、いかがでしょうか。

○当局 今おっしゃるような、そういった通知文書で全くイコールにしないと、国からそういう指導があるというそういったものではございませんけれども、先ほども申したように制度の生い立ちといいますか構築時の考え方であったり、あと我々も提案するに当たってあくまでもまだこの時期ですので、担当者レベルの話ですけども各市の状況も確認をしながら周辺の自治体、同規模の中核市レベルの自治体にも確認をしながらそういった周辺自治体の情勢も含めて今回の提案に至っているとそういったところです。

○職員団体等 そもそも地公法改正のときに、勤勉手当は今後の検討課題とされましたよね。

○当局 はい。検討課題ということで一定、国のほうもその認識はあると思いますけども、現時点では勤勉手当については制度化されておりません。

○職員団体等 国家公務員の非常勤職員においては、期末手当とか勤勉手当の支給状況はどうなっていますか。

○当局 国家公務員の場合は期間の非常勤の方というのは一定勤勉手当を支給するという示されていると思います。

○職員団体等 非常勤の何割の人に期末手当や勤勉手当が支給されているのでしょうか。

○当局 その部分については100%ではないと思うんですけど、全省庁向けに支給するように通知をされていると聞いております。

○職員団体等 平成30年10月の内閣人事局非常勤の処遇に関する調査の結果によると、期末手当はほぼ100%近く、勤勉手当についても9割以上の非常勤の方に支給されていると出ています。

同じ市役所の中で働いている正規職員と会計年度任用職員との均衡を図り、勤勉手当相当分を支給すべきではないでしょうか。

○当局 勤勉手当については、総務省マニュアルでも今後の検討課題とは言っているところではありますので、他市の状況を今後見極め、検討していきたいと考えています。

○職員団体等 会計年度任用職員制度に移行のときに、年収ベースでは下がらないとしていたと思いますけども、今回の当局提案のように来年度の期末手当を下げると年収ベースで下がってしまうと思うんです。格差を是正していくべきなのに逆行しているじゃないんですか。

○当局 今回の人事院勧告を反映させると、その分は減になります。給与引き下げには現給保障を設けていますので、そのあたりでは現給保障にはなりますけれども、この期末手当の部分についてはその人事院勧告を反映させるとそのようになると考えています。

○職員団体等 格差が広がりますね。

○当局 確かに、会計年度任用職員の年収は下がることにはなりますが、同じように定年前職員も0.05月下がりますので、格差が開くという表現は違うのかなと思っております。

○職員団体等 正職の給与条例を改正すると、一時金の支給月数が会計年度任用職員の条例に自動的に連動

するんですか。

○**当局** 連動するような条例のつくりにはなっておりません。

○**職員団体等** もし会計年度任用職員の一時金削減をするときはそれぞれ条例を改正しないといけないということですか。

○**当局** はい、おっしゃるとおりです。一般職の給与条例と会計年度任用職員の、この4月に施行しております条例とそれぞれを改正することになります。

○**職員団体等** 次に、一時金の役職者加算制度の改善についてです。

この間もずっと強い要求として取り上げてやり取りしていますが、国準拠なら主査と主幹の加算率は一緒なんじゃないかということですが、どうですか。

○**当局** この点、従前からやり取りをさせていただいておまして国準拠になっていないと、その点は認識をしております。ただ、基本の考え方というのは地方公務員の労働条件、基本的には国、その他民間企業、その他の自治体等に準拠していくという考え方ですけども、この部分についてはこれもこれまでの交渉でも申し上げてきておるんですけど、主任への昇格の考え方が国とは大きく異なるというところで、その整理とこの主任、現時点では主任が3%であるところを5%にするというところはそういったところを総合的に考えていく必要があるということで、現時点では主任を5%にすると、そういった考えは持ち合わせていないと、そういう状況です。

○**職員団体等** 整理する予定はあるんでしょうか。

○**当局** このやり取りも長きにわたってさせていただいているところですけども、当然、皆さんの現行の労働条件を守れるところは守りたいと、一方ではそういう思いを持っております。ですので、直ちに主任の昇任の考え方を来年度から変えようとか、そういったことを直ちにという考えは現時点ではないです。

