

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和4年5月17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

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

2022年夏季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 ただ今から、2022年の夏期重点要求、一時金要求の交渉を始めていきたいと思えます。今回の交渉についても、衛都連の統一交渉として11日の要求書の一斉提出に始まって、今日1回目の交渉が府下で設定されております。以後、26日を山場と設定をして4回の交渉日程が設定され、統一的に進めていきたいと考えております。

今回の交渉、例年と違って大きな点が2つあるかと思えます。

1つは、すでに妥結しましたがけれども、国では4月6日によりやく参議院で一般職の国家公務員の給料法が成立するという、異例の中で進められ、吹田市においてもこの5月議会で提案されるという、時系列で言うても逆転の現象があって、条例改正があるということです。単に、条例分の引き下げだけではなくて、今回は昨年の12月分も含めての年度またぎの遡及がされるということで、やむを得ない状況とはいえ、交渉前からマイナスになっているという状況があります。

それから、もう1つが、コロナ禍とウクライナの危機による物価の高騰です。しかも、原油と小麦という非常に生活に密接な部分の価格が急騰するという中で、春闘でも徐々に3%近い賃上げが民間ではされたにもかかわらず、報道では実質賃金上昇ゼロに等しい状況も言われております。さらに、今後、まだウクライナの状況は長期戦ということも言われておりますけれども、続くなればさらなる値上げが想定されている。そういう中での交渉であります。

後で、アンケートの結果なども示させていただきますけれども、一時金も本当に生活補填になっている実態のもとで非常に厳しい状況が一層大きくなっている中での交渉であります。私たちの要求に真摯に応じていただき、雇用者責任を果たす立場で交渉に臨んでいただくことを冒頭に要請しまして、交渉に移っていききたいと思えます。

○職員団体等 今回の交渉に入る中で確認しておきます。今回提出した夏期重点要求と一時金要求の項目は、組合員の生活実態、職場環境などを反映した切実な要求です。この要求をどう受け止めておられますか。

○**当局** 過日、2022年夏期重点要求、一時金要求ということで要求書をいただきました。その際に、合わせてアンケートもいただいたところですが、要求の内容及びアンケートについて、十分に読ませていただきました。組合員の皆様の要求や思いなどであるということは重々理解しておりますので、今期においても真摯に交渉をさせていただきたいと思っております。

○**職員団体等** 雇用者責任を果たして職員の生活改善を目指していただきたいと思います。

○**当局** また、今期の交渉の中でも様々なやりとりがあると思っておりますけれども、その中で適切な労働条件の設定に向けて努力をしていきたいと、そのように思っています。

○**職員団体等** 5月26日を回答指定日としています。労使合意で解決していく立場でしょうか。

○**当局** その点につきましては、従前からそうですが、労使合意を目指して協議を尽くしてまいりたいと考えております。

○**職員団体等** まず、要求項目の2の、エッセンシャルワーカーとして奮闘する全ての職員の賃金の引き上げについてです。

新型コロナ対応も3年目ということで緊張が長く続いております。3月17日にこの場で春闘交渉を開催した際も、両部長から、コロナ禍で奮闘する職員へのねぎらいや感謝のコメントをいただいたことを記憶しております。特に、水道部長におかれましては、「水道部の職員はエッセンシャルワーカー中のエッセンシャルワーカーだ」と述べられたと思っております。この職員の頑張りに対するお気持ちは今も変わらないですね。

○**当局** 既に長きにわたってコロナ対応ということで、健康医療部の職員、それと健康医療部以外のコロナ関連事業に携わる職員、もしくは、健康医療部以外の職員で健康医療部に兼務として従事している職員もおられます。それと、今水道部のお話もありましたけれども、もともとの職の質としてエッセンシャルワーカーであるといった職員もおられます。

これまで吹田市のコロナ対応については、データで見てもかなり他の保健所よりも病院に御案内させていただいたり、低い死亡率であったりとか、様々なデータが他の保健所よりも優れている状況もありました。その辺りについては様々な職域の職員の方の頑張りの成果であると思っておりますので、そういった多くの職員の頑張りについては非常に感謝をしておりますのでございます。

○**職員団体等** おっしゃっていたように、吹田市の職員は、ケア労働に従事する保育所や学童保育だけでなく、水道や消防とか清掃とか、学校とか保健所など、そういった職場だけでなく、市の職員全員でコロナ対応を行ってきたということで、みんながエッセンシャルワーカーだと考えていますがいかがですか。

○**当局** なかなか言葉の定義が難しいので、正式な形でどう答えていいかというのは難しいところですが、あくまで、吹田市役所の職員の様々な業務というのはどこかでコロナ対応につながっているという部分は確かにあるかと思っておりますので、全ての職員がコロナ対応に奮闘している職員と、そのように考えます。

○職員団体等 今回、政府の経済対策によるケア労働の賃上げ月9,000円というのが春闘に先駆けて2月から対象となっていました。職種は保育所や学童保育などで働く仲間でしたけれども、同じ施設で働く職員間に国の補助金対象外の職種があるなどの矛盾もありましたが、対象外の職種も対象として賃上げを行った民間施設や自治体もありました。

今回、吹田市は実施を見送られたということで、これはとても残念なことだと感じています。市民病院では、国の補助対象である看護師4,000円引き上げに加えてほかの職種の方にも一定実現して処遇改善加算手当というものをされるということです。このことは当局も聞かれていますかね。

○当局 今おっしゃっていただいたその取り組みについては、正直、我々は把握できていないところです。

○職員団体等 市民病院では今回の国の制度を利用して月額4,000円の引き上げを処遇改善加算手当として行うということが決まっています。アルバイトさんも金額は少ないのですが、看護師以外の職種にも期間限定にはなりますが実施しています。

このことは、コロナ禍で奮闘してきた職員の頑張りに応えるものだと大変評価しているところです。今回見送ってしまったその理由の一つが、近隣の民間のケア労働者と比べて賃金水準が吹田市は低くないからできないということをおっしゃっていたかと思います。

○当局 理由の一つとして、確かに我々として、これは議会での答弁や、この場でもお答えさせていただいていますけれども、基礎自治体において民間の水準というのを詳しく調べる権能がない中で、その民間の状況に考慮して賃金設定をするような通知文が内閣府から発出されたわけです。

我々として、詳細を調べる権能がない中で何とか民間の状況の公的な情報がないかということで、厚生労働省発出の職種別であり地域別の賃金の状況というものを確認させていただいて、その資料と比較すると、本市の今回ケア労働ということで対象になっている職種について低い状態ではなかったと。その辺りは確認をしております。

○職員団体等 私たち、全員が国が言うケア労働者かどうかは置いておいて。全員がエッセンシャルワーカーであるという認識に立っているところです。近隣の民間もありますけれども、同じ自治体と比較して私たちの初任給は8号給低いということです。

当局は国準拠だということで国と同じですとおっしゃるかもしれませんが、府下で見ると、8号給下にあるということです。NATSで言いますと、豊中よりも8号給下、西宮市とか尼崎市よりも大体4号は下になっているということですよね。

今年度からNATSの人事交流というのでもされるということでいいことですが、NATSで一番低いということを実際にどう思われているのかなと思います。今言った市は、どこも初任給は国準拠ではないですよね。

○当局 はい。本市が国準拠の等級、号級ですので、今おっしゃった市については国準拠にはなっていないところです。

○職員団体等 給料の水準は、府下でもNATSでも低いということなのです。ここを何とか改善していただきたいというのが私たちの強い要求として長年掲げてきているところです。今回、国の制度のケア労働の補助金には手を挙げられなかったということですが、

