

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和3年12月23日（木）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

○職員団体等 今回は中間回答以降当局から一時金の削減の提案があったことを受けての交渉再開ということとで始めさせていただきます。

今回の交渉、統一交渉の中では府下の多くが見送りという中での今回、当局の提案ということになります。まだ国のほうも臨時国会では提案されず、年明けてからの通常国会での提案ということで、うわさでは成立は3月にまですれ込むのではないかということも言われております。府下、また全国の自治体でもこういった国の状況を受けて半分以上、3分の2の自治体がまだ決定をしていない、そういった状況が伝わってきております。そういう中での今回の提案というのは非常に重たい提案ではないかと思えます。その点考慮しながら、重点要求含めて解決をしていく、その決意をもって今日の交渉に望んでいきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

○職員団体等 まず、今回、当局が提案された内容について説明をお願いします。

○当局 それでは今回12月13日付で提案をさせていただいた内容について概要といたしますか説明をさせていただきます。

まず今回提案をさせていただいたこのタイミングについては、国の閣議決定について令和3年12月期の期末手当の削減部分の調整については追って対応するということになっておりますけれども、令和4年度以降の期末手当等の制度については既に閣議決定済みであるというそういった内容になっておりますので、そういったことも受けて提案をさせていただいたというところでございます。

それでは、内容についてですけれども、まず定年前職員については、令和4年度以降の期末手当については支給月数を0.15月分引下げ、6月期と12月期の期末手当の支給月数が均等になるようにそれぞれ現行の1.275月から1.2月とする。2番、令和3年度の引下げに相当する額を令和4年6月の期末手当から減額することについては、今後国家公務員の改訂に係る法案の動向等を注視し、必要に応じて適切な時

期に提案する。

続きまして、再任用職員についてですけれども、1番、令和4年度以降の期末手当については支給月数を0.1月分引下げ、6月期と12月期の期末手当の支給月数が均等になるように、それぞれ現行の0.725月から0.675月とする。2番、令和3年度の引下げに相当する額を令和4年6月の期末手当から減額することについては、今後国家公務員の改訂に係る法案の動向等を注視し、必要に応じて適切な時期に提案する。

続きまして、会計年度任用職員さんですけれども、令和4年度から定年前職員の改訂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1.2月とする。

今回の提案の内容については以上でございます。

○職員団体等 国家公務員の給与法の改定の案すら出されていないもとの削減提案というのは、過去に例がないと思うのですがいかがでしょうか。

○当局 提案の時期という意味では従前から閣議決定を受けて提案をさせていただいているというそういうタイミングになりますので、提案の時期という意味では従前といいますか、過去の取扱いに反するものではないという時期になると考えております。

○職員団体等 提案はそうだけれども、その後の交渉妥結して条例化するという部分については、国の法案がまだ決まっていないもとの場合は、したことはないということですか。

○当局 条例を議会に提案するのは、国の法案が通ってからというのがこれまでの原則であったと考えております。

○職員団体等 今後、国の法案もどうなるか分からないんですけども、条例の提案はもしこのまま妥結すれば2月議会とかになってくると思うんですけど、予算については、もし交渉がまとまれば、早々と当初予算書の中に載せていくということになるんですか。

○当局 予算についても確かに非常に流動的なところがございまして、今回この交渉が成立したとするならばですけれども、成立をしたとしても職員の給与に関する条例については先ほど担当のほうも申し上げましたけれども、国の法律というものを見定めながらというところがございまして、この交渉で合意すること、イコール直ちに議会に条例案を提案する、そういった流れにはならない場合もある。国の法律がいつ成立するかによるところが大きいと、そういう状況です。

○職員団体等 今回、6月期の減額調整の部分は今回は提案されていないということですけど、これはどういうことですか。

○当局 先ほど申し上げた、閣議決定において、今年度の12月に本来だったら下がるはずだった金額を次年度の6月で調整するというところまでは示されているんですけど、具体的にその金額をどう算出するかとい

うことはまだ公式に示されておりません。この点については、国からの通知で明確に示されてから提案をさせていただくということになるかと思えます。

○職員団体等 そのやり方がまだ分からないから提案は今はできないということですね。どうなるか分からないですけど、今年の12月に削減できなかった分を来年度、年度を超えて6月に削減するっていうのは不利益の遡及ではないのかと思えますが、いかがでしょうか。

○当局 まだどのように調整するかは分かっていないんですけども、人事院から、このような調整を行うことは差し支えない、との見解を得ていると、国家公務員制度担当大臣の発言があったところでございます。

○職員団体等 一度支払った給料を後から返せというのは不利益不遡及の原則に照らすと問題があると思うのですが、一般論としてはどうですか。

○当局 過去、4月に遡った給与改定分を12月期のボーナスで、一定削減をするという仕組みが導入された際に、この部分は国家公務員のほうで裁判にまで至ったんですけども、その裁判の結果ということでは4月に遡った給与の差額といいますか、そこが計算根拠にはなるんですけども、それは遡及ということではなくて、あくまで12月期のボーナスでの調整ということであって、違法な取扱いではないという判決が出ておりますので、今回、正式な形でどういう考え方に基づいて、どのような説明を国がしてくるかというのはまだ確定はしておりませんが、恐らくそういった判例であったりそういったところを十分に考えた上で人事院なり総務省は地方のほうにも通知をしてくるのであろうと、そのように思っています。

○職員団体等 当局としてはそのような予想のもとに動かれているということですが、一般論としては不利益は不遡及というのはあると思えます。今回提案されてないことですが、私たちの立場は不利益の遡及というのは絶対に許さないということをここで強く表明しておきたいと思えます。

今回、一時金は削減ということですが、削減の理由というのはどういったことになりますか。

○当局 人事院が民間給与を調査した結果、ボーナスについて民間の支給割合との均衡を図るため、削減の勧告がなされ、国家公務員について勧告どおり実施することが決定されましたので、それに準じて本市においても改定を行おうとするものでございます。

○職員団体等 吹田市の財政が厳しくて、提案したものでですか。

○当局 吹田市の財政状況によるものではなく、均衡の原則、情勢適応の原則というところから提案をさせていただいているものでございます。

○職員団体等 特に吹田市の財政状況が悪いということは聞いたことがないのですが。

○当局 財政状況が厳しいかどうかに関わらず、職員の給与というのは市民の税金から成り立っております

ので、根拠もなく、本市だけ改定しない、ということにはならないのかなと考えております。

○職員団体等 国に準拠して下げるということを提案されているということですね。

今回の削減の影響額についてお伺いしたいんですけど、前の交渉のときも確認しましたが、提案どおりの削減が行われた場合、予算への影響は1億7,000万円ぐらいということだったと思います。

○当局 共済費を含んで、一般会計及び特別会計の合計が1億7,000万円です。

○職員団体等 これは定年前職員と再任用職員と合わせた分ということですかね。

○当局 はい、そのとおりで定年前職員と再任用職員を合わせた額になります。特別職も含んでおります。

○職員団体等 個々の方への影響額もお伺いしましたが、年代でいうと大卒の新卒の方が3万609円とか、49歳の主幹の方、7万3,827円などお伺いしたところです。特にあれから変わってませんよね。

○当局 はい、0.15月削減の相当額というのは今おっしゃったとおり前回お答えしたときから変更はありません。

○職員団体等 会計年度任用職員ではどうなるのでしょうか。いろいろな職種がありますが、学童保育指導員と、児童厚生員と図書館司書と、保育所のフルタイムの有資格者について、経験年数ごとに試算されている額を教えてください。

