

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和3年11月9日（火）午後7時00分から午後9時00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 丹羽野 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、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

2021年秋季重点要求及び年末一時金要求

4 交渉要旨

○職員団体等 府下では衛都連の統一闘争として本日から4回の交渉配置をし、吹田市労連では19日の最終日を目指してこれから交渉を進めていくこととなります。

まず、この交渉に当たっての課題、これまでとの違いを若干触れさせていただきます。一つは、コロナの感染拡大への対応であります。もう感染拡大が始まって1年と10か月が経過しています。この間、住民の命、暮らしを守るために本当に最前線で奮闘している職員の皆さん、職場だけでなく自宅に帰ってからも感染してはならないということで家族の協力も得ながら緊張の毎日が続いております。これだけ長期的になるともう突発的とか臨時的という問題じゃないです。マスコミからも保健所や医療機関、清掃、保育所、学童など、その他ワクチン対応している職場などもこの間注目もされてきたところです。そういう中でこの奮闘に答えるべく対応し責任を果たすべきことだというふうに考えております。

それからもう一つは、賃金に関わる基本的なところの制度の改定が目の前にきております。生涯の生活設計も変えざるを得ない定年延長の問題があります。この解決に向けてはこの交渉でもやり取りをしながら進めていかなければならない課題です。5年も長く伸びるということの問題も交渉で一つずつ解決していく問題ですが、それに合わせて様々な矛盾の点もまた広がってきております。例えば再任用職員の問題です。同じ仕事をしながら賃金が違うというそういった矛盾があります。特にこの吹田の再任用職員の賃金は、府下でも残念ながら低い水準にあります。その矛盾は府下の中でも大きいものが出てくるんだと思います。もし、当局がその立場に立って改善をしようと思えばもう来年度の予算編成から考えていかなければならないということになりますと、この交渉で一定の到達を築いていかなければならない、そういう問題にもなります。

そして生涯賃金で言えばこの間の交渉でずっとやり取りしております初任給の問題も出てまいります。吹田市に入っても初任給も府下で一番低い水準。そして定年になっても最も低い水準。これは何とか脱していきたいなというふうに考えているところです。

そして昨年からはじめた会計年度任用職員の問題。この問題も課題を積み残したまま今回の交渉に至って

います。ぜひ、解決に向けて格差是正を進める立場を貫いていただきたい。このように本当に基本賃金に関わる重要な課題が山積している交渉となります。これら大きな課題を解決していくために労使共々精力的に努力し、解決していく立場で臨んでいただきたい。そのことを要請し、交渉に入りたいと思います。

○職員団体等 まず、今回の交渉に臨む姿勢を確認します。

私たちが提出した秋季重点要求と一時金要求の各項目は、私たち組合員の生活実態や労働実態、職場環境などを反映した切実な要求です。これをどう受け止められていますか。

○当局 職員団体等の皆さんからは、11月2日付の要求書を頂いているところです。当然ですが、その要求書の中身についても全て読ませていただきましたし、あと要求書を頂く際に併せて頂いたアンケートについても読ませていただきました。

それで私の感想といたしましては、今回のそのアンケートを見る中では、体制的な問題、特にコロナが対応が始まって久しいですけども、その職場の体制的な問題。あとその職場においてなかなか数値化できないような業務。消毒であったりとかそういったところで御苦労されていたりだとか、そういった記載が多かったのかなという印象を持っております。ということは、このコロナが始まって令和3年度においても職員の皆さんに非常にお仕事を頑張らせていただいている状況が続いていると、そういうこととともに先日、議会との間で決算委員会もありましたけれども、決算委員会の中もおおむね議員の方々からはコロナ対応、市として頑張っていると。おおむねいい評価をいただいているという状況もあって、職員の皆さんが本当に奮闘していただいたんだなとそのように思っています。

そういうことを受けて今季の交渉においても誠実に協議、対応してまいりたいとそのように思っています。以上です。

○職員団体等 私たちの働きを評価していただき、本当にみんなうれしく思っていると思います。それに対する今季の交渉ということです。19日を山場の回答日として労使合意で円満解決する立場ですね。

○当局 はい。我々としては適切な労働条件の設定というところを目指して協議を尽くしていきたいと思っておりますし、従前どおり当然合意の円満解決を目指して交渉に臨んでいきたいと考えています。

○職員団体等 国家公務員の給与に関する人事院勧告では、給与改定は据え置きで期末手当を0.15月引下げ、再任用の方は0.1月引下げと、言われています。これは今、どうなっているのでしょうか。

○当局 人事院勧告は8月に出たものの、国において閣議決定がなされていない状況です。また、現時点では今度の、特別国会は3日間だけで、そこには法案は提出されないというふうになっており、こちらも国の動向を注視しているところです。

○職員団体等 この先どうなるのか分からないんですけども、基準日の12月1日までに法案が成立しないなら、人勧準拠による削減もないということで私たちは理解しています。

○**当局** 先日、大阪府から市町村に対して説明会がありましたけれども、その際にも12月のボーナスに反映させるためには、少なくともその基準日の前日である11月30日までに国の法案が通って、なおかつ市町村であればその条例が通っていることが必要という認識が示されておりまして、本市でもそのようには考えてはおります。

○**職員団体等** 今の段階で11月中に国会が開かれるかどうかは分からないんですけど、その可能性も一応は否定できないということで、もし情勢の変化があれば次回以降の交渉の中でやり取りするということですか。

○**当局** 情勢については我々も常にキャッチするように努力はさせていただきます。それで職員団体等の皆さんのほうにも共有といいますか、つかんだ情報については一致をさせておく必要があると思っておりますので、よろしくをお願いします。

それと、国の法律が通らなかった場合の対応についてというところなんですけども、現時点の私個人の頭の中の整理では国家公務員の勤務条件が決まって、その国家公務員の勤務条件というのが情勢適応の原則の中の第1項目であるので非常に重要やという認識なんですけども、国家公務員がこのまま国会も開かれずに法律ができなかった場合の対応については、大阪府のほうも含めて慎重に協議といいますか相談をさせていただいた上で近隣の自治体の動きというところも注視をしていかなければならないと。一方でそのような部分も秘めているなどというのを感じています。大阪府においては大阪府人事委員会がございまして、大阪府人事委員会は大阪府人事委員会なりの勧告をします。ですので、そこで大阪府はどのように動くかというところも府下市町村には大きな影響を与えるのではないかとこのものもありますので、これはその時々状況によって様々な検討が必要になると、非常に難しい状況になっているとそのように考えています。

○**職員団体等** 私たちの立場としては期末手当の削減はコロナで奮闘する職員に対して労働条件の改悪となるので、到底受け入れることはできないということを申し上げておきます。次回以降でやり取りしていきたいと思えます。

