

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和4年8月4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 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。ただいまから定年引上げ制度に関する2回目の交渉を始めていきます。

1回目の交渉は2日に行いましたが、そこでも当局から言われていましたように、この制度、65歳まで働き続けられる職場を作るということでした。制度を作るだけじゃなくて、本当に私たちが安心して働ける、そういった条件整備をしていくことが一番大事なことだと思います。まだ議論できていない、今でも再任用でも働くのが厳しい職場もあります。そういうことをどう解決していくのか。そういう中で、今日、この2回目の交渉で労使合意できるところまで到達できるような交渉にしていきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

**○職員団体等** まず最初に、前回の交渉のニュースを発行したところ、当局の回答のニュアンスが意図されていたものと違うというか、うまく伝わっていなかった部分があるみたいですので、再度お尋ねします。

それは、再任用短時間勤務についての部分で「人事異動があるのですか」という質問をさせてもらったんですが、「人事異動の可能性がある、その際に、意向を確認する制度になっている」という表現になっていましたけれども、それは違うのですか。

**○当局** 再任用短時間勤務は、人事異動があるのかということですが、可能性はあります。意思確認する制度となっているところについては、そこまでの制度になっておりませんが、再任用の短時間を選ばれるということは、定数外というところもありますし、その辺りは慎重に配慮しながら進めていくところでございます。

**○職員団体等** 制度としてあるわけじゃないけれども、その方に配慮していくと。異動があるとして、その人に異動の前に、「あなた、異動あるけどいいんですか」と、そういうような制度ではないけれども、そこに至るまでの間の配慮があるということをおっしゃっているんですね。

○当局 もちろん再任用短時間ということなので、定数にはカウントされない部分ですので、その部分については、配置先を慎重に検討していきたいと思います。

○職員団体等 提案書Ⅲの休暇制度のところに入っていききたいと思います。  
休暇制度のうち、年次休暇は今の制度と変わらないということですね。

○当局 現在の制度と変わりません。

○職員団体等 引き続き、常勤のまま働く方は1月に既に年休を付与されているので、そのままそれを12月まで使うということですか。

○当局 おっしゃるとおりです。

○職員団体等 一旦退職して、定年前再任用短時間になる方についてはどうなりますか。

○当局 今の再任用制度の方と同様です。

○職員団体等 1月に年休をもらっていた人がいて、3月末に退職して、定年前再任用短時間勤務となったら、その人の年次休暇は残りの分ですか。

○当局 そうです。残りの分となります。

○職員団体等 初年度は、最初にもらった20日があつて、短時間になってもそのまま。次の年からは短時間だったら、それに合わせた年次休暇が付与されるということですね。退職して再任用になった人でも同じ考え方ですね。

○当局 そのとおりです。

○職員団体等 その他の特別休暇ですけれども、定年引上げ後の常勤職員の方は今までと一緒ということですか。

○当局 常勤職員ですので、日数は同じです。

○職員団体等 定年前再任用短時間勤務になった方はどうなるんですか。

○当局 特別休暇については、日数が常勤職員との勤務日数の差で按分している部分もあります。

○職員団体等 今の短時間再任用の人と同じと考えればいいですね。

○当局 そうです。

○職員団体等 暫定再任用の人は、今の再任用の人と一緒にということですね。

○当局 それは同じです。

○職員団体等 暫定再任用短時間の人もさっき言ったような、今の現行再任用の短時間と一緒に考えたらいいですね。

○当局 短時間の範囲は同じです。

○職員団体等 次に、高齢者部分休業についてお尋ねします。これについては、組合は制度導入を要求しておりましたが、今回提案されているということで、大変評価できていると思います。

この制度の概要を教えてください。

○当局 高齢者部分休業というのは平成16年から地方公務員法において導入されている制度であります。おおむね55歳以上、条例で定める年齢なんですが、体調面や家庭の事情等によって勤務時間を減じることを希望する常勤職員について、職員の任意の申請に基づいて公務の運営に支障がない場合、任命権者が部分休業を認めるという制度です。

○職員団体等 今回提案されているのは、55歳以上ということですよね。

○当局 はい、55歳以上です。

○職員団体等 今回勤務時間週19時間を上限で、定年退職の年まで給与は減額で、原則主任級以下ということをご提案されているのですよね。

○当局 提案書のとおりです。

○職員団体等 この高齢者部分休業の趣旨はどういったものになりますか。

○当局 提案にもありますが、55歳以上の職員が体調や家庭の事情等によって勤務時間短縮を希望し、公務に支障がない場合に取得でき取れると。週19時間を上限としていう内容です。

○職員団体等 この背景は何ですか。

○当局 今回、この制度を導入するという判断に至ったのは、まずは定年が延長されるということで、今後、

定年前の常勤職員の層に65歳までの職員が加わる、年々1歳ずつ定年が増えるわけですが、そういった職員が増えていると、高年齢層の方々については、加齢に伴う体力的な問題というのが生じることもあります。

それと退職後のライフプランといいますか、そういったところにつなげるに当たって、地域活動に貢献をするといったことを求められている場合もあります。そういったことに配慮するために、この制度を提案しています。

それと現時点では、この制度というのは法律で決まっていますが、全国での導入実績は非常に少ない。全国でも180名程度しか取得していないという非常に活用されていない制度であるのですが、今回、定年延長の制度構築に当たって、この高齢者部分休業制度の導入というのは、非常に強く総務省のほうから求められている。それに加えて、国会の衆参両院が、この高齢者部分休業制度の導入について、全ての地方公共団体導入に向けて、国として動くことを決議されているという背景もありまして、今回、提案をさせていただいております。

**○職員団体等** こんな人がいるのではないかと想定しますが、その人は定年前再任用短時間をしたいがどうかと思っている。けどまだ60歳にはなっていないんです。例えば、59歳とか、58歳とか。その人が例えば、親の介護で介護休業とか使ってみたけど、やっぱり認知症などだとそんなんでは間尺に合わない。もうちょっと短時間で働きたい。治る見込みもないし、施設にはまだ入れないし。本当に働きながらどうやって介護してやっていこうかと困っている方。また、御本人さんが高年齢になってきて、正直しんどいなど。もうちょっと勤務時間が短かったら普通に頑張れるのになという60前の人がいます。短時間勤務できないなら続けられない。そこで、私はやめるしかないやめてしまいます。するとその方はその後、60歳を過ぎてから役所に戻ることはできますか。

今だったら暫定再任用で戻ってくることができますね。でも定年引上げ制度が完成したら、60前でやめてしまったら、もし今、困っている事由が解消したときに、その方は職場に戻れますか。

**○当局** 65歳引上げが完成した場合、それは戻れません。

**○職員団体等** だから、高齢者部分休業があったら本当に助かるなと喜んでいるわけです。その方が、高齢者部分休業を使って、何とか60歳まで、しのいだら、そこで頑張っておいたら、60歳を超えたら定年前短時間、一旦退職して定年前再任用短時間勤務を選べるわけです。そうしたら働けるというような方にとってはすごくいい制度ではないかと思っておりますが、そういったイメージを持っていいですか。

**○当局** 今おっしゃられたような取得の方法というものも可能になるという制度になります。

**○職員団体等** できますよね。制度があったら、確実に救われる人が出てくるのではないかと。短時間したいけれどもできないので、早期にやめないといけないという方が一定、救われてくるということで、この制度を導入していただいて、本当にありがたいと思っています。

この制度は提案書によると、原則主任ということになっていますが、先ほどのような介護とか体がちょっとしんどくなった方で主査以上の方はこの制度は使えないのですか。

○**当局** そこをあえて、原則、主任以下の職員を対象とするということで書かせていただいています。その理由なのですが、まずはこの休業制度については、公務に支障がないと認められる場合に取得できると大前提があります。そういった中で、一定、決裁にも関与するような役職者については、原則的には支障が生じるであろうということを取れないという考え方を持っています。

