

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和4年8月2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 他

3 交渉議題

定年引上げ制度等の導入について

○職員団体等 定時になりましたので、定年引上げに関する交渉を始めます。毎日この暑さの危険と新型コロナウイルスの感染拡大の第7波がピークに達している、そういう大変なときの交渉になります。定年の問題は、本当に私たちにとっては生涯に関わる大きな問題ですし、60歳から65歳に定年が伸びるという提案であります。それだけ重たい交渉です。私たちも2月に要求書も出させていただいて、それぞれ春闘、夏季闘争でもポイント、ポイントではやり取りもしてきた中ですが、残念ながら集中しての議論というのはこの時期になってしまったということで、短い期間でのやり取りにはなるんですけども、本当に重たい内容でもありますし、精いっぱい、真摯に労使で詰めていきたいということもお願いして、早速交渉に入っていきたいと思っています。

○職員団体等 市労連で2月2日に出した要求書とその後、夏季交渉等もありましたが7月15日に当局の提案をいただき、7月27日には市労連から定年引上げの追加要求を出しています。

そういったことに基づいて交渉を行うものです。

今回の定年引上げ交渉については、労使合意で解決する立場でしょうか。

○当局 今回の定年引上げの交渉についても、一時金の交渉など同じように協議を尽くしまして、労使合意を目指したいと、そういう立場でございます。

○職員団体等 今回の交渉で合意が得られた後のスケジュールはどうなっていますか。

○当局 交渉をさせていただいて合意が得られましたならば、この9月議会に関係条例を提案していこうと考えております。ですので、9月の1日が提案になるかと思っておりますけども、そういったスケジュールで進めていきたいと思っております。

○職員団体等 ぜひ合意が得られるような交渉にしていきたいと思います。

当局提案の項目に沿って進め、今回は任用と給料の制度について中心に進めていきたいと思います。途中、前後することがあるかもしれません。

基本、提案のⅠの定年引上げの趣旨ですけれども、定年引上げの趣旨は何でしょうか。

○当局 定年引上げの趣旨については、提案書にも書かせていただいているんですけども、本市の状況ということではなく、世界的に見てもそういう傾向あるかと思うんですけども、国全体として少子高齢化が進んでいる中で複雑、高度化する行政課題への確な対応等をしていくためには、高年齢期の職員についても最大限活躍をしていただかなければならないと。そういったことで65歳まで定年を延長して御活躍をいただくとともに合わせて年金との接続、そういった部分についてもこの制度の完成によって整っていくと、そういったところが狙いがございます。

○職員団体等 人事院の意見の申出の内容の背景というのは、雇用と年金の接続ということが大きいということですね。

○当局 人事院の意見の申出の中に、年金との接続ということも触れられておりますけども、様々、定年延長には、先ほども申し上げたように理由がある中でどの部分が非常に大きいかということまでは差し控えますが、大きな理由の一つに年金との接続というのがあるというのは確かです。

○職員団体等 その大きな理由の一つのところですけども、65歳に年金が支給されるまでの職員の雇用を保障していくという立場ですね。

○当局 はい、そうですね。65歳まで働き続けられる職場である、そういった制度になります。

○職員団体等 趣旨で、前半、おっしゃってた、国全体の少子高齢化とか複雑高度化する行政課題への確な採用などおっしゃいましたが、今後はベテランの方にも期待をしていくということを言ってるんですね。

○当局 はい、そうですね。60歳までに培った知識であったり能力であったりということを職場でも他の職員であったり、同僚であったり、ときには上司の方も含めてですけども、知見をお伝えいただいて、そういった部分を組織として継承していくと、そういった方向で進めていきたいと思っています。

○職員団体等 能力と意欲のある高年齢期の職員を最大限活用しつつというのは、それは今おっしゃっていたような部分ですか。何か特別意味はありますか。

○当局 特別な意味というのはございませんで、今申し上げたように、当然そういった知見の継承であったり、そういったことを求めるものでございますので、当然、能力も求められるでしょうし、そもそも意欲というものは当然必要でしょうし、提案書のほうに書かせていただいているところです。

○職員団体等 高齢になると若いときと同じように働けなくなることもありますけれども、そういった職員でもその職員に合った働き方で生き生きと働いてもらいたいということをおっしゃっているのかなと思ったんですけど、そういったことでしょうか。

○当局 当然、加齢に伴う体力的な問題等も生じると思います。そういった部分で働きやすい職場づくりということに今後さらに事業所としての取り組む必要があるでしょうし、体力的に厳しくなってきた職員については、そういった方々が勤務を軽減できる制度的なものについても、検討の必要があると考えています。

○職員団体等 次の世代にその知識、技術、経験を継承していくことは必要というのは、こういった問題意識をお持ちなのかお聞かせいただきたいと思います。

○当局 どういった問題意識というよりは、さらに市役所として組織として、力を蓄えたいといいますか、組織力を強化する、そういった目的であると考えています。

最初に申し上げたように、問題意識があってということではなくて、現在、経験を積まれている方の能力というのを今後より一層活用していかななくてはならない世の中になってきますので、今以上に定年延長制度が構築されて以降については、より一層の活躍を期待していると、そういうところです。

○職員団体等 組織全体の活力維持を図るということは、若い人も高齢者も生き生きと働ける職場を目指されている、そういう意味でしょうか。

○当局 そうですね。若い職員も高年齢期に当たる職員についても、働きがいを持って働いていただける働きやすい職場というのが求められているものと思っています。

○職員団体等 次の、高年齢期における多様な職業生活、設計の支援を図るということですが、ここで私は、その人に合った65歳までの働き方を支えていってあげたいという当局の思いを感じたわけなんですけど、どんなことを目指されているのかをお聞きしたいと思います。

○当局 今回、提案させていただいている内容に、定年前の再任用短時間勤務制度であったり、高年齢職員の部分休業であったり、そういったところの提案をさせていただいております、そういった勤務時間を一定短くして働くことができる制度を充実して、例えば、その勤務時間を減じた部分で地域貢献、例えば、自治体の活動であったりとかそういったことにも有効に時間を使っていけるような制度についても併せて提案をさせていただいているものです。

○職員団体等 高年齢期の仕事だけでなく、幅広い生き方を支えていってあげたいという意識ですね。高年齢期の働き方については、2回目の交渉で詳しいやり取りを行いたいと思います。