今回の人勧では、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出というのがあって、そこでは育児休業の取得回数制限緩和とか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休業等に関する措置というのが示されています。実施時期も、来年の1月実施、4月実施を目指すとしているものがあります。国の法律が通らないとあかんということですね。

具体的には1月実施とされているのはどういった項目ですか。

○**当局** 詳細な資料は今、持ち合わせてないんですけども、不妊治療休暇の創設と、非常勤職員の産前産後休暇の有給化及び配偶者出産休暇・育児参加休暇の新設が1月の実施です。

○**職員団体等** 4月に実施するのは、非正規の方の分でいろいろあると思えます。

○**当局** そうですね、非常勤職員の介護休暇とか育児休業の取得要件の緩和ということが4月の施行予定になっております。その他に育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで拡大することや、育

児休業の分割取得が可能となるなどの改正が行われる予定です。

○職員団体等 今回の意見の申出についてはどのような受け止めをされていますか。

○当局 主に育児であったり介護であったり、そういった内容の制度の拡充というところが多いんですけども、当然、我々としてもこの人事院からの意見の申出の趣旨について尊重して対応していきたいと、そのようには考えております。ただ、この勧告の際に出されたこの意見の申出のその後の詳細というのがまだ国のほうからも示されておりませんで、職員団体等のほうにもまだ提案ができていない状況ですけども、この人事院勧告内で示された意見の申出の趣旨については尊重した形で進めてきたいと、そのようには考えています。

あと、この部分についても条例を伴うものもかなりありまして。ということは国の法律というところにも影響が及んでおりまして、期末手当部分の人事院勧告だけではなくてこの人事制度においても国の国会審議も一定の影響はあるのかなどそのように考えています。

○職員団体等 育児休業法改正法案が通らないと。まだ国会でも議案が出てない状況ですよ。最終回答にこの内容がどこまで反映させるのか、間に合わないのか分かりませんが、場合によってはその4月までのしかるべき時期に別途協議をすとか、そういったことにもなるのでしょうか。

○当局 国のほうから制度が示された上で我々としても提案ができるような状況になれば提案をさせていただいて、その提案を確認いただいた上で交渉の申入れがあれば対応してまいりたいと、そのように考えております。

○職員団体等 このような休暇等の具体的なやり取りは今後の交渉で行っていききたいと思いますが、よろしいですか。

○当局 はい。具体的というのがどこまで対応できるかがまだ詳細が届いてないという状況ですので、今の段階で我々が把握する内容に限界はありますけども、分かる範囲ではお答えはしていきたいと思います。

○職員団体等 私たちがこの間に取り組んだアンケート結果、読んでいただいたということですけど、「苦しい」という方、市労連全体で13.8%、「どちらかというとも苦しい」方が16.9%、「余裕がないが苦しくない」が49.1%で、「余裕がない」方が70.8%にも上ります。関連労組や水道労組では「どちらかというとも苦しい」とか「苦しい」方が目立ちます。苦しい原因というのは年代的にいうと60歳代の方が自分の所得の減少というのが目立つなと思っています。使い道でいうと、生活補填が多いんですけども、20代は貯金も多いんですけど、奨学金の返済が目立っています。これらのアンケート結果をどう受け止めておられますか。

○当局 アンケートも読ませていただいてまして、苦しいという意見も多く回答されているという結果については認識をしております。苦しいというその主観的な感じ方であったり御意見であったりそういったとこ

ろは十分に理解はできるんですけども、今回人事院が示しております期末手当に対する考え方についてこのコロナの状況で市の職員についてはエッセンシャルワーカー的な位置づけ、直・エッセンシャルワーカーそのもののような職域もございますけれども、その他の職員についてもエッセンシャルワーカー的な要素のあるようなお仕事で奮闘していただいているというのは重々理解はしておりますし感謝しておりますけども、民間の状況であったり、あと人事院勧告には反映はされない、会社ごとなくなってしまう、潰れてしまっているというような状況も業界によってはあるような中で、その苦しい状況というのは理解しつつ今回の人事院のこの0.15月削減というところについては、我々としては理解はできるなど、そのような感覚を持っています。

○職員団体等 私たちはアンケートの結果に基づいて一時金要求額、月数と一律額として3.13か月と5万3,000円の要求を掲げています。コロナで去年から奮闘してきて、一時金に対する期待は大きいものがあります。昨年は0.05月引き下げられた。でも、頑張ってきてきた。だから増やしてほしいということで一時金をこれだけ欲しいんだという期待が表れていると思います。

今回のアンケートで集計結果には載せてないんですけど、「一時金であと何円欲しいのか。ずばり何円か」みたいなことをたずねてみたんです。ずばりの数字を書いてくださいということで、回答者が219人ぐらいで少なめだったので、参考ですが、平均で17万円。あと17万欲しいということでした。一時金への期待感が表れたリアルな金額なのかなと思っています。それぐらいの期待は高いということで、ぜひそれは理解していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 当然、私個人としても人事室の職員も当然含めた期末手当ですので、職員の要望といいますか思いには当然応えていきたいと、個人的な本心としてはそのように思いますけども、今後状況を注視しながら適切な期末手当の月数の判断というのをしていきたいとそのように考えております。

○職員団体等 気持ちとしては分かるということですね。それは分かってはるということで受け止めています。

この間、私たちがずっと要求している役職加算制度の改善について、この間のやり取りで、私たちは国の役職加算制度と本市がやっている加算制度が違う、ということずっと言ってきましたけれども、主任5%、主査10%の要求については理解していただいていますでしょうか。

○当局 これまで継続して要求いただいているということで、確かに国では3級が適用されている主任については5%の加算がされているにもかかわらず、本市は国公の3級に格付けしている主任について加算率を3%としていることは理解しております。

○職員団体等 何で国に合わせられないんですかということでやり取りをすると、国の級別定数管理が厳格であるために、そこは合わせることができないという御回答だったと思うんですが、そういうことですか。

○当局 はい、国ではそういった一定の範囲に限定されているという認識です。あと、府内で主任級に5%の加算をしている市もあるんですけども、一方で全く加算がないという市もありまして、市内全体で平均

すると3.5%ぐらいとなり、本市の3%が著しく低いというふうには考えておりません。

○職員団体等 本市が30歳になると皆さん主任になる、国とは違うっていうことでおっしゃってたかと思いますが、国家公務員の給与実態調査の、令和3年の第5表に、適用俸給表別級別平均経験年数というのが記載されているんです。それによると行政職（1）で1級の方が3.3年、2級が7.1年というのになっています。国の1級、2級は吹田市の7等級の係員ですから、平均的な人やったら大体10年ぐらいそこ1級、2級とどまっているのかなと。3級に上がっていくと。吹田の主任ですね。高卒の方やったら19歳、大卒やったら23歳としたら、大体10年ぐらい、大体30歳ぐらいですよ。国と吹田市がそんな大きく違わないのかなって思うんですけど、きっちり30歳かどうかとかね、平均やから長めにとどまっている人もあるんじゃないのとか、そういうのあるかもしれませんけど、おおむね大体10年ぐらいたてば主任、3級に上がられているのかなと思うんですけど、その辺は国と吹田の大きな差があるのかなって思いますが、いかがでしょうか。