それで、役職者については、この休業を認めるか、認めないかという非常に大きな判断になりますので、役職者が申請する場合には、その職責については、減じた時間の勤務時間をもってでも対応できるという、計画書的な提出を求めて、その計画書的なものの内容などを審査させていただいた上で決定すると、そういったことを考えています。

○**職員団体等** 原則ということなので、場合によって計画書が認められたら、係長級以上の方でも適用される可能性があるということですね。

○**当局** 可能性としてはあるということです。あくまでも一件一件の審査ですので、確定的なことは申し上げられませんが、勤務時間の半分までという結構長い時間を減じることができる制度ですので、一般的には制度の上限の内容で申請してきた場合に認められるかというとなかなか難しいと思います。ただ、現在も育児に伴う部分休業制度がありますので、そういったものよりも短い時間での申請であれば、職責を全うできるということが立証できる計画書の提出があり、審査結果がそういったことになれば、承認は可能だということになります。

○**職員団体等** 主任以下しか駄目なのかと肩を落とさずに計画を立て、上司とお話をするとか、そういったことで辞めずに済む道があるということですね。

原則、定年退職日までということになっていますが、例えば、制度を使っていたけど途中で要介護者の方が残念ながらお亡くなりになられたとか、体がしんどいと言っていたけれども、原因が分かって、治療したら治ったとか、いろいろな状況変化があると思いますが、1回申請してしまったら、定年退職65歳まで、ずっとこれで働かないといけないのかと危惧しますが、フルタイムに戻れないのですか。

○**当局** この制度は、常勤職員の身分のまま、原則として、その勤務時間の半分を上限として、休業することができる制度ですので、もちろんフルタイムで復帰も想定されています。

○**職員団体等** そういった事由が発生した場合、何らかの申し出をして、認められたらフルタイムに戻れるのですね。1回選んだら、最後まで変えられないとか、そういうわけではないですね。

それぞれの職員が65歳まで働き続けられる選択肢の一つとして、職員に寄り添って支えていくような運用をぜひしていただきたいと思います。

○**職員団体等** 給与が70%になるのは60歳を超えた次の4月1日からという提案になっているんですが、ここでの55歳以上というのは55歳の誕生日からか。55歳になる年度の4月1日からか、スタートの55歳以上というのが個人差が出てしまうのか、それを教えてください。

○当局 55歳の誕生日からです。

○職員団体等 その年齢になったら即適用できるほうが、平等ですね。4月まで待たないといけないということではないんですね。

提案書のⅣの社会保険のところですけども、定年引上げ者は、共済組合はこれまでどおり常勤の方と同じ扱いですね。

○当局 提案書に書かせていただきましたように、60歳から定年65歳の間は今の状況が延長するだけで、制度もそのまま延びるということです。

○職員団体等 今年の10月から制度が変わり、短時間勤務の人は、今まで協会けんぽに入っていましたけれども、10月からは一定の条件を満たした方は、共済の短期のほうに移行すると聞いていますけど、そういうことですね。

○当局 こちらも提案書に記載した通り、令和4年10月1日から制度改正があるということです。

○職員団体等 その場合でも、年金の部分は今までの再任用と同じく厚生年金ということになるんですね。

○当局 はい、そのとおりです。

○職員団体等 定年前短時間再任用の方はどうなるんですか。

○当局 定年前再任用短時間職員については、現行の再任用短時間勤務職員の方と一緒に扱いです。

○職員団体等 定年前再任用になる人が出てくるときには協会けんぽから終わっているから、皆、共済のほうになり、協会けんぽの人はいないということですね。

○当局 そのとおりです。今の時点ではそうですけれども、10月1日以降に法改正により制度が変わり、制度改正後の状態で移行されるということです。

○職員団体等 暫定再任用の方は、今の再任用の方と同じということで、健康保険は制度改正で、共済になっていくということですね。

○当局 そのとおりです。

○職員団体等 雇用保険は暫定再任用、定年前再任用短時間の方は今の再任用の人と同じく、雇用保険に入るということですか。

○当局 一度やめられて退職金をもらわれている人なので、雇用保険に加入されます。

○職員団体等 引き続き定年まで働いていく60歳以上の方は今までどおり雇用保険は掛けないということですね。

○当局 そのとおりで、まだその方については、まだ退職手当が支払われていませんので、雇用保険も払わないということです。

○職員団体等 公務災害とか労災の適用範囲というのも今と同じですか。

○当局 定年延長された60歳から65歳までは今の常勤と一緒に、暫定再任用の方については現行の再任用と一緒にになります。

○職員団体等 健康診断とか人間ドックも同じですよ。

○当局 おっしゃるとおり一緒です。

○職員団体等 協会けんぽから共済組合に移行する方については、今までの制度と変わって、共済で私たちが受けているような人間ドックを受けることができるようになるんですね。

○当局 はい、そのとおりです。

○職員団体等 職員厚生会の加入の範囲はどうなるんですか。

○当局 現在の常勤の職員の方も再任用の職員の方も厚生会の一員ということですが、定年延長された方も暫定再任用の方も引き続き厚生会員ということですよ。

○職員団体等 短時間の方もですね。

○当局 はい、勤務時間に関係なく厚生会の会員です。

○職員団体等 次に、提案書Vの制度変更に伴う情報提供のところに入りたいと思います。

この制度ができて、初めて適用される第1号の方が1963年、昭和38年度生れですが、この方については来年度令和5年度に60歳に到達します。その前の年の令和4年度、本年度中に情報提供を行うということだと思っておりますが、以後の方も同じように60歳に達する年度中に行っていくということですね。

○当局 5年度中に60歳を迎えた方に対して、今回、9月で提案させていただいて、御議決をいただけれ

ばその後、制度の情報、そういうのを提供させていただいて、その後、そのまま常勤職員を続けられるか、定年前再任用、短時間を使われるかということで、定数管理の整理の関係もありますから、そのあたりで意思確認を行っていくというものです。

○職員団体等 9月議会が通った後ということで、大体時期はいつ頃になるのですか。

○当局 確定はまだはっきりと見ていないですが、しっかり年明けとかそういう時期にということでしたいと考えています。

○職員団体等 今年の人については、議会の関係もあるけど、その後の方は時期はどうなりますか。

○当局 今、再任用の意向調査というのが5月頃と10月頃という形でさせてもらっているのですが、そこよりも若干早めにと考えているところではありますが、その辺の時期を参考にはして進めていきたいと考えています。

○職員団体等 大事なことなので、あまりぎりぎりに言われると困りますので、早めをお願いしたいと思っています。情報提供の内容というのは、どういったものですか。

○当局 簡単に申し上げますと、まず、制度のことで管理監督職の勤務上限年齢に伴う降任等の間接制度、定年60歳を超えると給料70%ありますというものとか、定年前の再任用の短期間勤務の制度があります。退職手当に関する制度とか、先ほどの話がありました高齢者部分休業制度に関して説明していく予定にしております。

○職員団体等 一般論というか、どんな任用のやり方があって、給料が7割になるとか、そんなような誰にでも配れるものを配る感じですか。

○当局 まだ詳細にはあれですけども、もちろん皆さんに理解していただきやすいようなレベルを考えているところです。

○職員団体等 様々な働き方が用意されていて、自分に照らしてみてもよくわからない状態なんです。だから、しっかり情報提供してもらえるのかどうか。組合員から、ちゃんと教えてもらえるのか。不安だという声をよく聞きます。特に、給料の面の情報というのは、その人の状況に応じた内容を提供していただかないと、この制度もある、あの制度もあると言われたときに、例えば、前回、7割の給料だったら再任用より、年収が少なくなるという人もいるわけです。だからその方に応じた任用ごとに、どんな給料になるのかとか、シミュレーションというか、そういったものを提供いただかないと、誤った道を選んだら、もう後戻りできないのです。その辺はどうなるんですか。