提案書の2、提案の引上げの年齢及び時期のところですけども、定年引上げの年齢と時期というのは、国どおりということですね。

○**当局** はい、そうです。国の制度と同様の内容で提案をさせていただいております。

○**職員団体等** 何年度には何歳になると書いてますけど、職員の側から見たら、一番最初が、昭和38年、1963年生まれの方。学年ですよ。4月2日から翌年4月1日までの方から、61歳定年になる。年齢が1歳下がる昭和39年生まれの方は62歳ということで、年齢が1歳下がるごとに歳ずつ定年が引き上がってるということです。現象として見たら2年に1回ずつ定年が引き上がって、定年退職者がいない年が出てくるといことですね。

○**当局** 令和5年度から制度が始まりますので、令和の5、7、9、11と奇数の年度で退職者が出ません。偶数の年度で令和6年度から令和12年度まで退職者が出るということで、令和13年度以降、65歳で制度が整う形になります。

○**職員団体等** 採用のこととか、また2回目聞いていきたいと思います。

次に、給料がどうなるのか先に分かっておかないと話を進めにくいので、先に提案書、Ⅱの給与のところに入ります。原則では、主査級以下の方はどうなるのですか。

○**当局** 主査級以下の方につきましては、補職はそのままということで、給料額が定年前の7割水準ということになります。

○**職員団体等** 7割にしたのはなぜなんですか。

○**当局** 人事院の意見の申出、平成30年8月の意見の申出を踏まえたものであります。

○**職員団体等** 2年後の2020年の人事院の民間給与実態調査でも定年を引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額なしというのが6割を超えて、60歳で給与を減額している事業所における減額された給与の水準は60歳時の77%となっています。7割というんですけども、もはや8割に近い。何で7割なのかなんて思ってるんですけど、どうですか。

○**当局** 先ほど申しました人事院の意見は平成30年8月の意見の申出書において、おっしゃるように2つの民間の指数を土台として7割水準を決められたところで、1つが近隣行動基本統計調査、こちらが平成27年から29年の結果3年平均を基につくられています。これが60代前半の給与水準と比較したもので、もう一方が、職種別民間給与実態調査という人事院がしている調査ですが、こちらは定年が60歳超える事業所、つまり、60歳以降も引き続き定年延長しているような事業所を調査した結果を見て7割台ということを決められたようなことが伺えます。

○**職員団体等** 7割措置で、イメージするのは若いときから働いてきて60歳になった方が、給料がそのときに7割になるねんなどいうことを思うわけですけど、そういった方の7割水準は適正であるということをおっしゃってるんですね。

○**当局** 現在においてはこの若いときからという若いという言葉の定義もいろいろあるかと思いますが、この職務経験のある方の採用であったり様々なものがありますが、そういった勤続年数も考慮して退職時の給料の7割というところが国における調査であったり、そういったところから適切であるとそういうふうに本市の採用の形態なども含めまして適切であると考えています。

○**職員団体等** 今おっしゃっているのはそれぞれの人の勤続年数の、最近では若くして採用されない人もいるし、いろいろ違うけど、その方の60歳時の7割の給与が適正であるということをおっしゃっているのでしょうか。

○**当局** そうですね、今申し上げたとおり、そこには勤続年数というところも考慮されるものと考えておりますので、そういったものも含めて適切と考えております。

○**職員団体等** 定年引上げで給料が7割になるねんなどと思ったら、平均的な、一定の職務経験を積まれて60歳になった人の7割もらえるかと、多いと思う人もいれば少ないと思う人もいますが、それで生活していくねんなって通常考えますが、人によって違うんだよっていうことをおっしゃっているんですね。その金額は個人によって違う。ちょっとした差やったらいいけど大幅に違う人もいるんじゃないのかということ言いたいんですけど、このやり取りはまた後半のほうでしたいと思いますので一旦置いておきたいと思います。

次に、7割のところ、諸手当は7割措置された方も今までどおりということによろしいんですね、常勤の方です。

○**当局** 諸手当についても提供した資料のとおりですが、これまでと違って支給されなかった手当が支給されるということもありますが、給与が7割になることでそれと連動して7割になる手当もございます。

○**職員団体等** 60歳までのように住居手当も出るし、扶養手当も出るということですね。

7割になった60歳以降の方は、一時金の役職者加算が主任とか主査とかにもありますが、そういうのはあるんですか。

○**当局** はい、ございます。

○**職員団体等** 管理監督職は、60歳になるとどうなっていくんですか。

○**当局** 管理監督者につきましては、60歳年度末以降は役職定年され、給料額は定年前の7割となります。

○**職員団体等** 降任前の給料の7割が保障される、差額を調整額で支給するということですね。

○**当局** はい、そのとおりです。

○職員団体等 後で管理監督職上限年齢のところでき取りしたいと思ひます。大体、定年引上げになると60歳以降は7割になるということでした。

次に、Iの3定年前再任用短時間勤務制のところでは。

定年が延びたときの60歳以降の短時間の働き方が、新たにできるということですね。どんな制度ですか。

○当局 導入の趣旨は、65歳まで定年が引き上がる中で給与が変わるのが理由で多様な働き方を可能にするということですが、こちらの方では60歳の年齢を越えてから使用できるということで、短時間ですので31時間を限度として、今の再任用短時間勤務者の制度に近いという制度の導入でございます。

○職員団体等 これは1回退職して、退職手当をもらって、例えば、65歳定年が完成したら、60歳を越えて辞めて65歳まで任用するよということ短時間勤務をしていただくということですね。年度ごとの任用じゃないですね。

○当局 今の再任用制度は年度ごとですが、こちらの方は60歳超えて定年の年まで任用されるという制度です。

○職員団体等 例えば、60歳になったけどしばらくは7割の給料で、常勤職員で働いてたけど、一旦、例えば、63歳で辞められて、その後65歳までは定年前再任用短時間勤務ですることできるんですね。