○当局 保育士の有資格者の方は0.15か月マイナスになったとして年間で2万6,896円減額です。学童の指導員は、基礎額の7の26で2万1,924円、5年目で7の42になりますと2万5,180円、10年目で7の62になりますと2万8,840円です。児童厚生員では、基礎額の7の26で2万1,726円、5年目で7の42になりますと2万4,952円、10年目で7の62になりますと2万8,578円です。司書では、基礎額の7の26で2万3,170円、5年目で7の42になりますと2万6,612円、10年目で7の62になりますと3万478円になります。

○職員団体等 経験年数を積まれて上限に達された方はどうなりますか。

○当局 上限に達された方のうち、留守家庭指導員では3万6,268円、児童厚生員では3万5,938円、司書では3万6,428円になります。

○職員団体等 コロナの中で、定年前職員も再任用も会計年度任用職員みんなこんなに頑張ってるんです。そんな職員の処遇を引き下げることが許せないと思います。アンケートも取りましたが、中には怒りを乗り越して仕事を辞めてしまおうというふうを考えられている方もいるということです。アンケートの中で公務員を志望されている自分の子供さんに、「吹田市はやめとけ」と言ったと書いてあったんですけど、本

当に悲しいなと思います。胸を張って、ぜひ吹田に来て一緒に頑張ろうっていうことを自分の子供に言えないという状況はニュースにも載せてきましたけれどもお読みいただいていますか。どう思われますか。

○当局 組合新聞についても毎朝一定の紙面を割いてアンケート掲載をしてらっしゃいますんで読ませていただいておりますけども、ただ、我々先ほどから申し上げておりますけども、情勢適応の原則という公務員の給料の大原則に基づいて提案をさせていただいているというところで、このコロナの状況で大変な状況になっているというのは本市だけの問題ではなくて日本全国津々浦々、様々な地域で大変な状況になっているというところがございます。そういった中で今回国家公務員についての閣議決定がなされていると。国家公務員についても地方公務員と同様に非常にコロナ対応ということで大変な状況で、例えば厚生労働省でありましたら地方にも勝るレベルの時間外勤務を強いられておったりとか非常に厳しい状況にありますけども、そういったところも期末手当の削減ということで閣議決定がなされていると、そのような状況でございます。そういったところから従前どおりの考え方ではございますけども情勢、皆さんの、当然ふだんにはない消毒作業であったり様々な業務が発生している、人事室においても当然ふだんとは違う業務というのが非常に多く発生している状況ですけども、公務員全体の話として情勢適応の原則に基づいて今回提案をさせていただいていると、そういったところです。

○職員団体等 今回の提案は情勢適応の原則ということをおっしゃってますけど、今、一時金のお話をしていますが、もともと私たちが掲げている重点要求の課題もまだ回答がされていないということで、もうちょっと視野を広げると何かできないのか、これからやり取りしていきたいと思っておりますけれども、コロナ禍でもみんな頑張ってる、厚労省の方もと言いますが、吹田市当局は吹田市の職員がどんだけ頑張ってるんかを見てください。こんな頑張ってくれてるねんなということで、少しでも働きやすい職場にしようとか、長時間労働なくそうとか、いろいろな手法があると思っておりますけれども、今、本当に給料が低い、初任給が低い、再任用の給料が係員格付だということで私たちもずっと要求しているわけなんですけど、そういったところをぜひ何か考えていただきたい。

定年前職員の一時金ですけども、特に若年層の生活の厳しさについては、この間交渉でも当事者の1年目とか2年目の職員にもこの場で訴えてもらったところです。その生活の厳しさについてはその場で理解されたものだと思っています。その青年の思いというのを受け止めていただいていますよね。どうですか。

○当局 11月に行われた交渉の中での御発言であったと思っておりますけども、当然、若い方々の声というのは聞かせていただきました。私自身も採用されたての頃は吹田市内で一人暮らしをしておりましたんで、一定、やりくりしながら生活をしておったなという記憶もございます。ただ、その部分についても本市の初任給については国家公務員準拠というところでその水準の制度というところにしておるところでございます。なかなか気持ちを酌んで初任給の格付を変えたりであったりとか、それに伴う在職者調整の条例を提案すると、そういったところには現時点では至っていないところです。

○職員団体等 今日は来られてないですけどその人たちを前にしてそれって言えますか、その人の目を見て思うんです。8号給の引下げがされたのが2015年、平成27年度でしたよね。

○当局 はい、平成27年4月です。

○職員団体等 それ以降、一時金とか月例給が人事院勧告に準じて下げられたことって、去年からですが、下げられたことってありましたか。

○当局 平成27年以降ですと、しばらく引上げの勧告が続いておりまして、昨年の勧告で引下げに転じたというところですよ。

○職員団体等 そうですね。昨年と今年の人事院勧告で一時金は下がった。それまでは一時金は上がっていましたね。月例給は上がらなかったこともありました。

昨年、今年の人勤で一時金は平成8年、2016年の水準まで下がっちゃったということなんですけど、8号給引き下げられたけれど、少しでもお給料とか一時金は上がってきたのに、コロナ禍ということで民間準拠だということ一時金が去年、今年と2年連続下げられるってということなんです。こんなに苦しい上にまだ一時金下げるんかと。辞めたいという方がいるのもしゃあないかなとぐらいに思うんですけど、本当にそういった状況をよく見ていただきたいなと思います。

吹田市は府下最低水準だということで、そこでまた高槻市を出されてきたりするんですけど、高槻市は地域手当が吹田より高い15%だということですよ。高槻市以外にそんな8号給下げるとかね、国公準拠するような団体があるって聞いたことないんですけど、情勢適応ということやったら、周りの8号給高い市の初任給の基準に合わせるということが情勢適応なんじゃないかと思うんですけど、いかがでしょうか。

○当局 情勢適応ということで様々な制度を本市においては国家公務員準拠という考え方を基本的には持っているというところがございます。細かいところではその他の関連制度が異なることから、そのまま国家公務員の制度とイコールになっていないところはありますけども、根幹的なところについては国家公務員準拠というところで制度を構築してきておるところでございます。

それで、大阪府下においては今、書記長おっしゃられたような状況ではあるんですけども、全国的な状況を見たときなどについては、その大阪府下の状況というのはある意味特異な状況でございまして、その状況について現在も大阪府の市町村課については各自自治体に対してかなり強めの助言なり指導なりをしているという状況がございます。そういった中で近隣といいますか隣町の高槻市さんも本市と同様に国の水準に合わせるという判断をされたところであると、そのように考えています。

○職員団体等 兵庫県の尼崎市とか西宮市、阪神間の吹田市がNATSということで連携されてますけど、兵庫県の阪神間は国準拠じゃないんです。これも何回もやり取りしてますけど、大体4号ぐらい国より高いということでね、NATSでも最低ということで本当に今までずっと我慢して働いてきたけど、もう下がるんやったら転職したいという声があるんですよ。割と最近入ってこられて、今まで一時金が出たことなんか1回もない方が去年、今年と下がると、もう若い人の心が折れるようなことはぜひやめていただきたいなと思います。

次に、再任用職員については去年の一時金は特に何もなくて据え置きだったんですよ。今季は0.1月削減ということですが、それはなぜですか。

○当局 再任用職員の期末・勤勉手当の支給月数につきましては、再任用制度が導入された平成13年度における、定年前職員と再任用職員の支給月数の比率に基づき、定年前職員の改定に応じて計算されています。昨年はその計算結果で、再任用職員については改定なしとなったんですけれども、今年については、0.1月削減という計算結果になったものと認識しております。

○職員団体等 正職の大体半分ぐらいということで、正職は去年は0.05月減、で、今回0.15月足して、0.2月のその半分ぐらいで定年前職員は今年0.1月削減になったのかなというのはすごくざっくりとした考え方なんですけど、大体そういうことですよね。

