

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和5年11月8日（水）午後7時から午後9時まで

職員会館 4階 会議室

2 出席者

当局 小西 総務部長、田畑 人事室長 他

山村 水道部長 他

職員団体等 寺坂 吹田市職員労働組合執行委員長、川渕 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

2023年市労連秋季重点要求書、2023年末一時金等に関する要求書について

○職員団体等 それでは市労連秋季重点要求・一時金要求に基づく第1回交渉をただいまより始めたいと思います。

新聞報道でもありますように9月分の毎月の勤労統計調査では実質賃金は18か月連続で減少、前年同月比2.4%減少したという発表がありました。本当に新聞紙上ではですね、毎日のように物価高騰の記事が報道されるという毎日です。今、人勧のほうが出ましたけれど、若年層のほうではね、前進もありますが、これではまだまだ全職員の処遇改善には到底及ばないというのが私たちの本当に心からの叫びというか、アンケートでも本当に生活が苦しいという声が寄せられています。今日を皮切りにですね、全職員の処遇改善を目指して、真摯な交渉で円満解決を目指して、労使での協議を重ねていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○職員団体等 それでは、交渉に入るに当たって確認しておきたいことがあります。

まずですね、望む姿勢ということなんですけど、憲法と地方自治を擁護する立場に立って、第三者の介入干渉を排して労使で協議、交渉を尽くして、最終回答日の16日に労使合意をしていく立場かどうか、お聞かせ願いたいと思います。

○当局 まず2023年の市労連の秋季重点要求、2023年末一時金等に関する要求ということで要求書をいただきました。その際、アンケートもいただいて読ませてもらいました。組合員の皆さんの要求内容、職場や生活実態について、いろいろ読ませていただいている状況の中で、皆さんの思いも十分受け止めましたので、今期においても真摯に交渉させていただきます。

○職員団体等 よろしく申し上げます。またですね、そうした職員の生活実態を受け止めてですね、雇用者

責任を果たして、職員の生活改善を図る立場かどうかもお聞かせ願いたいと思います。

○**当局** 今後の交渉の中でも様々なやり取りがあると思いますけれども、その中で適切な労働条件の制定に向けて努力をしていきたいと思っています。

○**職員団体等** よろしくお願ひします。ではですね、11月1日に提出しました秋季重点要求・一時金要求の各項目は、組合員の生活実態、労働実態、職場環境などを反映した切実な要求です。当局としてどのように受け止められましたか。

○**当局** 物価上昇については、テレビや新聞など様々な場面で取り上げられているのは十分に把握をしています。先ほどもありましたが、直近の令和5年9月の実質賃金というのは前年同月比で2.4%減、18か月連続でマイナスということで、春闘の賃上げが反映されてもなかなか物価上昇に追いついてない状況にあると思っています。

○**職員団体等** この間ですね、市職員がですね、新型コロナウイルスの感染症の対応に苦慮してきたところだと思います。感染症法上は5類とされましたけども、これまで市民の命とか健康、市民サービスを守るために奮闘してきました。先ほどもおっしゃられたとおり、昨年から続く物価高騰については職員の生活に大きい影を落としています。賃金の引上げの時期を待ち望んでいる職員がいます。これまでの職員の頑張りにはぜひ応えてもらいたいと思います。

○**当局** その思いは受け止めておりますので、今後の交渉の中でやり取りしたいと考えています。

○**職員団体等** では16日の最終回答の指定日に労使合意できるように交渉を行っていききたいと思ひますのでよろしくお願ひします。

それでは、人事院勧告についてですね、今年国家公務員の給与に関する人事院勧告が出されましたけども、この人事院勧告の中の給与改定について説明をしていただきたいと思ひます。

○**当局** 要点ということで申し上げさせていただきます。

1つ目が民間企業との格差が3,869円、0.96%ということで、それを解消するために初任給を高卒で約8%、1万2,000円、大卒で約6%、1万1,000円引き上げるなど給料表の改定で、過去5年の平均に比べて約10倍のベースアップということがうたわれています。

次に、ボーナスについても、官民格差の解消のため0.10月の引上げで年間4.5月へということになっております。

その他、国においては在宅勤務手当の新設も予定しているということで、そのあたりが給与面に関する人事院勧告のポイントというところです。

○**職員団体等** では国会のほうで給与法案が成立した場合には、月例給も一時金も引上げがあるということで間違いないですね。

○**当局** 我々としては例年どおり人事院勧告に基づく国の給与改定に準拠して、本市の給与改定も行っているところで、それを本市の議会に提案し可決すればそれが実現するというところでございます。

○**職員団体等** でしたら、吹田市で条例改正を行った場合にどういった影響があるのかですね、それぞれの補職別の影響額を示してほしいと思います。

○**当局** 1つの補職に様々な号給がありますので、一律には言えませんが、目安ということで御承知いただきたいのですが、大卒の新卒でありましたら、年間で20万8,746円。高卒の新卒で22万2,891円。短卒の新卒で22万4,111円の年間で増額の影響があるというところです。

続きまして、例えば係員で申し上げますと、大体5年目ぐらいの職員でしたら、年間で18万6,233円。5年目以上の職員、7等級38号給であれば18万9,527円。続きまして主任級で申し上げますと、いわゆる若手32歳ぐらいの職員、6等級4号給であれば14万3,082円。43歳ぐらいの職員、6等級32号給であれば9万9,512円。続きまして主査級で申し上げますと平均で46歳ぐらいの職員、5等級42号給であれば7万4,051円。課長代理級で50歳ぐらいの職員、4等級42号給であれば7万3,196円。課長級で53歳の職員、3等級38号給であれば8万0,792円。次長級で55歳の職員、2等級33号給であれば8万6,461円。部長級で57歳の職員、1等級21号であれば9万5,653円というのが、年間の影響額として見積もっています。