○当局 定年が65歳であれば、定年前短時間勤務はできます。

○職員団体等 定年前再任用短時間の方は、元の職場で引き続き任用されるのですか。

○当局 それは様々なことを考慮して、配置を検討していきたいと思ひます。

○職員団体等 今の再任用なら基本的には同じ職場で任用されるのだなという期待感がありますけど、そういうわけでもなくなるということですか。

○当局 今も再任職員に対しては、意向調査を行っており、定年引上げにおいても意思の確認をしながら進めたいと思ひています。

○職員団体等 いろいろな意向を聞いてもらえるということですね。

定年前短時間の方は、人事異動はあるんですか。

○当局 人事異動の可能性は、あります。

○職員団体等 十分その人の意思確認をしていただかないと、しんどくなるのではないかとと思ひますけど、

そういった高齢期に当たる方に、いきなり辞令で全然違うところに行ってほしいとかそんなふうにはなりませんよね。

○当局 意思を確認するという制度になっておりますので、その中で確認しながら進めていきたいと思いません。

○職員団体等 60歳になる前に早期退職された方は、この制度を使えるのですか。

○当局 この制度は60歳を超えてからの制度になりますので、60歳までに依願退職をされた方は該当しません。

○職員団体等 現行の再任用なら早期退職しても任用されるんですね。

○当局 今の再任用制度では、定年前に依願退職をした方も任用することはできます。この定年前再任用短時間制度では、定年前の依願退職者は該当しません。例えば62歳とか63歳が、定年ですと、64歳、65歳が暫定再任用期間という形になりますので、その年齢になると暫定再任用職員で併用することができます。

○職員団体等 65歳定年が完成すると、60になる前に辞めた人はもう戻ってくる道はない。会計年度任用職員になるぐらいですね。

○当局 はい、そうです。

○職員団体等 またこのことは2回目にもやり取りしたいなと思います。

60までに退職されてしまうと、もう定年前短時間再任用の道は選べないということが分かりました。

60歳を迎えた次の4月以降に退職される場合は、短時間再任用を希望すれば、必ず任用されるのですか。

○当局 定年前再任用短時間職員の希望は、必ずかなうのかということですか。

○職員団体等 そうです。定年前再任用短時間勤務の希望をされたら任用されるのかということです。

○当局 もちろん、大部分の方が任用される形になるかなと思いますけども、必ずではありません。

○職員団体等 例えば、短時間の職がない場合、退職せずフルタイムに留まってほしいと働きかけるみたいなことが、総務省質疑応答集の5-1にあると思うんですけど。

○当局 制度上は今おっしゃられたとおり、できる限り努力していくというところでございますけども、どうしても短時間の職がないということであれば、調整をさせていただいて、常時勤務として勤務していただ

く。そういった場合もございます。

○職員団体等 こんなケースがあるかどうか分かりませんが、例えば、「もう1年フルタイムで頑張ってもらえないか、次の年に新たな事業が始まるから週4勤務の職をつくる用意があるんだ。だからもう1年、フルで辞めんと頑張って」みたいな、そういうようなことが起こるのかなって想定します。とにかくその人に辞めずに働いてもらえるという措置を講じていただけるということなんですよね。フルで頑張れというのもしんどいとは思いますが。

○当局 はい。先ほども申しましたように、そういった御希望等が出れば、当然、御希望に沿えるかどうかということも検討するわけですが、もし、常時勤務の枠しかないということになりましたら、当然その常時勤務の枠で働いていただく。再任用短時間の枠がないからといって、そこで辞めていただくというふうな対応はいたしません。

○職員団体等 そうですね。その場合、高齢者部分休業なんかも活用しながら何とかしのぐとかもあるのかなと思うんですけど、これはまた2回目でやり取りしたいと思います。

今の再任用制度でも、フルタイムで働く自信がないから短時間を希望しますと言っても、短時間の職が現時点でないという職種があります。これも2回目の交渉でやり取りしたいと思います。

週3 1時間の勤務というのは、基本、週4日勤務ということで、高齢期の職員には大変ありがたいということや、1日休めるから体も回復するというお話はよく聞きます。週5で短時間という方も一応あるようなことを書いてますが、これはどんな職場で適用されているのか、これも2回目に教えていただきたいと思っています。

次に、賃金水準のところですが、この定年前再任用短時間の方の、給料の格付ですけど、全員が主任格付になるのでしょうか。

○当局 主任格付にするという方向で、我々、今考えておりますけども、これが最終認められるのが、2月議会で予算審議を終えてという前提があるという分はございますけれども、今、全員が主任ということでおっしゃいましたけど、原則としてはそういった仕組みにしようとは考えております。ただ、当然、制度上の問題ではない人事配置上の問題もございまして、当然個別にその人事評価結果であったりそういったところから、係員の配属ということも否定されるものではないといえますか、絶対ないと、そういったものではございません。

○職員団体等 絶対じゃないけど、普通に真面目に役所で働いていた人は、短時間再任用になると主任格付になると期待していいということですね。

○当局 はい。我々、申し上げたように2月議会で認めていただくという責務はございますけども、今おっしゃったように、現在も後輩の成長を助けながら、日々の業務に従事していただいている方については、普通に真面目に働いていただければ、主任として格付けすることになると考えています。

○職員団体等 私たちがずっと要求してたことに当局も応えていただいているので本当に喜んでます。
定年前短時間の方の給料月額はどうなるんですか。主任だったら。

○当局 定年前再任用短時間勤務職員の月額給料は、20万4,160円で31時間勤務の場合はそのよう
になります。

○職員団体等 31時間じゃないという人もいるのですか。基本的に週4日しかないみたいなイメージでず
っと話進めてましたが。

○当局 再任用短時間勤務職員は、すべての方が週31時間勤務です。

○職員団体等 管理監督職上限年齢制とその例外措置についてお伺いしたいと思います。
この制度も国のとおりということだと思いますけど、どういう制度ですか。

○当局 役職定年制の特例ということでこちらは異動可能型特例任用、勤務延長型特例任用というのがあり
ます。管理職が60歳になり、役職定年を迎えられ、本来の定年までの間は主査になるのが原則ですが、特
例任用ということで異動可能型と勤務延長型の制度を設けて、それぞれ5年、3年ということで管理監督職
に留任をしていただくという制度になっています。

○職員団体等 なぜ課長代理級以上が管理監督職なのですか。

○当局 本市の場合は管理職手当を支給しているのが、課長代理級ですので、その課長代理級を基準にして
いるところです。

○職員団体等 労働組合としては、役職定年制の対象となる管理監督職については、管理職手当を支給され
ているか否かで判断すべきではないと考えます。新陳代謝を図るべき組織上の管理監督職と考えるべきだと
思っています。民間企業で受ける役職定年制の対象も踏まえて、課長級以上を対象とすべきであるというこ
とを述べておきたいと思えます。