○当局 そうですね。平成13年度当時の支給月数は、定年前職員が4.7月で、再任用職員が2.5月でしたので、この比率に基づいて0.05月単位で計算をされています。

○職員団体等 再任用職員は0.1月削減になると、年間の支給月数は何月になりますか。

○当局 改定後は期末・勤勉手当の合計で2.25月になります。

○職員団体等 定年前職員の年間支給月数は0.15月削減で何月になるんですか。

○当局 4.3月です。

○職員団体等 再任用の職員というのはももとの支給月数がまず少ない、定年前の半分ぐらいということで、係員の方でしたら再任用の21万5,200円の給料だと思いますけど、年間の支給額は。

○当局 現在は、56万円ぐらいになります。

○職員団体等 年間それぐらいしかボーナスがないということですよ。その21万5,200円の係員の再任用の方は年額でいうと幾ら下がるんでしょうか。

○当局 2万4,102円下がることになります。

○職員団体等 年金が出ない中で現役のときと同じように頑張って生活を維持されているんです。一時金はもともと少ないというのに2万4,000円ぐらい下がるということで、係員でも頑張っている先輩方に対して本当に厳しい仕打ちとしか言いようがないと思います。それについてどうお考えでしょうか。

○当局 今、書記長もおっしゃったように基本的な考え方としては同じところがございます。確かに再任用職員さんになって定年前職員からは給与、期末勤勉手当等についても低い状態になると、そういう中でさらに一時金の削減ということで厳しい提案であるということは感じております。ただ、再任用職員についても

国のほうで示されておる内容に従って提案をさせていただいてるところで、その他の自治体においても同じような形になっておると、そういったところから先ほどとおっしゃるように同じということにはなるんですけども均衡の原則に基づいた提案をさせていただいたと、そういったところです。

○職員団体等 一時金がるけども、もともとのお給料が再任用の方は低いと。さらに係員格付であるということで、ぜひ主任格付を行っていただきたいと思います。確か昨年の交渉のときにお伺いしたと思うんですけど、係員格付の方を主任格付に変更すると8,900万円ぐらいかかるとおっしゃってたかと思うのですが。

○当局 令和3年4月時点の再任用の人数で主任に各付けした場合、共済費を除いて約7,700万程度、人件費に増額の影響が生じます。

○職員団体等 原則、係員格付ということですけどね、その取扱いというのは人事室が改めていただいたらすぐにでも変わるんじゃないかと私は期待してるんです。直ちに変更することを求めたいと思いますがいかがでしょうか。

○当局 再任用の格付につきましても吹田市においては、役付から外れていただいて係員にするという過去に意思決定がなされたわけございまして、その意思決定に基づいて今日も係員の格付をしているというところございまして。それを何がしか変更するに当たってはそれ相当の理由が必要でございます。人事室のほうの判断だけでできるということ今おっしゃいましたけども、当然今、担当が申し上げたように予算にも影響する話で、当然のことながら議会への説明も必要になってくる、そういった事案になります。そういった中で従前の交渉も含めて回答させていただいておりますけども、定年延長の中で60歳を超える職員の処遇というそういう大きな話の中での一つの項目として検討を進めていきたいと、そのように考えているところです。

○職員団体等 定年引上げは確かに大きな話です。その中の一つとして考えていくということはずっと前からおっしゃってますけどね。再任用の方が係員格付であるということ自体がおかしいというか、これすごい大きな話なんですよ。だから、いつまでも待たせるんじゃなくて、今、現に再任用の係員の給料で年金もない中で生活されているという実態を、たまたま大きな話があるときがあるから、そのときまで待つというのはどうも納得がいかないんです。再任用の方って、大きな声で上げてくれとか言わずに奥ゆかしく本当に熱心に与えられている仕事を、係員の仕事じゃないと思うんですけど、本当に頑張られているんでね、今の生活を何とかするという意味でもぜひ意思決定していただいて、改善していただきたいと強くお願いしておきます。

○職員団体等 会計年度任用職員の部分でお尋ねしたいと思います。

先ほどの説明で影響額も教えていただきましたけども、同じように定年前の職員と削減を行っていくということになっていきますけれども、この提案の理由のところ人事院勧告に基づいて民間との格差があるから今回正規職員に今回の提案をしたということですけども、人事院勧告では会計年度任用職員についても言

及して下げるということになっているということですか。

○**当局** すいません、先ほどのところで説明不足といたしますかそこに言及していなかった部分ですけれども、会計年度任用職員については人事院勧告の対象にはなっておりませんので、直ちに国家公務員制度が直接的に影響するとそういったものではございません。ただ、間接的には定年前職員との処遇の関係であったり、他市の会計年度任用職員がどういった制度になっているのかと、そういったところで均衡の原則というところは地方公務員法上も生じてくると、そういった位置づけになります。

○**職員団体等** 正規職員に準じてということですけど、ほかの部分で準じていないものがたくさんあるにも関わらず、ここは準じというような形ということと、そもそも最初の人事院勧告に基づいてということで、正規職員の引き下げを行うところで情勢適応の原則でということをおっしゃっていて、さらに会計年度の考え方のところでももう一度会計年度のところで情勢適応、近隣の状況を踏まえてというふうな二重のフィルターがかかっていると思うんですけども、その点についてはいかがですか。

○**当局** 二重のフィルターとおっしゃるのは、職員の状況と他市の状況という、その二重ということですか。

会計年度任用職員さんについても職員との、先ほど職員と同様になっていない点もあるということで御指摘をいただいたところですけども、従前の非常勤職員、臨時雇用員の制度であった頃よりも明確に職員の制度、職員の給料表を直接的に見に行くような形になっている条例であったり、そういったところで職員の制度とは密接に関連していると、そういったところもございまして、あわせて均衡の原則ということで他市の会計年度任用職員さんの勤務条件の状況、そういったところも影響すると、そういったところで二重のフィルターといいますか、その表現の是非は別にいたしまして、当然定年前職員の状況についても他市の状況についてもそれは影響してくると、そういったところになります。

○**職員団体等** 正規職員に準じてという理由でということであれ、その時点でもう近隣の状況も踏まえたことが決まって、その影響を受けて今回提案しているということの説明は一貫して整合性があると思うんですけど、そこにわざわざまた近隣のということの説明が要らない気がするんですけども、その点については何かおかしくないですか。

○**当局** どう申し上げればいいのか、この提案書の書きようというところもあるということがあるのかもしれないんですけども、おっしゃりたいのは、その定年前職員の改訂内容が情勢を適応した内容なんやから定年前の改訂内容だけでいいのではないかみたいな、そういうイメージですか。

○**職員団体等** そういうことです。だから2つも3つも理由が要る必要がないと思うんですけど、その近隣の会計年度というところに理由があることが全然思いつかないんです。

○**当局** 今回、この提案書については我々の提案として職員と同様に0.15月の引下げということで提案をさせていただいていると。ですので、我々の今回提案する内容について定年前職員の改訂内容に準じて同様の月数を減額するという提案をさせていただいているという文章ですので、法的にいたしますか会計年度

任用職員さんの勤務条件を決めに行くに当たっては定年前職員の労働条件も影響しますし、情勢適応の原則も当然、地方公務員法上適用されますので、他市の状況そういったものも影響してくると、そういったところになります。

○職員団体等 正規職員のことを考えるときにも他市の状況も踏まえているので、今回の提案の理由に近隣の会計年度の状況までわざわざ関係ないですよってということなんですけど、違うんですか。何かいろいろなところから理由を持ってこられて、いろいろな制度になってるということが全然納得がいかないの、今回の理由についてはきちんとどこだということをまずは説明をいただきたい。そこに近隣の会計年度任用職員のことを持つてくる理由がどこから、どこに原則的に考えなあかんとところがあるんかということが全然見えません。

