

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和4年11月8日（火）午後7時00分から午後9時00まで
職員会館 4階 会議室

2 出席者

当局 小西 総務部長、岡田 人事室長 他
山村 水道部長 他

職員団体等 丹羽野 吹田市職員労働組合執行委員長、梅本 書記長
北野 吹田市水道労働組合執行委員長、東 書記長
川見 吹田市関連職員労働組合執行委員長、川崎 書記長 他

3 交渉議題

令和4年秋季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 ただいまから2022年の賃金確定、年末一時金要求に基づく第1回交渉を始めます。コロナの感染も徐々に増えて、今日の新聞には大阪モデルでは黄色信号という状況にまたなっていると報道されていました。

そういう中で、職場では市民の皆さんの健康と安全、それから暮らしに責任をもって働いています。年に1回の基本賃金をどうしていくのかの大事な交渉です。それに加えて、暮らし向きでは、前提として夏の一時金では減額調整が行われ、物価が上昇する。この秋には品数が増えて、日銀の発表では2.9%とオイルショック以来ですから四十数年ぶりの高い水準の物価上昇があるという報道されております。

本当に生活が厳しくなっている中での交渉であります。ぜひ、私たちの生活を守っていく雇用者責任を果たしていただく交渉に努めていただきたいということを冒頭申し上げます。

○職員団体等 交渉に当たり確認します。

私たちが11月1日に提出した秋季重点要求と年末一時金要求の各項目は、組合員の生活実態や労働実態、職場環境などを反映した切実な要求です。この要求を当局としてどう受け止められますか。

○当局 11月1日付で要求書をいただき、併せてアンケートもいただきました。それで、アンケートのほうも全て読ませていただいております。その中では、コロナウイルスの感染症対応であったり、今年特有の物価高であったり、様々な思いをつづられている内容が記されておりました。

そういったそれぞれ組合員さんの思いを受けて、この要求書がまとまっているという前提で受け止めておるところでございます。

○職員団体等 長引くコロナ禍の中で、私たち職員はオール吹田で市民の命と健康、市民サービスを守り奮闘してきました。昨年、一昨年、2年連続の一時金引き下げ、ケア労働者の賃上げ見送りで、頑張っても頑

張っても私たちの頑張りを評価してもらえないのかという気持ちです。両部長、いかがですか。

○**当局** コロナ禍ということだけではないですけども、コロナの以前から職員の皆さんが毎日それぞれの職務にしっかり頑張っていた、努力をしていただいている、何とか市民の生活をよくしたい、市民の生活を守りたいということで努力していただいている姿は毎日見せていただいております。その姿、そういうものに応えられるような交渉を今回させていただければと考えております。

以上でございます。

○**当局** コロナ禍で仕事も大変な中で、プライベートの楽しみも取り上げられてという中で本当に御苦労いただいていると思います。その中では、市民の衛生を守るということで一生懸命奮闘されているというのは分かります。それがなかなか賃金に跳ね返ってこないというところは、本当に我々も何とかしたいという思いはあるんですけども、その交渉、今後一生懸命真摯に向き合っているいろいろな話を聞いていきたいなと思っております。

以上でございます。

○**職員団体等** 交渉が実のあるものになるようにしていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

18日を山場回答指定日としているところですけども、労使合意で解決する立場で間違いありませんね。

○**当局** はい。今回の交渉におきましても、これまでどおり、労使合意を目指して協議を尽くしていきたいと考えております。

○**職員団体等** 今年の国家公務員の給料に関する人事院の勧告に基づく国家公務員の給料改定についてお尋ねします。今年の人勧の内容は、おおむねどのようなものでしょうか。

○**当局** 給料勧告のポイントとしましては、まず、月例給・ボーナスとも引き上げるもので、月例給については民間企業との格差0.23%の差で、初任給及び若年層の俸月額を引き上げ、ボーナスについても勤勉手当を常勤については0.1月、再任用については0.05月分を引き上げとなっております。

○**職員団体等** 仮に、今回給与法が成立すると、月例給も一時金も引き上がるということですね。吹田でどうなるかまだ分かりませんが、もし、それを吹田市で適用した場合の補職別の影響額をお示してください。

○**当局** 令和4年4月時点の補職及び平均年齢を参考に抽出した職員の等級・号給を参考にした年間の給料、地域手当、期末・勤勉手当の合計の影響額ですが、係員で23歳、年間7万2,687円、係員で27歳、7万8,377円、係員で33歳、7万7,592円、主任で32歳、7万8,083円、主任で39歳、3万5,966円、主査で45歳、4万3,366円、課長代理級で49歳、4万9,058円、課長級で52歳、5万5,783円、次長級で55歳、5万9,724円、部長級で56歳、6万8,019円です。

○職員団体等 月例給の引き上げは大体30代半ばまで引き上がるということだと思いますけど。月例給も引き上がっているのはどの補職の方ですか。

○当局 主に、係員、主任と主査級で一部ということですよ。

○職員団体等 お示しいただいた中では、主任級の方まではわずかなりとも月例給の引き上げがある方もいるけれども、主査級以上の方は今回モデルで、示された中ではないということですね。

○当局 おっしゃるとおり、若年層ということで、先ほど申しましたように主任の39歳については若干あるんですけども、主査については平均45歳の場合はないということです。

○職員団体等 国会の審議も衆議院は通過したと聞いていますが、審議状況はどのようになっているのでしょうか。

○当局 国の動きですが、令和4年8月8日に人事院が国会で内閣に勧告を行いました。それを受けて、10月7日に人事院勧告どおり改定を行うものとする閣議決定がされて、先日11月4日に衆議院において可決されたところです。今後は、参議院において審議される予定で、本日11月8日、参議院の内閣委員会で提案説明が行われたところです。

○職員団体等 去年みたいなことはなくて、12月1日までは給与法が通る方向なのかなと思いますが、そういうことですね。

○当局 国の動きなので私もコントロールすることはできないのですが、過去のスケジュールを見ている限り、例年より若干早いか、同程度というところで審議が進んでいるところです。

○職員団体等 仮に、人勧通りの引き上げが行われるとすると、吹田市の会計年度任用職員への影響はどのようになると考えられますか。

○当局 正職のほうはプラス0.1月ということで、会計年度のほうは令和2年度から制度の開始ですから正職のほうは令和2年度の期末勤勉手当4.5月に対して4.4月になり、削減率は97.77%、マイナス0.1月になりますが、会計年度任用職員は、制度開始時の期末手当が2.6月、それに削減率97.77%をかけて、2.5月ということで、現行の2.45月からプラス0.05月になります。