○当局 どちらの制度が得か損か、そういうふうなことを言うことはできないと思うのですが、対象者全員



にそれぞれの個別の額を示すのか、その辺はまだ考えていませんが、不安に思っている方については、個別でも対応はしたいと考えています。

**○職員団体等** 個別対応をしていただけるのはありがたいですけど、いろんな道がある。自分の将来設計もあるし、頑張っただけ働こうとか、ちょっとゆっくりしようとか、それを決めるのはどういう処遇になるかが重要なので、ここをしっかりと情報提供してもらわないと、誤った意思を表明して取り返しがつかなくなるのじゃないか、ぜひその辺を考えていただきたいと思います。

**○当局** かなり実務的なところになると思うのですが、一人一人に今の給与の状況を記したものを同封してお渡しするとかについては、実務上の課題も感じます。例えば、給与明細のここを見てくださいとか、そういうような示し方をして、誰でもが御自身で7掛けをしていただいたら導けるみたいな形で、そういった形ではお示しをしていきたいと思っています。

**○職員団体等** 今時、デジタル化と言うてはるぐらいですから、事務なびで、自分の数字を入れると答えが出てくるとか、誰も道を間違えない。しっかりとした情報提供を考えていっていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

次に、提案書の中にはうたわれていませんが、今回の定年引上げに当たって、とても大切な60歳を超えた方の働き方のところについて、今からやり取りをしていきたいと思っています。

1回目の交渉でも、この定年引上げ制度は、60歳を超えた職員が働き続けられる職場にする制度だということをおっしゃっていたと思いますが、そうですね。

**○当局** 今おっしゃるように、定年が65歳になるということですから、定年が65歳の事業所の職場環境、労働環境が整っていただかなければならない。その根本、大きな幹のところはそういう考え方になりますので、今後、制度の構築に向かっては、制度導入前もあります。制度導入されて以降も、認識を高めながら、努力を続けていかないといけないと思います。

**○職員団体等** 心強い言葉です。根幹の部分ですから。私たちも頑張っただけ、提案もしていきたいです。いくら定年引上げ制度ができて、実際60歳を超えて働き続けられなかったら、ただの絵に描いたもちです。やめないといけないことになるのではないかと不安を感じている方の声もありますので、今回だけでなく、今後とも頑張っただけいただきたいと思っています。

今からやり取りしたいと思いますが、この制度について労使で一定の合意形成するには、今すぐじゃなくても今後こうなるんだとかいうビジョンが見えてこない、定年引上げの交渉、労使合意ができるのかなと。進めることができないと感じていますので、ぜひとも真摯に向き合っただけいただきたいと思います。

**○当局** 今日のこれからの時間になると思いますけれども、真摯にやり取りをしていただきたいと思っています。

**○職員団体等** 高年齢期になると体も若いときのように動けないということが出てきます。厚労省が今年5月に発表した令和3年高年齢労働者の労働災害発生状況、やっぱり労災の発生率というのは、すごく若い方

もそうですが、高年齢であると高くなっていく。これは誰でもなるほどと、自然なことで、年いっただら大変やということは分かると思います。そういった傾向については認識されていますよね。

○**当局** 当然、加齢に伴ってけがも多くなるでしょうし、若い頃と同じ動作をとっても肉離れを起こしたり、いろんなけがをするというのは想像できます。それと、衛生委員会のほうでも公務災害の情報というやり取りをしておりますが、その中でも2年前ぐらいでしたか、産業医の先生からこの資料に年齢を入れてほしいというぐらい高齢の方の公務災害が目立っている状況があります。今おっしゃった高齢の方の公務災害が多いというのは認識をしています。

○**職員団体等** 今後、高年齢期の職員も雇用していくということで、安全衛生活動が一層重要になってくると思います。今もおっしゃっていたように、これは当局だけじゃなくて、労使とも課題だと思いますので、進めていきたいという思いは同じですよ。

○**当局** そうですね。今、衛生委員会という名前も出ささせていただきましたが、衛生委員会については、職員団体のほうからも推薦があって委員になっていただいていますので、そういった場での議論を深めていかなければならないと思っております。

○**職員団体等** 学校給食の調理員の職場では、前回の交渉でも発言がありましたが、特に女性の職員の方はまだまだ働き盛りののに、早期に退職してしまったとか。再任用になっても、しんどくて仕事を続けられないというような実態があるということ、こういったことを現業合同支部のほうからもお話ししてきましたと思いますが、当局の認識はいかがでしょうか。

○**当局** そういったお話を聞いているということと、この件については学校教育部のほうとも事前にやり取りしております。学校教育部のほうに給食調理員さんの退職といいますか、再任用、そういったところでどういった感触を得ていますかということをお伺いしたところ、感覚としては、再任用されての再任用最後の年度まではいかならないようなケースが見受けられるのかなということをおっしゃっていました。

私のほうも、再任用の状況を確認してみました。非常に母数が小さくて、なかなかそのデータを検証してどうこうという決定的なことは申し上げられないですけども、確かに再任用期間の途中で再任用されていない方がいらっしまったというのはデータとしても確認ができました。そういう認識です。

○**職員団体等** 事務職とは違って、高年齢になってくると、仕事の性質上、腰が痛くなったりとか、頸腕になったりとか、長年の疲労の結果、いろんなところに故障を抱える方が多いのかなと思いますが、そういった側面も考えられると思われませんか。

○**当局** この議題の冒頭でもあったかと思いますが、今回の制度変更に伴って、体を傷めるというケースも、60歳を超える職員の分母の数字に伴って増えてくるであろうといった想定はしています。

○**職員団体等** 公務災害発生は、高年齢者が増えると高くなっていく。高年齢になっても働けるような職場

環境を作っていくということが課題だし、その部分を抜きにして、条例を作るだけでは本当に働き続けられないと思っております。

**○職員団体等** 今回、交渉に当たって、平成23年度から令和元年度までの給食調理員の頸肩腕腰痛症健診結果、経年の資料を出してもらいました。令和3年度、健診のときは、正規職員の対象者が61名、受診したのが52名で、「異常なし」という方が23名で半数に満たないような数なんです。

職場全体を見たときに、業務によって蓄積した疲労とか、体へのダメージは残っていない人がこれだけだという職場というのは、実態として改善していかないといけないんじゃないかと強く感じています。先ほどから衛生委員会の活動とおっしゃっていましたが、教育委員会とは衛生委員会の枠から外れていると思うのですが、保健給食室の給食調理場の安全衛生委員会がありますけど、人的な資源が足りないような状況もありますので、どういったことができるのかというのを人事室がてこ入れをするような施策、具体的なものになるとよりいいのですが、そういったことができるのかということも、今でなくても構わないのです。そういった中で必要なことがあれば、力を貸してもらうことが必要だと思っておりますので、よろしく願います。

あと、ここまでのやり取りとちょっと外れるのですが、65歳まで働ける職場をということで、個人差もあると思うのですが、持病を抱えるというか、定期的を受診しないといけないような病気を抱えている方などが、高年齢になると出てくると思います。実際、60歳過ぎて、学校校務員でも、3週間ぐらい前に職場で勤務中に様子がおかしいということで救急搬送された方もいらっしゃいます。そういう予期せぬアクシデントとかで、通院をしないといけなくなるとか、入院をしないといけなくなるといった状況も生まれて、人的にもフレキシブルに対応できない状況も出てくると思いますので、そういったことへの対応も今後検討する課題になるのかなと思っております。よろしく願います。