○**職員団体等** ありがとうございます。

国ですね、給与法案の成立状況次第ということですが、この国会の審議の状況って今どういうふうになっているのでしょうか。

○**当局** 人事院勧告が8月に生まれて、その後、国で閣議決定をしまして、今、国で審議されるという状況になりました。そして直近の状況で申し上げますと、本日11月8日に、衆議院の委員会で審議されているところでございます。

○**職員団体等** 分かりました。

それではですね、年末一時金要求についてやり取りを行っていきたいと思います。

11月1日に提出しました年末一時金要求では、この間取り組んだアンケート結果に基づいて、一時金の月数を3.18月と一律支給額6万4,000円を要求しています。

アンケート結果の特徴としては、暮らし向きについては苦しいと答えた人が市労連全体で12.1%、どちらかという苦しいという回答が13.1%、余裕がないが苦しくはないというのが53.7%で、生活に余裕を感じてないという人の合計というのは78.9%になっています。余裕を感じていない人の全体に占める割合はこれまでの結果と大差はない状況ですが、記述欄では、特に昨年と同様ですね、物価高を答える人というのが多数見られて、物価上昇、実質賃金の減少というのが生活の中で実感として現れていると感じました。

苦しい原因ではですね、60歳代ではこれまでですと自分の所得の減少というのが多かったんですけども、

再任用職員の主任格付がされるようになったためか、一定ポイントが下がって、医療費の負担が37.0%と一番多くなっています。

20代の苦しい原因では、奨学金の返済が28.2%で、この年代特有の生活への影響が現れる要因となっています。住宅費の負担については20代・30代・50代と一番多くなっており、40代では保育料、教育費といった子育て関係の支出が最も高く、37.3%となっています。

こうした生活の苦しさを受けてだと思えますが、一時金の使い道というのは生活補填が断然多い状況になっています。この結果をどういうふうに見受けられていますか。

○当局 アンケートを十分私も読ませていただいて、生活が苦しいという方が約8割、78.3%いらっしゃるという状況で、一時金が生活の補填に重点を置かれている。もちろん実質賃金下がっている状況ですので、物価上昇には追いついていないような状況であると認識しています。

○職員団体等 昨年に続いてですね、円安で諸物価高騰というのが長期化して、値上がりした品目というものもどんどん増えていっています。生活への影響も日を追うごとに大きくなっていて、昨年・今年と、春闘でもですね、民間企業が一定の成果を勝ち取っています。中小企業も利益が上がってない中でも、人材確保のために無理を押しつけて賃上げをするということも報道されていました。しかし、それでも賃上げが物価上昇に追いついていないといった内容も見られて、かつてない状況と言えますけども、これについてはどうお考えですか。

○当局 物価高騰については本市だけの問題ではなくて、他団体も同じ状況であると思っています。給与については、人事院勧告に基づいてももちろん対応しています。その人事院勧告も、価格の高騰とか物価上昇に伴う民間企業の状況も踏まえたものとなっていますが、その勧告をそのまま使っても、厳しい状況にあると認識はしているところです。

○職員団体等 人事院勧告については、ある意味問題がある制度っていうふうにも捉えているんですけども、労働基本権を制約されている公務員にとっては、民間の動向を反映して、生活改善に資するね、指標の一つになっていると思っています。月例給ですとか、一時金、一律の支給額、給与格付の改善などで、生活をよくしていきたいという組合員の気持ちについては理解されますか。

○当局 組合員さんの思いは受け止めているけれども、人事院勧告という制度もあります。あくまで国に対する勧告ではありますけれども、過去から本市ではそれに準拠するということで、勧告を超えてというのは難しい状況です。

○職員団体等 この春闘期に上がってる民間企業の賃金ですとかあと物価の指標とか、様々な指標があって、それを今の時期にね、11月の時期に反映させて、それが給料の改善につながるものだと受け止めていますから、それは間違いありませんよね。

○当局 年度が変わって様々なものを見ながら、人事院勧告がされていると思いますので、公務員制度に当

てはめるものだと思っています。

○職員団体等 はい、分かりました、ありがとうございます。ではですね、組合員の生活実態についてちょっと発言をしていきたいと思っておりますので、お聞きいただけたらと思います。

○職員団体等 保育所支部です。私は採用されて4年目になります。一人暮らしをしている若い職員の生活について発言します。

保育所支部の職場では、毎年新規採用があり、若い職員が増えています。若手同士でクラス運営することが当たり前になってきており、経験の浅い職員は学習を積み重ねながら、毎日の業務に当たっています。私のように一人暮らしをしている若手職員も少なくありません。

暮らしと職場改善アンケートの中では、そうした職員から奨学金の返済が負担になっている、給料の大半が生活費となり、将来に備えて貯金ができないといった回答が見られます。食品などの値上げがニュースになっていますが、私も普段の生活の中で買い物するとき、毎日使う卵や牛乳が高くなったなど感じるが増えてきました。ほかにも電車代、バス代、ガソリン代などの交通費や、光熱費といった生活する上で欠かせないものの値上がりも実感しています。それだけでなく、体調を崩しても病院に行くことが金銭的に厳しいという話を聞きます。虫歯があって歯の治療が、体が痛くて整骨院になどといった治療に通うということも出費がかさむことを考えると、病院になかなか行けません。