管理監督職、上限年齢制は、フルタイム勤務をするということですよ。

○当局 そうです。フルタイム勤務になります。

○職員団体等 その方は、同じ職場で引き続き勤務するのか、異動はあるのかはどうですか。

○当局 先ほど申し上げました、勤務延長型の特例の任用の方は、職務遂行上の特別な事情が生じる場合や
職務の特殊性による欠員補充の困難性により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合、もともと
就いていた管理監督職に引続き就くことを可能とするということなので、こちらの方は異動はございません。
ただ、異動可能型特例は、職務内容が類似する複数の管理監督職で、年齢別構成等の欠員を容易に補充する

ことができない特別の事情がある場合ということになるので、こちらの方は異動が可能と考えています。

○職員団体等 勤務延長型の方はそこでとどまってその仕事を全うする、3年の期限の中でその人にしかできない仕事をされるけれども、異動可能型とは、その場でなくても、例えば事務の課長の仕事をやるとしてもその職場でなくても違う職場でも課長としての職責を果たせる人ということですよ。

○当局 勤務延長型についてはおっしゃったように60歳の段階で配属されている職場、役職をそのまま継続するということになります。そういった制度もあるんですけど、これはかなり限定的な制度でありまして、分かりやすく言うとどうしても余人をもって代えがたいという状況が発生した場合のみ適用される制度になります。ということで、給与についても60歳のときと比較して10割の支給になります。

それとその異動型というほうが一定同様の職務に従事するような職員の範囲内で異動が可能になりまして、例えば国でいいましたら巡視船に乗ってる職員であったりとか、震災の東北事務所など、そういったところで限定的な指定をされておるようなんですけども、我々基礎自治体ですのでその辺りはもう少し柔軟に考えておりまして、現時点で考えているのは一般的に同一職種の方が配属されるような範囲であれば配置ができるような形で考えています。

○職員団体等 勤務延長型というのは、余人をもって代えがたいというお話だったんですけど、別にその人に職がついて回るわけじゃなくて、例えば、3年限定プロジェクト推進しなければならない、この仕事に対して、今までやっていたこの人をつけないと回らないということですよ。

○当局 そうですね。今、おっしゃっていただいたようにそのプロジェクトチームの長などが該当すると。

○職員団体等 異動可能型は、例えば、Aさん、この人だからじゃなくて、例えば課長の仕事があると、何個かあって、そこに付ける人が何人か要ると。そこに人をつけるということですよ。人で決まるわけじゃないですよ。

○当局 はい。当然、人ありきではなくて、基本的には定年前職員での配置というのを検討しなければならない。定年前職員の配置を検討してもなお、配置が難しいところに定年延長の方のお力を借りるといいますか、そういったことで配置をしていくわけですけども、例えば、情報システムに極めて高度の知識を持った職員が必要な状況が生じたときに、定年延長された方の中にそういう方がいらっしゃったら、しかも事務職として配置できるような職務の範囲内にいらっしゃったら、そういう方を活用していきたいという制度になります。

○職員団体等 例えば、保育園でいうと年齢構成上、園長になれる人が少なくなって、現役の人からなれない。だけど園長がいるから、60歳超えられた方がいらっしゃるというような場合に、そこにその人を当てるという考えですね。

○当局 今、例示していただいたような場合については異動型のほうで運用をしていくことになります。

○職員団体等 その場合お給料は、定年延長型は常勤のときと同じということですよ。異動可能型の人の給料はどうなるんですか。

○当局 異動可能型の場合につきましては、給料は役職定年前の7割で、管理職手当についても7割になります。

○職員団体等 ということは、異動可能型の方は主査になってたとしても、管理職手当は違うけど給料は一緒ということですよ。

○当局 はい、結果的にそういうことになります。

○職員団体等 元部長の方が主査になる場合と、管理職になられた場合、職責は違うけど給料は同じですね。同じAさんがどっちかになるとしたら、給料は一緒やけど職責は重くなるんですよ。

○当局 はい、同一人物で比較した場合はそうなります。

○職員団体等 これってかなりボランティア精神というか気概がある方でないと、なかなかモチベーション保つのは大変なのかと思えますけど、どう思われますか。

○当局 確かに今おっしゃっていただいたように、お給料の本給分は同じで管理職手当相当分が異なってくると。それと、ボーナスの加算が異なってくるのでその部分だけ年収は違ってくるというのはあるんですけども、確かに基本給は全く同じなのでその職責との比較という意味では、違和感を感じられるのも分かります。

どう思われますかという質問ですのでどう答えていいのか非常に難しいですけども、管理職を下りて主査になるということが大原則になる制度になりますので、国としては、そういった管理職として60超えてもなお管理職としてとどまることを抑制するといえますか、そういったことを奨励しないような制度になっているのではないかなと、そのように感じてはいるところです。

○職員団体等 若い方はどんどん役付になっていかなあかんから、いつまでもとどまりたい人がいて、恣意的な運用がされるのではと懸念があります。組合員から「何であの人まだ管理職にとどまっているの」とか、そんなことにはならないようにしていただきたい。今おっしゃっていたような明確な基準があるんだということをきっちり示していただきたい。

異動可能型も、5年間ずっとってわけじゃないんですよ。その人がもういいですって言うたら主査になれるんですよ。

○当局 はい、あくまで最長5年という制度です。

○職員団体等 次に、1—5 暫定再任用の項目に入っていきたいと思います。

暫定再任用制度も令和5年4月1日から始まるということですね。

○当局 はい、施行は令和5年4月1日です。

○職員団体等 定年が65歳に至る途中の方、例えば62歳定年の方が65歳まで引き続いて再任用として働けるという、期間限定の、65歳定年完成までに存在する制度ということですね。

○当局 定年上げが完成する令和13年度までの期間は、その制度が続きます。

○職員団体等 暫定ということですね。今の再任用職員で、来年度以降の任用がまだ残っている人とか、今年度退職する方が、来年度の4月からそちらに移っていくことですね。

年度ごとの任用ということですね。フルタイム、短時間の任用というのは、基本的には本人が希望して決めるということですか。

○当局 こちらの方も引き続き意向調査等をしていきます。

○職員団体等 60歳前に辞めた方はブランクがあっても、暫定再任用になれるんですね。

○当局 定年前短時間勤務職員とは違って、暫定再任用職員は20年以上の勤務があれば該当します。

○職員団体等 辞めて5年以内ですね。

○当局 そうです。退職後、5年以内ということになります。

○職員団体等 定年が65歳になるまでの間の人で、定年前再任用短時間勤務をしていたけど定年を迎えた場合、65歳までの間、暫定再任用できますね。

○当局 可能です。定年が例えば63歳の方でしたら2年間、暫定再任用ということですよ。

○職員団体等 その場合、フルタイム再任用になることもできますね。

○当局 定年前短時間勤務職員が、残り2年間、暫定再任用の期間があるということで、フルタイム勤務で頑張るということは、可能です。

○職員団体等 この方も、定年前と同じ職場で任用されると期待してますけど。希望もありますけど、さっきおっしゃった希望を聞くということでもよろしいですね。異動についても60歳以上の人は意向調査して、聞くんですね。