○職員団体等 一時金は、前回交渉の約束で、移行時の比率に基づいて計算すると今回は0.05月の引き上げになるということですね。

会見年度職員の月例給を含め次回以降の交渉でやりとりをします。

私たちがこの間取り組んだアンケート結果を、11月1日に提出しました。それに基づいて一時金の月数3.22月と、一律支給額の6万4,000円を要求しているところです。

今回のアンケート結果の特徴ですけれど、暮らし向きが苦しいと答えた人が市労連全体では18.9%、「どちらかというとき苦しい」方が11.3%、「余裕はないが苦しくはない」という方が51.3%、生活に余裕を感じてないという方の合計は81.5%でした。余裕を感じてない方の全体に占める割合というのが大体いつもこのような割合ですけれども、去年に比べると1.7ポイント増えて大差はないのかなと思いますけれど、「どちらかというとき苦しい」という方が減って、「苦しい」と回答している割合が5.1ポイント増えています。

記述欄にも、暮らし向きについて物価高を訴える方がこれまでになく多くなっています。苦しい原因では、60歳代ではやはり給料が減りますから「自分の所得の減少」が多いんですけれども、20代の方は奨学金の返済が29%、この年代特有の原因があるなということが分かります。「住宅費の負担」、「ローン」が20代、30代、50代とも一番多くなっています。

でも、40代は「教育費」が最も高くて47.3%です。やはり、子供さんが大きくなると教育費というのはすごく高くなる。小さいときの塾と予備校のお金とは全然違います。学費も高いですし、やはり40代はしんどいなというのが実感です。一時金の使い道では、「生活補填」が断然多くなっております。

アンケート結果を、どのように受け止められておられますか。

○当局 先ほども申し上げましたけれども、アンケートの内容についても読ませていただいております。それで、今回のアンケートとしましては、今おっしゃったように値上がりであったり物価高という言葉が非常に多く見受けられました。あと、関連労組さんのほうでいいましたら60歳での昇給停止であったり、欠員であったり、そういった文言が多く見受けられました。

物価高については、当然そちらに座っている方々だけではなくて、私自身いつも通勤途中にある自動販売機の値段すら上がっているという状況を目の当たりにして、ああ、こんなところまで値上がりの対象の商品が増えてきたんだなというのを実感しているところです。

そういったところもありますので、先ほどのアンケート結果の御説明もいただきましたけれども、どちらかといえば苦しいというのが減って苦しいというのが増えているというアンケート結果についても、一定は状況を表しているのかなと感じているところです。そういうところで職員の皆様方についても、このアンケートの結果どおり、苦しい状況であるという思いを強くもっていらっしゃるということは感じているところです。

○職員団体等 去年の今頃、ここで交渉していたときは、こんな事態になるとは誰も思っていかなかったですね。エネルギー危機、日本では円安とか。こんなに直撃するのは若い方は物価高とかも知らない人もいます。給料も上がらず、物価も上がってなかったですからね。生活への打撃を身をもって感じているところです。

こういった事態に対して、民間ではインフレ手当とか夏のベースアップを行う企業もあると報道されています。公務員の賃金は、この時期のこの交渉で決まるので、一時金のアップとか、一律支給、給料格付の改善など、何らかの改善をこの機に求める、そういう組合員の切実な気持ちは分かりますか。

○当局 はい。この11月1日、10月1日もそうやったと思いますけれども、いわゆる値上げのタイミングになっていまして、物価高の影響を受けているということをおんタイムでいいますと、それは今が機やとい

う思いは分かります。自分自身もそう思っているぐらいですので、組合員の皆さんがそういう思いを強く持っている、この機に何らかの対応をしてほしいと、そういう思いが強いということは理解します。

○職員団体等 保育所支部です。吹田市で働いて2年目になりますが、夫婦二人とも吹田市で働いています。生活に余裕があるかと言ったらないかなと思っています。その理由に、30代というところもありますし、子供が今2人いて保育所に通わせてもらってますけど、生活費、今後の教育費というふうに負担がかかっているなというのが現実です。

僕ら2人とも、もともと民間の出で、僕は、民間で働いてきたときの給料との差が全体で100万円以上落ちてます。その理由は、2年目というのもあるんですけど、一番大きいのは、民間では処遇改善手当がちゃんとついていて、役職を問わず基本的に保育所のベースの給料が上がっている。今、人手も少ないというところで、僕らの1年目の世代のときよりも給料自体で本俸だけで4万円以上上がっているというのが現実かなと思います。

100万円以上違っている中で、今こうやって二人とも働かせてもらって、子育てする上では、働きやすい環境をつくってもらっているのはすごいと思うんですけども、お金の面ではやっぱり厳しいなというのが現実です。だから、保育所のパートさんが辞める、辞めへんを迷っているというのも、そういうところもあると感じています。

○職員団体等 現業合同支部です。現業合同支部を構成する職場では、校務員や給食の職員をはじめとして、昇任や昇格の制度がない職場がほとんどで、昇任の機会がある職場でも、その職場の中で少数に限られるという職場が多くあります。

今回、比較的若い年代、30代後半の役員に生活実態をまとめてもらいました。小学生と保育園に通う子供さんが2人いて、奥さんは勤めに出ているということです。今日は、子供さんの習い事のお迎えがあるから出席できないということで原稿を預かってきたので代読したいと思います。

「子供の成長に合わせて支出が目に見えて増えてきています。そこに物価の高騰の影響が出てきています。まず、子供の成長に合わせて食費が上昇しており、食品を購入する際にその影響を強く感じています。週に二、三度、スーパーへ買い物に行きますが、毎日家族で1斤食べている食パンは気がつくやうに安売りしている日の値段が以前の値引きのないときの値段と同じになっています。食パンだけでなくほかの食品も10円、20円といった単位で値上がりしていて、以前と同じ量の食料品を購入しても1回で数百円、自分が把握しているだけでも月に数千円は食費の支出が増えていきます。

コロナウイルスの感染拡大した時期には、子供の通う小学校では、タブレットPCを使ってリモートで授業が行われる機会があり、見直そうと思っていた通信費を削らずにいます。それ以外にも、子供が通っている習い事も年齢とともに月謝の額が上がってきています。体の成長に合わせた衣服の購入も定期的に必要で、ほぼ固定的な支出になっています。