もともと低い給与に加え、物価上昇の影響で、日々の生活はさらに厳しくなっています。休みの日にリフレッシュしようにも、金銭的な余裕がないと、それもままなりません。毎日の仕事でくたくたになり、プライベートでも切り詰めた生活を強いられ、心身ともに疲れ果てている現状です。このような生活では、仕事へのモチベーションも上がりません。余裕のない生活を改善するための手だてを考えてもらいたいと思っています。

人事院勧告では、若い層の職員に手厚い賃上げの内容になっていますが、それだけでは不十分です。大阪府下で最低水準の初任給の引上げも行い、物価上昇を大きく上回る賃上げでゆとりのある生活ができるような改善を求めます。

2年前に、吹田市在住の若い層を対象に住居手当が増え、対象者に喜ばれておりますが、他市在住者にも範囲を拡大してください。職員が経験を積み重ねながら、専門性を発揮し、やりがいを持てる、働き続けるために、まずは賃金の改善をお願いします。

○職員団体等 続けて発言させていただきます。現業合同支部です。採用されて20年目になりました。今、30代後半になり、2人の子供を子育てしながら働いています。

採用された頃を振り返ると、印象に残っていることがあります。僕には2つ上の兄が大阪府下の自治体で働いていますが、当時は兄と変わらない給与で働いていたなど。その頃は吹田市は府下でもちょっと給与がいいという状況だったと思います。今では8号給引下げがあって低くなってしまいましたが、今回どんな発言をしようかと考えて、そういう時期があったことを思い出しました。

来年上の子が中学校に入学、下の子も小学校の入学と入学の準備が重なっておりまして、成長するにつれて食事の量も増えたり、食材を購入する金額が目に見えて上がっていて、買物に行ったときには値上がりに驚いたり、何をどれだけ買うのか悩んでしまったりすることがあります。子供の衣類などの耐久消費財も工

夫して長もちさせられないかと工夫しながら考えています。小さい頃から続けている子供の習い事も成長して内容が高度になり、物価高の影響もあつたりして、月謝も高くなつたりとか、そういうことも影響しております。休みの日に家族で出かけたりするときも、御存じのとおり、ガソリンが高騰しております、ガソリンをあまり消費しないような近場で過ごしたりとかそういうことをしたりしています。

子供の成長や物価高騰で厳しいのですが、何とか生活が成り立っているのは、共働きだからという点がありまして、去年までパート勤務だった妻が、勤務時間を長くして、生活を支えてくれている努力をしてくれているからです。ですが、こういう努力にも限界があります。

今年の人事院勧告どおりの賃上げが行われると、私の場合、地域手当込みで月4,000円弱の賃上げになりますが、割合にすると1.5%ほどです。物価の上昇を考えると、生活にいい影響が出るような額ではありません。物価上昇は3%と言われていますが、それに見合う賃上げを月に1万円、生活に余裕を持とうと思うと、2万円、3万円の引上げが必要です。

子供が成長していくことはうれしいことですし、学びたいことを学んでほしいと思っています。家族で過ごす時間を充実したものにできればいいなと思っています。働いてよかったと思えるような改善をお願いしたいと思います。

○職員団体等 本庁関係支部です。

私のほうからは中高年層の負担のことでちょっとお話させてもらえたらなと思っております。先ほどお話ありますとおり青年の方もね、一人暮らしで大変生活が厳しいということも言っておられるんですけども、やっぱり中高年層は教育費の関係があつて家計を結構ひっ迫しますし、私の年になるとどうしても親の介護費などもやっぱり影響がしてくる状況になってきています。

教育費の関係なんですけども、小学校・中学校の義務教育のときは、まだ塾などの教育費なんですけども、義務教育が終わった後の高校生・大学生、このときの教育費がどんどんお金かかってきます。私の娘は大学にも通っているんですけども、国公立とかね、でしたらまだ学費のほうはまず比較的安く仕上がるんですけども、私立の場合はもうとにかく国公立の2倍はかかります。文系とか理系によつても学費が変わりまして、平均ですけども、文系は年間100万はかかります。理系でしたら140万かかります。医学部関係でしたらもう年間4、5百万かかるということで、庶民には考えられない金額になっているところです。

私、子供1人が大学生のときでしたらまだ何とか期末勤勉手当などで支払いしていたわけなんですけども、2人目も大学を受験することになりまして、2人分の授業料を払わないといけない。その中で特に2人目が入学した途端にもう入学金だけでも60万、それも合格してからも入学までにお金をすぐに支払わなければならないということで、銀行からローンを借りて支払ってきたわけなんですけども、その中で奨学金制度っていうのもあるんですけども、やっぱり子供の教育費はね、親が払う責任があると思いますので、親のローンで支払っているわけなんです。今お話した奨学金についても、昔はそれほど借りている方も少なかったと思うんですけども、今この世の中でしたら、2人のうち1人は、もう奨学金を借りているような厳しい状況になっていると新聞報道でもされています。コロナ禍での授業料につきましては、授業が少なくなつて割には、授業料そんなに変わらないんですよ、年間そのままの額を請求されます。そして今回、前期の支払いも請求来てるんですけども、物価高騰かもしれませんけど、やっぱり若干値上げがされていました。その分もやっぱり私たちの生活にのしかかってきており、生活が厳しくなっているということで賃金改定のほう、お願いしたいと思います。