○当局 そのようにしていきたいと思っています。

○職員団体等 暫定再任用に役職再任用もあるんですか。

○当局 今の再任用でも役職再任用制度がありますので、暫定採用期間でも役職というのはあります。

○職員団体等 それはどういう場合、こういった条件の方にあるんですか。

○当局 役職再任用職員は、特例業務等を担われている方ですので、本人の希望も聞いて、今、行っている制度を引き続きやっています。

○職員団体等 いろいろな働き方があるねんなど不安に思いました。

役職暫定再任用の方も年度ごとの任用ということですけど、基本は65歳まで同じ役職で、途中でもう下りたいと希望したら下りれるのですか。

○当局 今、再任用していただいている方で主幹から主査や係員になられている方もいらっしゃいます。ちょっと年齢を重ねたのでという方もいらっしゃいますので、年度ごとに意向を聞きながら、進めていきます。

○職員団体等 暫定再任用の役付じゃない方では、給料はフルタイムも短時間の方も主任格付になるということを提案されているのでしょうか。

○当局 はい、その通りです。

○職員団体等 短時間の人は時間按分ということですね。

来年の4月から始まるということですね。

○当局 はい、そのとおりで来年の4月からです。

○職員団体等 今回の定年引上げ制度ですけども、法改正が1年遅れてしまってますね。これはなぜ遅れたんでしょうか。

○当局 国が法律を決めていこうとしているときに、国の、かなり職階の上の方の不祥事があったと、そのように記憶しております。

○職員団体等 そうです。別に当局が悪いわけでもないし、私たちが悪いわけでもないんですけど、国家公務員の定年引上げの法案が一旦廃案になって、1年後に成立したということで、地方公務員も影響を受けているわけですけども、まさにこれ本当だったら今年の4月1日から施行ということで、1年前に交渉してた

はずなんですよ。だから今の再任用の人の主任格付にをずっと私たちも要求してきたし、当局も定年上げのときに議論したいということ、ずっとおっしゃっていたからみんなすごい期待してたと思うんです。ふたを開けたら1年遅れて、今年は今までどおり係員、来年4月から主任やでという提案ですけれども、当事者にしたらかなりショックです。だって、再任用の給料は主任と係員で4万円違うのではないですか。主任と係員の再任用の給料の月額を教えてください。

○当局 再任用、主任の給料月額は、25万5,200円。係員の場合は、21万5,200円になります。

○職員団体等 ですよ。月4万違う。それで今年から主任格付になるのではと思ってたら、国の法案が遅れて、先延ばしとなったわけです。本当やったらもらえてたわけですよ。組合もずっと要求してたし、別にこれ、法律が通るとか通らんとかいうよりも係員格付が低過ぎるんじゃないかということです。ずっとやり取りしていて、当局は定年上げられる時に議論すると回答してきました。議会で予算の審議も必要ですしそれも一理あるなと思ってきたわけですけど、この期に及んで、来年から引上げになるということでは、今年で再任用が終わる人もいるわけですね。来年も引き続きする方もいますけど、来年から4万上がるとしても、今年は本当につらいなと。そういった方に対して何かしていただきたいなと追加要求書を提出しています。

現行の再任用の係員格付を主任格付に10月からアップしてほしいというのが私たちの要求です。いつも幾らかかるんかみたいなお話を交渉でもしてますけれども、今の再任用の方って何人いらっしゃいますか。

○当局 132人です。

○職員団体等 その方を10月から係員から主任格付したら一体予算は幾らぐらいかかるんでしょうか。

○当局 係員であれば、その人数のうち係員は109人です。

○職員団体等 ぜひ10月から上げてほしいと思いますが、いかがですか。

○当局 まず予算についてですが、例えば、令和4年4月時点の再任用職員の方を基に、人件費を算出していますが、その額が年額で共催費も含めまして約9,000万円であることを考えると、10月1日からですと、その半分ということで、約4,500万円の予算が必要となります。

○職員団体等 この間、人勤で一時金0.15月削減されたりとか、別に当局が財政的に苦しいからしたわけじゃなくて、国が決めたからしたわけですけど、すごく削られていっているわけです。そのときに何かできないかということで再任用の主任格付の要求もしてきました。あと半年やからその時の半分です。4,500万円の補正予算通すのはどれだけ大変かとまたおっしゃるかも分かりませんが、今までずっと頑張ってきた、もう辞めた人は本当にかわいそうですけど、今残っている方を何とかしていただけないかなというのが私たちの主張です。この点についてはいかがでしょうか。

○**当局** おっしゃったように、10月からとなると、9月議会において人件費補正予算の議決をいただく必要があると考えています。その際、議会の中で説明を求められた場合、定年延長よりも先行して施行する説明が難しいというところです。

また、係員から主任への格付けを変更することにつきましては、これまでも交渉で要望をいただきまして定年延長と一緒にということでしたが、それを確実に確約したものではございませんので、この制度を考える中で結果として主任に格付するという判断に至ったところで、定年延長に伴う職員、処遇を考慮して最終的に主任格付というのを決定したものであるもので、単独で先行して実施するというのは難しいと考えます。

○**職員団体等** 現時点でのお考えということですが、ぜひ検討していただきたいと思います。もしこれをやろうとすると、一人当たりの年収は幾ら増えることになるのでしょうか。

○**当局** 再任用係員から主任にフルタイムで格付になった場合の年収は、約64万増加します。

○**職員団体等** 半年ではどうですか。

○**当局** 半年ですと約32万円になります。

○**職員団体等** 次ですが、最初、給料の、最初7割措置の話をしましたけれども、60歳を過ぎた職員の給料、同じ補職でもまちまちになる。先ほどからいろいろ出てますよね。まず、役下りして主査になられた方と主査から主査付の方、どちらも7割の給料になる。これって同じ仕事をするけれども、給料が大分違いますよね。組合で試算すると、例えば、元部長で、1等級29号給方は、40万1,094円。もともと主査の方で、5等級93号給方は、29万8,704円。どの部長とどの主査を取るかにもよりますが、同じ主査でも40万と29万の違いが出てくる。職務給の原則から言って、どう考えていくのですか。