職場の実態については給食の役員のほうから発言してもらうので、聞いてください。

**○職員団体等** 給食調理員です。学校給食の職場の中で定年延長以前の話で、頸肩腕障害などで、60歳になる以前に辞めている方も私の知る限り、この20年の間に5名ないし6名ぐらいいるんです。頸肩腕健診の結果で、要治療が令和元年にも出ているのですが、その方はもう職場にはいないです。B1、B2とかいろいろあるんですけども、給食で言うと、食数であったりとか、大きさも含めて長く勤めることによって、年度年度によってましになったり、ひどくなったりとか、状況はいろいろあるんですね。この間、退職者不補充という形で、ずっと欠員を抱えてきて、その後、民間委託が入ってきて、4月だけの異動だけではなくて、夏にも異動が入ります。3年から6年で人事異動が行われているのですが、人事異動の幅も狭くなってくるんですね。

そうなると、大規模なところが委託されて、次に行けるところがまた大規模しかない。今までであれば、大きいところに行けば、次は小さい学校にとか、いろんな形で人、人に合わせた人事異動もできたんですけども、その行き先がないということで、10年、15年、同じような大きなところで続けて働いてしまっている人もいます。そういう方が頸肩腕検診などで治療してくださいとか、そういうところに上がってきた。現場にいる人間はその人が誰かというのは分かるんです。これは明らかに人事異動であったり、職場の定数の問題であるんじゃないかと感じているんです。

あと、現状の配置であったとしても、もともと給食職場というのは人数で仕事をする職場なんですけど、正

規職員が配置されない部分を会計年度任用職員で補う形で配置されているのです。4月夏に、人事異動が終わって、次の定数が決まったときに会計年度任用職員が配置されていない学校が毎年ずっと出続けているのです。4月の時点で、次はきちんと全て定数は埋まるんですねという話をするんですけども、会計年度任用職員が配置されない学校が数校出る。そうなってくると、今度は通院であったりとか、今だったらコロナで何か問題が起こったときであっても、応援体制を整えるという配置基準でやっているのが、それすらもきちっとできない。それに対して、その都度、現場の対処療法をやっていることが多いのですが、配置人数が足りないけどどうしましょう。どこから出してくれるところはないですかと。全部言えないから、押し付けているだけなんです。

会計年度任用職員についてもいろんな雇い方ができれば、配置することができるとか、パートは集まるんですけども、フルタイムが集まりませんか。交渉の場では言われます。民間委託のほうはきちんと配置されているらしいんです。その都度、時間とか、いろんな雇用形態があるので、原課としてはフルタイムとパートも短い時間でしか。時間帯も固定した時間でしか雇えないとか。それで人が集まらないから入れられないんですというのをずっと繰り返してきて、現場に負担を押し付けられている。それがあからななおのこと常勤職員が負担を抱える。それで現状の60歳まで働くことができない人も出ているのじゃないかと。

そもそも、今ある配置ですら守れていないのに、それで65歳までどうやって働いていったらいいんですかというところが給食現場の認識です。

新規採用はなく、全体的にも平均年齢が上がっているんです。だから昔のように若い人がいて、それを支える高齢者の方がいて、それを支え合う若い力というのが全くないのです。全体が年をとっているんで、みんなどこかにけがなり、体に何かを抱えているという方が増えているので、昔の状況とは全く違うんですよ。今の配置基準が正しいのか正しくないのか。この間、退職者不補充で採用しないというのでやってきていましたが、去年、一昨年に6名配置されたのですが、その6名の新規採用者も言い方は悪いですが、今しゃべっている私より高年齢の方が採用されているんです。平均年齢を上げる採用をされているんです。そこに若い力が入ってきて、その人がどこかの職場に入れば、重たいものを持つとか、体に負担がかかる作業は若いものがやって、違うところは高年齢者で支えるという働き方ができたと思うのです。それもできないんです。その辺も含めて考えていただきたいと思います。

**○当局** お話を聞かせていただいて、高齢になると体力的にもこたえる職場だというのは分かりましたし、その前に例示をいただいた状況からも体の様々な部位に負担がかかる職場なんだなというところは認識いたしました。

あとお話の途中、後半部分になってきますと、どうしても定数といますか、職員数の問題であったり、そういうお話が幹にある。そういったお話でありましたので、我々としては、そういったお話もいただいたということも含めて、教育委員会にお伝えするなり、教育委員会と情報共有しながら、そういったところの検討は進めていきたいと思っておりますが、あくまで教育委員会さんについては、任命権者が違いますし、職員団体等の立場からも、今おっしゃられたような話というのは教育委員にも当然していく話の内容ですし、この場だけということではなくて、教育委員会とのやり取りの中でも、職員団体の立場からしていただいたらいいのかなと思いました。

**○職員団体等** 65歳まで働ける職場、それ以前の問題で、60歳までにやめないといけない人もいる。再

任用の途中でやめてしまう人もいます。そういった現状があるわけです。それは教育委員会がちゃんと考えないといけないこと。そもそもそういった制度、高年齢期になっても安心して働ける制度を作る根幹、幹になるのは、人事室ですから、今後、制度ができるから、きっちりやってほしいということを丁寧に伝えていただきたいと思います。そっちで考えておいてみたいなことでは、今、働いている人が続けられなくなりますので、こういった制度ができることをきっかけに、変えていかないといけないんだという意識改革をしていただけるように、ちゃんと伝えて、決めるのは教育委員会かも分かりませんが、ぜひ伝えていただきたいと思います。

○当局 その点については、給食調理員さんを所管するのが教育委員会ということで、事前に一定やり取りはさせていただいております。当然、今具体的にこうなる、ああなる、こんな具体的な話になるとは、見えていない状況ですが、今後、当然そういう課題があるから、働き続けることのできる職場づくりという方向に向けて情報共有を図りながら検討していきましょうということでは話をしておりますので、引き続き検討を共に進めていけたらと思います。

○職員団体等 条例改正しただけでは終わらないし、これからもずっとやっていかないと。現にいる人を守るとか、そういったことも含めて、ぜひ人事のほうできっちりと進めていただきたいと思います。

○職員団体等 給食調理員です。今、お話された内容でいきますと、給食のことは教育委員会と話し合えという形に聞こえたんですけど、教育委員会とこのような話、今言った会計年度任用職員など、正規の欠員を埋めるための会計年度なのか、今委託も進んで36校中の24校が直営ですけれども、4月の年度当初で8校が足りない、7校が足りないという状況が毎年のように続いているんですね。そのようなことを教育委員会で言うと、例えば、先ほど言ったように、もっと違う雇い方ができたら、フルタイムで雇おうとするからなかなか人が集まらない。真ん中の時間帯だったらもうちょっと人が来るということは今後もっと進めてくださいという話をしたら、人事が首を縦に振らない。人事室から言わせたら、教育委員会と話し合ってくれということだから、僕らはどこと話をしたらいいんですかということになるんです。その辺はどうお考えですか。

○当局 会計年度任用職員さんの雇い方という意味でおっしゃっていますね。

○職員団体等 それも一つですけど、今回の話とずれますけれども、交通手段のことですとか、出張のこととか、その辺のことというのは全て話を進めていくと人事のほうで止められるということを聞くんですが、僕らは人事室とは話ができないということなんです。

○当局 会計年度任用職員さんについて、フルタイムで雇わなければならないということは、人事、職員の人数を管理している行政経営部というところがあるんですが、そういったところも言うはずがないといえますか、どちらかというとな必要な時間帯に任用、雇用していただければという立場ですので、そういった発言を人事室、もしくは行政経営部がするはずはないという感覚なんですけど。