その考え方との兼ね合いということは先ほどから申してるんですけども、そういった状況がある中で現在主任が3%の加算率のところを5%にすると、さらにその5%にするということは人件費にも影響が出ますのでそういった部分を予算化していくと、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** 次に、重点要求の4番に入っていきます。

4月に中核市に移行しましたけれども、吹田市の初任給はNATSの兵庫県の西宮とか尼崎に比べると4号低いということですね。

○**当局** NATS、西宮市とか尼崎市は給料表が独自で本市より何号ということは正確には申し上げられないんですけども、あえて申しますと西宮市が大体プラス3号、尼崎市がプラス5号なのかなと考えております。金額にして西宮市が本市より5,400円、尼崎市が本市より7,900円、豊中市は本市より8号

高いので1万3,300円高いという状況でございます。

○職員団体等 若い職員たちが本当に頑張ってくれています。保育所の職場でもコロナウイルス対応で会議が減っています。できるだけ減らして時間も短くしてということで、超勤が減ります。そうしたら、若い人は初任給がもともと低いのに超勤手当も減って、でも奨学金の返済とか生活費は変わらずかかってくる、そうやってきたら本当に食費を切り詰めたりとか、服の購入をやめたりとかって言うふうにして生活してるって言ってます。一時金も本当に生活費の補填に使っていると言ってました。でも、貯金もできなくてすごく将来も不安やし、これに一時金が下がるってなったら、本当にモチベーションがもう上がらない、働き続けられないというのはすごく切実に言ってました。

超勤はできないんですけど、園は通常に開園してるし、仕事量が減っているわけではないんですよ。だから、結局しわ寄せはあります。本当にコロナの中で、今までやってた行事、運動会とかそういうのもやり方もゼロから、本当に対応が全部、やり方が変わるのでゼロから考えたりとか、そういうことで仕事は本当に増えてます。消毒やったり、ここまで今までできてたことができてないからどんなやり方でせなあかんねんとかいうことも、みんなで考えてやっています。保護者の人はいろいろなところでお仕事しています。大阪、吹田だけじゃなくて、京都、神戸いろいろなところお仕事してはる人いてるんですけど、そうやってきたら本当に不特定多数の人の関わりの中で、もし自分がかかってしまったらというのが何よりもストレスやってみんな言っています。職場にも迷惑かかるし、家族にも迷惑かかるしということで、そこが本当にストレスやなって。

妊婦さんもすごく多いんですけども、妊婦さんを休ませて、基本、在宅でお仕事してもらったらということですが、代わりの人が入らないから、でも、妊婦さんも自分が休んだら迷惑かかるということが分かっているから、いやいいですって言ってくれはるんですよ。妊婦さんが電車に乗って通勤してきたらもう、それこそ命がけで来てくれてはるんですけど、休ませてあげたいけど休ませてあげられない。それもすごいお互いにストレスやし、そんな中ですごいみんな頑張ってるんです。こんな頑張ってるのに初任給は低いまま、で、もう一時金もマイナスになって本当にもう辛い状況です。何とかここはちょっと考えてもらいたいと思います。

○職員団体等 今の保育所の状況など聞かれてどうですか。

○当局 今回のアンケート調査であったり、その組合新聞の裏面にもアンケート調査を掲載していただいていますけども、私のほうで、あくまでも個人的な感想ですけど思ったのは、勤務条件の改善という、何って言ったらええんでしょう、そういった意見にも増して、今おっしゃっていただいたような妊婦さんが大変な思いをしてるであったりとか、あと保育園だったらおもちゃの消毒一つにとってもコロナで非常に業務が煩雑になってる等など、通常のアンケートでは何か勤務条件の改善についての記載が多いんですけども、今回についてはそういった日々の仕事の中での思いといいますか、そういったことが非常に目立ったなど、多かったなというのが個人的にはそういった感想を持っています。ですので、今おっしゃっていただいたことも大変職場としては非常に苦勞されているという、そのあたりは私のほうも深く感じたところです。