○**当局** 定年前につきましても、同じ主査でも経験に応じて給料月額が決まっております、それが定年延長された後も引き続きそういう現象が起こるものだと捉えています。

○**職員団体等** 国の質疑応答にも、そのように書いてはいたけど、実際職場で働く方からしたらたまたまじゃないです。モチベーションを保てるのかというお話になってくると思います。2回目でもやっていきたいですけど、主任から主任になると、60歳の給料の7割となると、主任の最高号給に達していたら、35万円だと思いますけど、その7割というのは再任用の主任の給料とどっちが高いのか教えてください。

○**当局** 主任の給料月額が最高で35万円ですが、その7割ですと24万5,000円になります。再任用の主任で申しますと、月額給料額が25万5,200円になりますので、再任用の主任のほうが給料月額だけでいうと高くなります。

○**職員団体等** 給料月額だけで見るとということは、年収では違うということをおっしゃっているのかと思うので、年収についても教えてください。

○**当局** 再任用主任の年収は407万2,990円になります。主任で7割になる職員の年収は、450万8,116円になるのではないかと考えております。

以上です。

○**職員団体等** つまり、当局が言っているのは、主任の7割でも450万。最高号給まで行ったらね。再任用の主任は、年収は407万。この違いは、一時金の月数が違うから結果として月収では下回っている7割の人が年収では上回っているだろうと。だから、納得してねということかなと思うんですけど、一時金もありますけど私たち月例給で生活しているわけです。それが主任の7割になったら、再任用よりも低いというのは到底納得ができないわけなんです。本当にそれでいいのか。せめて再任用の月例給の額を保障していただきたいというのが私たちの要求ですけれども、いかがでしょうか。

○**当局** おっしゃるように、月額ベースで比較するのか年収ベースで比較するのかということがある中で、年収ベースで再任用を下回らない、保障するということになりますと、定年前職員の給料額が、ほぼ全ての職員が7割措置されるという中で、再任用を下回っているものについてそれを下回らない、保障するということは、その者については7割以上を保障するということになりますので、逆に言うとその7割を措置されたものとの均衡が取れない問題が出てくるものと考えます。

○**職員団体等** では本当に全ての職員の、7割の年収が再任用主任の年収を上回るようになるのでしょうか。

○**当局** もし、今の職員がそのまま、55歳まで退職することなく働いて、人事評価も良好で昇給し、定年まで昇格も無かった場合、暫定再任用主任の年収を下回る職員が若干数いらっしゃる可能性はあります。

○**職員団体等** 若干数いらっしゃるということですけど、仮定の話としても、その方の年収はどうなりますか。

○**当局** 年収について、暫定再任用主任の額を下回るということです。

○**職員団体等** 例えば、仮定の話ですがその方の月例給は幾らで年収は幾らになるのか、試算の数字を教えてください。

○**当局** そういう方が1名じゃなく何人もいらっしゃいますので、それぞれ人によって額が異なります。

○**職員団体等** 一番低い人は。

○**当局** 一番低い人が、約10万円、一番高い人が、約80万円差があります。

○**職員団体等** 一番差が低い人の月例給って幾らですか。

○当局 一番低い人の月例給につきましては、21万5,700円です。

一番再任用の主任との差が大きい年収で80万ほどの差がある職員で、給料月額が17万7,500円になります。

○職員団体等 その方でいうと再任用の方と80万の差が、あるということですが、それならいっそのこと60歳で辞めて、定年前短時間勤務になったら、月例給だけでいったら17万幾らと20万4,160円で週4日のほうが給料が高い。月例給だけでいったら週4勤務で1日休めて20万もらえて、フルタイムで来たら月17万って何かちょっとおかしくないですか。この点についてはどう思われますか。

○当局 今、御指摘をいただいているようなケースになる方が数名いらっしゃるんですけども、冒頭でやりとりさせていただきましたが、該当する方については、結果として60歳になったときの勤続年数が極めて短い状態であるという方です。それで、再任用のやりとりでも話をさせていただきましたけども、本市の依頼退職をした方で本市再任用職員になるためには、勤続20年の条件を課しています。ですので、今の再任用職員の処遇というのは少なくとも20年は働いた方が再任用になった場合の処遇ということで考えております。基本的にそれに満たない10年ちょっとであったりとか、15年であったりとかそういった方々についてはどうしても再任用の給与、給与額には満たないというそういう状況になるんですけども、その部分については冒頭の部分でも申し上げたとおり勤続年数という部分も考慮すべきであると考えておりますので、それぞれ個人個人の方いろいろ思うことはあると思いますけども、そういった仕組みになっているということは致し方ない部分であると考えています。

○職員団体等 勤続年数がもし20年に来てなくても、新しい制度では定年前短時間に、今も、再任用短時間勤務職員にはなれるんですね。

○当局 はい。なることは可能です。

○職員団体等 変な話やけど、一旦やめて定年前短時間になって20万4,000円もらう道を選ぶという方法も、年収で比較してみたり退職手当のこともありますけど、全部トータルで考えてどっちが得かよく考えてみてくださいみたいなことを示してもらえますか。

○当局 定年引上げになる前の年度の段階で制度説明というものを丁寧にやっていくことが定められておりますので、職員にそれぞれの制度の場合の勤務条件について、分かるような形で説明をしていきたいと思っています。

○職員団体等 週4勤務になったほうが得になるって、どうなんかなって思います。ここを何とか。先ほどおっしゃってましたが、いろいろな手法があると思いますけど、55歳昇給停止とは言いながらも勤務成績が特に良好な方は昇級するとか、焼け石に水かも分かりませんが、何か考えていついていただきたいなと思います。