○職員団体等 分かりました。もう一つだけ質問させてください。給食調理員の定数、配置、定数というのは教育委員会が独自で決めるものなんですか。

○当局 市の仕組みとしては、一義的には教育委員会が検討して決めるということになっています。ただ、そこで今申し上げた市長部局で言うと行政経営部となりますが、そこ調整をしながら、相談をしながら決めていくという仕組みになっています。

○職員団体等 組合として、話をしていくのはやはり教育委員会ということなんですね。

○当局 そうですね。教育委員会とのやり取りになると思います。

○職員団体等 分かりました。もう一点だけすみません。会計年度さんを今は欠員の正職の代替えという形で雇っていますから、フルタイムでしか雇えないということを知っているんです。僕らと同じ時間帯の8時から16時半という雇い方なんですけど、8時からとなるとなかなか人が集まりにくい現状がずっと慢性的に続いていて、もしくは9時から15時半とかいう雇い方をしたらもう少し人が集まるのではないかということも提案しているのですが、それはフルタイムでしか雇えないという回答なんですけど、人事室としてはどうなんでしょうか。

○当局 職員の代替えということであっても、そういった方が見つからない、人材の確保が困難だという理由であれば、当然短い時間帯の方を雇うというのがあります。

○職員団体等 ありがとうございます。また話してみます。

○職員団体等 フルで来られなかったら、短時間でも会計年度さんを頼み込んで来てもらうとかもあるので、なぜ原課がそんなことを言っているのかとびっくりしましたが、また原課とやり取りしてもらうのですが、一応、人事が悪者にされていますから。聞いておいてもらったと。人事が駄目だと言ってるというのはありがちなことなんですけど、その辺、認識の違いがあるんだったら合わせていていただきたいと思います。

次に、継続後の職種で、保育教諭の話をしていきたいと思いますが、当局から資料をいただいています、職種別の年齢構成のグラフですが、保育教諭で見ましたら、60歳を超えて働かれている方が少ないのかなと思いますけど、いかがでしょうか。

○当局 資料のとおり、保育教諭の方で定年を迎えられた後は、フルタイムで働いておられる方は少ないです。

○職員団体等 高年齢になると、体もしんどくなってくるということで、再任用になっても保育所などは特に、現役のとときと全く同じという働き方ですし、それでフルタイムの勤務を続けていくというのは、本当に厳しいものがあるんだなと。いろんな方のお話を聞いていて思います。せめて、週4勤務をしたいなと。週1日休めたら体も楽だからということ定年前に訴えても、週4の職はありませんということで、はねられ

ると。するとその人は生活のためにやむなくフルタイムの再任用になるか、退職して会計年度任用職員になるとか。ちょっとゆっくりしようと思っても、人が足りないから会計年度として呼び戻されている人とか、全然違う民間保育所で働いたりとか、一旦辞められて、その人なりの働き方をされているという方が多いです。現に再任用についている方は少ないですから。

こういった実態は、前回の交渉でも発言があったと思います。こんな週4勤務の職がないという職種、職場は保育所だけではないかと思いますがいかがですか。

○**当局** 現在の再任用の状況から申しますと、そもそも短時間の方が非常に少ない。おおむね常勤の方みたいな状況になっておりまして、短時間を認めないかどうかというのはなかなか判断がつかないような状況ですが、実際にそうなのであれば、それは極めて珍しいケースだというのは間違いないです。

○**職員団体等** そうですね。再任用は事務職が多いので、年金をもらえないから、みんなフルで働かないと仕方ないということで頑張っているんですが、昔は週4勤務の方とかごろごろいたし、年金をもらえるようになったらお別れしていたわけです。今はフルタイムで働かないとやっていけないということです。でも体がしんどい方とかは週4で働かれたりとかありますよね。

保育では週4は御法度ということになっていると聞いています。この問題は、実際事実かどうかを保育幼稚園室に聞いてほしいですけど。この定年引上げ制度導入と併せて、ここの部分も検討していく必要があると思いますが、いかがですか。

○**当局** 定年引上げ制度に伴って、働きやすい職場、働き続けることができる雇用をしていかないといけないことについては、事前に児童部とも話をさせてもらいました。児童部のほうも大きな課題だということで、十分認識をしておられましたので、そういう方も含めてトータル的に検討を進めていく事案だなと思います。

○**職員団体等** 短時間勤務を希望する方がその道を選ぶことができるように、所管に働きかけていってほしいと思います。定数上は短時間勤務の人はカウントされないと先ほどおっしゃっていましたが、そうですね。

○**当局** 常勤職員のみがカウントされています。

○**職員団体等** 週4日の短時間勤務ができない理由というのは、よく組合員さんから聞くのは、週4だと1日穴があく。そこを埋める会計年度の人が見つからない。ちゃんと職員数を確保しないといけない職場なので。穴埋めする職員が足りないから、週4勤務が駄目なんだということをよく言われていると。私もこの前保育所じゃないけど、保育士さんが配置されている職場へたまたま行くと、定年退職されている方がおられて、どうしたんですかと言ったら、私は会計年度になりましたと。週4勤務したかったから会計年度にならざるを得なかったということで、せっかく経験とか知識があった方なのに何でかなと。「私は週4勤務がしたかったんです」とおっしゃっていました。

保育所で週4勤務の職を作らない理由をもし聞かれているなら教えてほしいと思います。

○当局 具体的にその理由というのは聞いていません。

○職員団体等 保育所は常に会計年度任用職員を募集していて、本当に人集めに園長は走り回っているということも聞いていますが、人が埋まらないので常勤職員の負担も大きくなっていると。発想の転換をして週4勤務の人を複数名配置して穴埋めをお互いにし合う。ちょっと人の余裕ができたなら、常勤の定年前の方でも突発的に休みたくても、体がしんどくても、人が足りないから無理してでも出てくるとか、そんな状況もあるわけですから、安心して休暇が取れる。年休を5日取らさないといけないという話もずっとしていますが、とにかく年休はちゃんと権利として取得できないと駄目ですよ。少しゆとりができれば、そういったこともできるし、早出の当番が少し減るとか、何かみんなに少しずつ恩恵が回ってくるというか、そういった働き方もできるのと違うかなと思うのです。

ぜひ保育幼稚園室に聞いていただきたいと。こんなこともできるんじゃないのみたいなお話もぜひしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 先ほども言いましたように、保育幼稚園室がどういった理由で今の職場の職員体制を考えているのか、詳細のところまでは存じ上げておりませんので、また確認するとともに、今おっしゃった部分は人事も当然関連はするんですが、定数のところは大きな課題でありますので、保育幼稚園室として考え方をまとめた上で定数の所管にも相談をするという、そういったようなことで話をしていきたいと思います。

○職員団体等 ぜひお願いしたいと思います。本当に今、人探しでそれだけ時間を取っているのだったら、週4勤務の短時間再任用の方、みんな戻ってきてもらったらどれだけ保育所が楽になるのか。今だったら一旦やめてしまったけれども、ブランクがあっても一定の条件を満たしたら暫定再任用になれますよね。そんな人も集めてくれるし、本当に保育所がゆとりを持って働ける職場になるのかと思います。私は現場の人ではないから、ずれたことを言っているかもしれませんが、強く感じているところです。

週4勤務の職が認められないという状況が、まだ真偽のほどは分かりませんが、本当にそれが続くとしたら、定年引上げそのものに対し、私たちはこんなことで合意できるかなぐらいに強く思っていますので、週4でも働ける職場づくりは絶対進めてほしいと思っています。

○職員団体等 私も何人か今度、定年を迎える保育所の方とお話ししてきましたけれども、本当に迷ってはいります。吹田市で働き続けようと思ったら、体力の問題はあるし、短時間で働きたいんです。短時間で働きたいから、そういう職場を探してはるのも事実なんです。