○職員団体等 ぜひ、若い方の処遇を改善してほしいなって思うんですけど、もし、今、係員に格付されて

いる職員、例えば4号引き上げた場合、どれぐらいの予算がかかるんですか。

○**当局** 今年度、令和2年の給与ベースで仮に令和2年4月1日現在、係員の給料の号給を4号給上位に格付し、係員の間だけ4号上位とした場合の試算ですけれども、水道部を含む係員全部で575名の合計で約6,300万円、これには共済費は含んでおりませんが約6,300万円現在より増加するというような試算になっております。

○**職員団体等** 先ほど、期末手当を引き下げたら6,000万とおっしゃってました。ちょうど一緒ぐらいの数字なんですよ。財政的な理由で下げるわけでもないということなので、ぜひ検討をお願いしたいと思うのですが、どうですか。

○**当局** 当然、我々は要求がありましたらその要求内容を土俵にも上げないという立場ではないですし、常に検討、研究していく立場ではあると考えています。ただ、各職場の状況と非常に私も大変な状況というのも改めて感じましたしそういった状況ではあるんですけども、一方で、公務員の勤務条件の考え方というところで、国家公務員であったり民間企業であったりそういったところに従っていくと、そういう原則といいますかそういった考え方の中、国家公務員の初任給レベルと初任給を合わせていると。これはあくまで国家公務員の考え方が民間企業の精査な調査ですね、人事院と各府県の人事委員会が協同して行っている調査については、一定以上の規模を有する企業が対象になっておりますし、さらに職階の構成、役職構成も公務員に近いというそういう団体企業を調査対象にしておりますので、勤務の状況というのが近い方々の調査をして、出てきた結果ですので、そこは尊重していかなければならないのかなと、一方ではそのように思っております。

○**職員団体等** 一定以上の規模の民間企業と比べるということは、一定以上の規模の民間企業というのは、どういった規模になりますか。

○**当局** 職種別の民間給与実態調査では、50人以上の事業所1万1,970事業所を抽出して調査されているというふうに聞いております。

○**職員団体等** 吹田市役所というのは一体何人規模の事業所になるのでしょうか。

○**当局** 今、常勤職員で2,800名程度です。

○**職員団体等** なのでその民間と比較というけれども、その50人以上と2,800人を同じと見ていいのかなというのが疑問です。

○**職員団体等** 再任用の役割を改めて考えてみると、経験年数を生かした対応をしながら、職場においては知恵袋的な役割を果たして、若手職員はもとより中堅職員の気づきのきっかけになるような働きをしていると思います。

同一労働・同一賃金から見ても定年後も同じ働き方については一切変わってないわけですよね、私の場合は主任で退職しましたから業務内容からしても主任と同等の業務は行っていると自負しています。これはどこの再任用職員においても同じように思います。

定年制の延長を待つてはられないというのが今の実状です。今、私たちが仕事をして、それで賃金をもらって、それで生活をしているんです。定年前と何ら変わってないです。係員という位置づけにされ、手当についても定年前職員と大差がついていると思います。業務上の役割からも、主任という位置づけを確立していただきたいなと思います。

○職員団体等 再任用になっても今までと同じように働いている。だけど、処遇は下がるということについてどうお考えでしょうか。

○当局 再任用職員さんにあつてはおっしゃっていただいたように手当上の支給対象となる手当についても定年前職員とは異なってくるということもあつて、大きく収入が変動するという状況。その状況が非常に苦しいといひますか、そういった状況につながっているというのは理解をしております。

○職員団体等 学校の校務員主任で定年を3月31日に迎えて翌日の4月からはまた同じ学校に来て、昨日と全く同じ仕事をする人がいます。その人の職務・職責は4月1日になったら変わるんですか。

○当局 今おっしゃっていただいたように、全く同じ仕事をしている、しかも責任も同じであるということであれば当然、職務・職責はその方の業務内容としては変わっていないとそのように感じます。