○当局 すいませんが、今その資料を持ち合わせておりませんのでそれがどういうことを表しているかについて具体的にお答えすることはできません。

○職員団体等 持ち帰ってまた見といていただけますか。

吹田は30歳で主任になる。でも国は級別に厳密に決めてるから、30歳になっても主任になってない人も結構な数いるのではないかな。国にいつまでも係員のままの人なんているわけないよねみたいな話とかもしてたとと思うんですけど、その級にとどまっておられる方の平均在職年数で見たら、平均取ったら大体妥当ではないかと思えます。

そのほかの一時金の課題については、次以降にやり取りさせていただきたいと思っています。

重点要求のほうに入ります。

重点要求4番の若年層の給与格付の引上げのところです。

吹田市の初任給は前の市政の任期が終わる間際の議会で、労使合意なく8号級下げられたものということ間違いありません。

○当局 はい。交渉の結果、合意に至らない状態で議会提案をして成立をしたという経過を踏んでいます。

○職員団体等 当時の引き下げた理由というのはラスパイレス指数を抑えるためということだったと思いますが。

○当局 国の制度に合わせていくということと本市のラスパイレス指数が高いということでそのような判断に至ったと考えております。

○職員団体等 その当時、ラスパイレス指数を下げるために管理職の特例減額で給料カットとか管理職手当のカットというのを同時に行っていたと思うんですけど、それもラスパイレス指数を下げるために行ったんですね。

○**当局** はい。詳細は分かりかねますが、管理職の人数を適正化していくまでの経過措置として管理職の給料を5%カットしたというふうに聞いております。

○**職員団体等** 管理職のカットというのはずっと続くわけじゃなくて終わったんですよね。期限があった。

○**当局** はい。当初の3年間という期限をもって管理職のカットについては終了することを政策的に判断されたところです。

○**職員団体等** 終了したから新たなカットはしなかったという判断をされたということで、その結果ラスパイレース指数が101になるということだった。そうですね。

○**当局** はい。判断する際にカットを終了するとラスパイレース指数がどうなるかということを試算しておりまして、結果、そのとおりの数値になったと記憶しております。

○**職員団体等** 8号給引下げと在職者調整というのには期限はあるんですか。

○**当局** こちらにつきましては特に期限は設定しておりません。

○**職員団体等** その方の採用時に遡って給与格付を見直して、ずっとということでしたということですね。8号給引下げはずっと続くということで、何らかの見直しをしていただかない限り、若年層をはじめとする組合員の生活への影響というのは深刻なものがあります。

○**職員団体等** 私は昨年から保育園に務め、2年目になります。昔から目指していた保育士になってまだ慣れないこともあったので、毎日勉強ですが子供の笑顔にやりがいを感じています。しかし、毎月のお給料に不安を感じています。一人暮らしをしているため毎月の家賃や光熱費、食費、通信費など一定の出費があります。昨年の10月からは毎月3万円の奨学金の返済も始まり、さらにこの4月からは所得税や住民税の納税も始まって、毎月のお給料で補えるか不安を感じています。さらに体調を崩すと、余裕のある月で2万円の食費なんですけども、その食費から医療費を出すということをしなければならなくなって、なかなか苦しい現実があります。民間の保育所に務めている友達からは公立の保育士は給料高いでしょうと言われることもあります。その友達に基本給を教えてもらおうと私の基本給より高く、私の奨学金返済分ぐらいの差がありました。コロナの影響で時間後の会議もなく時間外手当もつかないときにはその月の給料で本当に生活が苦しいという悩みを抱えながら仕事をするときもありました。

どうか若い職員が安心して生活を送れるように給料の引上げを望みます。

○**職員団体等** 私は今年の4月から新採として保育園に務めています。毎日子供がかわいくて子供の成長を近くで見ることができてとてもやりがいを感じています。

コロナ禍で時間後の会議もなく、時間後の手当もつかない状態で手取りは16万円も行かない状況です。

今は実家暮らしなので私自身生活はできていますが、家に入れるお金や奨学金、固定費などを払うと正直余裕はありません。親にも自立してほしいと言われていますが、一人暮らしをしたいと思っていてもこれから生活できないのではないかと不安で安心して一人暮らしを始めることもできません。どうか給与の引き上げを切に願います。よろしく願います。

○職員団体等 1年目、2年目の方の生活実態を聞いていただきました。今の発言を聞いてどう思ったか率直な御意見をお伺いしたいと思います。

○当局 初任給もしくは2年目の給与で生活が苦しいという訴えについて聞かせていただきました。その状況、状況というのは私としても理解はできます。今、お二方とも、これまたまなんでしょうけども奨学金というお言葉を持ってまして、確かに民間企業ではその奨学金を給与の一部にプラスしてっていうような企業もまれに見受けられるような状況にはなっているというのは報道でも知っているところですけども、なかなか公務の給与体系の中で奨学金分を何らかの形で支給するというのは非常に難しいところがあるなと思いながら聞いておったんですけども、総じて初任給の給与で生活については皆さん苦しいと感じられているというところは理解をしました。

○職員団体等 吹田市役所の一員となって、新しい環境で新しいことを覚えながら市民福祉の向上のために頑張られているということなんですね。先ほどの方は病院に行きたいから食費を抑えているというふうに言われましたよね。食費って削ろうと思えば削れるのかもしれませんが、体調悪いときのためにお金を使うから食費を削るというのは、余計に体調悪くなるのではと心配します。同じ役所で働いている若い方が置かれている状況にぜひ思いを寄せていただきたいなと思います。

人勤に載っている資料で、生計費関係ということで今年4月の費目別、世帯人員別標準生計費が示されていますけど、それによると一人世帯でも食費は3万600円です。普通に暮らしてたら食費は3万は要る。1人やから少ないというわけじゃないんですよ。3万でも30で割ったら1日1,000円です。外でお弁当買ったりしても500円とか600円とかしますからね。オール自炊って、むずかしい。保育園の方なら給食費を払われて、主食を持っていけば給食はあり、助かりますけど、そのように考えたら、そこを削ってはるというのはとてもつらいなって思います。人勤で出している標準生計費の食費は3万600円というのは間違いないですよ。