ですから、定年まで頑張ってこられたその経験をわざわざわよその職場、自治体に行こうとされているんですね。そんなもったいないことはないでしょう。やっぱり吹田でここまで経験を積まれた方を引き続いて職場で働き続けてもらう。そういう条件整備をぜひすぐにでも具体化していただいて、今、悩んでおられる方に吹田で働いてもらう。そういう決意をぜひ持っていただくように、検討していただきたいと思います。

○職員団体等 週4勤務の話割としつこくしました。すごく大事なことだなと思ってはいたんですが、保育教諭については、体が若いときみたいに、機敏に動けなくなったとしても、長年積み上げてきた経験の蓄積というのは相当なものがあるんです。それを生かした職域作り。現場の人じゃないから勝手なことを言いま



すが、何か相談に特化した業務をすとか、そういったことで、市民福祉の向上に資する職。また、今若い人が多く入ってきて、2年目の子が1年目の子を教えているみたいな話も聞くんですが、そういった方を育成する役割とか、今特にコロナで保育の継承ができなくなっているんです。どろんこ遊びも全然できなくて、先輩のやるのを見て覚えてやっていくというのが途切れたりもしているそうなので、そういったことをちゃんと伝える役割を果たせる人がたくさんいるんですから、そういった職域を作っていくってほしいと思っています。これも原課でもきっちり考えていくことですが、そういったことができるんだよと。定年引上げとはそういうものだというのをぜひ当局は室のほうに伝えていっていただきたいと思います。

新たな職域を作るということについて、人事室のほうではどのように考えられているのか、お聞かせください。

**○当局** 新たな職域の検討についても最終的な具体性のあるものであったりとか、詳細については職場でないと作られない部分がありますが、人事室としてもその点、定年延長になった職員については特に経験を活かして、後世の職員に知見を伝承したり、そういったことが含まれますので、当然、そういった基本的な考え方を基に、職場のほうで職域についても検討していただきたいと思っています。

それとお話にあった事項についても、事前に話をさせていただいて、大きな課題であるとおっしゃっていただきましたので、総合的に人事室と共に検討していければと思っています。

**○職員団体等** 保育所支部です。再任用の方に週5にフルで働いていただいているんですが、なかなか短時間が難しいというところは、4日にするともう一日分、じゃあ、誰がそのクラスの担任を受け持つかというところが、今課題になっていて、その穴埋めのところの会計年度の人が雇っていない状況でありますので、会計年度の方が欠員にならなければ、そういうことも可能かなということは児童部から話は聞いていますが、何せ、どの園も欠員を抱えながらやっていますので、その辺では難しさがあるなというところなんです。逆に考えると再任用になってもらった方が週4の働き方で、複数いてもらったら、お互いの欠員のところをお互いがカバーするみたいな考え方ができるのではないかと考えております。

少し話は変わりますが、予備定数の活用で、1年間お休みの職員のところには新たな職員を1年間配置していただくというすばらしい制度を吹田市はやっています。きちんと1日のうち何人働かないと施設が回らないという職場状況のところは本庁の事務の業務とは少し違っていますので、予備手数の考え方のように、抜けたところには、常勤や再任用の方がはめ込まれるような働き方ができるようなシステムを市としても考えてもらいたいと支部としても思っているところで、伝えていこうと思っていますので、そういう制度が吹田市として可能だということを人事として構築していただきたいということが強く求められているかなと思いますので、よろしくをお願いします。

高齢者部分休業制度の導入のところでも、令和5年から新設されるということで、週19時間を上限で取得可能ということなんですが、今、産育休前に軽作業補助で会計年度さんを雇ってもらうことが、保育所でも会計年度さんは普通のアルバイトの方も見つからないので、軽作業さんが雇えない状況の中で、コロナもあって、産休も早めにとってもらう方がたくさんいるんです。高齢者部分休業制度についても、この方がお休みされる抜ける部分の穴埋めの考え方みたいなところをどのように考えているかは今あれば教えていただきたいと思っています。

○**当局** 今、お話しいただいた内容については、ややこしいところで、大きく定数に影響する。週4日勤務の方を複数雇うであったり、部分休業を取得した方に対する予備定数の取扱いというところも定数上の最終的な判断になりますので、この場で人事室として明確なお答えというのは、いたしかねるところですが、そういった思い、御要望があったということについては、関係部署に伝えていきたいと思います。

○**職員団体等** 今コロナのこともありますがけれども、複数の職員が一度に休んでしまうと、何人の担当がないということで、保育園を休園しないといけないというような状況もあります。それだけ人数がぎりぎりのところで毎日運営しているというところもありますので、そのような柔軟な考え方で定数の配置というところが可能なようなシステムの構築をしていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

○**職員団体等** 定数の話ですが、短時間勤務の人は定数にはカウントされない。括弧書きとかでされてますよね。

○**当局** 定数にカウントしないというのは、定数条例上といいますか、そういった部分での定数にはカウントしないということはありません。ただ、行政経営部の定数カウントのほうでは当然、実数の管理をする必要がありますので、定数には関係ないからといって、それは無制限に人数を増やしていくという対象でもないので、当然、その部分を増やすに当たっても、定数を所管する行政経営部との調整というのは普通にありません。

○**職員団体等** むやみやたらに雇ってくれと言っているのではなくて、本当だったら再任用しているような人がどんどん辞めていっているわけです。その分、新採の人が入ってくるから一緒じゃないかというところですが、結局、経験とか知識がどんどん流れていって、若くてまだ分からない方がたくさん増えて、現場は大変だと。どんどんそういう方が流れていかないようにしてほしい。これから定年引上げになるのだから、高年齢期の方も保育所でも雇っていかないといけないという、ちゃんと説明責任が果たしたら、いいんじゃないですか。バイトの人を探して見つからないと結局、正職の方が超勤をして体を壊していく。この状況をこの機会に変えていかないといけないと思います。

人事で答えられる部分で答えていただきたいと思いますのですがどうですか。

○**当局** 人事室としては、職員が労働条件的にも働きやすい職場を目指さなければいけない立場というのがあります。ですので、今おっしゃっていただいたように、最終的にこれだという回答は当然定数もありますので、できないですけれども、そういった採用が高年齢層の方々の労働条件にとって、市民サービスの上での組織の役割としてもそういった方を雇用していくということが有効であるということであれば、当然、行政経営部に対して前向きな立場で相談をしていきたいと思います。

○**職員団体等** 65歳まで働くことができず、やめていく人が今後も出てくるのが予想されますので、お願いしたいと思います。

○**職員団体等** 前回の交渉の中で、60歳以上の方の意向を確認していくことを言われたのですが、ベテラ

ンの方でもいろんな施設に異動が重なると、短期間で異動になってしまうと、すごくそれで負担になってやめられている。そんな状況も過去あったので、なるべくは、自分の知っている、自分のスキルを発揮できるような職場で長く、安心して働き続けてもらいたいというところがあります。また、本人さんの人間関係のところもありますので、前回、意向調査を行って、確認しながら進めていくということを聞かせていただいたのですが、この意向調査というのはどのような形で行われるか教えていただきたいと思います。

○**当局** 再任用職員の方に関しては意向調査を行っています。保育教諭の方は確かに再任用職員になられる方が少ないですが、今まで説明しましたように、管理職でしたら引き続き役職再任用というのがあり、役職のまま続けていただいている方もいらっしゃいます。その中で役職はどうですかとか、現在は勤務形態も幼稚園の方ではフルタイムしか認められていないところで短時間を望まれるとか、様々な意見について再任用職員を更新される時や新規になられる時にそういう調査をしていますので、その調査を参考に定年引上げの意思確認に関しても、調査書を作っていきたいと思います。