市として、独自の判断で給与水準を引き上げを求めたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 初任給については、そういった強い要求があるというのは過去の交渉からも十分に感じ取ってはいるところでございます。

ただ、書記長もおっしゃいましたけれども、本市の初任給は国準拠ということで、この制度になったそのときには労使合意がないというイレギュラーな状況であったとはいえ、議会も含めて吹田市として国家公務員準拠が基本であると。そういった考え方が明確になったという経過がございます。

その中で、直ちに基礎自治体の職員である本市職員が国家公務員よりも高額な給料を受け取ってもいいと、そういう考えに転じるということは現段階で極めて難しいと。そう考えています。

○職員団体等 それぞれの自治体が独自に考えて、豊中もやっている。尼崎もやっている。西宮もやっているのが現状だと思います。どうしてそこにずっとこだわられているのか。情勢も変わってきているわけですから、ぜひ、御判断をいただきたい。

前の市長の任期が終わる直前の話ですよ。2014年度の末、2015年の3月議会の場で決められた。その後、選挙が2回あったわけです。議員さんも変わられていますし、本当にそのときの情勢と今の情勢と全く同じかというところと違うと思います。

それ以来、職員の給料は上に厚く下に厳しいということで、退職手当にも影響する。若い職員が特に大変厳しい生活状況ということもお話はしてきたと思います。この引き下げた8号給を元に戻すことで、エッセンシャルワーカーとして奮闘している職員の頑張りに応えていただきたい。

○当局 繰り返しの回答になるかもしれないですが、エッセンシャルワーカー、もしくは細かく定義づけするとエッセンシャルワーカー以外のコロナ関連の事業に奮闘している職員も含めて、非常に頑張っているという認識は先ほども申し上げたように持っているのですが、直ちに初任給の8号級の差額をもってエッセンシャルワーカーもしくはそれに従事する職員の賃上げといえますか、そういった対応というのは、現時点では非常に難しいと考えています。

○職員団体等 保育所支部では、職場に若年層の割合が多くなってきています。コロナ禍の保育で感染対策をずっとしながら、密も避けてより安心・安全に保育をする。でも、本当に子供にとっては、その年が一生のうちで一度きりしかないので、子供の発達補償、成長も豊かな成長を補償していきたいところで、コロナ禍でもできる保育というところで本当に日々工夫しながら保育に励んでいます。

そんなふうに頑張っているのですが、最近は本当に物価上昇が大きく生活費の負担がとて多くなっています。こういう状況の中で、本当に一時金削減はやめてほしいという声がいっぱい出てます。

アンケートで集めた声を紹介したいと思います。

「短大卒で今年2年目です。初任給が少なく、自宅に4万入れているがそれだけで10万円を切ってしまう

う月があります。普通の生活すらままならなく不安で、他市に異動を考えるしかないかなと思っています。コロナ禍で会議も少なくなって超勤が出なくなったので、本当に月々の生活費に困っています。」
これも20代の人です。

「2年目で給料から住民税もとられるので、1年目より手取りがとても低く将来が不安です。」
この人も20代の方です。

「一人暮らしをしていて、好きなことにお金を回すと今の収入ではかつかつで足りない月もあり、リフレッシュしたくてもできず、仕事のモチベーションがなくなってしんどいです。月の給料が上がらないのなら、せめて一時金は減らさないでほしいです。」

それから

「3年目で一人暮らしをしていて、家賃が6万9,000円で生活費にお金がかかり、常に生活の余裕はありません。また、奨学金の返済に追われて、将来の貯蓄をしたいけれどできません。将来、お金に余裕が出て結婚、出産できるかとても不安です。」

「物価が高くなっているのに給料が低く、生活が苦しくなっています。将来の備えができる余裕がないので、将来のことが不安です。給料を上げてほしいです。奨学金の返済が毎月3万あるので、本当に月々の給料では足りません。何かあったときにどうしようと思うことも多いです。日々の足りない部分を一時金で補おうと思っていたのですが、一時金が削減と聞いてとても不安です。」

「感染症対策など、この数年厳しい環境下でも何とか支え合って業務をこなしています。現在、妊娠中で身体的にも、精神的にも不安が大きい中、物価上昇もあり生活はどんどん厳しくなっています。出産を控えているが、将来に向けての貯蓄などもなかなかできず不安しかありません。」という30代の声も上がっています。

今、紹介したのはアンケートのほんの一部です。多くの青年たちは、月の給料が少なく、コロナ禍で厳しい業務実態の中で働いています。一時金の削減に加えて、物価上昇が重なって生活していくのが本当に大変な状況になっています。エッセンシャルワーカーとして頑張ってきましたが、他市よりも給料が低く、他市の転職を考えている人も残念ながら多くいます。

また、職場では、会計年度任用職員を募集してもなかなか人が集まらない状況があります。足りないところは職員が当番をしたり超勤をしたりしながら何とか体制を守っているのですけれども、その分、正規の職員の負担が増えています。会計年度任用職員をもっと給料を上げて処遇がよくなれば集まると思います。

保育パートは、吹田市では1,240円、高槻市は1,275円、豊中市では1,417円、無資格の保育補助は吹田市では1,139円のところが、高槻市では1,165円、豊中市では1,255円、177円の差額ですが、1日8時間20日働くと月に2万8,320円の差があります。これでは、他市に保育士が行ってしまうのも無理はないと思います。欠員を埋められる対策もぜひ検討してほしいと思います。

民間や他市の近隣も調べてこれが妥当だろうと今おっしゃったのですけれども、「民間に勤めている同い年の子の給料を聞いたら、実際の給料の手取りを聞いたら5万も低くて、すごくショックを受けた」というふうに言っていました。長く働き続けたら公務員はそれなりのメリットはあるのかもしれませんが、現実に日々の生活が苦しい状況の中でこの5万円の差ってすごく大きいと思います。

本当にエッセンシャルワーカーとして日々奮闘してもらっていると思ってくださっているのなら、やはりそれに応えていただけるような回答もいただきたいです。どうして無理なのかという理由が今の説明では分からなかったもので、そこも詳しくお聞かせいただきたいです。

私は、三十何年か前に新任で入ったのですけれども、そのときの初任給と今の子の初任給を比べたら私のほうが高かったんですよ。ちょっとびっくりして、消費税は10%に上がっていますし、本当に30年前とそんなに変わらないってどういうことなのだろうと。しかも、奨学金の返済も私たちの時代は無利子で借りることができていたけど、今はほとんどが有利子になっています。必ず、絶対就職して2年目からは借金返済が肩にかかってきています。そんな実態も本当に考えていただきたいなと思います。このままでは本当にいい人材が働き続けて吹田に残って貢献してくれるということは少なくなっていくのではないかと。辞めていく中堅の職員を見て悲しい思いをしています。ぜひとも、誠意ある回答を求めます。

○当局 保育所の勤務については、職場の職員等と話をしても細かいところまでコロナ対応で気を使って、通常コロナ感染症が流行していない時期であれば存在しない業務というのが存在しているというのは、お伺いしております。そういったところで頑張っているという認識をしています。

賃金の部分ですけれども、今、賃金額の例示もされましたが、保育所については、先ほどケア労働対策ということで内閣府、厚生労働省から通知のあった手法以外のものとして、他市の状況などを鑑みて保育幼稚園室と協議の上、今年度4月から賃金のアップをさせていただいた。そういったところもございます。