まだ私の親の介護は直接関わってはいないんですけども、新聞でも読みますとやっぱり介護の内容にもよりますが、自宅介護には年間最低でも5万以上の支出はかかるということも聞いております。施設に入りますと最低でも15万から20万は最低かかるということも聞いておりますので、やっぱり中高年層に関係しましては子供の教育費、そして親の介護費というのが大分負担としてかかりますので、その分を見込んで賃金改定、または給与改定のほうもよろしくお願ひしたいと思ひます。

○職員団体等 今の3人の話ですね、聞いていただきましたけど、改めて感想を伺いたいと思ひます。

○当局 今、3人の方からお話を伺いました。生活する上での経費、学費等、様々な費用が物価高騰の影響もあって、額がすごく上がってて、生活への影響が大きく生じているというような状況で、皆さんの切実な願ひというのは、要求書を頂いてる分でも読まさせていただきますし、今、意見をお聞きした中でも、十分に理解したところです。

○職員団体等 これまでにな物価の高騰という情勢があって、組合員の置かれている厳しい実態というのが明らかにされたかなというふうに思ひます。発言にもありましたけど、生活に欠かせない食料品とかがすごく上がっています。学費というとも固定の支出になります。固定の支出が多い場合ですとか、あと、所得の少ない層、普段からゆとりがない層ってというのは、可処分所得の大半を生活費に充てています。アンケートの記述欄にもあったと思うんですけど、もうとにかく生活費がかつかつて貯金もできないという声があったと思ひます。この点についても理解はされていますか。

○当局 アンケートで苦しいという原因は何が考えられますかとか、そのあたりを読ませていただいておりますので、理解しております。

○職員団体等 雇用者責任として職員の生活悪化を前にね、どういうふうな改善ができるのかということについては十分に検討していただきたいなと思ひています。

今回の人事院勧告ですけども、全年齢層に改善がありますけども、30代後半でも今までの生活を維持するという点にもですね、間に合うようなものではないと思ひます。

これも新聞の記事なんですけど、3人家族の家計が年間で約10万円ですね、負担が増加しているというふうな記事が出ていました。みずほリサーチ&テクノロジーズというところが10月時点で試算した結果ですけども、今年度の家計、夫婦と子1人の3人家族の場合の負担が前年比で平均して10万2,150円増えているという記事がありました。このうちですね、食料品の支出分というのが約9万3,400円と書かれています。

調査した方のコメントでは、賃金の伸びを物価の伸びが上回る状況は来年度前半までは続くだろうと書かれています。先ほど示された人事院勧告の反映された場合の影響額というところで見てもですね、こうした主任級の43歳で年間の影響額が9万9,512円というふうに出てますけど、これを見ると、まさしくプラス・マイナス・ゼロになるぐらいの改善にしかならないんだなと思ひます。この人事院勧告ですけども、春時点の民間の給与の動向から導き出されたものですから、やっぱりその後の物価の上昇というのは反映されてませんし、今の状況が反映されるのは来年の人事院勧告になります。民間ですら追いついてない今の現

状については重く受け止めて考えていただきたいと思いますが、どうですか。

○当局 今の状況から見て、物価高を上回る賃金要求を否定するつもりはないですけれども、公務員、特に本市については国に準拠してこれまでやってきたということもあり、人事院勧告を重視しつつ検討しなければならぬと思います。

○職員団体等 仕事を続けていけるように、下げられた8号給の復元とかも含めてですね、改善してほしいということです。発言にもありましたけど、経験を積んで働き続けられるようにこの間ですね、入って数年で退職される方、他の自治体に移られる方が増えていると思います。人材確保と離職防止のために初任給引き上げること、在職者調整を行うことも要求していますが、こうした今の若手職員をめぐるですね、生活を改善するための検討というのをお願いしたいと思います。

○当局 本市の現在の大卒の初任給基準が、大阪府内の中核市、特例市と比較すると低い状況というのは十分認識していますが、国家公務員の初任給に準拠して定めています。また、短大卒及び高卒の初任給基準については、現時点での国家公務員の基準は上回っている状況になっております。これまで何度も申し上げましたが、この分については国家公務員に準拠しているところがございます。他市もこの令和5年4月から初任給を見直して引き下げているところもございます。他市との関係もあり、この部分については引上げというのは困難な状況だと考えています。

○職員団体等 近隣の自治体もですね、確かに引下げが行われた自治体もありますけども、総じてというか多数の自治体で見ただけの場合には、やっぱり吹田市が見劣りするということはあるということは指摘をしておきます。

続いてですが、一時金の要求の中にあります一時金の役職者加算ですね。主任5%、主査10%の国や大阪府と同じ水準での役職者加算への改善というのを検討してほしいと思っています。その点についてはいかがでしょうか。

○当局 この点につきましては、以前から強い要望としていただいておりますが、そのときも同じように答えさせていただいておりますが、吹田市における主任につきましては、実態として、ほぼ全員がある一定の基準を満たせば昇給する状況の中で、単純に要求の5%にするというのは難しいと考えています。また、主査につきましては10%に上げるということは主幹と同じということで、主幹と主査というのは一定その役割が異なっています。今がまさに主幹、主査、主任という傾斜もついてバランスが取れていると考えております。

○職員団体等 他のお大阪府下の中核市の中でも、吹田市と同じような基準で引き上げている実態もあるというふうにも聞いていますので、この点については引き続き検討をお願いしたいと思います。

要求項目に移りまして、通勤に関するところですけど、1番目の(3)のところですね。ガソリン高騰の下で自家用車通勤者の通勤手当改善をすることと、災害等による交通、公共交通機関の運休や道路の通行止め等の交通遮断により、やむを得ず、通常の勤務経路と異なる経路で通勤した場合、自己負担とならないよ