○当局 先ほども申し上げましたけども、この提案書については我々サイドがどのように考えて0.15を削減という提案をさせていただいたかということも文書にしているだけですので、我々としては定年前職員と同様に0.15月の引下げということをお願いしたいと提案をしています。ただ、実際問題上処遇を決定していくに当たっては定年前職員の勤務条件も考慮しなければいけませんし、他市の状況も考慮しなければいけない。例えば、今回の期末手当で職員は0.15月の引下げですけども他市の状況を見たときに他市さんは引き下げてないとか、そういった状況が生じた場合に法的にはそうしたらどうなっていくんやというところで、定年前職員の改訂内容に準ずるとということだけをもってすると、他市さんは引下げないという状況であっても本市は引き下げることになりますので、あくまでこれは提案する側の、今回の0.15月削減という部分についての考え方だけであって、実際に勤務条件を確定していくに当たっては他市の状況というのにも大いに影響すると、そういったところなんです。

○職員団体等 結局いろいろなところの理由を持ってきてどうにかというふうなことになるのかなという印象を受けましたが。さらにですけど、人事院勧告では対象外ということにはなっていますよね。ちなみに国の非常勤職員に対してはどのような勧告になっていますか。

○当局 国に対しても勧告という形では出ていないということになります。

○職員団体等 今の国の非常勤の取扱いについては、今どういった状況ですか。休暇の制度とか国に準じてみたいなことも会計年度任用職員制度の中にはあるのでお伺いしたいんです。

○当局 期末はあるけど、期末は同じ内容で勤勉がただある。

すいません、国については国の非常勤職員の期末手当は同様の取扱いで、ただ、これ過去の交渉からずっとおっしゃってますけども国には非常勤職員さんに対する勤勉手当があると。そういう制度になっています。

○職員団体等 国は非常勤にも勤勉手当があって同じ月数が支給をされるということから同じように0.15月ということが対応の中に、通知の中にあるんであろうというふうに思っています。それを考えると、も

ちろん国の人勤の中に会計年度が対象にならないというふうなことは、私は今回の人勤のところで納得いくんですけど、それをわざわざ会計年度任用職員も提案をしてくるというふうなところについての人勤に基づいたというふうな部分の整合性が取れてない気がするんですけど、その点はいかがですか。

○当局 会計年度任用職員さんについては、先ほども申し上げたように、勧告に基づいて提案をさせていただいているというわけではございませんので、今回提案させていただいているのは職員の取扱いとともに他市の状況についても確認をさせていただいた上で他の同規模団体であったり、北摂であったり、そういった周辺自治体においても0.15月の削減がなされていると、そういう状況を確認した上で情勢適応の原則の中で0.15月削減という提案をさせていただいた、そういったところです。

○職員団体等 ただ同じ、国は国家公務員でも非常勤の格差の是正を図るということです。会計年度任用職員は地公法で勤勉手当が支給できないので、今回勤勉手当がないというところで、2.6月、今ないですよ。2.55月の中からさらに0.15月引くというようなことの提案になってるということが、勤勉手当を相当分支給した上で同じテーブル、同じ月数の中でそういった提案があるのならまだ分かるんですけども、全くそういうこともない中で格差だけが広がっていくという状況になっているということなんです。総務省に会計年度任用職員に勤勉手当が支給できるようにということも要請とかはさせていただいているんですか。

○当局 ここは最終的なお話ということではないんですけども、労使の信頼関係ということもありますので申し上げたいと思うんですけども、会計年度任用職員さんの期末手当の取扱いについては、一定府の市町村課が交渉のタイミングを見計らいつつ調査を府下一斉にかけます。その調査に対して本市のほうでは国に対して勤勉手当がある中で0.15月を一律会計年度任用職員さんに対して削減をしていくということについては検討の余地があるのではないかとということで回答書の中にも記載した形で回答をしてみました。ですので、過去の交渉の中でも申し上げましたけども、私個人としても、また人事室の職員としても国とのこの矛盾といいますか、法的な矛盾ですけども、そこは感じておりますので、一定我々が直接総務省に問いかける仕組みにはなっておりませんので市町村課に意思表示は過去させていただいたところです。ただ、結果的にいずれの市も会計年度任用職員さんについても0.15月削減ということで確定をしておったり、もしくは、あと2市程度がまだ確定はしてないんですけども、もう0.15月削減ということで交渉を進めているというような状況を確認しております。情勢適応の原則の中非常に厳しい状況が続いていると、そういう認識に立っています。

○職員団体等 ただ、他市の判断が全て正しいかというところとそうではないですよ。さらに別の問題、課題も抱えてる中で全てが一律ではないような状況の中での比較というところにはすごく私は違和感を覚えます。

また、先ほど再任用職員の期末手当のお話でも、去年は据え置きで、今回は0.1月の削減になるという説明をされたんですけども、その差があるということについてはどのように説明をされるんですか。なぜ会計年度任用職員は前回も0.05月削減され、さらに今回は0.15月の提案。同じ吹田市内で働いている再任用職員の期末手当については、去年は据え置きで今回は0.1月というふうな状況になっていますけれども、削減の割合とかそんなふうなところを見ても、よりいろいろな格差が広がっていくんじゃないかなというふうに思いますけど、いかがですか。

○**当局** 再任用との関係性というところでお話をさせていただきますけども、再任用については国の取扱いに準じているというところからすると、またその言葉かいというところで返されそうですけども、再任用職員についても情勢適応の原則、国家公務員の取扱いに準じて取り扱いをしていると。それで、会計年度任用職員さんについては人事院勧告対象外ですので近隣といいますか他の自治体の状況を一個一個確認しながら情勢をつかんでいくと、そういった結果の中で0.15月の削減というところが情勢であると、そのように判断して提案をさせていただいているところです。

○**職員団体等** 削減率のところについてですけど、会計年度任用職員の0.15月削減するということと正規職員の削減率というところからどういった関係性になるんですか。

○**当局** その部分については、今、電卓がありませんので何点くらいみたいな言い方はできませんけども。

○**当局** 今、おっしゃっているのは正職でしたら勤勉手当と期末手当を合わせた4.5か月に対して令和2年度は0.05か月、令和3年度は0.15か月ですから合わせて0.2か月を引いた4.3か月との割合が会計年度任用職員の期末手当の2.6か月に掛けた数値になります。

○**職員団体等** 正規職員と比べた時の会計年度に対する削減の月数ということですよ。

○**当局** 0.05か月ずつの区分けになりますので2.45か月になります。

○**職員団体等** そういったところは全然考えていただけないんですか。

○**当局** もちろん検討はしました。ただ、北摂、府内の各市、中核市等を見させていただいて、2.6か月の期末手当を支給しているところはいずれも0.15か月削減となっていますので、その内容で提案をさせていただいたという次第です。

○**職員団体等** 昨年0.05月下げたので2.55月から0.15月削減ですよ。

○**当局** 2.55か月からいずれの市もまず0.05か月を引いて、そこから0.15か月を引くことになっています。

○**職員団体等** 他市がそうであるから別に正規職員よりも影響額が大きくても、同じ月数下げればいいのかという考えですか。

○**当局** 今、御説明をさせていただいたように当然影響といいますか割合といいますかそういったところは大きくなるというのは我々も理解はしております。ただ、同じ回答になるんですけども他市さんが同様の取扱いをしている中で非常に0.15から何か緩和をしたりとかそういったことについては非常に厳しい状況