○職員団体等 ということは、職務給の原則からいって、担っていることが全く同じなんやったら主任に格付しないといけないんじゃないのでしょうか。

○当局 年齢層、年齢と職務・職責との関係なんですけども、単純に考えると職務・職責に応じたお給料を支給して、手当も支給してというのが非常にシンプルで分かりやすいんですが、この年齢とお給料の関係ということになりますと昇給カーブといひますか、そういったところもあります。一定に年齢で、先ほどもお話に出た昇給停止があつたりであつたりとか、大きくいうと少子高齢化の影響を受けて、そうせざるを得ないという制度設計に国のほうも考えが至つて今のような賃金制度、民間も含めた賃金制度となっていると思われんですけども、そういったところがありますので、直ちに若年層といひますか中年層といひますかそういったところまでの職員の方々に対する職務・職責と賃金との合致といひますか、そういった考え方が直ちに導入されるものではないとそのようには感じております。

○職員団体等 再任用になると同じ主任でも下がるわけなんで、全く昨日と同じ給料を欲しいとまでは言つてゐるわけじゃないんですね。昨日までは主任で頑張つてきました、今日も同じ仕事です、それやったら主任に格付すべきやし、制度発足時に主任制度というのがなかったから係員やつたんですけど、その間に主任つていひのができたのに、ずっと係員に置き去りにされたままになつてゐるわけですね。定年延長を待たず、今でも主任に格付できるんじゃないですか。

○**当局** その点ですけども、当然これまでの交渉でもお答えし続けているように課題認識をしていないと、そういったことはございません。課題としては認識しております。ただ、単独で格付、その格付に伴う予算、そういったところを改めていけるかというところが非常に難しいと感じております。

従前どおりのお答えといいますか申し上げ方にはなるんですけども、定年延長の制度の中で定年延長された職員と再任用職員との関係性などについて国の制度や国がどのような制度を構築してくるのか、また各自治体どういった制度にしていこうとするのかそういったところも参考にしつつ検討をしていきたいとこのように考えております。

○**職員団体等** 法案が通っておればもう今頃定年引上げの交渉とかもう終わってる。一旦廃案になっていますけれども、その法案って今後どうなると聞いておられるのでしょうか。

○**当局** これも昨日、大阪府の会議で話がありましたが定年の法案は国会で審議されているので、通常に行けば令和4年4月からとなりますので、地方公務員のほうも基本的にはそれに沿った対応をしていただくようにとのことでした。考え方としては60歳を超えるとそれまでの大体7割の水準にということと言われてはいますけれども、ただ60歳までがどの役職でも7割の水準とするのか、そういった詳細がまだ出ていませんので、どちらにしても現時点では具体的な数字などはお示しできない状況です。

○**職員団体等** 来年の通常国会で通るんじゃないかという話ですか。

○**当局** 国においてはそのように考えているということです。

○**職員団体等** 大まかな基本は定年時の給料の少なくとも7割水準は保持するということですよ。

○**当局** そのような考え方が示されていると思っております。

○**職員団体等** 今の再任用は係員に格付されていますけれども、すると、退職時から見ると7割水準どころかかなり低く位置づけられています。もし係員の再任用の方を主任に引き上げると一体どれぐらいの予算がかかるのでしょうか。

○**当局** 令和2年4月現在の再任用職員で係員となっている方を全て主任に格付した場合、令和2年の給与がどれぐらい増加するかということですが、こちらは水道部も含みまして係員が131名、内訳としてフルタイムが88名、短時間が43名いらっしゃるんですけども、それを全て主任に格付した場合、共済費は含まれていないんですが給料、地域手当、期末勤勉手当の合計で約7,900万円の増加となる試算でございます。

○**職員団体等** ぜひ検討をお願いしたいと思います。

次の項目ですけども、重点要求の1のところですね。

昨年度から超勤の上限規制を規則に定めたところですが、その検証の結果は出ているのでしょうか。

○**当局** 昨年度から長時間労働是正に向けた取組ということで、時間外勤務の上限というのを設けました。原則同一の月に45時間かつ同一の年度360時間の範囲内ということで、例外的業務に従事する場合には同一の月に100時間、同一の年度に720時間、2月から6月の間の平均がいずれも一月当たり80時間、同一の月に45時間超えて時間外勤務を命じる月数は同一の年度に6月までと、示されたところがございます。