5年ほど前に購入した住宅のローンもまだまだ残っており、二、三年前から比べてみると生活に余裕を感じる事がなくなりました。自分と妻の収入で今の生活を維持していますが、数年後には上の子が中学生、下の子が小学生になりさらにお金がかかることを見越して、妻が資格の取得や転職を検討しています。まだ食品の値上げが続くと言われています。来年1月の昇給があっても月7,000円程度しか上がりません。」

どんどん生活に余裕がなくなっている、細かい生活への影響というのが積み上がっているんだなという

ことが分かります。

現業合同支部の職場では昇任や昇格もないため、この組合員さんも主任で人事院勧告を反映した場合の影響額のところで出されましたけど、ちょうどほかの年代とかに比べると谷間になっているような、一番影響が低い3万5,000円台とかそれぐらいの上昇しかしない世代だと思います。

昇格の機会には恵まれませんけど、市民の生活を支えるために一人一人が力を出して毎日働いています。そうした市の責任を担う一人一人の職員の生活というのを考えてもらった上で、何ができるのかということを考えてほしいと思っています。

○職員団体等 今、二人からの生活実態を話しました。率直な感想をお聞きます。

○当局 大変生活が苦しいということで、各職場の方の御意見と伺いますか感想を今いただいたところです。保育現場でいいましたら、1人で100万円下がるというようなお話をいただきましたけども。前職で何年勤められておったのかとか、いろいろなデータがない中で感想はなかなか申し上げにくいんですけども、おっしゃりたいことは十分伝わっておりますが、なかなか公務員の勤務条件の中で、国であったり他の自治体になく待遇改善手当と伺いますか、そういった手当を別途支給するというのは非常に困難なところがあります。民間のほうではそういった手当があるところもありますが、公務員の給料表が長期継続して雇用が引き続くことを前提として給与表がつくられておりますので、そのどちらをとるのかというような判断もあろうかと思えます。民間企業でいいましたら、若手層についてはそういった手当があるけれども昇級幅は少ないであったり、いろいろな状況があると思えますので。そういったところを総合的に考えて、就労先を御検討いただいたというような感じも正直いたしました。

それと、現業合同支部の方ですけども、様々な苦しい理由を当該職員の方がおっしゃっておられて、その一つ一つについても、私自身も子供もおりますし、ちょうどお金のかかる時期で同じような思いをもっておられるとことでしたので、当然理解もしながら聞いておりました。どういった形でそういった思いに応えるかというのは、今回の交渉の中でも真摯に協議はしていきたいと、そのように思っています。

○職員団体等 これまでになく物価高騰という厳しい情勢の中で、今申し上げた人たちだけでなく組合員の置かれている厳しい実態、これを本当に受け止めていただきたいなと思います。

○職員団体等 本庁関係支部です。光熱費の関係、特に電気代なんですけれども、これが高騰しているということは、当局の方は御存じかと思えます。

特に、今年は6月から暑い日が続きましたので、早いうちからクーラーをつけている家庭が多かったかと思えます。私どもも実際、そういう世帯でしたので、クーラー代が翌月には請求がきます。去年も暑かったんですけども、今年も同じ様に暑かったのですが、経費がもう1.5倍上がっています。その分、高騰しているということです。

職場でも大変な状況になっておまして。私の職場は出張所なんですけれども、いつも光熱費は年間170万円ぐらいなんですけれども。今回の電気代の高騰でいつもよりも1.5倍値上がりしているということで、多分今年度は250万円の請求がくるだろう、結局、予算では足りないということで補正を組んでくださいということも言われております。もちろん、職場でもこういう状況ですし、家のほうでもそれだけの経

費がやっぱりかかるということでみんな苦しんでやっているということです。

今回、総務省では、非課税世帯に対して光熱費の高騰の対処として一時金として5万円の支給制度が設けられて、国でもそういった制度を緊急に設けて対応されているという状況です。もちろん、私たちの生活も同じように高騰して大変な状況になっておりますので、当局も職場でも大変な経費がかかっていることも分かっているはずですので、何とかプラスをしていただいで生活をよくしていきたいと思っておりますので、ぜひ、検討していただきたいと思います。

○当局 今おっしゃっていただいたように、市としても当然電気代を支払っていく中で予算が足りなくなるであろうという状況に陥っているというのは把握しております。

先ほども私、オンタイムという言葉を使いましたが。実際に値が上がっている、実際に物価が高騰しているのは今現在でありまして、皆さんの要求が今現在、直ちに上げてくれという要求はよく分かります。

ただ、申し上げておかなければならないのは、原則としては公務員の勤務条件、給与等については、人事院が行う全国の各企業の調査に基づいたものが示されて、それを受けて国が制度を変えて、国の影響を受けて各自治体が変わっていく。均衡の原則に従って変わっていくという、どうしても少しずつタイミングが遅れての対応になるという現実があります。

あと、最近のニュースでいいましたら、経団連が次の春闘に向けて賃上げ、ベースアップも含めた賃上げというのを各企業に働きかけていくということをおっしゃっております。先ほどもおっしゃったみたいに、一部民間企業においてはインフレ手当であったりとか、夏期からのベースアップであったりとかそういった対応をしているというニュースは当然あるんですけども、その大多数といいますか、大きな動きということでは、経団連が春闘に向けてそういったことを発言している。ということは、春闘以降、民間企業がそういう状況になって、そういう状況を受けて公務員が変わっていくと。そういう流れがまずは原則にはあるということをお理解いただきたいと思います。

ただ、冒頭にも申し上げたように、皆さんのオンタイムの思いというのは、そういう要求が強いということとは認識しています。

○職員団体等 言っていることは教科書どおりというのは分かるんですけど。まさにオンタイム、私たち今本当に困っているんだということで、食料品とか生活必需品とか軒並み値上げで、所得の少ない層では、普段からゆとりがないわけでしょう。その所得の大半を生活費に充てているんです。そこが上がると直撃となるんです。それ、分かりますか。両部長、どうですか。

○当局 言われているように、物価が上がっているというのは僕もスーパーに買いに行きますからよく分かりますし、電気代も上がっています。当然、さっき公共施設の話が出ましたけれども、総務室でも来年度の予算で電気代が1.5倍どころではない予算額を計上する予定で財政と話をしているというのも聞いていますので、おっしゃっていることは非常によく分かります。

その上で、じゃあ何ができるのかというのは、先ほどから話をしているように、公務員という中の給料制度ですね。こういうものがある中で何ができるのか。民間の給料が上がる。その1年遅れ。民間の給料がどんと下がる。その1年遅れ。そういう波の中での給料の上げ下げということにはなっていますので、今上がったから即上げる。じゃあ、下がったら即下げるとはならないというのは御理解をいただいた上で、要求は