であると、そういう認識に至っております。

○職員団体等 でも、他市も緩和しているところがないわけじゃないですよ。

○当局 我々として把握している中では堺市さんが0.1月の削減としたという情報は把握をしておりますけども、その他の自治体の中でそういった対応をしているというのは把握をしておりません。それとあと、その他の団体で削減の月数が少ないところはあるんですけども、そういったところは制度の発足の段階で2.6月ではない制度であったりとか、吹田市の制度よりも期末手当の月数が低いようなスタートを切ったところがそういった取扱いをしている場合はありますけども、それ以外のところでは堺市さん以外では何がしか対応したというのは把握しておりません。

○職員団体等 0.15月下げられているところの会計年度の移行時に、年収の1か月分下がったような会計年度のところはありますか。

○当局 制度移行時ですけども、期間率を適用している自治体というのはもう大半を占めていたと、そのように記憶をしております。それとあと、年収の削減に話が戻るんですけども、その部分については我々の立場はその期末手当の支給時期が翌年度になるといったところが理由になりますので、勤務に対する対価という意味での収入は下がっていないと、そのような考え方です。

○職員団体等 そこだけでも全然他市と状況は違うことがいろいろあるにも関わらず、ここだけ他市とそろえるというところにはどうも納得がいかないですし、きちんと影響する金額を含めて考え直していただきたいなと思っています。今回のこの0.15月の削減の提案の一番の根拠となっている、そもそも人勧では会計年度任用職員を対象としてないという部分に触れられていないのに下げるといふことに対して私は間違いがあるんじゃないかなと思っていますので、本当に今の状況でこんなこと受け入れられない。

会計年度のほうでも一言アンケートで出ましたけども、本当にこれ以上下げられるなんてという。ずっとずっと下がりっぱなしなんです、いろいろなものが。年収でも期末手当の月数の考え方が違うとおっしゃいますけども、私たちは毎年ずっと継続して働き続けてきて、この間上限が決まったところでも多く下がった人たちもいるし、さらにそこで移行時に期間率がかかったことでの年収変わらんと言われてたけど年収が変わってたというのは、毎年、毎年の金額の中でも明らかになっています。前回の交渉の中でも図書館の司書の報酬の決算額でも削減になってましたよね。そういった事実がある中で全てが近隣他市と同様に0.15月削減みたいなそこだけの理由での提案ですよ、今回ははっきり言って。そこについてもう一度考え直していただきたいですし、ほかにもたくさんある課題の改善に向けてもぜひ進めていただきたいと思っていますので、今のこの0.15月削減みたいなことについては到底納得はできません。今、説明いただいた内容についても下げるための理由をいろいろと述べられているだけなのかとしか受け止められませんので、ぜひ何かもう一度考え直すことできないかということも含めて考えていただきたいと思っています。

○職員団体等 先ほどの回答の中で、会計年度任用職員について府下の自治体でほとんど削減の提案はされてるんですか。

冒頭に言いましたけれども、まだ半分以上のところは考えは持っててもまだそんな労使で決着はしてないんじゃないですか。

○当局 今、手元にある資料ですけども、中核市、中核、北摂の中で確認をさせていただいた資料があるんですけども、その中では交渉中であるというまだ妥結に至っていないところが2市。それ以外のところについては11月中で妥結が終わってると。それとごめんなさい、1市、提案をまだしていない市がございます。1市提案をしていない、2市が交渉中、それ以外の北摂中核市についてはもう11月中で妥結済みという状況を把握しています。

○職員団体等 ということは、府下自治体のほとんどじゃないですね。中核市、北摂の自治体ですね。正確に言えば。それが情勢適応の原則になるんですか。

○当局 先ほど、室長が回答させていただいたのは、大阪府が各市町村にどういう取り扱いをするかということで照会した結果に基づいておりまして、そちらには交渉中かどうかという項目はないんですけども、会計年度任用職員について、どういう改定を行うかという項目がありまして、政令市を除く府内31市のうち、先ほど室長が申し上げましたように、もともとの月数が少なくて据え置きとか下げ幅が低い市を除いては、全て0.15月削減するという回答状況でございます。

○職員団体等 さっき初任給の話で高槻と吹田が8号給低いという話が出て、尼崎と西宮の話もしましたけれど、今、NATSということで仲間意識がすごく強調されてますけど、ちなみに尼崎と西宮の初任給は幾らですか。

○当局 尼崎は19万1000円で、西宮市は18万7,600円、令和3年4月時点でそのような金額と伺っております。

○職員団体等 今ね、本当にいろいろなところに国準拠やということ、先ほどから室長が何度も何度も御自分でも嫌になるぐらい国に準じてということをおっしゃってると思うんですけど、それから議会で決まったことだからということで8号給のこととか上限のこととかね、そのことも引き合いに出されているんですけど、最近の交渉ずっとそうなんですけれど、吹田市として主体性っていうのは全然感じられないというか、労使自治よりもどこかに合わせてということがすごく強調されてて、本当に私たちの要求に沿った処遇改善を行おうというふうに考えてくださってるのかと正直疑問に思います。国に準じて国の考え方待つということ、ここ国の出先機関ではないですよ。吹田市の職員は吹田市の職員で国の職員ではないので、もっと吹田市としてどういうふうに職員の処遇改善を図っていくのかという主体性を見せていただきたいと思います。8号給の引下げは、労使合意もなく議会で決められたことで、その重みは重いんだということをおっしゃいます。議会で決まったことの重みっていうのは分かってますけど、労使合意を得るということの重みは私は同じぐらい重いんですよ。そこをすっ飛ばして決められた8号給を国に準じてるからということで胸張ってはおっしゃってないと思いますけどね、そんなふうに言われたら、この交渉一生懸命労使で積み上げてというふうなことで何度も何度も交渉を重ねてるこの意味がどうなるのかなとがっかりします。そこ

のところ吹田市としてどういうふうにしていくかという姿勢をもっと見せていただきたいと思いますし、再任用の問題でも制度が決まってから一度も主体的に処遇をよくしていこうということではないですよ。制度として決まったのが係員の格付で始まったからということで、その間に知らないうちにというか、役職の再任用というのができてきましたけれど、それは別に再任用の方を思っただけの役職付けではないですよ。再任用の今いらっしゃる方の賃金をどんなふうにしていくかということ定年前の引上げを待たずに主体的に考えていただきたいと思います。国準拠というのは、今日何度も、おっしゃってますけど、それでは職場は納得しないし、組合員は納得しないというふうに私は思います。組合員の職場の声をもっと聞いて考えていただきたいと思います。

○職員団体等 本当に都合のいいところだけ、低いところをわざわざ探して強調してるようにしか思えないんですよ。さっき会計年度のときは府下市町村で言うてはりましたよね。そしたら、今の初任給の問題とか、それから再任用の賃金格付の問題とか、それももっと府下の水準見てください。

それから、もっと言うたら、今情勢適応の原則ってあんまり言われるから私らも調べたんです。国家公務員の、再任用の格付の人数。確かに1級からありますよ。今ね、調査をした表があるんですけど、もらってるんですけどね、行政職で1級なんてたかだか4人ですよ。2級、267人。3級、1,478人、4級、348人、5級、173人とここから減っていきますけどね。一番多いのは3級ですよ。吹田はそれより下じゃないですか。何でわざわざ一番低いところ取るんですか。一番下じゃないですけどね、2級ですけどね。3級が一番多いんですよ。堂々と情勢適応でさえも3級なんですよ。それと導入された時期から改正しないで、導入されたときはまだ年金の支給が60歳やったときでしょう。そこから一番の違いは何かというたら無年金の層が生まれてるということです。本来そのときに改善しなかつた問題を今までそのままにしてただけのことですよ。何でもっと早く改善しないのか。そのことでこうやり取りしてるんですから早期に改善すべきですよ。地方自治体としての役割を本当に果たさなかつたと思うんです。コロナの問題でも全国一緒や言いますが、大阪は全国一多いでしょう。死者数も全国一多いでしょう。この小さな自治体で、そやからその分苦勞してるんですよ。それに答えることを何か提案すべきじゃないですか。それが地方自治体じゃないですか。住民の状況に合わせて行政を運営するのと同じですよ。住民の実態に合わせて私たちの仕事ぶりも変わってくるんです。それに応じた賃金労働条件をつくっていくのがあなた方の仕事じゃないですか。ぜひ同じ地方自治体としての役割、独自性をぜひこの際検討していただきたいと思います。