○職員団体等 再任用主任の年収ベースに届かない方については、勤続年数が再任用としての基準が20年というのがある中で勤続年数が採用の時点で10年とか、もっと短い方もおられるかもしれないけども、そういう短い勤続年数で60歳を迎える方々がいても仕方ないという御説明だったかと思うんですけども、そもそもその方たちが60歳の時点で勤続年数がそんなに少ない年数なのは市役所に入職したときの年齢が高かったということです。市役所に入職するときに当然市役所からの募集があって、それに応募して入ったわけですけども、その時点で市のほうはこれこれの業務で経験を積んだ即戦力として採用したいということで、その職域の経験年数、例えば2年以上とか3年以上経験がある方で即戦力になる方を入れたいんだと、そういうような募集をしていると思うんですね。結果的に40代後半の方とかが採用されたという経過があると思うんです。ですからその方が確かに60歳の時点で勤続年数少ないけども、これは、市のほうから来てほしいということで採用されたということで、そういう人に60歳になったときにね、あなたは勤続年数、僅かこれだけですからもう60歳になって7割になったら、この水準の賃金で当たり前でしょう、しょうがないでしょうってそれはちょっと、そういう人を求めて採用した当局の立場として雇用者として、ちょっと冷たいんじゃないでしょうか。

○当局 再任用主任の年収の比較という部分ですけども、勤続年数が短い方で再任用の主任の額を保障すると、一方で勤続年数30年、40年の方も同じ主任の年収になるというそういった状況も生じます。それが本当に平等なのかというところでは非常に難しいところがあると思います。それとあと、採用したときに即戦力を求めてという部分ですけども、該当している職員については、技能労務職の方が多いです。それで該当する給食調理員の方の募集の仕方というところでは、経験2年を問うているということは募集要項上も確認ができました。それで、技能労務職の方の採用時の過去歴の見方ですけども、これまでの当然労使の交渉の経過であったりとか、これまで築き上げてきた制度という部分なんですけども、そういった2年などの経験ではなくて年齢で加算をしていくという制度になっておりますので、初任給設定の段階で過去の部分については十分配慮した形で設定を行えているのではなかろうかと、こちらとしては考えています。

○職員団体等 私が特に言いたいのは学校給食調査員で、一番低くなる例で示された方は、時間単価にしたら、多分1,100円台かと思えますけども、今度、今年の最低賃金の引上げで大阪であれば1,023円でそういう水準になる方が実際おられるというこの事実を、これ何とかせなあかんという、そういう発想は何かできないのかなというのが一つです。

それと、再任用の主任の年収ベース、407万ぐらいですか。現場職の方だけじゃなくて、行政職でも今の年齢で45歳以上の職員の中で、組合の試算ですけども、先ほど説明されたような想定で55歳時点での給料を想定して、試算した中では、具体的には保育教諭と生活指導員で年収ベースで届かない方は4人ですから、先ほどからも言われてる方と、合わせて8名、9名ぐらいの方が年収ベースに届かないと試算される。そこはお互い事実確認していきたいんですけども、いかがですか。

○当局 今、議論に上がっているようなケースとして可能性が高いゾーンということで、45歳以上の主任というところで検索したところ8名おられます。

○職員団体等 今のやり取りで、そもそも月例給が一番低い人、17万7,500円と、それで生活していかなかんのですよ。本人が採用されたときが10年前か十数年前か分かりませんが、そのとき7割で生活してくださいよなんていう約束なんて誰も知らんはずですよ。それをね、画一的に7割にすればといっても、7割にして生活していかなかんのは労働者なんですよ。この間ずっと雇用してきたのだから、雇用者責任として生活を安定していただく、そこも考えてもらいたいです。7割で提案されているんやから、その大きさを。賃金が高い人が7割になっても生活できる範囲やったらよろしいですが。もともと低いじゃないですか。この人で25万ぐらいです。それで17万7,500円になるんです。もともとそんな高くないじゃないですか。それで何とか生活されてるんですよ。それを一層切るわけですから、どう生活をしていくんですか。人数が少ないという問題じゃないです。生活をしていかなかん問題なんですよ。そこをもう一度ぜひ考え直していただきたい。

それと、年収ベースでって言われてますけれども、本来賃金水準、労働者が比較する場合も水準を見る場合でも月例給でしょう。国家公務員との比較とか、他市比較でも、年収ベースの比較ってそんなにしたことないはずですよ。月々の賃金をベースにしながら比較すべきだと思います。それだけね、今回の提案、賃金だけでも矛盾が大きい問題やと思いますし、ぜひその点は指摘しておきたいと思います。

○職員団体等 ここ数年の吹田市の職員募集の、状況を見てたんですけども、平成29年以降で見ると、令和元年、令和4年については、採用試験を受けられる年齢というのがそこまで高くはなってないんですけど、令和2年の場合だと、行政職給料表の技術職であったり。平成30年、29年でも職務経験5年以上で59歳まで受験できるとなっているわけですけど、この場合、仮に職務経験を加味した場合でも初任給は低くなるんじゃないかなと思うんです。

○当局 その方々の採用当時の初任給については手元にはないですが、初任給については入った年齢によって決定される職種もありますし、あと経験によって決定されるものもあります。また、同じような種類の仕事の場合は100%考慮されますが、全く違うような仕事の場合は100%ではないなど、いろいろケースがございますので一概には言えません。ただ、高齢で採用された場合については、若い時に採用された方よりも給料額が不利に働く可能性はあります。

○職員団体等 保育所支部です。保育現場では、定年前に退職されてしまう職員が多いということは当局も御存じだと思うんです。その理由として若年層は給料が安いので、退職されるときには給料安いから辞めますとはおっしゃらないですけど、実質的に他の自治体を受けられてそちらに行かれています方も数名、私は知っています。また定年前に退職される方の多くはタイミング的なことと精神的なこと、登園してから降園されるまで、お子さんを預かる、命を預かるというところでは精神的なものがすごく大きいと思います。女性が多い職場というところでは、家庭状況、介護とかそういうものがあって、辞められることも多くて定年まで働き続けることがしにくい職場なのかなと思っているんです。私の職場では、再任用職員として2名の方が働き続けられているんですけども、ほかの退職された方は民間の保育園等に行って働き続けられたりとかしているんです。公立の保育園では業務は定年前の職員と全く同じで責任もすごく大きいですし、会計年度任用職員はいますけども、不足しているのが現実です。短時間のパートタイム、会計年度任用職員も不足していて、人がいないところで定数確保というところでは、業務が回っていかない。定年になって本当は辞

めたい、もっと楽な仕事がしたいと思っても、職場が大変ということで、お願いされて残られているケースが多いんですね。そんな中で、勤務は同じでも、すごく給料低いですし会計年度任用職員さんと金額的にも大きく変わらないという実態です。職場の再任用の先生たちに今回の定年延長の話をしたときに、早く主任の格付けにすることを求めておられました。定年引上げの趣旨にもありますように、次の世代にその知識、技術、経験等を継承していく、若手職員に保育の今までの経験したことを伝えていくという部分も担っているので、10月からの主任格付を検討していただきたいと思います。