非常にそのとおりだと思いますし、私もそれは実感していますので思いは同じやということはお伝えしたいと思います。

以上です。

○当局 水道事業もいっぱい電気を使いますので、仕事の面でももちろん実感していますし。それが生活面にも同様というのは当然分かります。水道の中でもやっぱり苦しいと答えている方が35%かな、非常に高い割合です。多分、この辺が物価高が影響しているんだなと思いますので、それは思うだけでなしに取り組みたいと思います。

○職員団体等 今年の都道府県、政令の人事委員会が発表されていますけれども。変化が出てまして、例えば川崎市などは高卒の初任給5,000円、大卒4,000円ですね。40歳代前半の職員まで引き上げとか。横浜市は高卒6,000円です。大卒5,000円です。

そういった都道府県、政令でもそういった動きがこれだけ物価が上がれば出てきてますし。一番近いところは、あれほど抑えてきてた大阪市の人事委員会、高卒7,000円です。他市よりも低かったというのがありますけれども、今まで国を超えないとずっと言うてたところが、高卒7,000円、大卒6,000円。30代後半以降も一定引き上げることという、そんな勧告を出しているんですよ。それだけ今回の物価高というのは深刻なんです。

国もそうでしょう。光熱費に対して経済対策費として補正を組んで、それで補填していくということですから。そんなことまでやるんですよ。ですから、もう改善して当たり前、そんな状況が今あるんじゃないかなというふうに思います。

冒頭、言いましたけれども、この物価高、四十数年ぶりというのは、81年の第2次オイルショックのときです。そのとき4%、今よりも高い率ですけども。来年1月にもまだ上がるいうてますよね。だんだんその水準に近づいてくるんじゃないですか。そのときは、一時金だけとはいえ、この交渉でプラスアルファはつけてた時代でした。それで調整していたんですよ。わずかばかりでもね。基本賃金を上げられなくても、せめて一時金でそういった生活の補填をしてきたんですよ。

そこまで本当に考えていただきたい。何もできないんじゃないくて、これだけしんどい生活実態を何とかしていく、そういった努力を最後まで追求していただきたいと思います。

○職員団体等 9月30日の日経新聞によると、帝国データバンクの調査で物価高の家計への影響は1世帯6万8,760円。来年ではなく今、オンタイムで苦しんでいる職員が目の前にいるんです。だから、何らかの対応が必要です。山場までに検討していただきたいと思います。

次に、役職加算制度の改善についてです。一時金要求5番ですけども、国公準拠というなら主任5%、主査10%への引き上げをしてほしいということでこの間ずっと要求し続けています。この点についてはいかがですか。

○当局 この点については、かなり長期にわたって課題になっていますので、各交渉のほうでもお答えをさせていただいておるんですけども。他の基礎自治体の状況であったり、そういったところも判断基準にありますし、昇格の取り扱いの仕方というところも関係していると考えています。

それと、この考え方を改めるに当たっては、恐らく去年もお答えさせていただいていると思うのですけれども、周辺の自治体、中核、北摂等を含めまして、主任であったり主査級、係長への昇任というのは、昇任試験という制度を導入しています。

本市においては、試験制度、それぞれの職階に昇任するときに昇任試験という制度の導入は現時点ではしておりません。そういう状況がある中で、今この議論をするということは昇任試験の導入といったところにも話が及ぶのではなかろうかということで、恐らく昨年の交渉のときにもお話をさせていただいたと思います。そういった本市の特徴的な状況というのもありますので、ここの加算の率という点でなかなか皆さんの要求書にも書いてある要望にお応えするのは現時点では難しいと考えているところです。

○職員団体等 昇任試験のことですけれども、今日、インターネットのニュースで、自治体で昇任試験をやっているところで受ける人が減って、優秀な人材に本来なら上がっていただきたいのに、もうしんどいからやめときますということで、そういう自治体は苦慮してますというような記事がありました。

今、それをもち出されましてもと思います。他市のことを言うんやったら、初任給8号給復元してほしいと思ってるんです。主査を10%にしたら課長代理と同じになると言いますけど。10がダメなら8とか、9とか、7とか、何らかの改善をぜひお願いしたいなと思ってる場所なんです。

課長代理とか、主査とか、主任の方って、ストレスチェックをかけたなら高ストレス者の割合が高いゾーンの人たちではないでしょうか。

○当局 はい。今、手元に資料がないので何%という数字は正確なところは申し上げないですけれども、確かに結果の中では、主幹であったり、主査であったりという層が高くなっているという、そういう傾向を示しているというのは確かです。

○職員団体等 特に主査の方なんかは、今回ベースアップも何もありませんからね。主任の方も若い方だけですし、職場で担っている役割というのがやっぱり大きい。コロナでも最前線で奮闘している。だけど、一時金の加算割合は国が10%の半分の5%、もともと10%でしたから下げられているということで。頑張りにも報いるためにも、ぜひ何らかの改善をしていただきたいなと思っております。

○職員団体等 役職加算に関わって冒頭で、人勤の影響額について補職と年齢で年額でどれくらいか報告をいただいたんですけども。

高卒初任給の7等級の9号給だと、今回の人勤を吹田市の給料表に当てはめたとするとどれくらい上がるのかというのを、先ほど御説明があったような考え方、条件をつけて試算をしてみると、8万7,000円くらい年間引き上がるのかなと思います。同じように、短大卒の初任給でいうと、号給でいうと7等級の17号給だと思いますけども、8万5,000円くらいかなと思います。

そこと先ほどの御説明があった主任の39歳の年額で3万5,916円の引き上げという御説明ですね。この主任39歳の給料の等級・号給でいうと6等級の35号給ですよね。今回の人勤による給与改定を吹田市の行政局給料表に当てはめてみると、吹田市の7等級でいえば1号給から87号給までで改定があると。だから、7等級の88号給以降は改定がないという、そういうふうになると思います。

6等級でいうと1号給から35号給、今まさに6等級の35号給、先ほどの主任39歳の方というのは、

6等級で給与改定がある最後の号給の方ですよ。だから、これよりも上の号給の方、6等級の36号給の方の方は人勧による給与改定は今回の分ではないという形ですよ。

それが、先ほど30代後半くらいの年齢の方しか給与改定は当たらないというふうに御説明があったことだと思うんですけども。その人勧による給与改定の影響ということを正確に言うのであれば、例えば主任であれば6等級の35号給より上の号給の方は月例給の給与改定はないと。勤勉手当で0.1カ月分増えることによる増額があると、そういう理解でいいですよ。