ですので、我々も可能なところについては努力させていただいて、適正な労働条件というのを設定していきたいと、そのように思います。

○職員団体等 会計年度任用職員の有資格保育士の8号給引き上げを国のケア労働の処遇改善とは別にしていただいたということは、喜んでるところです。保育所支部からの発言は、それも含んでいますけれども、正規職員の採用間もない方の生活実態が大変だという発言しましたが、そこについてはいかがですか。

○当局 私も人事室長になって交渉に臨んでまだ間もない頃ぐらいから奨学金という新しいキーワードが出てきたなど、そのようには感じています。我々の頃にはないそういったものが、多くの方が利用されている状況というのが発生してきていると。

確かに、一部民間企業にはなりますけれども、奨学金に対する手当というものを支給している民間企業もあるということも報道では目にしたり、耳にしたりということはございます。

ただ、直ちに我々公務職場の人間が奨学金を理由として何がしかの報酬であったり、手当であったりというのはなかなか難しいところにはあって、なかなか対応については困難な状態にはあるのかなというものは感じます。個人の債務に対して税で成り立っている給与でというところで、どのような考え方をもって制度化するのかというのは非常に難しい問題があるのかなと、そのように感じております。

転職したい職員がいるということについて、過去のこの交渉の場であったり、様々な場でおっしゃっているのですけれども、職場の理解といいますか、我々の理解といいますか、どこまで細かいところまで把握できるのかということには限界がありますけれども、我々としては、現時点ではそこまで多くの職員が本市の給与制度を理由に転職を考えているという認識は、現時点ではもっておりません。採用の段階においても、本市の保育士の採用で本市に合格した者の中で辞退した職員の行先、最も多い自治体は大阪市になっております。大阪市は本市よりもさらに初任給が低い自治体で、その自治体を選んで本市を辞退する職員が最も割合的には多い。そういった状況もあります。

それと、新採職員へのアンケートで職を選ぶ際の優先事項ということでそういったアンケートもしておる

のですけれども、賃金というのは2年前、昨年の調査と比べてもさらに優先度合いは下がっています。直近の調査で言いますと、7項目あるうちの7番目が賃金になったという結果もございまして。現在の本市の給与制度は、離職に対する影響というのは、少し認識が皆様方と我々では違うところがあると、そういったところですよ。

○職員団体等 離職を考えるといったらよほどのことですから、理由を辞める決意をされた方に聞いても、そんなに大きなことではないかと思うのですよ。

採用のとき、採用されて賃金が低い。その前の段階のことまで多分把握されていると思うのですけれども、競争倍率はどうなっていますか。傾向として。一般職の事務とか、技術職とか。

賃金がリンクしている会計年度の方の賃金も競争倍率も含めて。ここ数年何年か、10年前ぐらいと比較してもいいですわ。出してもらえたら、参考になる程度で出していただけたらと思いますが。

○当局 競争倍率について、過去のデータという形では今持ち合わせておりませんのでお答え申し上げることができませんけれども、お話にも出てきました、NATSとの関係性という意味で申し上げますと、NATSの平均の競争倍率と本市の競争倍率はほぼ一致しておると。そういう状況がデータでは明らかです。

ですので、先ほど冒頭から西宮、尼崎、豊中については本市より4号ないし8号高いというお話がありますけれども、そのことが競争倍率に何がしかの影響があるのかということ、そうではなくて、競争倍率という、あくまで競争倍率のデータというだけですけれども、全く同じレベルで申し込みがなされていると、そういった状況です。以上です。

○職員団体等 今年の採用試験、5月27日まで申し込みで、今年も同じ状況なのか。3回目の交渉で教えていただけたらと思います。

今、委員長から話があったように、競争倍率だけでなく募集人数に対してどれだけ合格者数がいるのか。辞退者がどれだけなのかというのは、会計年度さんも含めてどんなことになっているのかを詳しく教えてもらえたらと思うのです。

人事室長は、給与は7番目だと言いますけれども、職場の若い人と会話をしていると「お金がない。」と「何とかしてほしい。」という声を直接聞くのですね。吹田市に来てもらうように吹田の魅力発信のビデオを撮ったりとか、いろいろな大学を回ったりとか努力をしているのはよく分かりますけれども。

でも、実際に、我々のアンケート結果から見ても、特に若い世代の生活の苦しさと生活費の負担というのは非常に大きいと思っていますので。それも一つの理由として捉えて、前向きにそれは検討していく一つだと思っていますので。人材が欠けることのないように給料の低さというのに直面しながら対応をお願いしたいと思っていますので、調べておいてもらえたらと思いますのでよろしくをお願いします。

○職員団体等 今、NATSを例に言われましたけれども、それは単に今の状況であって、5年前、10年前の吹田はどうだったかということも調べて、次の交渉で示してください。傾向が出てくるといいますので。会計年度のほうですよ。

8号級引き下げられなかったときと比べて、どうなのかということですよ。非常勤の人だったら、上限がなかったときと比べてどうか。

○**当局** 例えば、留守家庭の児童育成指導員でいいますと、平成30年では募集人数が34名に対し、応募人数が32名、採用人数が14名でした。令和元年度では募集人数が46名に対し、応募人数が31名、採用人数が17名でした。令和2年度では、募集人数52名に対し、応募人数が24名、採用人数が12名でした。令和3年度では、募集人数51名に対し、応募人数が29名、採用人数が12名でした。今年度は募集人数46名に対し、応募人数が13名、採用人数が4名です。

○**職員団体等** 図書館の非常勤の方ですね。6年、7年前からのまた数があれば教えていただきたいです。

○**当局** 会計年度任用職員の司書の方でいいますと、平成30年度では募集人数が1名、応募人数が13名、採用人数が1名です。令和元年度では募集人数が3名に対して、応募人数が25名、採用人数が4名です。令和2年度では募集人数が1名に対して、応募人数が5名、採用人数が1です。令和3年度では募集人数が2名に対して、応募人数が9名、採用人数が4名です。今年度につきましては、現在のところ募集していません。

○**職員団体等** 児童厚生員も教えてください。

○**当局** 児童厚生員については、平成30年度では募集人数が4名に対して、応募人数が36名、採用人数が4名です。令和元年度では募集人数が8名に対して、応募人数が21名、採用人数が6名です。令和2年度では募集人数が2名に対して、応募人数3名、採用人数が2名です。令和3年度が、募集人数が5名、応募人数が7名、採用人数が3名です。今年度は募集人数が7名に対して、応募人数が7名、採用人数が3名です。

○**職員団体等** これは本当に採用人数、合っていますか。図書館、人数が違うんじゃないかなと思って。今年の春、お二人しか入ってきてない。途中採用の方を含めているということですかね。

○**当局** 今、申し上げましたのは、7等級の児童厚生員と司書です。令和2年度以降の主任の児童厚生員、主任の司書も申し上げますと、主任の司書で令和2年度の募集人数が18名、応募人数が9名、採用人数が9名で、令和3年度では募集人数が11名、応募人数が5名、採用人数が5名で、令和4年度では、募集人数が7名、応募人数が1名、採用人数が1名となっております。

主任の児童厚生員では、令和2年度の募集人数が20名、応募人数が20名、採用人数が20名で、令和3年度と令和4年度は、主任児童厚生員の募集はされていないという状況です。