これにつきましては、昨年度は原則の45時間かつ同一の年度360時間の範囲内を超えた職員が約300名ほどおります。その主な要因は、今年度の中核市移行に向けた業務や会計年度任用職員制度導入時の一時的に発生する業務への対応、新規事業への対応ということで、こちらも各部へ照会をかけてどういう状況だったのかというのを確認したところでございます。

○**職員団体等** 100時間を超えた職員は何人ですか。

○**当局** 同一月の時間外勤務が100時間を超えている職員数は、53名でございます。

○**職員団体等** 長時間労働が常態化している職場はあるんですか。

○**当局** どういう状況が常態化しているというのが、はっきりこの線引きは難しいですけども、基本的に所管としましては、児童部や学校教育部の方で時間外勤務が多くなっているという状況です。

○**職員団体等** そういった検証結果を根拠として適正な人員の配置ができるようにしていただきたいと思うんです。定数担当にも職員の健康を守る観点で検証結果を考慮するように働きかけはしているんでしょうか。

○**当局** もちろん、定数担当のほうにも働きかけもしてますし、人事室の配置でも時間外勤務が多くなっている部署、今年度でしたら特にコロナの対応とかで繁忙になっている部署に対して完全な人事異動もありますし、兼務発令とかも行っておりますので、その辺については十分認識をしているというところです。

○**職員団体等** 次ですけども、専門職が年度途中で退職された場合、採用試験は行っていただきたいのですが、どうでしょう。

○**当局** 採用試験をするかどうかについても人事室だけで決めるというものではなくて、定数の担当のほうも職員定数の観点から採用計画というものを定めていくものでありますので、現時点では当該職種について採用計画がされていないと、そういう状態です。

○**職員団体等** 4月採用に向けたリミットというのは、どれぐらいなんですか。

○**当局** 4月採用に向けては、合格発表の時期というのも、あまりにもぎりぎりということにも行きませんし、おおむね2か月前、せめて、せめて1月の終わり頃までには合格発表を打ちたいという考えに基づいて逆算をしていかなければならないのかなというのがあります。ですので、12月に入れば採用試験というのを実務的に行っていくことになる、その辺りがリミットなのかなと思われま。

ただ、それはあくまでも事務レベルの感覚的なところですので、従前1月に入ってから試験はしたことがありますし、試験の手法等を考えると1月から初めてぎりぎり間に合わないこともないのかなと思えますけども、できる限り早めに合格発表はしてあげないと、その方、今現在働いておられたりとか様々な環境がありますので、できる限り早い段階で始めなければならないと思えます。

○**職員団体等** 次に、ハラスメントの要領改正の内容を簡単に紹介してください。

○**当局** 先日、令和2年の10月22日付で、ハラスメントの防止等に関する要綱の一部改正を行ったものでございます。

改正内容については、女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律の一部を改正する法律等において、民間法制におけるハラスメントの対価が評価されたということで、人事院規則においても改正され、本市についても見直しを行ったところ。こちらについては、従前と特に変わっているというところは全ての職員に対して、ハラスメント受けたりしたりした場合には、所属長や相談窓口状況に応じて相談するようにしている、その辺を準備させたというところでございます。

○**職員団体等** 直接ハラスメントとは関係ないかもしれませんが、メンタル疾患で休まれている方も最近増えているんじゃないですか。

○**当局** ここそうですね、ここ過去5年ほどで見ますと、精神疾患による病気求職者数については30人から40人の間、ただ、平成30年度、令和元年度については27人から26人ということで減少している。今年度についても現状のところは横ばいになっているということです。際立って増加しているという状況ではないです。

○**職員団体等** 職場が問題で休まれてる人数はわかりますか。

○**当局** 要因は業務上の理由だけが原因かどうかというのは詳細に把握してません。家庭の事情もありますし、本人の性格的なものもあるのかなとは思っているんですけども、あくまで業務上のものであれば、業務上のストレスとか職場での人間関係や業務量の多さ、その辺を理由にされていることもあるのかなと考えています。ただ、詳細にはつかんでおりません。