ですから、主査級で言えば5等級の確か1号給から15号給で給与改定は止まると思うんです。

課長代理級、課長級、次長級、部長級は、そもそも人勧の国の給与表でも改定がないので吹田市でも給与改定はないということですよ。ベースアップはないと。けども、勤勉手当が0.1カ月増えることによって部長級で言えば、年間6万8,000円、部長級56歳でという御説明だったと思いますし。次長級、55歳で5万9,724円、そういう数字になっていると思います。

話が長くなったんですけども、私がこれから言いたいことは、主任級、主査級の役職者加算をぜひこの機会に引き上げていただきたい。給料表が国の給料表に基づいているので、国と全く違う給料の数字を吹田が独自につくるということは、これは事実上不可能ですよ。だから、給料を上げようというものの議論で言えば、これから後で闘争の中で出てくるとは思いますけども、それこそ8号給戻せという話ですとか、あるいは8号給が無理であればせめて4号給、せめて1号でも2号でも全員上げろというような、そういう話が基本になるとは思います。

少なくとも国の制度で見れば、主任の5%、主査の10%です。これは国の制度としてはあるわけなので、そういう人勧制度や国の給料制度に準じた大きな枠組みの中で困難ないろいろな事情はあっても、やっぱりこれを機にそこを乗り越えて何とかせめて役職者加算でも改善ができないのかと。

さらに言えば、例えば主任級の先ほどの給与改定の話もしましたが、主任級で言えば、この間ずっと人勧で給与改定というのは本当に初任給と若年層だけしかやってこないですよ。今後もそういう傾向は続くと思います。言い換えれば、30代後半以降の方たちのベースアップというか、給与改定というのは今後なかなかのぞめないと思うんですよ。それでいうと、例えば主任級でも役職加算3%ですけども、例えば35歳を超えたら5%にするとか、40歳を超えたら何%にするというようなそういう年齢という要素を加味してほしい。先ほど40歳でベースアップでという話が大阪市で出ていましたよね。そういう人事委員会をもっているところはそういう独自のいろいろな考え方も出せると思うんですけども。役職者加算という制度の枠の中で吹田でもそういう考え方を何かできないのか。主査級でも今5%を10%に上げろというそういう要求ですけども、主査級で何歳以上は10%にするとかというようなそういう考え方、ぜひこの機に考えていただきたいなと思います。

○職員団体等 いろいろ困難なことはあるかも知れませんが、今このオンタイムで何ができるかということをご検討していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 この交渉の中で総合的に考えて何ができるかというのは当然検討を続けていくわけですけども、今おっしゃった部分に限って言うと、年齢で何か手当を上げるというのは、今の時代といえますか、そういったことは基本的には否定をされている流れになっておりますので、何歳以上は%が上がる、そういった制度構築というのは非常に難しいと考えております。

それと、書記長がおっしゃったように昇格・昇給のときの試験制を導入するということについては、そういった制度がこの公務員業界でも発足した頃から申込者数が少ないであったり、そのような御意見があるというのは我々も他の自治体の職員と情報共有をさせていただき中であり、そういった自治体があるというのも、正確な回答ではないですけれどもそういった雰囲気というのは感じておりました。

ただ、本市においても議会のほうで昇任・昇格の試験というのは議員から質問を受けておいて、現時点で我々もなかなか苦しい中で答弁をしております。現状を何とか保っているという状況がありますので、予算であったとしても、その昇任・昇格に対する予算を上げるということになると、その議論になるというのはもう間違いのないという認識がございますので、現時点では非常に厳しいという認識です。

○職員団体等 山場に向けて、総合的に検討を続ける中に入れていただいて、まだ時間がありますのでよろしくをお願いします。

若年層の初任給の格付の改善という項目に入りたいと思います。

初任給格付が7年半前に労使合意なく8号給引き下げられて在職者調整が行われた。これは前の市長の時のことですが、私たちの給料は府下最低水準になっているということで、この間ずっと絶え間なく8号給復元を求め続けています。

大阪の最低賃金もこの10月にやっと1,000円台に乗って1,023円になっています。私たちは国家公務員の高卒初任給が最賃割れしているということを重視していて、全国の皆さんと共に運動しているところです。国の高卒初任給が低いんだということなんですけれど、吹田の高卒初任給というのは国よりも4号上位の7等級9号給ということですのでいいですね。

○当局 はい。そのとおりです。

○職員団体等 もし、仮に人勧どおり引き上げたとき、これを時給で換算すると幾らになるのでしょうか。

○当局 初任給が15万8,900円になりますので、100分の100といいますか時給に換算しますと1,149円になります。

○職員団体等 本俸だけならどうなりますか。

○当局 本俸だけであれば1,026円ですが、そもそもうちの100分の100の単価の出し方というのは地域手当が含まれていますので1,149円になります。

○職員団体等 吹田の地域手当12%で、1,149円で何とか最賃クリアして良かったなというような話なんですけど。本俸だけで見ると今3円高いですね。来年の10月になったら幾ら上がるか分かりませんが30円ぐらい上がると、本俸だけで見ると最賃割れするのかなという気がします。

高卒初任給が吹田は国よりも4号高くしているんだということで、折に触れておっしゃるんですけど。国準抛じゃないよと。府下の状況で見ると、府下は国公の1等級17号給ということで私たちより8号高い。結局8号給下がってるわけですね。府下の自治体では国より12号高い高卒初任給でされているというこ

とになっています。それは間違いないですよ。

○**当局** 令和4年4月1日現在の資料で確認しますと、おっしゃるように12号高い市も10市程度ございます。

○**職員団体等** 今回の人事院勧告の月例給の高卒の方が4,000円、大卒が3,000円改定されるということは若年層にとってはとてもありがたいことだと思っています。けれども、府下では8号給よそは高いわけですよ。勧告に基づいて府下の市も改定したら皆さん8号高いところからさらに改善されていくというわけで、吹田とほかの市との差は埋まらない溝がずっと続くということですね。同じ大阪府下で暮らすのに生計費にそんな差があるとは到底思えないわけです。なぜ吹田の職員は初任給は8号給低いのか。そこで職員の生活に思いを寄せていただきたいなと思いますけれども、その辺はいかがでしょうか。

○**当局** おっしゃるように本市の給与制度というのは基本国を準拠しているという中で、大卒については同じ初任給、高卒、短卒については国より高いということがあります。

府内で比較した場合は最低水準ということですが、例えば中核市の高槻市さんであったり、他市の藤井寺市さんとかも大卒でいうと18万2,200円ということで一緒です。初任給だけ国に準拠しないというのはなかなか難しいと考えています。