○当局 生計費の動向が人勤の資料にあるのは存じ上げておりますが、今日はその資料を持ち合わせておりません。

○職員団体等 その標準生計費の中にはもちろん奨学金返済費というのは含まれないわけなんですよ。奨学金返されている方といったら若い方になりますけど、昔の奨学金と今の奨学金というのは全然イメージが違って、はっきりいって教育ローンみたいなものです。連合系の労働者福祉中央協議会というところが2018年に実施した奨学金や教育負担に関するアンケート調査によると、借入総額は平均で324万2,000円。毎月の返済額は平均1万6,880円ということでした。この調査に回答した39歳以下の中の方は、半数近くが奨学金制度を利用されていたというふうになっています。今の方も、奨学金返済は3万円です。

もう食費削るしかないんですよ、一人暮らしで。今、発言された方が特別な方じゃなくて、奨学金借りられている方、本当に多いわけなんです。自宅から通われていても奨学金も返されている。家にお金も入れなあかんし、自立できないっていうような青年の置かれている実態をよく見ていただきたいなと思っています。

それでいうと奨学金手当とか室長もおっしゃってましたけど、そういうことじゃなくて、基本の給料を引上げてほしいというのが、手当ついたらそれはいいことですけどね、まず給料を引き上げてほしいというのが私たちの強い要求、引き下げられてからずっと要求していることになります。吹田は府下でも最低水準と言われてはいますけど、もし吹田の給料を8号級引き上げると、今が大卒初任給、7等級25号給、18万2,200円。これは8号給引き上げるならば、月幾らになるんですか。

○当局 8号給引き上げますと、19万5,500円になります。

○職員団体等 月1万3,300円アップということで、地域手当も考慮したら1万4,896円ぐらいになりますかね。引き上げがあるというか、引き下がったわけなんです。今の方、ほんま奨学金も返して、食費削ってという方が近隣市みたいになれば本当に助かるんじゃないかなと思います。NATSの、西宮、尼崎、豊中、吹田のなかの兵庫県の阪神間の各市ではこの間の交渉でもおおむね4号ぐらい吹田市より上位というふうに言われていますけど、例えば4号高かったら、給料の月の月額はどういうふうになりますか。

○当局 4号高くなると18万8,700円になります。

○職員団体等 7等級、29号給なら6,500円ぐらい高くなる。地域手当も入れると7,280円、せめてそれだけでも上がったら、月の食費を抑えている分をそっちに回せるんじゃないかと。どんなに助かるのかなと思います。引上げについて真剣に考えていただきたいと思います。

○当局 引上げについてこの間強い要求は頂いているんですけども、確かにで調査された、それまでの制度に比べれば、平成27年のときに8号給引き下げましたが、これは先ほど言われた人勧で調査された生計費とかも踏まえた国家公務員の初任給と同じであるということ、NATS各市は確かに本市より高いですけども、近隣の同じ中核市である高槻市はこの4月から本市と同じように国と合わせるということで、8号給のを引下げを行っていること、そういった状況で本市が引上げの方向に検討できるかという非常に厳しい状況なのかなと考えております。

○職員団体等 高槻市が8号給引き下げたということですが、地域手当は吹田は12%ですが、高槻の地域手当は幾らですか。

○当局 高槻市は15%だったと記憶しています。

○職員団体等 ということは、高槻市は引き下げられたとはいえ、吹田市よりは給与が高いわけなんです。高槻は下げたからとおっしゃいますけど、吹田は最低水準のままということで、現に生活が苦しいというこ

とで困られている方がいらっしゃるのに、もっと真剣にその青年の思いに心を寄せて、何か改善できることを考えていただきたい。いかがでしょうか。

○当局 我々としてもこの問題については久しく要求をいただいております、常々何ができるか、どうい
う対応があるのか考えているところなんですけども、初任給を引き上げということで、条例事項でないに
しても当然予算審議の中で議会の合意をいただかなければならない状況であります。

ということは、様々なデータを確認して、引き上げるのであればその引上げについて説明責任を果たして
いく必要があるんですけども、我々としても合格した職員に対してアンケートを取ったり、就職先を決定す
る上での初任給の位置づけを、どのように考えているかというアンケートを取ったり、合格発表してから本
市を辞退される方についてどういった理由でどういったところの就職先を選んでいるのかということも詳
細に調べたり、あと北摂各市、近隣市町村の若年層の依願退職の状況というのも調べたりとかさせていた
いで、当然そういったデータの中で説明責任が果たせるような結果が出れば初任給の引上げというよう
なことにもチャレンジをしていきたいという思いはあるんですけども、現時点でそういったデータを見る限り
就職先を決定する上での初任給の位置づけであったり、採用辞退をする方がどのような理由でというところ
ですけども、おおむね大阪府であったり、大阪市を主とする政令市に流れていくという、吹田市は中核市な
んですけどもそういう同規模自治体との競争というよりは府であったり政令であったりそういったところの自
治体との人の取り合いみたいな状況になっていると。その中でいうと大阪市に多くの職員が流れていくん
ですけども、大阪市においては本市よりも初任給がさらに低いというそういう状況もございます。

あと、北摂各市の若年層の依願退職状況というものを調べておるんですけども、まだ高槻がぎりぎり本市よ
りも給料の高いときであった令和元年度のデータとかで申しまして、本市よりも他市のほうが若年層の依
願退職者数は規模で比べてみると本市より若干多いのかなぐらいの結果になっておまして、その初任給を
もって若年層が吹田市を離れていくという状況も確認はできていないと。現時点ではそういった状況でござ
いまして、なかなか予算審議の中で議会に提案していくというのは難しい状況なのかなとそのように感じて
います。

○職員団体等 議会でもいろいろな会派の方が若い方の給料について質問されたりとか、いろいろな立場の
方もいらっしゃいますけど、みんな心配されているんじゃないかと思うんですね。若い方で離職する方が一
定数いらっしゃるというのは、本市に限らず転職志向というのものもあるかもしれませんが、今、現にいる方
を何とかしてほしい。辞退された方についても、本当は来てほしかったから引き止めたいところですけど、
今、現にコロナ禍で頑張っているわけなんです。その方をどうするかということ、何ができるんかとい
うことをぜひ考えてもらいたい。数値的な根拠を示せられないと議会の方を納得させられないのかもしれ
ないですけど、今、若い方がこんなに困ってるよと、中でもコロナでも頑張っているからここは引き上げな
あかんのやということをぜひ示して行ってほしいと思います。いろいろ調べられているというのは分かりま
したけど、その思いを持ってはるから調べてはるんだと思うんです。引き上げんでもええわと思ったら別に
アンケートとか取らんでもいいわけですから、何かしようと思って何かいい数字が出ないかなと思ってされ
ているんだと思います。それも並行してやっていただいたらいいと思います。本当に困られている方、耐え
きれなくなってやめてしまっても、アンケートになかなかそんなこと言えません。今、困っているその青年
の声をちゃんと聞いていただきたいなって思います。ぜひ、山場に向けて何かできないのかを検討していた