主任の指導員については、令和2年度の制度開始時の募集人数が56名、それに対する応募人数は53名、採用人数が53名です。令和3年度は、募集人数が若干名ということで、応募人数が4名、採用人数が4名で、今年度は現在のところ、募集人数が若干名で、応募人数が1名、採用人数が1名になっています。

○**職員団体等** 今年図書館でも会計年度の方がまだ勤めて6年、7年もいかない方たちが、他市、他府県の正職員として採用されて司書として合格されていく。安定した職に就くということで非常にいいことだなと

思うのです。その人たちは、平成30年より前、上限が入る前に採用されていて、「自分のときは採用試験は部屋いっぱい人がいたとおっしゃっていたんです。会計年度任用職員として経験も積んで、職場の中でも頼りにされていたけど、この給料では吹田市で働き続けられないということで、必死になって勉強して高知とか滋賀県とか、郷里に帰ったり、遠いところだけでも合格され、この春3人、辞められました。その方たちは、競争率が高くて、職場でも一生懸命育てて「吹田の正職員として採用されたらもっと良かったのにな」と言いながら見送らざるを得ないという状況です。ただ、今のこの倍率で見ると、なかなか厳しいなということも思います。

最近のことで言うと、60歳にもうすぐなろうという方が採用されて、図書館で働いたことも経験もなく一生懸命に仕事を覚えたけれども、60歳になって昇給がないということでモチベーションが上がらないということで退職された方もいらっしゃいます。この間、辞められた方は新卒で図書館に入って、そういう方が辞めた後に60歳になるような方が入るといことになると、職場で言うとやっぱり損失ですよ。そういう状態が続いているということをお重く受け止めていただきたいと思います。やはり職場は大変ですよ。職場で何が今起きているかということをお人事の方も理解していただいて、何とか処遇をよくしていくことを、会計年度だけではなくて正職もうそうですけれども、モチベーションが上がるような賃金制度に考えていただきたいと思います。

○当局 今、正職員と会計年度任用職員の処遇ということでおっしゃっていただきましたけれども、会計年度任用職員の60歳での昇給停止ということも、ここ最近の交渉の中で強い要求であるということは認識しております。約1年か1年半くらい前から強くなってきたという印象を持っていますけれども。そういった御要望があるということについては認識をした上で、我々もその辺りについては課題であると認識をしています。

○職員団体等 60歳昇給停止のお話だけだったですけれども。なかなか人が集まらない状況で職場が大変なことになっているということはお分かりいただけたのかなと思っています。うなずかれていますので。そういったことも含めて、全体の処遇を引き上げるということをお考えていただきたいなと思っています。

吹田市の初任給というのは、人勧準拠ということで2年間月齢給は上がっていない。一時金は下がっていますけれども。民間でも初任給の引き上げ傾向が最近顕著になっているのかなと思います。

5月11日に、一般財団法人労務行政研究所が毎年発表している新入社員の初任給調査によると、東証プライム上場企業165社の速報集計結果で、今年の初任給改定状況は、全学歴引き上げたという企業が41.8%、去年の17.1%から20ポイント以上上昇したということが発表されています。そこで示されている初任給の水準が、大卒で21万6,637円ということでした。吹田の初任給は、7等級が25等級で18万2,200円に地域手当の12%で20万4,064円。差があるなと思いましたね。21万6,637円との比較ですからね。もしこれが、8号級上位にあると、7-33で、本俸19万5,500円、地域手当を入れたら21万8,960円になると思います。もし、仮に4号給上だったとすると、7-29で18万8,700円と地域手当を入れて21万1,344円。大体、今年の初任給の水準と同じぐらいかな。吹田はそれより低いということだと思いますが。私の計算は間違っていないですね。これで合っていますか。

○当局 即答はしかねるのですけれども、おっしゃるように今本市の初任給というのは7の25というところ

ろで、地域手当を含めると18万2,200円から12%プラスされた額というところになっています。

○職員団体等 さらに、報道によると、関西の主要企業ではダイキンが7年ぶりに初任給を引き上げて、大卒が23万5,000円。シャープでは7,000円アップで23万1,500円ということで、今21万何ぼの話をしていますけど、23万円台ということです。

全国的にはバンダイが、前年比30%増にして29万円とかそういうのもありますけれども。中小企業も初任給引き上げを始めたということが報道されています。今、そういう引き上げ傾向にあるということで、これについてどう受け止められますか。

○当局 各民間企業とも人材の確保策というところにはいろいろ苦勞されていて、その結果、そういう初任給で調整というのも一定の手法として用いているのではなかろうかと思います。企業によっては、特定のIT職種で言ったら年収1,000万を初任給で確保したりとか、そういった企業も出るくらいの状況になっているというのは報道でも目にするところです。

今、23万であったり、29万であったりそういった金額が提示されましたけれども。そういった企業も含めて人事院及び人事委員会が詳細な調査をして平均たるところを導き出して人事院勧告がなされるということですので、どういった勧告が出るのかというのを注視していきたいと思います。

○職員団体等 その注視した結果、8月に人事院勧告が出て、例えば初任給が何円引き上がるとかという勧告が出たとしても、私たちの周りの自治体やNATSでは、同じように人事院勧告を尊重されていると思うので、引き上げられるのかなど。すると、差は一向に縮まらないということですよ。

本当に国準拠だけでいいのかということを真剣に検討していただきたいなと思います。せめて、NATSの水準には引き上げていただきたいと考えていますが、いかがでしょうか。

○当局 皆さんの要求がそういったところにあるというのは理解しますけれども、その人事院勧告や国でいう給料見直しにおいても、当然のことながら国の初任給を民間の初任給と見合わせて調整をしているわけで、その結果に基づいて初任給層の給料見直しが行われています。

そういう状況の中であって、大阪府内の自治体が一定、特別な状況ではありますけれども国とずれた給料表の使い方をしているということは、人事院及び人事委員会が行った調査結果がストレートに反映されていないという、そういった矛盾が起こっているという事実もあります。

そういったところで、初任給の考え方、給料水準の見直しについても国家公務員準拠という考え方が正しいのではないかと我々は思っています。

○職員団体等 国準拠でそこまでこだわられたとしても、事実として、さっきから採用のことなど全てNATSのことをたとえで言われる場合が非常に多いですが、何で賃金もNATSを参考にしないのですか。大阪府下の自治体の中で人勧準拠が正しいと言って初任給の格付が吹田だけ低い。何で吹田だけが低いのにそれが正しいと言い切れるのですか。情勢適応の原則と言われるんやったら、そこもちゃんと見てくださいよ。

言い切られるというのは、ほかの市は全部間違ったことをやっているのですか。他市に失礼ですよ。

○**当局** それぞれ各自治体の勤務条件については、各自治体で決定されて必要に応じて条例事項でもあるでしょうし、議会も通った上の労働条件になっていると思います。ですので、否定するものではありませんけれども。事実、大阪府下の各自治体については、大阪府から国の給料表に合わすということの助言がなされている状況は続いております。

○**職員団体等** それと、もう一つ。今日は若年層の賃金のことについて、初任給中心で進めさせていただいていますけれども。何で若年層に焦点を当ててこうやって言っているかという、さっき私が言いましたように、物価の高騰で、特に食べ物とか生活に関わるところの物価が上がっているのですよ。生活していく上では賃金が高い層も低い層も同じはずなのです。それだけ切り詰めなあかんのですよ。