○**職員団体等** NATSでも、兵庫県の阪神間でも4号高いということで。連携をとって頑張っているんやったら、そこも頑張ってるんやから少しは上げなあかんって、こんな時期に物価も高いし若い人の生活も大変だということでぜひ考えていただきたいなと思っていますところなんです。

先ほども話がありましたけど、月例給の改定も30代半ばぐらいの人までで、ベースアップはそこから上の人はないわけですね。一気に8号復元とか私らはずっと言ってますけど、今の物価高に苦しむ職員の生活改善に対応するために、たとえ1号でも格付を見直すことはできないのかなと思うんです。一々その人の初任給までさかのぼって計算したら大変だと思うので、単純計算で今いらっしゃる職員全員を1号引き上げたときは幾らになるのか、引き上げ率、改定率というのは何%ぐらいになるのかをお伺いします。

○**当局** 55歳以上の職員については昇給しないということを加味しまして、55歳以下の全職員の格付を単純に1号引き上げたときの影響は、予算でいいますと給料、職員手当、共済費も含めて6,532万円ぐらい増額となります。こちらの平均改定率を出しますと、0.397程度になると見込んでおります。

○**職員団体等** 0.397なんですよ。物価上昇率って日銀の10月の発表が2.9%だったと思います。それと比べたら物価上昇率からはるかに少ない、1号ですよ。6,500万円とかですよ。何らかの改善って考えていただきたいなと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 当然、この事項も交渉事項ですのでこれからの協議内容になる部分ですけれども、現時点の我々の考え方としては、この部分については国準拠ということで国家公務員の制度と合わせるものが適切であるという判断のもと、条例提案をして議会で認められたという経緯がございます。この給与制度の根幹たる基本

給の部分ですので、なかなか現時点においてすぐさま号給を変えるという判断はなかなか難しいと考えています。

○職員団体等 適正やと思って議会で提案されたと言いますけど、労使合意なく提案されました。そのときいらっしゃった方は今ここにはいないと思いますが。議会で議員さんが賛成しはったからそれで適正やというかも分かりません。そこから7年たってますし、議決直後に市長が変わられて最初に職員の給料を元に戻すっておっしゃっていたと思います。今、どう思われているのか分かりませんが。

適正やから、国準拠やからそのままずっと未来永劫変わらないんだという、そういうことですか。その時々でいろいろな考え方とかもあると思いますけど。今本当に職員が他市より給料が低くて困っていると。特に、中堅層の方の話を先ほど聞いてもらいましたけど、何らかの改善ができないのかということとをぜひ、検討していただきたいと思います。その点はいかがでしょうか。

○当局 これまでもこの基本給の部分というところでは、改めての議会提案というのは難しいということで回答もしてきましたけれども。例えば、住宅手当であったり、何がしか我々事務レベルのほうで説明責任を果たすことができる点を見つけて、何とかできるところは改善をしてきたという思いは持っていますので、先ほども申し上げましたけれども、総合的なところで何ができるかというところは検討していきたいと考えています。

○職員団体等 基本給のところは困難性を感じておられるようですけど。先ほど言ったプラスアルファとか、いろいろなことがあると思いますので、ぜひ山場に向けて検討していただきたいと思います。

○職員団体等 私たちこれだけ若年層にこだわって言うてるのは、物価高、消費税のときもそうでしたか、この物価高というのは、それこそ先ほどから当局の皆さんが生活の厳しさも理解できるというふうに言うてたように全職員に関わる問題なんですよ。それだけ若年層、低賃金の労働者にとっては不満が大きいんです。光熱水費も。今までも抑え込まれた賃金の中で精いっぱい生活してきている。それに輪をかけて、今度はもうどこを見ても上がっているわけですよ。今まで安いところを探して探して買いに行っている方もおられましたけれども、そういう努力も、もうできないような状況になっているんですよ。本当に基本賃金も含めて、ぜひ賃金の低い層の改善は前向きに検討いただきたいと思います。

○職員団体等 次の項目。諸手当のところでは交通費のところ。通勤困難時とか帰宅困難時にやむなく通勤経路を変更した際の交通費の実費弁償については、前の交渉で関係所管と協議を始めていきたいということとを表明されていると思います。その検討状況を教えてください。

○当局 その点につきましては、今おっしゃっていただいたように前の交渉で協議を始めるという形で表現をさせていただいております。その後、関係部局とも実際に協議を始めておまして、課題認識というのは総務部も財政的な部分を所管するところについても共通の課題というところで認識しているという状況には今確かになっています。

ただ、具体的な検討というところでどういう手法が実現可能性があるのかと。10年先、20年先、シス

テム的なところであったりとか、いろいろなことを考えてということであれば個々の事案に対して細かく旅費を支給していくということの実現の可能性もあろうかと思うのですけれども、現時点で協議している中で出ている意見については、直ちに個々の事案に対する差額であったり旅費を支給するというところが、事務上の実現性といいますか、なかなか難しい状況であるなどという意見は出ているところです。

といいますのは、限られた所管の少人数だけの事案でしたら、それは各所属の庶務担当者であったりで対応可能になるかと思うのですけれども、3号配置であったり、全庁の職員が同じような状況になった場合に、その全職員の一人一人の旅費の差額であったり、逆に職員側も何を職場に提出するのかであったり、その提出されたものを1件1件査定する庶務担当者の実務であったりとか、旅費でという対応については、なお課題は多いという認識にはなっております。

ですので、完璧な姿というのは当然あるんですけれども、完璧な姿をまず求めるということよりも、何か対応できるところから対応していきたいということで今関係部局と協議を進めているという状況です。

○職員団体等 対応できる場所というのは、例えば下水とか、水道とか、大雨が降ったときに自宅から高速を飛ばして出勤しないといけないといったことですか。

○当局 はい。あくまでまだ担当者間の協議ですので正式な回答として取り扱うことはちょっと控えていただきたいところがあるんですけれども。今、おっしゃったように、真夜中の下水道部の出勤であったり、そういうところからでも検討を始めたいと。そういう認識にはなっております。

○職員団体等 できるだけ早く始めていただきたい。大雨はいつでもくるので。大規模な災害はあつてほしくないけど、それはまたいろいろ検討課題も多いかも分かりませんが、日常的に起こるようなそういう出勤に対応することはぜひ早く進めていただきたいと思います。