○職員団体等 保育所支部から、まれにみる再任用職員が2名もいらっしゃるという保育園の発言でした。再任用を断っている人が多い中で頑張っている方の切実な声、大きな責任を負っている方が給料低中でも頑張っているから、ぜひ早く上げてほしいという声を受け止めぜひ考えていただきたいと思います。退職手当についてお伺いします。

今回の制度ができると、退職手当についてはどうなるのでしょうか。

○当局 退職手当については、定年延長になることで、これまで60歳定年時にもらえたものが、定年延長時の年齢までもらえないというところです。

○職員団体等 7割のお給料など、お給料が減っちゃいますけど、退職手当の計算は減った給料で計算するんですか。

○当局 御質問の点ですが、そこにつきましてはそのように計算してしまうと本人に著しく不利が生じますので、ピーク時特例という制度が設けられておまして、定年退職前、60歳迎える前の60歳の給料月額で基本は計算されるということになります。

○職員団体等 35年以上勤続されていると、支給月数は、幾ら定年が伸びたとしても、その方の場合は35年で同じ額ですね。

○当局 おっしゃるように、給料月額がその60歳のときの給料月額で合計されて、経験年数によってその支給率というのは変わりますが、上限というのがございますので、経験年数による率が最大の方はそのままです。

○職員団体等 勤続年数の短い方は、60歳までの給料で計算した額プラス、7割の給料で計算した退職手当両方もらえるということですね。

○当局 はい、おっしゃるように、両方といいますかその時点、その時点で計算されることになるんですけど、まず60歳で、60歳時点の高い給与月額とその支給率で計算された額と、その方が経験年数による率が頭打ちされていない場合は、率にまだ余裕がありますので、その期間を定年退職時の率と引き算して、その差分の率を、今度は本当に定年退職する時の低くなったほうの額をベースに計算し、その2つを足した額で退職手当として支給されます。

○職員団体等 なので、不利になることはない、60歳定年だったときと変わらない人もいれば、勤続年数によれば若干退職手当が増える方もいるということですね。

○当局 これまでと同様の方もいらっしゃると思いますが、経験年数による率が頭打ちされてない方については有利な制度でございます。

○職員団体等 よく聞かれるのが、退職手当が減るんじゃないかという不安がありますけど、この制度に関しては特に不利になることはないと考えておいてよろしいですね。

○当局 示された国家公務員の資料からもそういったことはないというふうに理解しています。

○職員団体等 60歳以降になって、65歳定年までの間に、早いうちに63歳とかで辞めるというときの退職手当の計算ですけど、何か不利になるんですか。

○当局 定年扱いで計算させていただきます。

○職員団体等 60歳以降にやめはった人は、勸奨退職の割増の対象にはならないですよ。

○当局 60歳以降についてはそれには当たりません。

○職員団体等 60より前に早めに辞めた方の、退職手当は何か変わりがあるんですか。

○当局 一言で申しますと、今の勸奨制度をそのまま引き継ぎますので、定年が60から65歳に伸びることによって年齢に5歳の差が出ますが、それを何かプラスしたりマイナスしたりすることはございません。今のまま、そのまま適応させていただきます。

○職員団体等 今、どういった条件の方が退職勸奨の対象になっているんですか。

○当局 50歳以上で勤続年数が25年以上の方が対象で、あと、申請の時期とかも決められた時期に申請しないと対象にはなりません。

○職員団体等 今度新しい制度ができたとしても、その部分は前と一緒にということですね。

次回は、提案の残りの部分、休暇制度とか社会保障、情報提供の部分に加えて、65歳まで働き続けられるのか、継続するのが困難な職種があるんじゃないかとか、そういった部分についてやりとりをしていきたいと思っております。

○職員団体等 今のお話を聞かせていただいていますごく思ったことなんですけれども、今回の制度という

のは年金受給までつないでいくという中で、今回の改正の中でも再任用の賃金が、4万円上がるということについては、職員の組合員から問合せがあつて、そのことでいったらすごく喜んでもらえます。今まで府下最低水準の再任用の給料格付けで頑張っておられる方もたくさんいますし、そういう方に対して4万円増えるということで、やっと我々の要求かなってきたんかなというふうに思ってます。定年延長というのが今まで頑張ってきた人に対しても報われていく、そういう改善やなというふうに思ってたんですけどね、その中で数人であるとはいえ、マイナスになる人がいるというふうなことは、今、再任用の方が21万から25万円に上がるという中で、7割で17万円、この定年延長によってマイナスになる人が少ないけれどもいってしまうということは、ここは本当に当局の責任として、雇用者責任という意味も含めて何とかしてあげてほしいというのが率直な意見です。そんな大きな予算では必要なことではないと思います。私も役員もずっとやってますけど、こういう人らを救うために役目もあると思いますし、また当局も雇用者責任としてそういう人らを何とかできる、少しでもそういう道をぜひ考えていただきたいと思います。

○当局 今日の交渉のメインの部分はその部分やったかなと思ってるんですけども、御要望が強いのは当然感じます。職員団体としてそういった要求をすることについての理解はできます。ただ、奇しくも、途中で組合員さんの方もおっしゃいましたけども、そうしたらその方々のメンテをするためにどこで線を引くのかとか、非常に難しい問題は多々ございます。それとその調整にするにしても、その調整も確実に条例事項でございまして、条例の中でこういった層の方々には幾ら積みますみたいなそういう内容を提案していくこととなります。御意見、御要望については分かるんですけども、非常に難しい課題と現時点では考えております。

○職員団体等 2時間という短時間の中でポイントも絞った中での交渉をさせていただきました。基本的には給与水準の我々から言えば低さ、それから矛盾点を指摘もさせていただきました。次は残りの課題、休暇制度とかそれから個々の職場の実態で見ると継続困難な職種の問題など、やり取りをさせていただくこととなります。定年の引上げということなんで、65歳まで普通に働いてもらうのが当たり前の制度にしていかなあかん。そういう制度の確立になります。指摘させていただいたことも真摯に検討いただいて、一つずつ解決していくという立ち場で次回も臨んでいただきたいというふうにお問い合わせして、今日の交渉はこれで終わっていきます。