さっき、奨学金のことは個人の債務の問題やと言われましたけれども、去年の暮れの交渉でも言いましたけれども、奨学金を借りている率は調べはりましたか。全国の平均になりますけれども、日本学生支援機構、2年に1回調査されていますよね。今年は調査をする年だから去年の数字になりますけれども、49.6%の学生が奨学金を利用されているのですよ。それに加えて、さらに8%程度昼間の大学の方で奨学金を断られているというデータがありますので、実際には、ほかで利用されているとっと債務を抱えておられる可能性があるんです。

さっき月3万円程度返していっていると言われました。月3万円といたらすごい額ですよ。多分、その方は返済年数を短くされているところもあるでしょうけれども。4年制の大学で月10万円として、それでも年間120万ですよ。学費にも足りない、学部によっては全然足りないところも多くあると思うのですけれども。10万円として20年返済して、2種で利息のある分で2万2,000円ですよ。20年間払うんですよ。額は、それぞれ個人で差がありますけれども、それだけの方が社会人になった途端、借金返済をしながらの生活をしていかなあかんのです。

国準拠で言われるのは簡単でしょうけれども、もう少し雇用者責任として働いている方の生計費をもっとちゃんと見てください。生計費に基づく検討をぜひしていただきたいと思います。全くその辺のことが検討の材料が見えてこないですよ。

○**当局** 先ほど私、発言しましたけれども、奨学金について借りている方が非常に多くなってきている状況というのも把握しておりますし、債務であるからそれは個人の問題でしょうという突き放したような表現を、そう聞こえていたら申し訳ないのですが、そういう表現をしたつもりはありません。考え方として、債務であるところに公金をもってどのように補填をしていくかというのは非常に難しいところがあるという、そういう言い方をさせていただいたつもりですので。全く寄り添っていないとか、突き放したとか、そういうことではございません。そこは御理解いただきたいと思います。

○**職員団体等** 私たちは、どこの市もやっていないことをまず吹田がイの一番にこの制度をつくってやりましたとか、そういうことをしてくださいと言っているわけではなくて。引き下げてしまった初任給、ここに問題があるから、元に戻すとか、少しでも元に近づけてくださいということをお求めているんです。よそもやっていることですからね。

若い人は給料のことなんか気にしていないというデータがあるとか言っていましたけれども。実際、若い職員は給料を見てますよ。よその役所はどうかなと、友達はどうかなのだろうということも、知ろうとしなく

でも耳に入ってくるからショックを受けているということも聞きますし。そういった若い方に本当に寄り添っていただきたいなということを強く思いますので、夏の交渉でどうかということもありますが、このことが本当にぜひ解決していただきたい問題ですのでお願いしたいと思います。

先ほど言いましたが、人事院勧告の月例給は2年間据え置きですが、一時金は2020年0.05月減、去年の人事院勧告が0.15月減。その0.15月の分をこの6月期に減額調整をしていこうということですよ。去年12月に引けなかった分、0.15月の率ではなくてそのときの金額と、今回の0.15の半分の0.075月の減ですよ。ざっくり言うたら、0.225月も思っていたより下がるということです。

前の交渉のとき、影響額というのが結構、23歳の方だと3万円ちょっととか、28歳の方で3万4,000円とか、39歳で5万円ぐらいということも、もう既に回答をもらっていますけれども、そういった影響があるということです。

国の給与法案が遅れてしまったということで今こんな状況になっていることなのですから。この条例については今後どのような手続をとられていくのでしょうか。

○**当局** 期末手当に関する条例の一部改正については、この5月議会で提案をさせていただきます。

○**職員団体等** 基準日が6月1日なので、それより前に通してもらおうということですか。

○**当局** そうですね。6月1日基準日ですので、5月中には御議決をいただきたいと考えています。

○**職員団体等** 当初計上していた予算はどうなるのでしょうか。

○**当局** 条例改正と合わせまして、減額の補正予算を計上します。

○**職員団体等** 減額補正される金額は、幾らになりますか。

○**当局** 条例改正によって減額補正予算を計上するのですが、全会計で申し上げますと約3億7,200万円です。

○**職員団体等** 私たちが本来もらえると期待していたものがなくなってしまうということですけど。その減額分をぜひ生かしていただいて、エッセンシャルワーカーとしての私たちの処遇改善に使ってほしいということを要求します。

私たち、一時金要求は今回アンケートをとったところ、皆さん切実な声の要求額を集計したところ、3.07月プラス5万8,000円の要求をあげさせてもらっています。今回、一時金の使い道はやはり生活補填というのが一番多くなっているのです。この機に、今までにない異例の削減のこの被害を緩和するために何ができるのかをぜひ考えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 今日から交渉が続くわけですが。交渉の内容、要求書の内容、様々などを見させていただいて、どういったことで対応ができるのかというのは当然我々も協議をしていくつもりでございます。

○職員団体等 今回の一時金のことは国準拠ということでされていますけれども、国準拠というのなら、一時金の役職加算制度の加算割合が国どおりではないということで、これもこの間、強い要求としてあげていますが、ここについてはどうでしょうか。

○当局 まず、本市の主査については5%を採用していますが、府内では30市中20市、64%ぐらいが5%の加算率を採用されています。そこから本市の主査が低いということは考えていません。

あと、主任についても、本市の主査が5%であることや、これまでも交渉でも申し上げておりますが、国が級別定員管理を徹底して定数の範囲内のみ昇格となっている中で、本市は給料が一定の号給に達した職員がほぼ全員主任に昇格する現状がある中で、加算率を3%から5%に引き上げることは今のところ考えておりません。

○職員団体等 今までどおりのお答えですけれども、主査については、他市20市が5%だからそこに合わせているということなのですけど、これを合わせるのやったら初任給も合わせてほしいなど。何でそこは合わせるのですかというのが素朴な疑問なんですけど、主査のところを引き上がると主幹と同じになってしまうとかいうこともおっしゃっていたと思いますけど。

例えば、1%でも、2%でもいいから少し見直していただきたいなと思います。主査は別に級別定数管理とか何も関係ないですよ。一定の年齢で主査に昇格するのですか。

○当局 主査につきましては、主任と違まして一定の等級号級に達したら主査になるということを本市は採用しておりません。

○職員団体等 ここは他市に合わせているとか。あるときはそう言うし、初任給も合わせてもらったら、ここは初任給が上がるんだったら我慢しようかという気にもなりますけど、こっちではああ言うて、こっちでは全然違いますやん。その辺の整合性が全く私たちに伝わってこないんですけど、どういうことですか。

○当局 加算率の部分については他市の状況ということと、あとは国の制度と同じ格好になっているという状況もあります。

ただ、この部分については、他市の昇任の手法も当然我々は把握をしておるのですけれども、他市においては、あくまで中核・北摂各市の状況でいいますと、加算率ゼロの自治体が2市ございます。それと、そもそも主任の階級がないところが1市。あと昇任試験があるところが、主任級で3市、係長級、主査級に至っては6市が昇任の試験を行っている、そういった状況にあります。

現に、この状況がある中で、なかなかこの分野を改めて議論するというのは難しい状況かなと思っております。現時点で、我々と職員団体さんのほうで明確な昇任試験ということの実施というところについては、一定の共通認識は持っているのかなというところで、現に昇任試験が多くの自治体で行われているという状況の中で、この分野を改めて議論していくというのは非常に難しい環境にあると感じています。

○職員団体等 ここについては、元々この割合だったのを上げてくれと言っているのではなくて、下がった

から元に戻してくれと。国に合わせてほしいというのが私たちのずっと強い要求だということを当局は認識されていると思います。これについては、引き続き要求していきたいと思います。時間の関係で、すみません。