次に、本庁などは駐輪場が完備されていて皆さんバイクや自転車で出勤されていますけど、さんくすとか千里ニュータウンプラザ、夢つながり未来館に駐輪場が設置されておらず、自分で駐輪場を借りて通勤されている。これまでもこの交渉でやりとりさせてもらいました。職場の声を聞いてください。

○職員団体等 本庁関係市支部です。本庁とかほかの出先職場にはもちろん職員用の駐車場が設けられているということで、従業員の足をちゃんと考慮するというのは雇い主としては当たり前のことかなと思っています。

ただ、その3つのところは駐車場がない。自転車通勤の者がどうするのかということをお聞きしたら、近隣の民間の駐車場に自費で停めてくれという話になっている状況です。実際自費で停めると年間2万円を超える金額の経費がかかる。ただでさえ今生活が厳しいという話をしていたところに、そこの施設の組合員、割合にしたら2割ぐらいの職員みたいなんですけれども、やっぱり自転車のほうが便利であるということで通っておられるんですけれども。その方たちは、自分の財布からその駐輪場代を出してまで仕事にきているという状況で。何で本庁とかほかのところはそういう出費がないのに私たちの職場は出費をしなければならないのか。その差別感をやっぱり強くもっておられます。

雇い主として、当局はそういう状況が生まれていることについてどう考えておられるのかなと思っています。その分を通勤手当のほうで補填するとか、そういったことも考えて公平性を保っていただきたいなど

思っておりますのでよろしく申し上げます。

○**当局** おっしゃっていることは、私自身はすごくよく分かるなというところで、担当参事としていろいろ考えています。ただ、一つに通勤手当でというお話があったのですが、どうしても現行の通勤手当というのが給料条例上、交通機関とか有料道路を利用する際の運賃または料金の実費ということで、駐車場代とか駐車場代というものを通勤手当から払うというのは現状、難しいというところでは。

○**当局** それと、補足をします。今、担当参事から給与と申しますか、手当という給与制度上の対応はなかなか難しいということで今回答させていただいたのですが、おっしゃる指摘については、我々もそういった要求は当然出るやろうなというのは重々分かりますし、そういった対応についても、庁内で財政を担当するところとも話はしております。ですから、給与支給という意味ではなくてどういった対応ができるかという相談はしています。

それと、あと建築関係の部門については、今後そういった施設の改修であったり、新たな建設がある場合については、そういった部分にも当然配慮して設計することを漏らすなという話をしております。各所管が設計するので漏れる可能性があるんですけども、それを総合的にチェックする建築部門においてそういう視点をもっておいてほしいという話も人事のほうからはさせていただいています。現時点はそういう状況ですので、さらに関係部局と調整してまいりたいと思っております。

○**職員団体等** 現場の職場がその分の駐輪場を借りることはできないんですか。

○**当局** 借り上げということについても、その可能性についても今相談しているということです。

○**職員団体等** 早急にそれは対応をとってください。それまでずっとその職員の方は自費を出費しているわけですから、今それで何とかやってんのやからいいやろうということじゃなくて、早急にそれは対応を考えてください。

○**当局** 各施設の状況とか、どこにどれだけのスペースがあってということまでは把握ができてないんですけども、我々も今相談をしている中で、借り上げという手法があるのか。

あと、各施設に何がしかそういうスペースがあって、何か改修を加えると駐輪場的なものができるとか、そんなことはあるんですか。逆質問になってるんですけど。何がしかただの通路で、この通路のこの部分ぐらいやったら駐輪場にできるのではないかと。

○**職員団体等** 私、千里ニュータウンプラザに当初勤めてました。1階の部分の地下の自転車を個人で借りて。当時、3カ月で4,500円ぐらいで。でも、そうなったら市民さんが怒らるかなと。すごく競争率が激しいんですよね。人気があるスポットやから待ってはる人を市が借り上げてとかなると。どこかの部分を市役所が借りた形にさせていただいたら、電車通勤の方とかバイク通勤の方が多いですので助かるかなと思います。

○職員団体等 人事室長が言うてはるところは、建築基準法上どうなんだとか、専門家も含めたところで探しにいくというのはもちろんそうなんですけど。

例えば千里ニュータウンプラザでしたら、向かい側の南千里の庁舎を建て替えるというところの中に。部局を横断して対応も考えていくこともできるん違うかなと思うんです。どうしてもその部局だけだと見えないところもあると思いますので、それぞれの近い公共施設で確保していくということを横断して検討してほしいなと思います。

○職員団体等 ニュータウンプラザは、今南の新庁舎をつくっていますから。ちょっと広目の駐輪場にしてもらえたら、近いですから停めにいけますよね。でも、さんくすは店子というか、借りて入っているだけやからどうしようもないのかなと。

○当局 さんくすにつきましては、移転の当時、確か私の記憶では確保していたと思います。今は借りられていない。ちょっと理由までは私ははっきり存じ上げないですが。

実際、私も財政当局と話をする中で、人事室が例えば借上げの予算をつけてあげるとか、そういうことはできないのですが、今おっしゃったような各職場が意思疎通をしながら問題意識をもって基準をつくるなりして、財政当局等に、予算の話をされることも一つの方法ではないかなと考えております。

○職員団体等 ぜひ、その施設に応じた最適な方法を、別に手当にこだわっているわけではないので。公平感と納得感が得られればいいかなと思いますので、できる限り早くお願いしたいと思います。

次に、手当のところ为重点要求の2-④ですね、保健所の夜間緊急携帯の持ち帰りについて、保健所の実態をお聞きいただきたいと思います。

○職員団体等 我々、この話がどうもいろいろなところでオープンになって戸惑っているところです。理由は、昨年度もこの夜間緊急携帯は支部の要求書であげてきました。ただ、結果は上司からはやってほしいということで続けてきたということです。

第7波以降も、やはり逼迫感がありましたので、ほかの保健所の方法も含めて考え直してほしいと言ったけれども、やはり今の方法でやってほしいという中で急にオープンに話になったということで戸惑っております。

要求をあげたという昨年のきっかけを申し上げますと、コロナも2年目を迎えて本来業務が戻ってきたという中で、夜間緊急携帯というのは今救急車に乗らざる人をするかというような直接命に関わっているところですので非常に緊張した内容ですので。特に感染症担当またはコロナ担当以外の者が、夜昼間してない内容をするということの業務の重さ。実際、かかって来ない日でも全く寝られないんです、という職員が結構おまして。そういった中で、みんなで話し合っただけで組合要求をあげました。