だけたいと思います。いかがですか。

○**当局** 当然、交渉ですので今日も含めてあと第3回も含めて皆様の御意見を聞いて検討する立場ではありません。

○**職員団体等** 新規に入ってこられる、受けておられる方の意向調査をされた。その中身で一番聞いてほしいことが、他市を受けた方、他市を受けた方でなぜ吹田を受けなかったのか。そこが一番聞きたいところなんです。政令とか府になると大きな自治体なので、大きな自治体に入りたいというまた別の要素が出てくるし、そういった並列でイコールのところをぜひ聞いていただけたらなというのと、それから先ほどから聞いてたらやたら国のことを言われてはるんですけれども、改めて私から言うことではないと思うんですが、給与決定の5原則、さっき国が一番先にといいうに言うてましたけれども、給与決定の5原則で1番出てくるのは生計費なんです。それ御存じですね。全部並びになってますけれども、生計費で国で他の地方公共団体、大阪府下の自治体の状況ですよ。あと民間であるとかその他の事情、これで5原則ですわ。そしたら、国のことは言われましたけれども、ほかの要素ね、さっき高槻のことを言われましたけれども、府下でいうたら吹田より下ってどれだけあるかね。それが府下の動向じゃないかなというふうに思うんです。その点、5原則に基づいてぜひ検討いただきたいというふうに思います。

○**職員団体等** 次の項目、再任用の給料のところ。再任用の方の実態を発言してもらいます。

○**職員団体等** 本庁関係支部です。

再任用制度は、もともと年金支給が延びてしまい、つなぎとして行われた制度ということで、再任用になったときには基本的には賃金が下がり生活は厳しくなるけどやむを得ないと再任用で頑張っておられる方が多くいらっしゃいます。

生活が厳しくなったからその分を配偶者がパートに出て補うとかもあります。まだ子供さんが学生の方がいらっしゃるということで、大学生になるんですけれども、教育費とか、下宿代とかが負担になって生活が厳しくなっているという状況です。もう御存じやと思いますけど、給料は減るけども授業料は年々上がっていく感じだね、授業料は大学生でしたら今、年間200万ぐらいかかりますし、もし下宿してましたらそれにプラスされます。給与が再任用になったから下がったのに、このような支出のほうはずっと負担が大きくなる。何とか奨学金を一部借りたり、貯蓄を切り崩して対応したりしているけれども、この給料を一部でも職員のとときの支給額に戻してもらおうとか、何とか再任用の給料のほうを上げてほしいということを強く要望されています。その点を当局にも考えていただきたい。

○**職員団体等** 保育所支部です。

再任用として退職後も働ける場があるというのは、自分の生活もありすごく助かっています。ただ、再任用職員といっても正職としての雇用なので、今までと全く同じ責任で仕事の内容も今までどおりになっています。

保育職場では変則勤務の平日当番だったり、土曜日出勤も再任用職員もほかの正職と同じようにして働いているという現状があり、週6日働くときもあります。また、再任用の制度としては週5日の勤務と週4の

勤務を選べるというふうな制度になっていますけど、保育現場では週4勤務というのはなかなか難しく、週5の勤務のみしか認められていないところも実際あります。この状況だと年金が支給される65歳まで再任用として働くというのは難しく、働き続けることができないなというのが本音です。

総所得の部分でも半分ほどになって働く喜びというところよりも、同じ仕事をしているのに何で給料が下がるんだというところの矛盾を感じることのほうがすごく多くなっています。今までのスキル、経験を次の世代へつなげていくというところでも大事な役割なのかなと、再任用制度で雇用していただける中では思っているけれども、そういう状況では長く続けられないかなというところがあるので、60歳を超えた職員が働きがいを持って仕事ができるように、ぜひ処遇の改善をお願いします。

○職員団体等 再任用をめぐる実態を聞いていただきましたが、これはどう受け止められますか。

○当局 再任用の給料等については本市は係員の格付をして、その係員の給料を支払っているという状況にあります。それでその府下的な状況というところについてもおおむねといいますか、多くの自治体は主任の取扱いをしているところが現時点では多いのではなかろうかというところも把握しております。

再任用の給料の額といいますか、その格付についてはこれまでも久しく交渉の議題として挙がってきたわけですが、今回の交渉の中でも一定やり取りさせていただき、定年延長とも非常に深く関連する部分でありますので、その定年延長の制度検討の中で再任用職員の格付であったり、こういった形で活躍をしていただくかであったり、そういったところを検討をしていきたいと、そのように考えています。

○職員団体等 再任用の係員格付については一定の問題意識はお持ちということで、他市の動向なども分かっているけれども、定年引上げの中での解決を目指されているということですか。

○当局 はい。定年延長の中でその定年延長に該当する、例えば初年度でいうと61歳の方になりますけども、その方の果たしていただく役割であったり、その役割と給与の額、給料の額のバランスであったり、そういったところについて検討していきたいとそのように思っています。

○職員団体等 そのときに何か改善をするということで、今いらっしゃる方については、今は考えられてないということですか。

○当局 これまでも交渉でやり取りをさせていただいていた部分ですけども、定年延長の中で総合的に検討していくと考えています。

○職員団体等 国家公務員法の改正に当たって附帯決議では、「高齢期の職員の知識、技術、経験等の発揮と活躍を促すために暫定再任用職員に対する適正な処遇を講ずること。併せて、現行制度における再任用職員に対しても適正な処遇を講ずること」とされています。これは国家公務員法の部分ですけど、これは地方公務員にも当てはまる内容なのかなと思いますが、どうお考えですか。

○当局 直接的に対象としているのは法律の部分ですんで国家公務員を対象にしていると思いますけども、そ

の趣旨についてはは地方も含めた公務員全般について言えるのではないかとそのようには理解しています。

○職員団体等 ぜひ、今いらっしゃる再任用の方、今もそのお給料で暮らされてるわけなんですけども、山場に向けて現行の再任用職員の今の職務や職責に見合った格付改善の検討を行ってほしいと考えています。

現行の再任用の方の補職別の人数を教えてください。

○当局 全会計における令和3年4月1日時点の再任用の職員数は、次長級が1名、課長級が5名、課長代理級が25名、主査級が12名、係員の常時勤務が90名、係員の短時間勤務が38名、合計171名です。

○職員団体等 全会計で主査以上に還付づけされている方は何人ですか。

○当局 43名です。

○職員団体等 定年引上げが行われると、今の再任用の方は名前は暫定再任用職員となるけど、給料表でいうと今の再任用と変わらないのではないかととも言われています。

○当局 暫定再任用制度は今の再任用制度と同じというふうに向っております。

○職員団体等 今後もそのような制度が残っていくということなんですね。

今、再任用の役職が主査以上につかれている方は、何でそのような任用をされているんですか。もともとは係員しかいなかったと思いますけど。

○当局 役職再任用につきましては、原則として特命事項が生じた場合、所属の依頼にも基づきますけど、部長級、次長級、課長級の職員について、2階級以下の補職での役職再任用を認めているものです。