再任用の一時金、これは給料格付が低いということプラス、再任用の一時金の支給月数が大体正職員定年前の半分であるということ、ここに格差があるということ、ぜひ、ここの格差をなくしていただきたいということで、これは関連労組の要求でもあります。

○職員団体等 会計年度任用職員のこと、先ほどから初任給の話の中でも各自治体で決定していることとか、府から国に合わせてという助言があるから国準拠だと聞かせていただいている。それを聞けば聞くほど、なぜ2年続けて会計年度任用職員の期末手当が削減されなければならなかったのかなというのはいすごく疑問があがってきました。

先ほども妥結していることだからということでしたけれども、いろいろなところの言い分が変わることで、やはり期末手当が削減されてきたという状況や業務の内容や責任の重さが増しているのに給料が見合っていないなかつたりということであったり、内容が増えているのにケア労働の処遇改善もなく期末手当が削減されるだけであるということがアンケートでも表れています。

移行期にも一時金の部分が削減されてしまったということに続き、2年続けてさらに減額という形になっていることで生活の補填にも影響が出てきていたり、ローンの返済とか将来の見通しももたれへんみたいな声もかなり大きくなっていくくらいすごく影響の大きい一時金に関する削減になっています。昨年の人事院勧告も、国の非常勤職員には勤勉手当相当分を出した上で削減をされるというのが国の考え方でした。

会計年度任用職員が対象となっていなかったにもかかわらず、他市がやるからということで会計年度の期末手当の削減みたいなところが継続して行われた中で、勤勉手当相当分ぐらい各自治体の判断で決定するという認識の中でぜひ支給していただきたいと思います。

周りの状況を見て下げるときだけ下げて、ケア労働のときもそうですけど、国のお金を使って上げられるときにも、上げるときには自分のところ独自で頑張るって上げるということをして上げなかったという結果を踏まえると、今回の勤勉手当相当分というところについては、ぜひ判断いただきたいと思います。非常勤のときには勤勉手当相当分が支給されていて、会計年度移行時には支給されなくなった。不利益な変更の一つということで、その改善をぜひ今回求めていきたいと思っていますけれども、いかがですか。

○当局 会計年度任用職員さんの勤勉手当については、地方自治法上支給することができないという形になっていると。そのことについては、矛盾があるということは私自身もこの場でも述べさせていただいたこともあります。

それで、会計年度任用職員さんの勤勉手当相当分というところですけども、会計年度任用職員さんも地方公務員法でいう一般職でございまして、情勢適応の原則には当然該当いたしますので、他市の会計年度任用職員さんへの一時金の支給といったところも大きく影響するわけです。その中で勤勉手当相当分を支給している自治体は今のところないということで、本市についても期末手当のみの支給という形になっております。

今年度の期末手当の削減の割合について、近隣他市においてはマイナス0.15月であったところを、本市においては、削減率を計算するに当たっては、勤勉手当相当分も計算に入れるという周辺近隣他市とは異

なる0. 1月の削減にとどめるといふことも、我々皆さんの御希望と一致するといふところまでは至っていないのかもしれませんが、我々としてはできる限りの配慮をさせていただいたつもりでありますので、御理解はいただきたいと思ひます。

○職員団体等 府内で勤勉手当相当分を支給しているところはないとおっしゃいましたけれども、会計年度移行時に勤勉手当を支給していたところが支給できなくなるといふことで影響を受けて、それをどこかの給与制度の中に反映して支給を続けているといふ自治体は実際にあります。吹田市の判断としてできることではないかと思ひますので、その点はいかがですか。

○当局 その議論に入りますと、いわゆる移行時の期間率適用の話に戻ってしまうところがあるのでなかなかお話しにくく、その議論を繰り返すつもりはないのですが、年収といふところでは下がることのないようにできるだけ配慮をしたと、従前勤勉手当相当分が出ていた非常勤職員時代の年収と比較して下がることのないようにといふ配慮をしながら制度移行をしたつもりではあります。

○職員団体等 そういふ配慮の制度移行ではなかったです。地域手当相当分が出たから下がらなかったといふだけで、勤勉手当相当分をそこにどう反映していくかといふお話ではなかったのです。それを改めて、勤勉手当相当分を支給するといふ意味で何かしら改善できるような点を探していただきたいといふことでお願いしているのですけど。

○当局 直ちに、今何か御回答するといふことはできませんけれども、他市の制度も注視しながら、引き続き、検討する立場にはあると思ひています。

○職員団体等 国の法改正への働きかけについても、ぜひお願いをしたいと思ひます。法律で認められればすぐに出すといふことは以前からお約束もいただいていたと思ひます。そこについて矛盾があるといふことを認めていただいているので、そういった矛盾が自治体では出ていふことを国への働きかけとして早急に改善してほしいといふことを吹田市からお願いをしたいと思ひます。

○当局 大阪府の市町村課で、今の時期ではないですが冬ボーナスの交渉の時期にいろいろ市町村間が照会をするわけですが、本市としましては、会計年度任用職員さんの勤勉手当がないことによる矛盾といふのは特記事項として記載をして、回答したりとか、そういった努力はさせていただいております。

○職員団体等 今後も、引き続き、働きかけを続けてほしいと思ひます。

○職員団体等 先ほど、今回の減額補正が3億7,000万円ぐらいあるといふことだったので、係員を4号を引き上げると大体予算的にはどれぐらいかかるのでしょうか。

○当局 係員の職員を仮に4号級上位に格付した場合の影響額は、共済費込みで約8,500万円の増額となる場所です。

○職員団体等 私たちは全員がエッセンシャルワーカーだと思っていますので、全体の職員の引き上げもぜひ考えていただきたい。

例えば、全職員の月例給を毎年1月に定期昇給とありますけど、たとえ1号でも引き上げていただくと、いわゆる3か月で10月に1号あげるという形ですね。そういったことをもし行うとするなら、どれぐらい予算がかかるのでしょうか。

○当局 特別職と再任用を除く55歳未満の全職員に1号級上位に格付した場合の影響額としまして、共済費込みで申し上げますと約6,700万円ほどの増額になります。

○職員団体等 いろいろな形で何かできないかをぜひ考えていただきたいなと思います。

定年引き上げの項目に入っていきたいと思います。

私たちは、2月2日に定年引き上げの基本要件ということで、衛都連で統一して要求書を出しました。定年引き上げの具体の協議というのはこれからですけれども、今期の重点要件では、それに入る前のこの時期にぜひ実施していただきたい要求を掲げています。

1つ目ですけど、労使同意で行っていただきたいということで、ここについては何回も確認をしていますけど間違いないですね。

○当局 定年引き上げについては、法律で定まっている部分と市に裁量がある部分がございます。市に裁量があるものについては労使合意を目指して協議を尽くす立場であると考えています。

○職員団体等 4月26日付の事務なびの人事室長の通知で、今回の定年引き上げにかかる地公法一部改正の法律の内容として流されていましたが、これはどういう意図で通知されたのでしょうか。

○当局 非常に問い合わせも多くなりました。それと、法律が整っている中で、職員に対して何ら情報を流さないという状況もよろしくない、そういう環境になってまいりました。

ですので、例示させていただいているのは国が考える基準となるような考え方を例示させていただいて通知をしたところですが、その部分についても、当然、市に裁量権がある部分が含まれますので、通知文のところに、各項目については条例規則などで定められる部分があるということも注意書きをして発出したところです。