○職員団体等 会計年度任用職員一時金のところですが、これからは毎年人事院勧告というのはあると思いますけど、国の勧告って一時金を引き上げるときは何手当を引き上げてますかね。

○当局 近年の傾向では勤勉手当を引き上げています。

○職員団体等 ですよ。能力に応じたところを強めていこうという国の方針なのかもしれません。上がるときは勤勉手当が上がる。引き下げるときは期末手当ですよ。今、会計年度には現実問題として勤勉手当は出てないんですけど、景気が回復して民間のボーナスも上がってきて、今度引き上げますって勧告があったときにね、勤勉手当が引き上がっても会計年度任用職員は据置きのままなんですよ。地公法改正がされるまではね、いつされるか分からないんですけど、早くしてほしいんですけど、下がる。また景気悪くなってきた

一時金下げなあきませんねんとなったときに、期末手当を下げる。そうしたら会計年度任用職員の期末手当が下がるんですね。そうしたら地公法改正するまでずっと会計年度の期末手当下がり続けるんです。上がる勤勉手当がないんですね。コロナ禍どうなるか分からへんけど、これから毎年、毎年下げるとかになってきたら、もう会計年度の期末手当なくなっちゃいますよね。そんなことをはらんでるということをよく考えていただいて、ほかの自治体で率を圧縮してるところは聞いてないって言うけど、府外のいくつかの自治体なんかでは、今回削減率を圧縮してるんです。さっき率のこと言っちゃったけど、2年間通算して0.05月刻みなんでそれで計算すると、今回0.05月削減したら率的にも合いますよねということなんです。下げしてほしいとは思いませんけどね。もし下げるといふなら、せめてそれぐらいのこと考えないと、ましてやこの時期に提案してるんですからね、ほかに先駆けて、北摂ではもう決まってるとか言いますが、府下ではまだ全然妥結もしてませんからね。ここで吹田市がそういった姿勢を見せないといけないと思うんです。先にやるんでしたらね。それぐらいの気概を持って職員の処遇のこと考えていただきたいと思います。

○職員団体等 次年度に影響するということですけど、今またこの年度末に仕事を続けようかどうかと迷ってる人たちがいる中で、こんな提案で退職者が増えていくことが本当に心配されます。これまでの交渉の中でもやり取りしてきましたけども、会計年度任用職員制度移行のときに減収分が出てしまったということについてもみんなずっと納得しないまま、会計年度2年目ということで働き続けてきています。そこについても昇給の月を早めていくとかも考えて、何かしらきちんと対応してほしいなと思ってます。正規職員に準じてという考え方の中に、報酬上限ということも引っかかってくるところです。正規職員にはない報酬の上限が会計年度任用職員にはある。さらに採用のところにも年齢制限がないのに60歳で昇給停止がやってくるという問題も、定年もない中で、退職金もない中でこういうことがやってくるということについても整合性がないなと思ってます。さらに図書館とか児童館の職場のように、主任の考え方についても正規職員とは違った、あたかも責任者のような考え方で導入をしているところでの人数制限についての改善も含めて、今回交渉の中でもずっとお伝えしてきたところです。この間、約1か月分の収入が、年収から削減されたということを強く言ってます。これまでと超過勤務の単価についても違ってきてる分、そこについても減収になってるという事実があるということ踏まえてもらうと、所定の労働時間ということの考え方で割増率をどうするかということも改善の一つやと思います。あとは休暇の格差もある中で一体どこを見て会計年度任用職員の処遇を改善しようとしているのかということが見えてこないです。この間、2020年の制度の導入から改悪しか見えてなくて、退職者は増えてるし、働き続けている私たちだって働きがいという部分では気持ちだけではついていけない。きちんと処遇も改善していかないと新しい人も入ってこないという中で、課題が多過ぎてきちんと解決もしないままに、さらに昨年も、2.6月と言われていた期末手当をもらったことがないまま下がっていく。次の年にまた0.15月下がることでまた2.6月なんて、制度導入時には2.6月やと言ってたものが一度ももらえないまま下がり続けるというふうなことしか経験ができないという中で、本当に何のために仕事してきてるのかと。コロナ禍で業務量も増えてるというのはこの職場も分かりますけど、そういったところでも大きな影響を受けている職場が非常に多いです。会計年度任用職員が働いている職場でも。そういったことも踏まえてない中で、国の人勸でここは会計年度は対象外やと思ってたところやのに、今回こんな提案を受けるというところについて、本当に失望感しかないです。これまでの交渉も踏まえてきちんともう一度考え直していただきたい。もう一つ、国の動きで私はすごく期待を持っているところについては、今回11月19日に閣議決定されたコロナ克服の新時代開拓のための経済対策

ということで、公的部門における分配機能の強化とかいうふうなところで、看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く人々の収入の引上げということが出されてます。学童保育指導員も対象に入りました。公務の職場にという取扱いについても今国会で議論になってます。公務労働だけ上がらないのおかしいって。そこも踏まえてこういったことも積極的に活用しながら、全体的な処遇改善をしていくという立場で今回の交渉のことも考えていただきたいです。活用できるものについてはしっかりと活用して、いろいろな形で手当てなり基本給に組み込むなりして、しっかりと国の制度の利用を進めてほしいと思っています。ちなみに学童の指導員も対象ということで厚労省なんかで補正予算で考えられているのは、10分の10国負担です。吹田市がお金払うことない、こんな制度も利用されへんかもしれないという不安が出てきてるので、しっかりとそういったことも利用する。何かしら指導員にも保育士にも、そしてそういった対象になっている職場で働いている人たちみんなにきちんと還元できるような対応を吹田市としても考えてほしいですし、国で使えるものは、使って国準拠ってしたらいいと思うんです。別に吹田市で働いている様々な職員が本当に処遇も改善されて働きがい持って生き生きと働けるということが吹田市にとって悪いことじゃないですよ。何かその視点を絶対に忘れずに、本当にみんなが処遇改善できるようなことを考えて、ぜひ回答というふうな形で持ってほしいなと本当に強く思いますので、提案は考え直してほしいです。会計年度についても正規職員についても、ぜひ考え直してほしいと思います。よろしくお願いします。

○職員団体等 私たちは初任給の改善とか再任用の主任格付について、この間、交渉を重ねてきたんですけど、コロナ禍って、もう3年目に入ろうとしています。オミクロン株、市中感染も大阪府とか京都でも発生したってさきほどニュースが流れてましたけど、これからワクチンの3回目接種とか応援とか兼務とか消毒とか今後まだまだ緊張の日々が続いていくことになるのかなと思います。職員の仕事の量も質もコロナ前とは変わりましたが、それにもめげずみんな頑張って、市民のために働いているわけなんです。そういった職員に対する吹田市としての姿勢をぜひ見せてほしいと思っています。

厚労省の人も頑張ってるとか言いますが、当局として、吹田市の職員がこの間ずっと頑張ってるということについては評価してもらってるんですよ。もう不安になりますけど、どうですか。