○職員団体等 もともと再任用制度ができたときは主任という職階はなかったと思うんですけど、今は主任ができて、主任の職務や職責が定められていると思います。再任用の職員には主任格付されている人は存在しませんが、それはなぜですか。

○当局 現時点で再任用を任用するに当たっては、原則としては係員で再任用するという考え方が踏襲をされているという部分と、あと、一部その役職再任用ということで先ほども申し上げたとおり役職再任用の方もあるんですけども、その役職再任用の役職というのは一定、ラインを構成する主査以上を対象にしている制度で取り扱っていると、そういったところで主任の格付というのがどちらにも該当しないということで、現時点では主任の再任用はいらっしゃらないと、そういうことになっています。

○職員団体等 何かよく分からへんなんですけど、職場では定年前に担っていた本格的業務、後輩の育成とか、そういったことを実際に再任用になってもしてるのに、主任格付されていない。役職再任用の人は職場から要請があったから考えるんだと。職場から「この人係員でいいですわ」みたいなことを言われてるんかなと

不安に思うんですけど、所属長は「この人は再任用になったから係員格付で十分だ」そんなことを言っているわけではないですよ。人事が「原則係員です」ということを示しているから、所属長は「この人係員しかしゃあないか」「頑張っとな」みたいなことになっているのです。

○当局 そうですね。

各職場のほうから該当する職員を係員とかいうそういったことではなくて、本市の再任用制度として原則としては係員であるというそういった取扱いが続いていると、その結果ということになります。

○職員団体等 何でその取扱いを続けてるんですか。その方は同じ職場でずっと同じ仕事をされていたら昨日までと何ら変わらないのに4月1日になったら係員に落ちるわけですよ。職場の課長も「この人とても頑張ってくれている。でも、制度上、係員しか無理なんや、ごめんな」みたいな。片や、役付再任用という人もいるわけですよ。役付の方は、力を発揮されていると思うんですけど、それは職場が要請しているから。「この人は主査に位置づけないと、もう職場が回らへんねん」みたいなことですよ。「係員のままでええねん」というのがよく分からへんのですけど、何でそんな冷たい仕打ちができるのか。一体、人事は何を考えられているのか。見直す時期もあったんじゃないかと。何で今もそれを続けられているのか、それを聞かせてほしいです。

○当局 再任用制度が始まったときの取扱いが現在もなお続いているというところなんですけども、なぜ続けているのかという御質問なんですけども、従前からある制度を続けているというところなんですけども、一方で職場のほうからの要請がある役職ということで、ライン上に設定される主査以上という職階についての要請しか現実的には、業務上も想定されないと。もしくは、制度があったとしてもこの方を主任でお願いしたいとかいうそういった要請というのは想定されない中で、結果として現時点は主任の方がいらっしゃらないと、そのようになっているというところですよ。

○職員団体等 3月31日まで主任の職務、職責を果たして後輩を育てていた人が、何で4月1日になったら係員になるのか。それが、「原則係員になるんです」「もともとから決まっていたことだから」と。でも、そのとき主任ってなかったんじゃないですか。何で係員に落ちるのか。片や、主査とか主幹とかいてはるわけですよ。この人たちは大事な人で「やってもらわなあかん人やねん」って。そうしたら係員の人は「もうおっってもおらんでもええ人や」ってということですか。その人たちに心寄せるといことはなぜできないんですか。

○当局 その方々に心を寄せるといことではなくて、再任用になる、定年前職員から再任用の段階でその役を解くという、その基本、その制度、当初からの基本原則を今日も続けていると、そういう状況であります。

○職員団体等 その再任用の人は係員の仕事だけしていたらええということなんです。実際そんなことないですよ。若い人を育てたりとか、複雑なこととかも今までの経験、知識を生かして、ばりばりやってはりました。その人がいなかったら困るって。再任用終わってもアルバイトで呼ばれて、来られてたりとか、

ほんま頼りになる方ばかりだと思うんです。いよいよ定年引上げ近づいていますけど、「もうあとちょっとやから、もうちょっと我慢しといてな」みたいなね、それで許されるのかなど。今、引き上げてほしいんですよ。来年度からでも。そこに合わせなあかん理由っていうのがよく分からない。主任の職務職責を果たしている人がいるんやったら、主任格付してほしいというのが私たちの要求です。ぜひ考えていただきたいと思います。

○当局 強い要求であるというのは交渉のたびに感じるところでございます。ただ、制度としましては繰り返しになりますけども、定年延長の中で定年延長された方がどのような役割を果たすのか。管理職にとどまらない方がどういった職責を果たしていくのか、そういったところとの整理をしつつ、制度を構築していきたいとそのように考えておりますので、定年延長に先んじて制度を改めるということは現時点では考えていない、そういったところです。

○職員団体等 この制度が始まったときの最初の目的が抜けているんじゃないかなど。最初は年金の支給開始年齢が延長されるそれまでの生活の保障という大きな目的があったんですよ。ですが、できたときの目的から今と状況が大きく変わっている。本来やったらこの交渉のやり取りね、ゼロゾーンができた段階で、これはもう改善すべきやったんですよ。それをずっと再任用の職員の方、我慢して働かせてきてたんですよ、この間。同じ組織の中でおって、賃金が急に、主任としたら上限35万ですよ。35万から21万5,000円ですよ。14万近くも下がるんですよ。しかも今、なかなか人が入らない中で長年務められて、その経験を生かして執務してもらっているんです。その努力、それと生活、この両面から検討すべきだというふうに思います。それで今度定年の延長です。もう一つ大きな矛盾になる。定年の案はこの後出されるかと思うんですけども、たとえ国が示してるように7割になったとしたら60歳を超えて働いている方が定年延長された賃金の方と、それから再任用の方と、また役付き定年の方と含めたら、それに補職についておられる再任用、どれだけ賃金に差つけるんですか。こんな矛盾ないですよ。矛盾を解消するには定年引上の案もまだ決まってませんが、定年引上げの職員と同じにすべきです。同じ仕事をするんやったら。ぜひ検討をお願いします。