う、通勤にかかった費用を支給する制度を早期に実施することという要求がありますけど、これについてはいかがでしょうか。

○**当局** ガソリン高騰の下での自家用車の通勤者の通勤手当改善ですけども、物価高騰というのは本市に限ったことでなく、国や他の団体、また公務員・民間関係なく発生しているような状況であります。本市につきましては通勤手当の制度は、国に準じて措置する中で、この間、通勤手当が何か物価高騰によって、手当されるような動きは、今のところ確認できておりません。

○**当局** 災害時の通勤困難時、帰宅困難時の交通費の取扱いということで、これは従前から強い要望というのは、我々も認識しています。大阪府では災害等の非常時において所属長が通常とは異なる経路、方法による通勤が公務上必要と認めた場合に限り、旅費で支給しているというのも聞いております。大阪府にもいろいろ問合せをして、本市の中で旅費の考え方とか、実務面において整理すべき課題がありますので、時間がかかって申し訳ない部分がありますが、引き続き、この課題を解決するために検討を重ねているところです。全く進めていないわけではなくて、課題解決に向けてやっているという状況です。

○**職員団体等** 災害時の通勤にかかる費用の実費弁償については、この2、3年ですかね、やり取りをしてきましたけど、昨年も一昨年も、たしかできるところから始めていくという回答をいただいていたと思うんですけど。その間ですね、幸いというか、台風が来るとか、そういう災害が起こるといことが、影響受けることがありませんでしたので、実質たなざらしというかそういう状態になってたのかなというふうに思います。今年の8月15日だと思うんですけど、台風7号が大阪府に接近したということがあったと思うんですけど、その際に何か各所管から問合せを受けたりとかそうしたような事実というのはありませんか。

○**当局** 旅費や通勤手当などの金銭的なことではないですが、出勤が遅れることに対して特別休暇が使えるのか、システム上の申請方法とかについて何件か問合せがありました。違う経路で何とか出勤するような想定は考えておかないといけないと思っているので、引き続き、大阪府などの話を聞きながら検討を進めているところです。

○**職員団体等** 分かりました。ちょっと1点ね、指摘をしておきたいんですけど、先ほど室長が大阪府の場合は、所属長が認めた場合はというふうにおっしゃってましたけど、先確認したいんですけど、この所属長が認めた場合は通勤経路の変更をしても構わないというふうに大阪府は判断されてるってということでしょうか。

○**当局** そこも含めて実際の運用がどうなっているのか今確認をしているところです。所属長が認めたら何でもいいのかという問題ではないと思うので、災害要件とか、遅延が発生しているかの確認というのが我々も調べている中で、自治体によって取扱いが違うところもあるので、そういったところも踏まえて確認をしているところです。

○**職員団体等** ここにはやっぱり職員のね、一点は安全な経路で通勤をするとか、出勤が必要な場合、退勤

しないといけない場合に、安全な経路を選択することができるのかが大きいんじゃないかなっていうふうに思ってるんです。何が何でもね、台風で電車が止まっても、強い風とか雨の中ね、例えば自転車で出勤するとかそれが無理だったらバイクで出勤するとか歩いていくとかそういうことがあってはいけないと思うんですよ。そのときに多少遠回りをしたりとかお金がかかったりとかしても出勤するのが必要だっていうふうに判断されるのであれば、そういう手段をあらかじめ提示するっていうこともしていただかないと。やっぱり災害時やから、出勤しないといけないという職場もあると思うんです。こういった職場の職員が安心してリスクを少しでも減らして出勤できるようにするのはやはり所属長とかの務めだと思います。この点についてはどうですか。

○当局 大阪府は実際にやっておられるということなので、様々なパターンをいろいろお聞きしながら確実に制度化を進めなければならないと思います。今、おっしゃった部分についても災害時にも出勤していただかないといけない部署が多いとは思っていますので、その辺について詳細に詰めていきたいと思っています。

○職員団体等 早期にね、検討して次の台風シーズンとかには間に合うようにしていただきたいと思っています。1番の項目の次のところですね、テレワークについてですけど、在宅勤務手当、国が支給していくっていうふうなことを明らかにされてますけど、吹田市でも5月8日以降ですね、在宅勤務っていうのを制度化するということで交渉を行ってきました。これについては実際どういうふうな実態があるのか教えていただけますか。

○当局 テレワークの運用につきましては、先ほどありましたように5月8日の新型コロナウイルス感染症の5類への移行を受けて、臨時的な措置としてやってきたものを恒常的な形に見直しをさせていただきました。実績をお伝えすると、5月8日から10月31日までの間、実利用者数で75人、実際に行った延べ使用件数で336件です。

○職員団体等 75名の方が在宅勤務を行ったんですね。その75人、1人当たりは置いといて、全員の日数を合わせると336日。

○当局 システム上の申請件数ベースなので、1回で2日とかまとめて申請される方もいらっしゃいます。システム上の利用申込件数でいうと336件ということでございます。

○職員団体等 1回で申請できる、上限とかありますか。

○当局 原則として、3か月以内の期間で1週間に2日間まで利用できます。ただし、特に必要性があると認められる、妊娠している職員、小学校就学前の子を養育する職員、配偶者の2親等内の親族を介護する職員、障害により通勤の負担軽減が必要と認められる職員は3か月の制限なく使用できるようにしております。

○職員団体等 分かりました。あとですね、大きい3番目の項目ですけど、定年引上げが段階的に実施される下で、65歳まで働ける賃金や職場環境ということですけども、定年延長が今年度から制度化されました