○当局 当然、直接的にコロナ対応してる職場であったり、経済的な部分で対応している職場であったり、日々感染リスクを背負いながら対応してる窓口職場であったり様々な職場の方が苦勞されてるということは認識していますし、職員の頑張りがあって、先の決算委員会でも議員の方から吹田市の対応については一定お褒めの言葉をいただくような状況もございました。そういったことについては十分認識しております。ただ、様々な勤務条件についてやりとりさせていただいているような項目についても全てが条例での規定されている事項となって、時代、時代の変化もありまして条例が適用されてる範囲というのはどんどん、どんどん広がっていったらいいというような状況でもございます。その中であって、例えば初任給でいいですよ、吹田市職員が国家公務員よりも高い給与をもらう、その理由は何なんやとの問いかけに何とか答える理由があれば当然それを見つけて答えていきたいとは思いますが、直ちに国家公務員よりも吹田市職員が高い給料でなければならぬ説明というのはなかなか即答ができるような状況ではないというところがあります。それと定年延長と再任用職員の関係で申しますと、定年延長制度の中で60歳を超えた方の定年延長後の役職については一定上、条例に委ねられるようなつくりになることとなっております。ですので、定年延長後の職員についての処遇というのも当然条例事項として今後検討していくと、そういう必要性もございま

ころはわずか3つしかないということですね。吹田市も入れて。何で吹田そんだけ低いんです。逆の聞き方しますわ。吹田市の職員ってそんなに仕事をしてないという評価なんですか、府下の中でいえば。どんな評価されてるんですか。何で吹田だけ低いんですか。

○**当局** 吹田の職員が府下職員に比べて劣っているとかそんな感覚は全く持っておりません。ただ、その8号給を下げる初任給の規則であったり関係条例が議会で議決をされるという、民意を経て今の状況がある中で、それを改めるに当たって国家公務員の初任給の額、あと大阪府の市町村の指導する額、そういったところよりも吹田市職員が高い給料を得るべきであるというそういった説明は非常に難しいと、そのように先ほども申し上げたところです。

○**職員団体等** 今、民意っておっしゃいましたけど、確かに議会では決まりましたけど、それを民意というのは言い過ぎじゃないですか。議員の皆さんが市の職員の給料8号給下げますということで公約掲げてたんだったらそれは民意と言われても確かにそう思うかもしれませんが、議会で決まったことが全て民意かというと言い過ぎじゃないかなと思うんです。そのときもそれに対して全ての議員の皆さんがそうだそうだとやったわけではないですし、労使合意がなかったということにされている議員の方が確かにいらっしまったと思うんです。今でも職員の処遇を変えるときは議員の皆さんは労使合意があったかということの確認はされると思うんですよ。その重みも皆さん分かっているとしますし、議会で決まったのは確かですけど、民意というのは私は納得できないし言い過ぎじゃないかなと思います。どう思いますか。

○**当局** 民意という言葉の定義も一定幅がありますので、それは吹田市一人一人の市民に聞いた答えではなかろうかと思います。ただ、議会制民主主義の中で民意を図る、この機能というのはもう議会でしかなくかなというところも一方でありますので、議会で通ったということは当然民意、その、言葉の定義はお互い違うのかもしれませんが、当然民意が反映されてると。それでもって法律なり条例なりができていっているとそのように理解しております。

○**職員団体等** 私は民意という言葉の使い方をもっと慎重にしたほうがいいんじゃないかなと思うので、できれば撤回してもらいたいなと思って今申し上げたんですけど、労使合意がなかったということの重みもありますので、そこのところは私はずっとこだわりたいと思います。議会で決まったことは、その重みは別に否定しませんけど、労使合意抜きでね。そのときの労使交渉なんて言いたくないですけどめっちゃめっちゃだったじゃないですか。職員会館でするのはおかしいって言って、わざわざ総合福祉会館まで雨の中傘差して、労使ともにとぼとぼ歩いて、そういった今では考えられないような労使交渉の中で労働組合は合意してないのに、それを選挙直前の手土産のように引き下げられたそのことを民意があったとか、それは不正常な中で決められたことをそんなに正々堂々と決めたように言われるのは本当に不本意です。不正常な中で決められたことで、そこに民意があったとかね、それは言い過ぎだし、今の労使の中でそういったことはきっと行われないことだと思うんです。私はそのおっしゃり方に対してはすごく違和感もありますし、そういった言葉を今後も民意だとおっしゃるんだったらそのことについては引き続き私は違うというふうに言い続けたいと思います。

○職員団体等 当時その直後に選挙があったわけですね。今の市長が当選した。その市長が当選した直後に職員の給料を元に戻すって、市民に選ばれた人がおっしゃった。今戻ってないですけど、この交渉の場でも当時の室長が、議決の重みがあるんだということをずっとおっしゃってましたけど、もうそれからずいぶんたちますし、本当に議会に提案して正々堂々と職員の給料を元に戻していただきたい。本当に職員は頑張ってるし、府下の状況を見ても、NATSの状況を見てもNATSで最下位なんて恥ずかしい、少しは処遇を上げないと職員もモチベーション上がらないということで、正々堂々と提案していただきたいと思うんです。国に合わせられない理由を考えないと無理だとか、何かできない理由ばかり考えるんじゃないかとどうやったらできるのかとか、本当に考えていただきたいなと思います。

どうでしょう。その考えを変えてもらって、皆さんは職員のために何かしたいと思われているはずですね、今その職に就いているということは。日々いろいろなことを考えられてると思いますけど、お給料のことをこの間ずっと言ってますけどね、本当にみんな苦しんでるんですよ。仕事辞めちゃって違うところへ行かれる方もいらっしゃる。この吹田市に若く入って辞めずにずっと根を張って、吹田市のために成長して担っていくという方を育てていこうという考えに立っていただきたいなと思います。ぜひ、内部でじっくり検討していただきたいと思うのですが、どうでしょうか。

○当局 今の御質問というかそれは初任給に特化した御質問ということですね。

初任給については今、提案をということで御要望といいますか御指摘をいただいたところですけども、先ほども申し上げましたけども、条例提案するということは極めて細部にわたるところまで議論を詰めないといけませんし、相当な説明責任を当然果たしていく必要があります。その中で一旦議決のあったこの今の国基準という初任給に対してそれを上回る額にしていくという、その説明をするための根拠づくり、そういったところで我々も当然全く検討していないわけではなくて、その8号給が無理やったら4号給ではどうかであったりとか、初任給を上げて一定の間、昇給を抑制するような仕組みであったりとか、全く検討していないわけではないんですけども、そういった仕組みをつくと、一方で人事評価制度との兼ね合いがおかしくなったりとか、非常に悩ましいところがあって、なかなかその制度を提案していく、そういったところには至らない。それと、そもそも第一は冒頭といいますかこれまでも今日も、既に二、三度申し上げておりますけども、基本的に国家公務員よりも高い給料の支給を受けるというその考え方の説明、そういったところでなかなか提案には至らないという状況であります。

○職員団体等 何で府下で低いのかということに対して答えてくれてないじゃないですか。

そうしたら、先ほど私が聞いたことに対してはどう答えるんですか。なぜ府下で低いんですか。この改定がされてからもう何年たつんですか。今、8号下になってから。それに合わせた自治体は高槻しか言われてないじゃないですか。府下の状況はそういう状況なんですよ。

○当局 ただこの点については府の市町村課も大きな課題として認識をしておって、年々、年々強い指導をしております。それとあと、地理的な問題、規模的な問題も含めて、高槻さんが同じような状況になったというのは総合的に判断する中では非常に大きな一つの事案やと思います。