○職員団体等 継続困難職種のことなんですが、先ほど保育所支部のほうからも少しお話があったと思いますが、なかなか体力的に働き続けることが大変だというような職種が、例えば消防や清掃など体を使って働かれる職種は65歳定年延長になってもしんどくてやめなくちゃいけないようなことがあるかもしれません。そういった方の経験や知識を生かした新たな職域をぜひこれから検討して行ってほしいなと思っています。特に、保育所支部でも話し合っていくそうなんですけど、今、児童虐待とか1人で子供を育ててるお母さんとか大変です。経験や知識をお持ちなので、子育て相談とか、そういったところで力を発揮していただくとか、それぞれの職場で考えていかないと、定年が延びたけどしんどいからやめないといけないということにはしないように、これは労使挙げてみんなで考えていかないといけないことだなと感じていますが、いかがでしょうか。

○当局 高齢者の活躍の場の検討ということは常々といいますか、この定年延長の制度が国から示される際にも、国のほうもそういったことを検討すべきであるという認識に立っています。我々としても高齢の方が

どういう形で御活躍をいただくか、そういったところについては検討を進めなければならないと。あと、そういった職域をつくっていくかということになりますと、どうしても現場の所属と、あと人事室というよりは行政経営部のほうの所管になるかと思えますけれども、現場の所属と行政経営部のほうで新たな職域の創設といいますか、そういったところも検討をいただきたいと、そのように思いますので、そういったお話があったことについては関係部局のほうには伝えていきたいと思えます。

○職員団体等 参議院の附帯決議の10個目に、今後とも職員の勤務条件に関することについては、地方公共団体は職員団体等の関係者と誠実に協議を行うことというふうに明記されています。今後、定年引上げの協議については、そういう立場ということは間違いないですね。

○当局 その点については交渉の冒頭にも申し上げましたけれども、その附帯決議があるからということではなくて、労働条件については適切な時期に提案はさせていただいて、交渉の求めがあったら対応していきたいと、そのように思っております。

○職員団体等 条例化していくためにどんなテンポでやると、今考えているところをお聞かせください。

○当局 現時点で示されているスケジュール感なんですけれども、条例の例といいますか、昔でいう条例準則というものですけど、条例例が示されるのが年を明けて2月に入ってからになるのではなかろうかというような状況です。ですので、現実的には今年度内の提案、交渉であったりとか、最終的に交渉を合意をいただいたりであったり、それと合わせて議会への提案というのは非常に難しい状況であると。それでその示されているスケジュールを見ると、5月もしくは9月議会で提案をすることになるというスケジュールが国のほうからは示されています。あと、先日、府内中核市全てが集まる定年延長に向けた勉強会的なものがありまして、そういったところにも出席をしていたんですけども、今の段階でもう既に9月議会という明言をしているような団体が複数見られると、そういう状況でした。

○職員団体等 だんだん後ろのほうにずれていっている感じはしますけれども、来年度中には初年度該当する方に説明とか、何らかの説明をしていただいて、自分の今後の方針をみんなゆっくり考えたいと思われていると思うので、急に「早く決めて」みたいなことにならないように、協議を尽くして対象の方にゆっくり考えてもらえるような時期を目指していきたいと思えますが、その辺は一致してますね。

○当局 実際の制度の適用そのものは令和5年度なんですけれども、当然、労働条件としてできるだけ早く明示をするべき内容だと思っておりますので、我々としてもできるだけ早い時期に提案をしていきたいと、そのように思っております。

あと、ですので2月にその様々な細かい通知であったり条例例が示される中で2月議会は物理的に難しいなとも思っているんですけども、5月議会で可能であれば目指したいとは思っております。ただ、一方で、2月で示されて手続も含めて全て進めていく中で、他の中核市さんもおっしゃってましたけど、5月というのなかなか正直なところ難しいと思えますというようなお考えを示されておりました。我々としても5月を目指したいところなんですけども、もしかすると9月。ただ、労働条件の明示との関係がありますので、9月と

いうのを最終リミットというような感覚で臨んでいきたいと、そのように考えています。

○職員団体等 次に、要求項目の3番、災害対応です。

この間の交渉で災害対応についてやり取りをしてきました。北部地震とか台風とかもありました。それで住居滅失休暇の創設とか、一定前進をしてきたかと思います。しかし、コロナ禍のもとで交渉回数を減らしたりもしてきましたので、十分なやり取りはできずに来ています。幸いなことに、去年に続いて今年も吹田に台風直撃というのはなくて、交通機関が止まるとかそういったこともなく本当によかったなと思います。ただ、温暖化のせいか、各地で災害も相次いでいるという状況です。

この間の交渉で台風直撃などによる公共交通機関の計画運休時などの職場体制の在り方について検討していると、検討課題だということにされてきたと思います。2021年春闘交渉で危険回避の休暇のところ、府内中核市で見ると中核市のうち2市が一応特別休暇として導入はしているというふうなことを確認が取れていると。制度化しているところはどういう災害時の出勤体制を組んでいるのかということを確認したいとおっしゃってたのですが、確認されましたか。

○当局 災害に、会計年度さん以外の部分で常勤職員の休暇制度をお持ちの自治体がどのような対応をしているかというような、そこは非常に申し訳ないですけど確認ができていないです。ただ、本市の状況で申しますと、本市は3号配備になりますと原則全ての職員の出勤を求めるという状況がある中で、その有給の特別休暇であったりそういったものを設定するというのはかなりな矛盾と申しますか、職場にも混乱を来すなとそのようには感じています。

○職員団体等 コロナ対応でみんなかかり切りになっていて、第6波とかいろいろなことが起こってくるかも分かりませんが、次の夏の台風シーズンまでには何らかの回答をいただきたいなと思います。

この間やり取りした、通勤困難時とか帰宅困難時にやむなく通勤経路を変更した場合の交通費の実費弁償。これ大阪府のほうで昨年度から旅費として支給することになっていきますと、私たちのほうで指摘しましたが、別に台風じゃなくてもあることですし、実際皆さん実費で払われているわけなんです。補償をぜひ考えていただきたいと要求をしています。検討についてはどうでしょうか。

○当局 前回と申しますかやり取りさせていただいた部分ですけれども、これもまた条例事項になっておりまして、その条例の条文をどう読むかということに関わってきます。これも正直申し上げまして、コロナ対応等もあった関係で一定のところからより深い議論と申しますか、他の関係所管を巻き込んだ議論などには進んでないんですけども、現時点では現在の本市の旅費条例を読むとなかなか支給は難しいと。支給するためには条例の文章を一定変えていかなくてはならないというような感覚を持っています。ですので、先ほどと同じなんですけども、条例事項になるということはかなり情報の集めて説明責任を果たしていかなければならないので、今後とも府であったり他市の状況であったりどういった形で取り扱っているのかということについて調べていかなければならない内容ではあるなと思っています。

○職員団体等 引き続き検討していただきたい。

次に、学校現場における現業職員や会計年度任用職員の在り方ですが、これも何回かやり取りさせてもら

っていると思うんですけども、学校については学校長に権限があると。強いものがあるということで、そこで判断して決定していくということだったと思うんです。ただ、職員を出勤させるのか出勤させないのかとか、そういった基本ルールについては何とか整理をできないものかということで、教育委員会のほうに伝えているということで、それについてどのようになっているのか分かったら教えてください。