○**職員団体等** 直接的にハラスメントが原因で休まれてる方というのは把握されてるのですか。

○**当局** 令和元年度のハラスメントでの相談については、実際に相談窓口の利用件数があつたのが2件なんですけども、その2件については、お休みになられているというようなことではありませんので、そことの

関連性があるかどうかというのはいわかりません。

○職員団体等 相談が2件というのはそんなに少ないのかというのが驚いたんですけど、同じ役所の中の人事の方に相談しにくいケースもあるんじゃないかと思うんですけど、それで控えてる方もいないのかなって心配しています。相談窓口を第三者の一定の知識、経験を持った方に相談できるような体制はつくれないのでしょうか。

○当局 おっしゃるように相談窓口は各任命権者ごとの人事担当部署というところ、市長部局でしたら人事室、教育委員会なら教育総務室、水道でしたら水道部総務室とか、それぞれの人事担当部署が受けているところもございます。

ただ、人権政策室でも相談は受けてますし、第三者的であれば公平委員会にも相談窓口はありますので、その辺は広く窓口があるかなというようには考えています。

その第三者的な外部への相談については、今のところ検討しておりません。

○職員団体等 相談を控えて、深刻な事態になってしまわない前に、そういったことを未然に防ぐためにも気軽に、相談のハードルを下げてくださいようにぜひ検討をお願いしたいと思います。

パワハラで病気になって、公務災害に当たる事案があれば人事のほうで適切に対処もしていただきたいと思います。どうでしょうか。

○当局 そのような申請があればそれを拒むものではありません。認定されるかどうかは別ですが、申請があれば受付はいたします。

○職員団体等 ハラスメントの研修はどのようになっているのでしょうか。

○当局 ハラスメントの研修につきましては、令和元年度は2回実施しています。

○職員団体等 対象者はどういった方になりますか。

○当局 令和元年度実施分について、常勤職員を対象としたものについては、令和元年度は課長代理級以上の職員を対象にしています。それと、もう1回開催をしております、この研修については非常勤職員さん、臨時雇用員さんを対象に行っており、合計2回行っている状況です。

○職員団体等 年によって対象者が変わっていくということですか。

○当局 近年においてはこの区分で実施しております。何年か前とかでしたら今申し上げた職階以外の職員を対象にして行っているときもありますけども、少なくとも近年は今申し上げた方を対象に実施しております。

○職員団体等 自分でも気づかずにやっている場合とかもあるので、全ての職員を対象に「こういったことがハラスメントになる」ということが分かるような研修も考えていただきたいですし、特に管理職の方はその機会を設けていても受けないじゃなくて、皆さんにちゃんと認識していただけるように、徹底していただければなって思うのですが、いかがでしょうか。

○当局 今、おっしゃったように、こういったことがハラスメントに当たるんやでと、そういったことを全ての職員に周知したいという思いで、先ほど参事のほうも申し上げたような形で要綱を改正したり、今回新たにガイドブックというものも作成して発出をしたところです。ガイドブックとして、要領だけではなくて分かりやすくしたものについても発出をしました。その中ではこういったこともハラスメントに該当するといえるのでできるだけ分かりやすく伝えたいという思いで作成をさせていただきましたので、各所管のほうで有効に活用していただきたいとそのように思っています。

それと、研修をということですので、今日、研修担当のほうは参っておりませんが、そういったお声があった旨は研修担当のほうに伝えておきます。

○職員団体等 第3期職員体制計画で予備定数は40人と示されていて、病休や産休、育休などが重なる職場に加配されると思うんですけども、採用試験をしても辞退者が多いとかで、実際そんなに入らない保育所とかもありますけど、今、休暇とか休業制度が取りたくても取れないという職場が多い、女性の多い職場とか、育休と重なるから出産できないとか、そういったことで大変なところもたくさんあります。妊娠される方が何人いるとか、妊婦になったら何人ぐらい休みはるとか分かんと思うので、それを見越して予備定数の確保に努めていただきたいと思っているところですけど、その辺はいかがでしょうか。