○職員団体等 あくまで情報提供ということですね。ちょっと言葉足らずかなとも思ったのですが、通知として流されていることなのですけど、勤務条件の重大な変更となることは労使合意が必要ですね。

○当局 労使合意が必要という表現の微妙なところはありますけれども、労使合意を目指す立場でということなんです。

○職員団体等 よくよく読んでみてもちょっと分かりにくいかなと思ったのですが、これから具体的にどこ

ろについては話し合いをしていくということだと認識しています。今後どのようなスケジュール感をお持ちなのかお聞かせください。

○**当局** 夏期の一時金の交渉が終わり、5月、6月の議会も終わり、そういった時期になってきますと、我々早急に内部でその方針を固めさせていただいた上で、職員団体さんにも提案させていただこうと。

夏場にはなりますけれども、交渉の申し入れがありましたならば対応させていただいて、9月議会にはその制度の内容を提案していきたいと、そう考えています。

○**職員団体等** 9月議会での条例化を目指して夏頃にかけて協議を行っていくという感じですよ。

協議を尽くしてよりよい制度が構築できるようにしていただくということで重ねて要請したいと思います。

2つ目の再任用職員の格付のところですが、現在、係員の格付、7等級です。新規採用や入って数年の若手の方と一緒に係員ということです。長年の経験とか知識をもって後輩の方を指導しているのに、係員格付に据え置かれたままです。

定年引上げの議論はこれからしていくということですが、それよりもまず先に、今でも一刻も早くここを改善していただきたいというのが私たちの要求ですが、いかがでしょうか。

○**当局** 再任用職員の格付については、これまでも交渉の場でも何度かやりとりをさせてもらっています。定年の引き上げの検討の中で、これまでも昨年の11月頃も他市の状況を確認させてもらっています。それと、今後も改めてこの制度構築が迫る中で、他市の状況も改めて確認しようと思っています。そういった他市の状況や、定年引上げ後の定年引上げ職員とのバランスなども考慮しながら検討していきたいと考えています。

○**職員団体等** 令和5年度に法律が施行されるということですが、今の再任用の呼び方は暫定再任用ということになるのですよね。中身については、ほぼ同じだろうと言われてはいますが、もし、今、現に再任用として働かれています方、今すぐと言いましたけれども、今すぐにはできなかったとしても令和5年度には格付が見直されると考えていいのですよね。

○**当局** その格付を見直すこともまだ断言はしていない状況ですが、あと、さらにその時期になりますと、令和5年度の当初からという考え方、定年延長の条例等の制度が実施されるそのタイミングに合わせてという考え方もあるでしょうし。定年引上げ職員とのバランスという意味で、実際に発生する令和6年度という考え方もあるところがございます。その辺りは、今後、先ほども申しましたけれども、他市の状況や様々な状況を確認しながら検討していきたいと考えています。

○**職員団体等** 他市の状況を見ていただくと分かるように、今の再任用の方の給料の格付は最低水準ですから、ここは早急に対応していただきたいと思いますので、今すぐではなくても次の定年引上げの協議のときには行っていただきたいと思っています。

今回の定年引上げというのは、65歳まで年金が支給されない下での雇用と年金を接続するための措置としての制度というのが趣旨だと思いますけれども、そういうことで間違いはないですか。

○**当局** 現行の再任用制度についても、既に実態としてはそういう考え方が導入されています。そういった部分をさらに安定した制度で構築するというのが目的になるかと思います。

○**職員団体等** 65歳定年になるわけですけど、65歳の定年が完成するまでの過渡期にある職員は暫定再任用になったりとかするわけです。その方は、自分で自分の定年の年齢を選べるわけではありません。何年生まれは何歳だと決められている。65歳まで同じように働きたくても、生まれた年によっては強制的に、例えばあなたの定年は61歳だとか、62歳だとかに定年になって、そこから65歳までの間は年金が出ない。あと選ぶとしたら、暫定再任用の道を選ぶしかないという、そういった職員が一定期間存在するわけなのです。一足飛びに全員65歳定年になるわけではないですからね。その過渡期にいる職員、そういった方に対して、いずれなくなる制度だからということで軽んじるのではなく、本当にそここのところは今度の協議の中でも真剣に考えていっていただきたいなと思っていますが、そういった職員が一定期間存在するということは認識されていますよね。

○**当局** 当然、そういった暫定再任用になる職員がいるということは認識しておりますし、暫定という言葉が今後つくことにはなりますけれども、当然、軽んじるということではなくて現行再任用職員の制度の細部の検討、例えば役職の再任用制度がどうなるのかとかなど、当然のことながら軽んじることなく働き続けていただければと思っています。

○**職員団体等** 3つ目の加齢に伴って同じ働き方で勤務継続が困難な職種の方について、具体的な協議もぜひ平行して行っていただけたらと思います、いかがでしょうか。

○**当局** 国が示している中においても、特定の職種については最終的な定年の年齢が65歳ではないような職種も存在する状況がございます。そういったところもありますので、職員団体さんのお声も聞きながらどういった定年設定が適切なのかも含めて考えたいと思います。

○**職員団体等** 例えば、消防の職場では、再任用制度が入るときに2交代勤務というのはとても負担が大きいので、日勤の業務など、そういったところに就いてもらえるようにしてきたと聞いています。もう随分前から取り組まれて、65歳までの働き方について一定構築されているのかなと思います。

特に、よく耳に入ってくるのが保育所の職場。「このままでは働き続けられない」という声とか、現行でも職場の体制上、再任用を希望してもなかなか短時間は難しく「フルタイム勤務で働いてもらわないとあかんよ」ということで、「短時間を希望したいのにできない」という声も寄せられています。若いときと同じような働き方では本当に厳しいということ、そんな職場があるということをお分かっておられると思いますけど、ここについてはいかがでしょうか。

○**当局** 保育所についても、今日的にも再任用比率も低い現状があるというのは認識しています。我々もこれから他市に照会をかけたり、いろいろお伺いをしていくのですけれども、定年の年齢であったり、その取り扱いについて聞く項目の中に保育士という職種も含めて確認することにしておりますので、また、集まっ

た情報の中で検討していきたいと思っています。

○職員団体等 これまで積み上げてきた豊かな経験を生かした働き方ができて、かつ、市民サービスの向上にもつながるような新たな職域を、ぜひこれを機に構築すべきだと考えていますが、いかがでしょうか。

○当局 総務省の通知の中でも、高齢職員の職域であったり、職域の確保であったり、やりがいの維持といったことにも言及されておりますので、そういった部分についても関係部局と相談していきたいと思っています。

○職員団体等 定年引上げの条例だけを改正しても、現場の職員が実際働き続けることができなければ意味がないという言い過ぎかもしれませんが、寄り添っていないなということになりますので。ぜひ、働き続けられる定年延長制度を構築するように協議を進めていただきたいと思います。

次に、高齢者部分休業についてですけれども。これは吹田市では条例化はまだされていないということですが、3月31日付の総務省通知では、高齢者部分休業制度を活用して定年退職後の人員制設計のための準備や、経験や人脈の公務へのフィードバックが期待される社会的貢献への従事などを希望する職員に対応するため、条例を整備していない団体において制度の導入を検討することとして積極的な検討を求められています。