○当局 これまでも申し上げたとおり、人事室としては教育委員会の事務局のほうに校長、1校1校、原則的には学校長権限というのがあるところなんですけども、当然職員の勤務条件に関わることなので一定の取りまとめが必要やという旨を教育委員会の事務局に伝えました。ただ、その結果が現時点でどうなっているとか、どこまで議論が進展しているというところについては本日、現時点では把握はできてない状況です。

○職員団体等 今議題にしてる災害時の対応についても、コロナ禍の中での時差勤務の在り方についてもやり取りはしたことがあったと思うんです。教育委員会に対して、時差勤務するのも可能ですよと伝えていただいて、私のほうからも担当者と話をして一定理解していただいたんですけども、学校長に話を整理していきたいと伝えたときに、学校長は、1時間早く、仮に7時出勤してこられたときに何かあったら私は責任を持ってないと言われて話が止まっていると聞いているんですよ。災害時のことにしてもそうなんですけど、一体、市の職員の働き方について誰が責任を持つのか、教育委員会が責任を持って、時差勤務ならこの時間に出勤してもらう制度をつくります。災害時であれば一定の考え方で休んでもらいます、出てきてもらいますというふうに決められないんですよ。校長もそこまでの権限は実際持ってないので。なら、誰が決めるのかというところがすごくあやふやになっていて、対応している教育委員会の事務局もそうですし、私もこういうことが続くと困るなと感じています。誰が働き方についてイニシアチブを取るのかについては、教育委員会が決めることだと理解してもらわないといけないときが来てるんじゃないかなというふうに思っています。

今のコロナウイルスの感染が収まってない中で安心して働きたいというのもありますし、災害が起こったときには学校の職員として地域であったりとか、学校の中で役割を果たしていきたいと思ってます。そういう思いが実るような話ができたらなというふうに思ってます。

○当局 教育委員会というのは常々議会における議論とかを聞いていても非常に校長の立場と教育委員会の立場というのは非常に難しいなというのは聞きながら感じます。私も法的に誰がどういう権限を今持っているのか。その人事管理を含めて学校長がどこまでの権限を持っているのか、教育委員会事務局がどこまでの権限を持っているのか、学校長にどういった業務命令をすることが教育委員会事務局は可能なのかというところの法的な詳しいところまでは私も分かりませんので、今頂いた御意見については教育委員会のほうにお伝えをして、そういった基本的に権限の整理というところをまず職員が理解せなあかんと思いますので、そういったところについてお伝えをしておきたいと思えます。

○職員団体等 再任用のことで今季にぜひ解決していただきたいです。確か以前の交渉の中の回答で、再任用の年収を約350万円とお聞きしたんですけど、その後の主査、主幹、参事の年収は、大体100万ずつ上がっていくんですよ。次長級と係員の方では年収では300万ぐらいの差があります。

私も再任用の方と何人か働いたことがあるんですけど、参事から係員になった方、主査から係員になっ

た方いらっしゃるんですけど、「こんなに給料が低くてこんなに働かされるとは思わなかった」ということで、ずっと職場でも愚痴を聞いたり、体がもたないし、やりがいも感じないし、自分のこれまでのキャリアをどんなふうに評価されているのかということ、選ばれた方、選ばれなかった方というふうなそういったこともすごく悩まれたり、不公平感を職場の中で感じられています。初任給は低いし、再任用になったらそんな扱いということで、人事制度についての期待とか希望を持ってないというふうに職員の中では思われています。再任用ではなく定年引上げを待ってということですけど、今、再任用の方っていうのは「再任用氷河期」というか冷たい時代に来てて、自分らのときは本当に「ハズレ」やったなというふうに思っていると思います。そのまま吹田市を去るのではなくて、今の制度を何とかしてあげてほしい。吹田市は現行制度が始まってしまったらもう手をつけない、よくしてあげようという気がないのか。私は期待したいと思っています。会計年度の人処遇も悪いですけど、昨年主任のところの上限が上がったということで、職場の中では組合として要求していったら上げてくれるんだという期待感を持ったみたいな声も聞いたので、一緒に働いている仲間として本当にそこは切実に要求したいと思いますので、ぜひ

○職員団体等 若い職員からの発言もあったと思うんですけど、こんなにもどんどん物価が上がってるし、消費税だって上がっているのに、何年も前のまんまの給料でやっていくのは厳しいと思います。私、8号給引下げになった年に採用されてるんですけど、下調べで調べてたお給料と実際もらったお給料の違いに、え、ってびっくりして、「いやいやいや、こんなはずじゃなかったのにな」というのは正直思っているところで、ある程度年数を重ねて私は生活はそれなりにやっていけるかなとは思いますが、今の1年目、2年目、3年目の若い職員、これからの吹田を背負っていくとか、担っていく職員にも冷たい。今まで担ってきてくれた職員にも冷たい。それで「働き続けていこっ」て思えるんですかね。どうなんやろうって思って、こんな冷たいのに頑張ろうってモチベーションはどこから持っていけばいいのか。それでやめていく人は「『お給料じゃない』って言ってます」みたいな、ほんまにそう思ってますかね。みんながどうやったら元気に働き続けていけるのかというのを考えていってください。お願いします。

○職員団体等 健康度が下がるのは平均収入ではなくてその国の経済格差やということが明らかにされている。この吹田市が明らかに集団の中に非常に格差がある。仕事の内容でも再任用の役職の方は「新採が、採用されてないから新採の仕事とそれと役職の仕事両方しなあかん。それぐらいしんどい再任用の役職やで」という説明を聞かれてる方、聞かれてない方の場合、役職級の仕事されるけれども現場の仕事はされないから、現場の職員の疲弊感が強まる。給料で明らかに差をつけてしまうのは、その集団も非常に質的に低下させるというのは私実感として思っています。この低い給料やったらやめるとか、よその職場で給料が高いところに行きたいと思っはる方がアンケートに回答しています。吹田市を潰さないため、吹田市が2040年でも明らかに職員の意識が高く、市民のために仕事を続けている職員が再任用の方も若い職員にもそういう方がいるように今早急に給与の格差がないよう御検討いただきたい。

○職員団体等 今回、給料の構造的、根本的な問題を含めて大きな課題が出されました。その上でこの今季に解決しなければならない課題も明らかになってきたかというふうに思います。

特に初任給の問題、それから再任用の問題はこの強い要求を持っているという認識の元で次の交渉にぜひ望んでいただきたいというふうに思います。よろしくをお願いします。

次、2回目は会計年度任用職員の制度の問題中心に進めていきたいというふうに思います。よろしく願いして今日終わっていきたいと思います。