○当局 予備定数につきましても、行政経営部のほうと情報共有を図りながら職員の採用にも反映をさせていっているところでございます。それと、皆さんも事務なび通知等で御存じかと思えますけども、予備定数の位置づけではなくとも欠員補充であったり、業務上の加配といいますかその職場の状況を鑑みて職員を配置したりかするために、新規採用者の前倒しの取組も、これは相手がある話で、早めに来てくれる方がいらっしやらないとできないんで、確実にどうなるという話ではないんですけども、でき得限りの努力はしているところでございます。

○職員団体等 予備定数の職種も今は事務職と保育士と保健師に限られてますが、ほかの職種にもぜひ拡大していただきたいと思うんです。例えば図書館は女性の多い職場で、司書も1人余分に採用したからといって人が余ることはないと思うので、一定数の職員がいる職種の予備定数の活用というのをぜひ考えていただきたいと思うのですが、今後拡大される予定とかはあるのでしょうか。

○当局 予備定数の人員をどこに配置していくかということについては当然人事室も主導的な立場で行政経営部との調整に入るんですけども、その予備定数の仕組みといいますか考え方そのものは行政経営部のほうになりますので、私のほうがここで責任ある回答はできないんですが、そういった、一定数以上の職員数があるという前提がある中で、今おっしゃったような要望があったことは行政経営部のほうに伝えていきたいと思えます。

○職員団体等 会計年度任用職員の期末手当削減については、月収さえ現給保障されてれば約束守られてるということではないですよ。これまで確認してきた現給保障は年収ベースやということですよ。

○当局 その考えでいきますと、もう未来永劫下げたらあかんということになる。今回新たに期末手当の減という提案をさせていただいているわけで、今回の提案の減が実施されたならばそれは年収減になるうかと思えます。

○職員団体等 未来永劫っていうか1年も現給保障されてないですよ、まだ。

○当局 ただ、会計年度制度の導入時も維持するために、基礎報酬部分を現給保障するという事しか述べておりませんので。

下がる場合にあっては月額報酬部分を現給保障するという。制度移行時において下がる方にあっては基礎報酬を現給保障するというそういう表現やったと思うんですけど。

○職員団体等 今年、既に上限に達していた方の基礎報酬額の格付を計算するときどういうふうに計算したかといえば、例えば、7等級の例えば80等級に移行するはずだった人が年収ベースで下がらないようにするには、7等級の例えば90号給に格付をしなかったら年収は下がってしまうということで、7の90という格付にしたんですよ。次、令和3年度、既に報酬上限到達している人だったら7の90という格付は変わりませんよね。けども、期末手当の分が0.05下がれば確実に年収ベースでは下がりますよね。そもその格付の仕方が年収ベースで下がらないように基礎報酬額の格付を計算したわけだから、もし期末手当の分で0.05、その分が下がるのであれば、それを補填するために基礎報酬の格付の仕方を、例えば7の90をさらに7の95にするとかね、そういうことを考えているんですか。違いますでしょう。

○当局 ですので、その考え方で会計年度移行時に協定を結んでいたんであれば、今後5年間一切何があろうとも報酬下げませんという協定ですよ、あくまで移行時の考え方であって、今後5年間年収を守りますっていうそういう表現にはなってなかったと思いますけども。

○職員団体等 報酬上限に到達していない方だったら、1年ごとに4号ずつ払っていくわけですから、だから今年の3月末時点の報酬掛ける1.2倍の年収額を来年とか再来年で上回っていく方がたくさんいるわけですよ。けど、既に年齢が60歳越えている方とか、あるいは報酬上限に到達している方なんかは経験を積んでも昇給しないからその方については最長5年間現給保障しますというのが、そもその約束、確認ですよ。それを今年は期間率の問題で早速年収ベースで減額になっているし、来年はこのままでいったら0.05の期末手当の削減で年収ベースでも下がっている。それは本当に、当初の最長5年間は現給保障しますという考え方からいえば、全く理解できない、納得できないものですね。

○当局 私も理解できないんですけど、その考え方でしたら今後5年間ボーナス半減みたいな人勧が出てできないということですよ。じゃなくて、協定書の書きようとしては制度移行前に支給していた額に基づ