○**職員団体等** 健康面で不安を抱えながら働かれる方もいらっしゃるかなと思いますので、僕もこの間、ぎっくり腰になりかけたぐらいです。年取っていったら、いつそうなるかなという不安もあります。毎年意向調査を丁寧にしてもらったほうが安心して働けるかなと思いますので、よろしく願いいたします。

○**職員団体等** 今の再任用の人は年度ごとの雇用だから、毎年度、意向調査をされているかと思うのですが、今度、定年前再任用短時間勤務となると、一挙に65歳までの任用になるんですけど、その方に対して、高齢者でいろいろ配慮も要るから、何か聞いていくとか、そんなことは想定しているんですか。

○**当局** 60歳の役職定年を迎えられた際に定年前再任用を制度を選ばれたら、それで定年までというふうになるので、1回聞けばよいというのもありますけれども、その辺りはこれまで再任用意向調査で行っていたので、様々な配慮も考えて、毎年聞くとか、まだその辺りは具体的なことはお示しできませんが、それらを含めて検討していきたいと思います。

○**職員団体等** それでいうと、定年引上げ者、短時間にならず、そのまま65歳まで行く方については、61歳以降に何か、体大丈夫ですかとか聞いてあげたりするんですか。

○**当局** 今おっしゃったように、フルタイムでそのまま続けられるという方も、例えば62歳になったらさすがに再任用のフルタイムから短時間に変わりたいと思う方もいらっしゃいますが、そういう方で次のときには、定年前の短時間になりたいということをおっしゃられたら、それは可能にはなりますので、そういう面からも60歳を超えて1回聞くというのではなくて、今の再任用職員のような調査をさせていただく方がいいかなと思っています。

○**職員団体等** そうですね。例えば、63歳定年だけれども、63歳でやめてどこか別の会社に行きますと、その人はもういいですが、他の人には65歳まで暫定再任用したいですかと聞いておかないといけませんね。毎年何らかの確認、意向調査みたいなことが必要なのだと今のお話を聞いて思いました。ぜひよろしくお願い

したいと思います。

次に、学校給食の調理員の話もしましたが、ほかの職場、管理監督職の方がたくさんおられたりとか、今でも再任用の方がフルで頑張っているような、そんな職場もあります。そういった職場では役職を降りた職員と机を並べて仕事をすることによってこれからなっていく。今もなっていますよね。その方が65歳まで働き方をそんなばりばり続けることが大事なのかどうかということで、例えば、役付きから降りて主査になった人が、主査の仕事もすごいばりばりやったら若手の出る幕がないじゃないのかと。そしてその若い人が経験を積めずに昇進するのが遅れてしまうんじゃないか。機会を奪ったりすることはないのかと危惧しますが、そのあたりはどのようにお考えでしょうか。

**○当局** 管理職を経て主査級になる職員については、現在の定年前職員の主査級とは一定役割が異なる部分があるということで周知をさせていただいて、主査という役職上は同じなんですけど、異なる管理という形を取っていきたいと考えています。

それで、その求められる役割が違うというのは先ほどもありましたが、当然知識経験に基づいていろいろ行ってもらうことに周辺の関係職員への指導教育であったり、元管理職ですので、場合によっては管理職の方のサポートみたいなところもありますので、役割という形で周知をしていきたいと思っています。

**○職員団体等** 役付きを降りてこられた方はちょっと違う役割を持つ人になる。名前は一緒なんですか。「シニアなんか」とか、そんなふうになるんですか。

**○当局** あくまで、今内部で考えていることというレベルですが、正式な役職名は主査ということで進めたいと思っています。ただ、役割の通知をするときや、ありとあらゆる周知の機会に何がしか、通称〇〇みたいな感じで、違う形の名称を考えて、その通称の役職名を周知していきたいと考えています。

**○職員団体等** まず名前から入るじゃないですけど、この方はこういった役割の方なんだなというのが誰の目にも分かるようにされたいということですね。

次に、今現在、再任用されている方ですが、再任用については毎年通知がなされていて、再任用の人は本格的業務に従事するんですよということを言われて、現に今、再任用の方は係員格付けではありますがけれども、ちゃんと定数にもカウントされているし、職場の一員として、必死で頑張っている、体はしんどいけど頑張っているのが現状です。今度、主任格付けになるということですけど、ちょっと不安の声を聞いていまして、主任格付けになったら、今以上に厳しい仕事が待ち受けているのではないかと危惧されている組合員さんもいますが、そんなことはないですよ。

**○当局** そこは何をもって厳しいかということもあるんですけど、この前も申し上げたように、予算決算上の議会の審議が必要なんですけど、我々としては主任格付けにするという考えの下、進めていっているんですけど、処遇のために主任にするのではなくて、やはり職責上の主任になる。それは当然のことですので、今までは係員として、本格的な業務という言い方で年度、年度、4月の初め頃に通知してきておりましたが、その部分について、今後は関係職員の指導教育というところも明確に職責として伝えますので、そういったところも併せて周知していくということになります。

○職員団体等 もともと60歳まで働いておられた人だから、当然ながら後輩の指導等もしているわけですが、不当にも係員に格付けを長年されてきたという経過があるわけです。だから別に今度、主任格付けになっても、恐れることは何もないということを書いていただきたかったわけです。主任に求める職責というのはそんなに給与条例の第7条にありますよね。そこまでの職責は求められていません。普通にやっていたら、後輩に教えるとか、今もやっていることだから、何か特別すごい職責を担うのではなく、今までどおり真面目に職場の一員として後輩も育てながら頑張っていけばいいということですね。

○当局 今おっしゃっていただいたように、きちんと後輩を育てながらきちんとやっていただいていたなら、何も問題ないです。事務処理規定というのがあって、各職階の職責が書かれているのですが、主任については関係職員の指導教育という職責がありますので、そういったところをきちっとしていただいたらいいです。

○職員団体等 何も恐れることはないということですね。ちょっと不安に思っている人がいたので、今までどおりであると。

○当局 それは現在、係員として従事していただいている部分もあって、個々考え方が異なると思いますので、今までどおりやっていただいたらいいということ全員に適用するわけにはいかないです。

○職員団体等 今、係員の再任用で本当に頑張っておられるんですよ。全員じゃないというとなんな仕事をしていない人があるんじゃないかみたいな。そういったふうにおっしゃっているのだったら、私たち労働組合としては、本当にみんな頑張って、そんな低い給料でも必死で頑張っているわけですよ。100%、みんながすごく頑張っているかどうかというのは言い切れないと思いますが、職員に対する思いを、いいかげんな人もいるからみたいな感じで言われていたとしたら、撤回してほしいと思いますけど。

○当局 正式なやり取りですので、全員が今までどおりやっていたらというところまではよう踏み込まないといったところです。さっき書記長がおっしゃったように、後輩を面倒見て、成長させるように面倒を見てくれて、そういうことも含めて、引き続き頑張っていただいていたならそれはいいと。

○職員団体等 職員として普通に頑張ってきている人は、もちろん特に何か重荷を今後担わされるとか、そういった心配は要らないということですね。後輩の指導も行って、きっちり働いている方は今後も引き続き精進してくださいということですね。

今までお話ししてきたような働き方のことですが、今回の交渉で何か全て決めて、これで行くんだみたいなことにはもちろんならないということは考えておりますが、原課のほうとか、行政経営部と話したりとか、今後いろいろ決めていかないといけない部分がたくさんあるのかなと思います。今、一挙にできない課題でも、さっきもおっしゃっていましたが、毎年60歳を超える職員が生まれてくるわけです。その人の働き方というのを考えていかないといけない。今年はこの職場ではこれだけの人が出る。じゃあどうするのみたいな、そういったことを丁寧に考える。それを積み上げていけば、何か生まれてくるのかなと。