けども、現在も調査とかかけられてると思うんですけど、この希望する・されないとかそういったところの数字というのはどういうふうになっていますか。

○**当局** 定年引上げの対象である年内60歳到達者は56名いらっしゃいます。

6月の調査段階で、引き続き常勤もしくは定年前再任用短時間勤務で在職される人数は49人、60歳年度末で退職される方が7名となっております。

○**職員団体等** その内訳を伺いたいんですけど、常勤で続けるっていう方は何人いらっしゃいますか。

○**当局** 常勤で続ける方は47人、定年前再任用短時間勤務を希望されている方は2人です。

○**職員団体等** 分かりました。この退職される方の職種はわかりますか。

○**当局** 職種の内訳を申し上げますと個人が特定されるので、言えません。

○**職員団体等** 事務職じゃないってことですね。逆に言うとそういう何か特徴があるっていうことですね。

○**当局** 退職される理由は、個人の事情があるとは思いますが。

○**職員団体等** やっぱり定年引上げのことでね、いろいろ聞くのが、やっぱりちょっと制度がよく分からないとか、それと本当に働き続けられるのか不安だ、今までと同じような仕事ができるかっていうことがね、不安だったり、自分のキャリアがどう生かせるのかということで、不安だなという、分からないなというような声が聞こえてくるんです。それでちょっとどういう特徴があるのかなということもお聞きしたかったんですが、事情があったり、それともっと違うところで活躍される方もいらっしゃるのかなとは思いますが、やっぱりちょっと分からないという方の声を聞くと、そういう方については個別の相談というのは、もちろん乗ってくださってるということなんですかね。

○**当局** 2回の説明会をさせていただいて、その際にも個別の相談には乗りますという説明はしています。2日間開催しましたが、業務の都合とかで参加できなかった方もいらっしゃったと思いますので、個別の対応はもちろんさせていただきますので、お問合せいただけたらと思います。

○**職員団体等** では引き続きフォローというか、誰に聞いても先輩がいない制度なので、ちょっときめ細やかなフォローをお願いしたいなと思います。

○**職員団体等** この定年引上げの交渉の中でもやり取りしましたが、要求の中の(4)ですね、いわゆる困難職種について65歳まで働き続けられるように検討を行っていくとおっしゃってましたが、今の検討の状況というか、何か取り組まれてることっていうのは、示していただけますか。

○**当局** 働き方については特に身体の負担が大きい保育教諭、消防、給食調理員などにおいて課題があるというのは認識しているところです。人事室としましては毎年2月頃に高齢者活躍推進委員会を開催して、各所属長に集まっていたいで、意見を交換するなど検討を続けているところです。私からも9月頃に次年度の予算要求する際に、教育委員会等には可能な限りの配慮をお願いするため、予算要求で何かされることがありますかということはお聞きしたところです。例えば給食調理員の所管である保健給食室からは、金属製の食器を樹脂製にすることによって、運ぶ時の重さを軽減するというを今年度から何校かずつ進めているということで、次年度も予算要求をされるお聞きしています。

○**職員団体等** 先ほどおっしゃったような高齢者活躍推進検討委員会とかの会議を行ったってことは伺ってますけど、なかなかその現場で働いてる職員に対してこういう具体的な方策を行っていくということが知らされていないので、不安に思っているんじゃないかなと思います。実際ですね、昨年度末、3人の給食調理員の方、定年退職されましたけど、3人のうち1人しか再任用を希望されなかったということもあります。この定年引上げの交渉の中では、65歳が定年の会社になるんやっていうふうなことをおっしゃったと思うんです。やっぱりそれでも現実そうになってない。いろんな事情があるのは承知してますけど、今年の7名の方が引き続き働くことを、こちらから見ると諦めてるんじゃないかなと思うところがあります。先ほども申し上げましたけど、職場で働いてる職員がこういうことをしてもらえんやな、安心やなと思えるような、策を講じて、きちんとこの職場にはこういう手だてをしますよっていうことが分かるように、それをするのが所管の責任だと思うんですけど、そういったことができてない。65歳まで定年が引き上げられるというのが、絵に描いた餅になっちゃうんじゃないかなと思います。また会議とかで話される際にはちゃんとそういうのも伝えていくようお願いをしてほしいなと思います。

○**当局** 具体的な工夫とか、やり方については所管が一番わかっていますので、また検討委員会の中で協議させていただきたいと思います。

○**職員団体等** もう一つお願いをしておくと、やっぱり現場の職員が何を不安に思って働けないのかとか、そういうことを聞き取るような機会になるような会議体をつくってほしいなと思います。よろしくお祈いします。

あとですね、この要求の8番目ですね、勤続年数がどんどん長くなっていくわけですけど、大卒で入った方も40年働いて62歳とかなってきますけど、そういったリフレッシュ休暇の拡充も要求しています。これについてはどうお考えでしょうか。

○**当局** 高卒で入られた方だと60歳までに40年を迎えられるという事実もあります。22歳新卒で入られた大卒の方だと62歳で勤続40年を迎えられるということもあります。勤続30年までしかリフレッシュ休暇がないですけれども、40年で新たにリフレッシュ休暇を設けることについても、研究していきたいなと思います。