き算出した報酬の月額直近上位となる号給を5年間適用する。あくまでこうとしか書いてないので、5年間何が起こっても年収下げませんなんて一切書いてないんですけど。

○職員団体等 確かに、その書きぶりは号給を下げないというそういうことになると思うんですけども、そもそもその号給を決める考え方は今年の3月末時点の報酬額掛ける1.2倍の年収額、それを引下げないという現給を保障するという考え方でその号給を定めてるわけでしょう。だから確かに当局は現給保障という表現を使っておられませんけども、移行に当たっての協議をしてくる中の労使の到達点は「移行によって年収が下がる人は最長5年間は守ります、不利益な変更はしません」というのが出発点だったはずだったと思います。そこを確認した上で移行してきたと私たちは理解しているので、それを今年もそして来年もということ、これは本当に約束違反というか到底認められないと言わざるを得ません。

○当局 そういった約束をしたつもりはないですし、これ、移行時の取扱としてこう述べているのであって、約束とおっしゃいますけど、これどう読んでも今後5年間年収を保障しますとは書いてないです。例えば国のほうで、国家公務員の給与法で期末手当ゼロですみたいなことになっても、会計年度任用職員さんは何もしないことを5年間約束するって、それ、そういう約束を我々がするはずがないじゃないですか。

○職員団体等 組合の側が納得をしてない、そんなはずじゃなかったという思いであるというのは理解してください。今言われたのは、当局の理解ですけれども、労働組合側が5年間は現給保証されるんだと理解してた、そこがすれ違ってたんだと思います。

今回、再任用職員については一時金を引下げないじゃないのはなぜですか。

○当局 人事院勧告でも引下げになっていないんですけども、その説明によれば、再任用制度を導入したときに定年前職員の支給月数に対して再任用職員の支給月数を決めたことから、基本的にその比率が同じになるように計算しているということで、その計算からすると今回は再任用職員は下がらなかったとのことです。

例えば、昨年は再任用職員が上がらなかったことも同じように計算されたからというふうに伺っております。

○職員団体等 それを当てはめ、会計年度任用職員と正規職員の一時金全体の支給月数との比率って考えてほしいですよ。4.5か月の中の0.05月が減らされる正規職員と2.6月の中の0.05月を減らされる会計年度任用職員では、比率からいったら全然違うわけですよ。再任用職員は引き下げられないという理屈からいえば、会計年度任用職員だって引き下げたら比率的に言って影響が大き過ぎると考えてしかるべきなんじゃないですか。月数の比率の違いというのをぜひ受けとめていただいて会計年度任用職員の一時金引下げについては再検討していただきたいとお願いしておきたいと思います。

今日の交渉をまとめておきたいと思います。

本日の交渉で確認をできたことは、まず1点目には、労使協議を尽くして24日に合意を得ることを目指す立場であるということを確認をしました。

2番目には、11月30日までに給与法案が国会を通過しているという条件つきで妥結をしてもらう必要が生じることもある。24日の合意を得るためには条件つきでの妥結ということもあり得ますねというや

り取りやっと思ったんです。

3番目には、一時金の削減提案は財政上の理由ではなく、国の考え方に準ずるものであると確認をしてみました。正規職員の一時金削減は、6,000万円程度の人件費に当たる。一方、若年層である係員を全て4号級引き上げると6,300万円程度の予算を要する。また、7等級の再任用職員を全員6等級に格づけると、7,900万円程度の予算を要するということでした。

財政上の理由がなくて、今も人件費を削るような予算編成しているような状況じゃないんだから、もし、万一それが減らされるようなことになってもそれを付け替えて、若年層を底上げして、人材の確保にもつながるし、若い人のモチベーションにもつながるし、市役所への定着にもつながるからそういう方法があるじゃないか、あるいは、再任用職員で頑張っている、定期人事異動の方針によれば、「これまでも再任用職員は豊富な知識や経験に基づいた重要な役割を担っているところです」って書かれてるんです。重要な役割を担っていると認めるのであれば、主任級6等級として格づけてほしいという思いです。

ですから今日のやり取りを踏まえて、中核市あるいはNATSと言われるものにふさわしい初任給や再任用の格付というのを再度検討してほしいというふうに要請をして、1回目の交渉を終わりたいと思います。