○当局 確かに、高齢者部分休業の条例化については、総務省通知の中でも言及をされておりますし、衆参両院の附帯決議の中でも言及されているという状況にあります。

制度化に当たっては、この制度、日本全国で180人しか取得していないという事実。これをどう理解するのか、どう評価するのかというような制度なのですけれども、一方で、とりにくいといえますか、結果として、現時点では実効性がない制度になっておりますので、どのような制度にしていくかというところは慎重に検討していきたいと思っています。

○職員団体等 どのような制度にしていくか検討して条例化されるということで間違いありませんね。

○当局 条例化することが間違いないとまでの回答については、まだ現段階では致しかねるところです。

○職員団体等 使いたくても制度がないから使えないということになりますので。たとえ、今現在使われている数は少ないかもしれませんが、吹田市はとにかくないわけですから使おうにも使えないということで条例化をお願いしたいと思います。

高齢者部分休業と定年前短時間再任用職員の処遇の違いというのはどのようなものになっていますか。

○当局 高齢者部分休業と定年前再任用短時間勤務の違いは、給与面で言いますと、高齢者部分休業は常勤職員と同等な給与で、休業日も時間内で減額しますが、定年前再任用の短時間というのは、勤務時間に応じて案分した給与になります。

諸手当については、高齢者部分休業は常勤職員と同等、定年前再任用は現行の再任用と同等なので、通勤とか期末勤勉手当等はありませんけれども扶養とか住居手当等はありません。

あと、退職手当を申し上げますと、高齢者部分休業は退職時に給付をされると。定年前の再任用短時間というのは、常勤職員としての退職時に給付されるとか。その辺りの違いがあります。

○職員団体等 再任用短時間勤務職員は、一旦退職した後に、65歳定年になっていれば例えば65歳になるまでの60歳とかに退職して、その後今の再任用みたいな短時間の人になるということで、期末勤勉手当の月数が少ないとか、扶養手当や住居手当がないとかありますけど。そもそも、その給料が思い切り下がる。その処遇が全然違うので、ぜひ高齢者部分休業制度を導入していただきたいというのが私たちの要求ですので、今後検討をよろしくお願いします。

項目5の災害に備えてというところですけども。去年コロナで交渉回数が減ったのでやりとりしていないんですけども。去年も大型台風が襲来しなくて本当によかったと思います。公共交通機関が計画運休になるといったときに、退勤途上の危険回避休暇というのを創設していただきましたけれども運用はまだ1回もないですね。この休暇の対象者というのは、資格要件がない事務職とか現業職の会計年度任用職員さんで無給の休暇ということですね。

私たちの要求としては、国に制度としてありますから、ぜひほかの職種や正職、有給化ということを求めているところです。

○当局 先ほどおっしゃっていただきましたけれども、この制度については制度導入後まだ実際に活用するような状況になっていないということがございます。本市において、この休暇を無給の休暇として職种的にも一定限定をつけているのは、当然我々としても意地悪をしようと思ってそういう制度構築をしているわけではなくて。現に本市の職員の災害時の体制がある中で、本当にどういう制度にしていったらいいのかというのを真剣に考えているつもりです。

ですので、現時点では制度化をしてまだそれを実際活用する場面がなく、検証も終わっていないので、改正は難しいと、そのように感じています。

他市においては、確かにさらに幅広い職種を対象にしている、認めている自治体も相当な数あるのですが、制度化はしておいても、よそも実績がなくてどのような状況か分からないと思っているところ、あと、制度化はしたものの、実際の運用は随時検討するという条件つき制度みたいになっている自治体も一定ございまして、それぞれの自治体がどういう取り扱いをしていこうかというのは悩んでいるような、そういう様子がうかがえる他市照会の結果になっています。

○職員団体等 その検討と合わせて、計画運休とか起こったときの職場の体制の検討というのは、各職場、所属ごとで考えていかなあかんのかなと思いますけど、その点についてはどうでしょうか。

○当局 そういったところについては、各職場で考えていく。そういった位置づけになろうかと思えます。

○職員団体等 これは、危機管理室の所管かもしれませんが、職場の人が安全に出勤して、退勤して、安心して働けるようにということで、ぜひ、人事が積極的にそういったときのこともみんなで考えておいてくださいと、入力シートを配るとか、何かみんなで考える機会を与えていただきたいなと思います。平時から準備しておくことがとても大切だと思いますので、ぜひ考えていただきたいと思いますがいかがでしょうか。

○**当局** また、そういう要望があったことにつきましては、危機管理室も含めて関係所管に伝えていきたいと思えます。

○**職員団体等** 危機管理もそんなに庁内のことまで一々構ってられないと思うので、ぜひ人事も主導して考えていくように促していただきたいと思います。

次に、通勤困難なときや帰宅困難なときにやむなく通勤経路を変更した際の交通費の実費弁償のところですけれども。前の交渉でも、大阪府では一昨年度から旅費として支給することになったということでやりとりさせてもらいました。府下の状況を教えてください。

○**当局** 31ほどは聞かせてはもらいました。大阪府以外で確実にこの制度ができているのが、八尾がありということで本人申請のものは実費負担、予算として1,000円確保しているというぐらいで。それ以外のところはないという状況でした。

○**職員団体等** NATSの西宮市は支給対象となる交通費は、駐車場料金、タクシー利用料金、有料道路通行料金、緊急に呼び出しを受けた場合の往路のみとか。実費片道上限8,000円が支給される。領収書等の利用明細の分かるものを添付して申請するということがされていると聞いています。

個人の勝手に通勤経路を変更して今日はタクシーで行こうとかそういうのではなくて、出勤しないといけなけれども電車が止まっている。そういうときに自腹を切って皆さん行かれるわけですけれども。そういった人の自腹の部分を実費弁償してほしいというのが私たちの要求ですけれども、そこについて当局としてはどのようにお考えでしょうか。

○**当局** この部分については、職員団体さんの主張といたしますか要求については理解をしております。業務命令によって出勤せよという命令を下しておきながら、高額な何がしかの移動にかかる料金を負担させているという状況。そこに対して要求があるということについては理解をしています。

ただ、今申し上げたように、基礎自治体の中では制度の広がりがないということと、大阪府の旅費条例の中には特段の事情があった場合には人事委員会と協議して執行するという規定がありまして、そこを適用して支給しておるのですけれども、本市の条例にはそういった、その他特段の事情という規定はございませんので、何がしかをしようとするとならかの条例を改正する必要がありますので慎重に検討していく必要があります。この部分については、いつどういう形でとかそういったことは申し上げられませんが、人事としても研究をしていきたいですし、関係する所管とも相談をしていきたいとは思っています。

○**職員団体等** ぜひ、前向きに積極的に研究・検討をお願いしたいと思います。

○**職員団体等** 現業合同支部です。定年延長の課題の中に学校給食の調理員を入れてもらいたいなと思っています。特に女性の場合、65歳まで再任用の年齢が引き上がってから65歳まで働き続けることができた人はいないのではないかなと思うのです。そういった実態も踏まえて、安心して働き続けられるような制度設計をお願いしたいと思います。

○職員団体等 1回目のやりとりをさせていただきました。今後、夏期交渉から継続して続けていく課題も今日進めさせていただきましたけれども。特に若年層の問題について時間をとらせていただきました。それだけ、今の状況では本当に生活が厳しい、そういう実態があるということで、ぜひ若年層を含めた処遇改善に向けての前向きな検討をよろしくお願ひしたいと思ひます。その点、改めて言わせていただひて、今日の交渉を終わりたいと思ひます。