初日からほとんど眠れないという声も先ほどあったように、だからといって実際緊急携帯と委託をしてほしいということは全く私たちは考えていませんでした。というのは、夜中救急車を呼んでほ。それも、自分はコロナにかかっているという方で二重、三重の不安がある市民さんです。そういった市民さんの困りごとと寄り添うというような甘いものじゃないんですけれども、そういった対応をさせていただくことで、やはりコロナに対しての私たちがやらなあかんいろいろな課題が見えてくる。それをあげるという業務でもあ

りますので、これらを本来業務として私たちが取り組まなあかん業務やということで、その業務がきっちり
とできるように体制を組んでほしい。そして、昼間の仕事もちゃんとできるように業務を組んでほしいとい
うことでの組合要求でした。

次に話を移しますと、夜中電話がかかってきたら、夜中布団の中に入っています。携帯が鳴ります。携帯
を電気をつけて、取ります。すぐに座って眼鏡をかけて書くときに、私、手が震えるんです。実は私以外の
職員も震えてるということが、昨日、一昨日と2人以上おりました。いつの間にか落ち着いて書けるよう
になっているんですけども、それぐらい緊張しているんです。

過大な業務ということで時間もかかりますし、そういった中で夜中連続、私も最大3件かかってきて、う
ち最後のお宅はお母さんがかけはったんやけど息子さんのことも相談があるということで、最後は息子さん
を外来につないだケースで3ケースで4人分の相談を受けたこともありました。

次にお伝えしたいのは、連続勤務の問題です。先ほど言ったように夜の11時半にかかってくることもあ
るんですけども、もし12時前後からかかってきたとしたら大まか4件とかしてましたら、記録等も含め
て早いケースで1時間ぐらい。長いケースやったら1時間半から2時間ぐらいゆうにかかります。受診後の
帰りしなのタクシーのこととかもいろいろありましたら、もう3時間、4時間かかったケースもございま
した。

という中では朝の7時半ぐらいまでかかって、ちょっと身支度を調べて9時にはコロナ担当のほうに伝え
るということで。これは夜勤だなと思ってます。12時から仕事をして、7時、8時まで連続勤務して。ま
た9時から5時半まで出たら、8時間半が昼休みを含めて勤務拘束としたら、前日の17時半から18時
間連続勤務、その日はしたことになります。先ほど言ってたゼロ件でも眠れないというケースの場合は、人
によったらソファの上に仮眠状態でずっと緊急携帯がかかってくるかどうか気にしながら寝ている。そし
たら、4時、5時に起きる。電話はかかってきてへんかったなと思って、また目をつぶって何となく子供の
食事の用意で起きるといふ人もいっぱいいてはります。

そういった中では、5時半に仕事を終わって電話を持って帰ったとしても食事中も、お風呂も急いで入っ
て、緊急携帯をもって帰っているという心理的な負担があります。ですから、その人は5時半まで8時間。
職場で拘束されていて緊急携帯を持ち帰って、また5時半から夜中の12時まではその日、一日心理的な拘
束時間があるという中での連続勤務状態にあるというところ辺を含めて御理解を求める次第です。

○職員団体等 保健所の緊急携帯持ち帰りって言っても、私も素人なのでどんなしんどいことかというのが
よく分からなかったんですけども。今話を聞いて、精神的にもそれも高度な内容で命に関わるので大変
だということですが改めて分かりました。

この間、人事室としても勤務されている時間にはもちろん超勤手当をつけたりとか、管理職特別勤務手
当をつけたりとかしていただいていることはよく分かるんですけど。長時間にわたる連続勤務とか、病棟の看
護師なら夜勤と日勤とに分かれていますけど。ずっと続けて働いているって、それも翌日、普通に訪問とかの
約束があったら行かなあかんわけですよ。

そういったことを支部の要求であげて保健所当局とお話とかもしましたけど。一向にらちが明かへんと。
コロナの波も何回もきて、落ち着いたときも持たされているということで、疲弊していたんです。今回、議
会のほうでそういった話題になったということで、私たちが別に言うたわけでも何でもなくて、困っている
ということが伝わったのかなと。

このことについて、人事に対して緊急携帯を持っているだけでも精神的な負担があるから手当をつけてほしいという要求ではあるんですけど。働き方とか、そこについてどのように思われているか。率直なお考えをお聞きしたいと思います。

○当局 決算委員会でも申し上げたとおり、非常に御苦勞をかけているという思いはもっております。それで、おっしゃるように、その勤務をした上で次の日も通常の勤務がやってくる。その肉体的、精神的な疲労が非常に大きいということも当然理解はしております。

それで、保健所の管理職との間でこれまでも、一時期市民病院のどこかに施設を設けて24時間勤務がどうこうという話もありました。そういったときも、保健所とは常に相談をさせていただいていてどういう対応がいいのかということは常に協議はさせていただいております。夜間勤めて次の日の勤務もなくすとなると、なかなか制度上は現存する労働条件を維持したまま何とか対応するというのは非常に難しく、究極的に言うと、消防であったり、病院であったり、そういったところの職場の勤務シフトを導入しますかという、そういう話し合いもしました。

ただ、市の労働条件として、保健所に直ちにそこまでの変則勤務を持ち込むのかという、一方でそういう疑問も我々にありましたし、保健所の管理職にもありました。保健所というところは消防のように寝泊まりする職場だと。そういう勤務状況を持ち込むまでやってしまっているのかと。そういう議論もしてきたところですので。なかなか直ちに今御要望のありました連続勤務というところに対応する手法というのがなかなか踏み出せてないんですけど、問題意識というのをもっているというのは確かです。

それで、そういったところの対応ということでは、我々が所管する勤務条件というところでの対応、もしくは、健康医療部のほうで体制的な対応。その両面から検討を続けていければと思っております。

以上です。

○職員団体等 もちろん中央の交渉なので、体制の問題は所管で考えていただかないといけないし、勤務条件のところは、今の制度の範囲内でこうすれば何かできるよとか、そういった相談に乗ってあげてほしいなと思います。でないと、今後またコロナの波がきていつ終わるのかも分かりませんから、本当に皆さん大変な思いをされていると思うので、引き続き、よろしくお願ひしたいと思います。

。

○職員団体等 今日は、1回目で今の物価高を含めた厳しい暮らしの実態を訴えさせていただきました。30年、40年ぶりという物価高の中で、これまでにないここ数年来の検討を越えた対処が必要じゃないかなと思います。

今日訴えさせていただいたことを真摯に受け止めて、引き続き最終日までの検討をぜひお願ひしまして、今日はこれで終わっていきたいと思います。

どうも御苦勞さまでした。