まず第1号の人にどんな働き方をしてもらおうのかということは、もちろんですし、そういったことを一つ

一つ積み上げて、よい制度にしていくというのは、それは労使で今後も協議を続けていかないといけないことだと思っております。その点はいかがでしょうか。

○**当局** 今後とも制度の完成までには、まだ何年もあるような話でございまして、定年引上げ第1号の方が定年延長職員になって、そこで課題が見えてくるということもあるでしょうし、3年目を迎えて課題が見えてくることもあるでしょうし、こちらから提案する場合もあるでしょうし、職員団体のほうから交渉の申し入れがあるような場合もあるでしょうし、その時々で人事室としても対応していきたいと思っています。

○**職員団体等** ぜひよろしくお願ひします。人事評価制度というのは、これからいろいろな働き方の人が出てきますが、どのような形になっていくのでしょうか。

○**当局** 現時点で、少なくとも想定をされるところは、やり取りにもありました主査級のダブリ、役職が下がって主査級になる層と定年前の主査級の層がそこにできますので、その評価については、求められる役割もございまして、違った評価をしていくための検討を進めなければならないと考えています。

○**職員団体等** これから検討していったって、その方の働き方に沿った評価シートを作ったりとか、そういったことになっていくということですね。少なくとも主査の部分では。若い方とシニア層では目標も立て方が変わるとか、いろいろなことが出てくるかと思いますが。

○**当局** そうですね。求める役割が変わりますので、目標の中にある必須の事項とかも一定あるでしょうし、内容が変わってくると思います。

○**職員団体等** 人事評価でも出された主査級のダブリのところなんですけどね。これまでの主査と元管理監督職からの主査級というダブリということは、そのしわ寄せになった定数はどうなるのでしょうか。

○**当局** 定数というのは主査級定数みたいなイメージですか。

○**職員団体等** 職場全体でもいいんですが、柔軟に定数が変わらない。そこだけ新たな業務ということだったら、その通常の業務にしわ寄せがいかないのかということなんです。

○**当局** 新たに発生する管理職から降任して主査級になる方についても、当然、担当業務は持ってもらうことになります。あとは配分の問題なんですけど、担当業務というのを持っていた上で、後輩たちに知見を継承してもらってであったりとか、経験から来る助言であったりとか、そういうことになります。直ちにそういった管理職から降任した主査が配置される部分が定数1増になったりするようなものではない。7割とか8割は当然、担当業務があって、残りの2割、3割は助言をしていただくとか、そういった配分のイメージになります。

○**職員団体等** 我々とはかく悪く考えてしまって、管理職に対しての補助的な部分でついたりする業務は増

えたりすると、その分、元々の主査以下でやっていた業務に、しわ寄せが行くのじゃないかという。そういう心配が。管理職のほうはちょっと人が増えたみたいな感じになるけど、逆に主査以下のところの業務にしわ寄せが行くのじゃないかという懸念をしているんですが、その点、いかがでしょうか。

○**当局** その辺は伝え方が難しいところがあるんですが、総務省の通知の中でも主には、単にスタッフ職として配置するだけのようなことではなくて、ライン職としての職も持つことというのは基本にはなります。

そういったものも持ちつつ、先ほど申しあげましたように、2割であつたりとか、そういった部分で周辺職員のサポートをしていただきたいと思います。そういう位置づけになります。

○**職員団体等** 前回、聞いていた。週31時間の勤務は基本週4勤務だけど、週5勤務で一日の時間を短くしている職場もあるのか、そういった運用している職場はどこなのかというのが分かりましたら教えてください。

○**当局** 再任用短時間職員で週5日の勤務をされている方は、一人だけです。

○**職員団体等** いろんなやり取りをしてきましたが、1回目にやり取りした内容を内部で検討していただいとると思いますが、振り返ると、7割措置になったときの給料の水準が主任では同じ再任用主任よりも月額で低いということを書いてきましたが、年収では上回っているというお話でした。ただ、そもそもの年収が低いということで、65歳まで生活していかなければいけない。本当に厳しいですね。60歳を超えても大きな格差を持ったまま、65歳まで生活していくということ。格差があるということに目を向けて、改善のために何かできないかということを引き続き協議をしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 他市の動きであつたり、そういったところは内部でも検討するのですが、その部分については今日現在ですが、そこに特段の措置をするといった状況というのも見えてきませんし、国の給与の考え方についても同様の考え方になっておりますし、特段の対応をするというのは非常に難しい感覚は持っております。

○**職員団体等** 年収で再任用を下回る職員が複数いるんじゃないか。今後も出てくる可能性があるということも採用募集されていますから、そのような状態を勤続年数が短い人だから仕方ないということで切ってしまう。それで済ませることができるのかというのが問われていると思いますので、この点についても、ぜひ内部協議を進めていただきたいと思います。いかがですか。

○**人事室** この点についても若干、先ほどと同じように、他市の状況であつたり、確認してまいったところではありますが、そういった動きはないというところと、この部分については、考え方として、今勤続年数というのは持ち込まないという考え方を示していただきましたが、一方で、勤続年数が短い職員と勤続年数が長い職員とが同様の処遇になっていることが、角度を変えて言うと不平等な状況であるという言い方もできますし、前回の交渉でも申しあげましたように、再任用になるに当たっては、20年の勤続を求めているというところとの兼ね合いというのがございますので、この点についても現時点では、非常に難しいという状

況であるなど、そういう感覚を持っています。

**○職員団体等** ぜひ検討をお願いします。現行再任用の主任格付けの早期実現についてもやり取りさせてもらいました。今年、満期を迎える再任用の方もいるわけです。ずっと係員で頑張ってきた職員の期待に応えられるようにこちらのほうも内部協議を行っていただきたいと思います。

**○職員団体等** 先ほど再任用になるのに、勤続20年というふうにおっしゃいましたが、一旦退職して再任用になる場合だけであって、継続して勤務していたら、たとえ50歳で採用されていようが、59歳で採用されていようが、再任用にはなれるわけですね。その勤続年数の不平等という理屈自体も成り立たないのじゃないかというふうに思います。

定年延長とは外れてしましますが、給食の現場もそうですし、保育所の現場でもそうですが、定数があって、人がいて仕事になりたつ職場というのは、ほかにもたくさんあると思うのですが、そういった職場で、仕事を回すために会計年度任用職員を任用していて、その会計年度任用職員が集まらないという理由というのは、幾つかあると思うのですが、労働条件、賃金が低いというところに原因があるのじゃないかと思いません。他市の状況だとか回答は求めませんが、人が集まらない職場にはそういった原因があるということを確認しておいてもらいたいと思います。

**○職員団体等** この間、2回交渉させていただきましたけれども、1回目の検討状況も確認しました。その中で、他市の動向と言われましたけれども、この問題は府下の統一闘争で進めている状況にはまだなっていないのです。9月議会といても、議案提案がまだ先のところがあれば、12月議会で上げる自治体もあります。ですから、他市を待っていたら、国どおりになってしまうんですよ。ぜひ自主的に、吹田の状況で判断してください。他市見ても、まだ何も考えていないところも多いです。

ですから、ぜひ府下で参考になる、本当にすばらしい制度にしましょうよ。そのためには、私たちが指摘させていただいた問題もぜひもう一度、精力的に検討いただきたい。最後に指摘させていただいた7割になって、年収ベースでも再任用を下回るような職員の方、どうやって生活してもらおうんですか。そんなことは採用するときには本人もそうですし、雇うほうも想定していなかったはずですよ。ですから、それを今度は当局として提案されているんですから、ちゃんと生活できる保障は真摯に考えていただきたいと思います。

次回、回答日までに、ぜひその点を踏まえて、内部協議に入ってください。改めて申し上げまして、今日の交渉、終わっていきたいと思います。