○**職員団体等** 他市の状況というのは把握されてますか。

○**当局** 取り急ぎ北摂だけ確認しましたが、具体的に40年で設けるところまで計画されたところは今のところはないという状況です。

○**職員団体等** 分かりました。ありがとうございます。

○**職員団体等** これまでのやり取りもお聞きしてましたけれど、今回の人勧というのがプラス改定というのがあったのがそもそも物価高騰というか、そういった社会情勢が非常に厳しいということも踏まえての改定だと思うんですが、第1回交渉ということで、やっぱり問われているのは今雇用者責任をどう当局の皆さんに果たしていただくかということが問われているんじゃないかなと思っています。アンケートでも厳しい生活実態というのを見ていただいて、切実な思いというのは伝わっているとは思いますが、生活の厳しさの一方で職場実態の大変さというのもね、すごく書かれてるなど。人員不足ですとか、人は減るけれど仕事は減らないとか、ぎりぎりです。さっきの発言の中でも、もううたくたになって帰るという話もありました。今コロナ禍を超えてですね、非常に厳しいときも超えて、職場の中では人も足りないということで、みんなが頑張っている、ここにですね、どう応えていただくか、物価高騰に加えて本当に職場実態の厳しさというところですね、どんなふうにして雇用者責任果たしていただくのかということが問われていると思います。

またさっきの話でもありましたけれど、人勧のプラスになるところでいうとね、ちょっと谷の世代というのがありますよね。課長代理級だったり主査級だったり、50代というのは特に本当に上げ幅が少ない世代で、子供が大学生になってたり介護があったり、いろいろ家とかもね、リフォームしなあかんとか、いろんなことでも出費も重なるということがあると思います。そういった世代も含めてですね、人勧どおりでは月例給の引上げが物価高騰に見合わない世代も含めてですね、どんなふうにして雇用者責任を果たしていただくのかということが問われていると思います。1日というか、先だっても会計年度の交渉のほうもありましたけれど、明日また会計年度の交渉もあります。若い世代には、8号給の引上げというのが問われてますし、全世代に対して処遇改善を図る立場というのを、いま一度第1回目の交渉ですが、皆さんのほうにこの決意というかね、そこに向けての姿勢というのを、どうお考えか改めてもう一度お聞きしたいと思います。

○**当局** 人事院勧告というのは年度当初に調査された結果を今の時期に反映されるもので、今年度については特にこれまでの間でもかなり物価が上昇しているというのは十分認識をしているところですが、本市だけの問題ではなく他の団体も同じ状況です。公務員というのは人事院勧告に基づいて対応していくという制度ですので、これまでの物価の高騰とか先ほど言われたエネルギー価格の高騰とか、それと民間企業の状況も踏まえた人事院勧告を受けて、本市としてはそれを準拠していきたいと考えているところです。

様々な厳しい状況というのは認識しているのですが、制度的にはこれまでどおり人事院勧告の実施をしていきたいと考えています。

○**職員団体等** 国準拠ということは、繰り返しお聞きしてはいますが、改めてね、職員の給与というのは生計費並びに国及び他の地方公共団体のということになってますので、やっぱり生計費というところをね、今の状況の中では重く見ていただくということを強く求めている、そういった交渉になっています。そのために何ができるかっていうことをね、今日1回目での交渉ですけど、4回目がもう回答指定日ということになってますので、交渉の回数というのはすごく限られていますのでね、明日も交渉ありますけれど、やっぱ

り全職員そのところの生計費、暮らし、それから働きがいですね、持てるような真摯な内部での協議と
いうのをしていただきたいということを改めてここで、まだ年終わりじゃないですけど、なかなかさらつ
と国準拠という言葉が出てきますので、それだけでは私たちの要求というのには応えられないということ
を指摘しておきたいと思います。

○職員団体等 今の委員長の発言を受けて、何かこれからどういう検討していくかありますか。

○当局 繰り返しにはなりますが、強い要望だというのは十分に認識しておりますので、その要望を受けて
内部協議を行ってまいりたいと思います。

○職員団体等 今回の人事院勧告、新採の部分については8%とおっしゃいましたかね。改定した割合につ
いては、8%になっていくってことでしたけど、今までのやり取りの中にもありましたけど、消費者物
価指数が2.9%でしたっけね、上昇してて、その分賃金が目減りしてるってことが前提になってくる
と思うんですけど、それで見るときには初任給の層、20代頭までの層というのは一定その生活の改善がさ
れるのかなと受け止めています。そこでですね、ようやく5%ぐらいの改定になるのかなと思います。

逆にですね、これからどんどん上のほうの世代を見ていくと、今、55歳で昇給が停止しますけど、その
層でも、一応月1,000円の賃上げがされるということになっていきますけど、実質例えば主任級の天で3
5万円の職員の給料が月1,000円改定されたところで、先ほども言ったような生計費とかを考えたとき
に、到底人事院勧告の制度というのが、効果を発揮するとは言えないんじゃないかなと思いますけど。そ
の点についてどう受け止められるかっていうのを聞いておきたいなと思うんですけど。

○当局 今回の人事院勧告の特徴として、今まで若年層を手厚くするような給料表の改定がありました。今
年度につきましても、同じように若年層には手厚い措置ということと、併せて、今まででしたら中間層以上
については引上げがなかったのですが、それについても一定引上げがあった。ただおっしゃるように、その
引上げの幅は若年層の方が、8%という伸び率がある中で、だんだん補職が上がるにつれて、まだ吹田市の
試算はしていませんが、例えば国であれば、いわゆる5級以上の管理職に近づくとつれ、最後0.3%ぐら
いの引上げになっています。制度上致し方ないところではあるのですが、民間に準拠をするということは、
民間の結果を受けてそれを調べてから、今後反映させるということになります。一定のタイムラグが生じ
ることになり、民間においても同じように若年層に手厚くして、補職が上がるにつれその率は下がるという
ような結果がありました。それを受けて、国家公務員についても同じような措置をしているところなので、
もし仮に民間も今後同じように賃金改定を若年層だけでなく幅広い世代にも進み、それが調査に反映されれ
ば、我々も同じように反映される可能性はあると考えております。