○職員団体等 高槻市1市でしょ、わずか10年で。吹田に合わそうとしたのは。吹田に合わそうとしたの

かどうか分かりませんが、ほか、どこもついてきてないじゃないですか。どこが下がったんですか。いまだに下がってないこの事実に対してどう説明するんですか。みんな勘ぐりますよ。吹田の評価低いねんなど。

○**当局** 同じ号にはなっておりませんが、下げる方向という意味では東大阪市さんも数年前に初任給を下げるといったことはしております。

○**職員団体等** 下がってどうなったんですか。吹田と同じレベルになったんですか。

○**当局** 東大阪は本市よりも今、4号高い状態にはあります。

○**職員団体等** 高いじゃないですか。下げても高いじゃないですか。東大阪は今の理屈でいうなら条例変えて、それで吹田よりも高いですから。ずっと高いんですよ。吹田はもう改定してから10年近くたつじゃないですか。府下の水準に近づけるということで、何も私たち無理な要求してないじゃないですか。府下より4号上がるということを言うてるのではないのです。4号、近づけるんです。でもまだ差があるじゃないですか。8号ちゃんと上げてほしいですよ。府下の水準を見るならば。そこちゃんと説明してください。その程度の評価なんですか、若年層は。

○**当局** これはこれまでの最終回答のときにも述べさせていただいておりますように、国家公務員準拠の制度であって適正であると考えていると。それと若年層がその程度なのかということではなくて、初任給というのは当然全体に及ぶ話ですので若年層に置いてのみ何か特有の考え方を持ってるのかそんなことはございません。

○**職員団体等** 低い水準のことを、他市のことで言っただけで、事実として私は低いということを指摘しているだけなんです。そこで何で国のことしか言えないのでしょうか。ここ大阪なんです。大阪の狭いところの中で、これだけの自治体が密集してて、その中で何で隣の自治体よりこっだけ低いのか。何で大阪府下の自治体よりこっだけ低いのか。そこをちゃんと説明してください。何でそんな国全体のことが出てくるんですか。近隣のことが一番情勢でいえば近いはずですよ。なぜそこを見ないんですか。

○**当局** 本市の給与制度は、数年前から、人事院勧告に基づき、民間との均衡が図られた国の制度に基本準じていく方針としております。国の給料表に基づいて本市の給料表を設定しておりますので、初任給も国に合わせているものでございます。

また、大阪府の市町村課が毎年各市町村に指導しているのは、給料表は国に基づきながら初任給だけ高い号給に設定しているというのは市民に対して説明がつかないのではないかとことです。繰り返し指導がありながら、ほかの自治体では下げる動きがあまりなく、高槻市が8号引き下げたというような状況にとどまっているということは認識しておりますが、一旦、下げたものを再び上げるということについては下げるときよりもさらに丁寧な説明といいますか根拠が必要になってくると考えております。現在にはそこまでの根拠というのは見当たらないというふうに考えております。

○職員団体等 制度が始まったのは維新の井上市長のときやと思うんですけど、さっきおっしゃった、そういう方針だというのはどの方針ですか。いつ決まった方針のことをおっしゃってるんですか。

○当局 何年何月までは申し上げられませんが、今おっしゃられたように井上市長のときに、それまで本市は独自の給与制度が多かったんですけども、基本的に国家公務員の制度に準拠していくために様々な見直しを行った中で、給料表についても初任給についても現在の形になったと考えております。

○職員団体等 室長のお話を聞いて、制度が変わったのは井上市長の時代で、その制度を変えるには何らかの根拠を示さなければならぬので、非常に苦労しているというふうに受け取ったんですけど、今の御説明だと行政の維新プログラムの際のいろいろな人事のことや給料制度を変えて、その方針というのが今の後藤市政の2期目の中でも、その当時の方針というのが賃金の方針ですよね、給与制度の方針というのは今でも生きてるということですよ。そういうことをおっしゃったんですか。そこすごく大事やと思うんですけど、その方針のままですか。

○当局 地方公務員法の情勢適応の原則に基づいて勤務条件等検討しておりますので、骨格といいますか根本的なところというのは国家公務員準拠というのが今なお残っている考え方ではあると考えております。ただ、場面、場面に応じて本市の置かれている状況も含めて対応していきたいという考え、今日においてはそういった考えも併せ持っておりますので、例えば住居手当の加算であったりとか、対議会という意味合いでも何とか説明し切れる、提案し切れるという判断をしたところについては国にはない制度、そういったところも導入をしていっていると、現時点では、基本的には国家公務員準拠という考え方はありますけども、その場面、場面で何とか可能なところは対応していきたいと、そういった考えを持っております。

○職員団体等 分かりました。今のお話を聞くと安心はするんですけど、室長も御存じやと思うんですけど、維新のときは今と比べ物にならないような本当に改悪のことばかりで、8号給の引下げのとき、当時の人事室長に未来永劫この給料やというふうに私は窓口で言われたんです。未来永劫なんてないでしょうっていうことはそのときも言ったんですけど、そういうお考えじゃなくて何らかの改善というかそういうことができるならしていく姿勢にあるということだったらそれはそれでいいんですけど、本当に8号給引き下げとかね、それについては本当に異常な事態の中で起きたことなので、国の出先でもないし、隣の市とそんなに違う仕事をしているわけでもないのに何で吹田市の職員がこんなに給料低いのかという説明もできないですよ。豊中の職員と同じぐらい頑張ってるから豊中の職員と同じぐらい給料上げてほしいって、上げてあげたいというふうなことを近隣自治体の職員に恥じないような給料を初任給でもしたいんだということを正々堂々と説明していただけたらいいなと思うんです。国の人々がどんな仕事をしているかということは私たちには分かりませんのでね。当時の方針とかそういったことを聞けば聞くほど何か私は思い返すとめちゃくちゃやったなと思いますので、そこのところについていつまでも捉われたような給料制度っていうのは見直してほしいなと思ってるので、この機にどうか一日も早く初任給を8号給ですね、復元してほしいと思います。

○職員団体等 再任用という立場です。今、定年前職員に支給されている手当のほとんどが支給されてない

状況です。一時金等の支給に対しても本俸が下げられているにも関わらず、支給月数がこんだけ下げられる。定年して一時的に退職金は頂いております。年金支給されてないから今までした生活の水準以上はしようとは思いません。少なくなった給料で。けど、扶養家族があり、また賃貸の家賃等も含めて支払ってる人というのはその分がカットされてるんですよ。そういうところをきちっと見直してもらって、職員が安心して生活できるということをもって仕事に専念できるという環境をつくってもらうのが当局の仕事じゃないでしょうか。同じ生活圏で仕事し、暮らしてるのに、今までの水準を維持しようということじゃなくても、結局は退職金を減らしながら、最終的に年金をもらう時期になって、老後の資金が2,000万円要るっていう話には到底届かない状況になってしまうということなんですよ。そういう意味でいくと、今度定年延長の話があるまで待ってくれというのはおかしいと思います。即座に再任用の職員の処遇改善を実現してほしいと思います。

○職員団体等 今回の交渉、マイナス提案を受けての交渉でしたけれども、この重点要求、それだけ重たいということで、今季での提案というのは最初にも言いましたけど、そういう重みを持った時期で交渉をしているということです。今回のこの人勸の中身も府下でいうたら一旦収まっている。先行して条例化した自治体を除いては、先行しているはずなんです。大阪府下でいえば。全国でもそうやと思います。それだけ重たい提案なんですよ。そういう提案のもとで、交渉を行ってきました。今日の私たちの思いをきっちり受け止めて、内部協議に入っていただきたいと思います。

それでは、これで今日の交渉は終わっていきたいと思います。