○職員団体等 人勧は民間の給与とかそういったこともありますけど、今度はこの人勧というか、公務員の
給与の引上げというか、そこで公務員の賃上げがされると民間の社会福祉法人とか賃上げするところもあり
ますので、私どもの組合では900万人の賃金や労働条件に影響するということになってますので、民間に
準拠しているわけじゃないですね。やっぱりそのところは、公務もそうだし民間もそうだしお互いの賃
上げがあってこそ上がっていくことがあるので、私たち公務労働者の賃上げがされると、民間労働者

にも影響があるということも踏まえると、ここで公務の交渉の中で賃上げすると、地域の労働者にもいい影響を与えるということも指摘しておきたいと思います。地域経済をよくしていくっていうのも市として果たす役割だと思しますので、そのことも踏まえたいと思います。

○職員団体等 先ほど説明されたとおりなんですけど、4月1日が一定の基準になって、人事院勧告でいうと今年8月7日でしたかね、4か月遅れて出て、国会で審議されているのが11月に入ってからで、7か月遅れなわけですよ。7か月の間にこの間ずっと18か月連続でたしか消費者物価指数が上昇してるという記事が昨日出てたと思うんですけど、やっぱりどんどん後追い後追いになって、制度上の問題というか課題として、今みたいな急速な物価の変動というのにはやっぱりついていけなくて、生活、職員の側からすると、生活改善にはやっぱり及ばない制度だとは認識をしています。だから人事院勧告どおりでは、生活の改善というのはできませんし、雇用者としての責任はそれだけでは果たせないと思いますが、この責務っていうのはどういうふう考えられます。

○当局 今おっしゃったように確かにズレがあるということは認識していますが、公務員の制度の中では、人事院勧告は国会で議決をされて、本市はそれを準拠して11月議会で議案として提案をするという流れになっています。そこでいろいろ審議される中で、オンタイムではもっと上がってますというような人事院勧告以外の何かを根拠として説明をしていくのは、難しいと思います。

○職員団体等 例えばですけど、これまでずっとね、強く要求してきた初任給の8号給引下げ等を復元させて在職者調整をしていくとか、そういったことも手法の一つとしてあるんじゃないかなとは思っています。

指摘はしておきますけど、10月2日付です、吹田市の特別職報酬等審議会が特別職の給与及び議員の報酬等について答申を出されていますけど、この中ではこの2019年に開催した審議会からですね、今回の審議会の開催に至る間の物価上昇率に相当する額に応じた額を引き上げ、改定後の給料月額を次のとおりにするのとされています。その引上げ額の判断の要因になっている物価上昇率については、令和元年から令和4年昨年までの近畿大都市圏における消費者物価指数を参考とした物価上昇率2.1%に相当する率をすることが適当だという結論が出されているわけです。これを見た時点でも、この2.1%の引上げがされる層というのも、例えば人事院勧告で見たときには、かなり若い層というか、多分主任級の32歳とかで示されているこのあたりが2%の改善とかになるんじゃないかなと思うんです。この4年間、しかも令和4年で遅れてても、その時点の数字を基準にしてるので、古い数字ですけど、それでもやっぱり2%引上げ現時点でできるという判断がされてるわけです。2%ならやってくれたらそれでいいわとは全く思わないですけど、こういう数字を見ながらですね、中高年層に対して何ができるかというのも、一定の説明材料として検討していただけたらなと思います。

○当局 審議会が今年度開かれまして、そのような答申が出たというのは十分認識しています。特別職と一般職は職種が全然違うもので、同じように比較するものではないという前提の下で申し上げますと、一般職はあくまで人事院勧告で毎年勧告されます。特別職は人事院勧告には基づかないですけども、第三者の機関で審議され、本市では今4年に1度の開催で、これもリアルタイムになっていない。他市におきまして30年ぐらいしていないところもあります。ですので、一概に答申の文言の物価上昇率だけをもって比較する

というのは、あまりよくないという思いはあります。ただ、答申の中で実際に物価上昇率という指標が出て、それが引上げの根拠として使われたところですが、そもそもの働きぶりや本市の財政状況、他市の特別職の状況という、一般職と同じような考え方で議論がされる中で、本市は同等程度の団体の中では、他市で人口減少が課題になる中、本市では人口が増えているところで、給料は上げてもいいのではないかと意見があった。据置きにした場合、実質賃金が下がってしまうので、物価上昇率を加味して上げたらいいのではないかと意見がありました。その中で物価上昇が2%であり、2%上げようかという議論ではなかったように記憶しています。

○職員団体等 今正におっしゃった、実質賃金を下げないように、引き上げなくちゃならないというのが、報酬審の答申の文書でもはっきりと、物価上昇率に相当する率で上げることが適当だと出てます。そこなんです。今日の交渉でもずっと繰り返し議論してるのは、物価上昇に見合わない賃金の上昇、18か月連続で実質賃金が下がってきている。実質賃金が下がってきてる内実というのは、さっき発言したように、歯医者に行きたくても、財布を見ながら抑制せざるを得ないとか、食料品を買うのにためらわざるを得ないというような、今の生活の水準を切り下げていかなくちゃならない、生活の質を。それが実質賃金が下がってるという状況の下で今起こってることです。残念ながら今年の人勧では、物価上昇が3%近くなってるのに平均で1%にも満たないような改定率でしかない。確かに主任級層では8%とか引き上げていただいて、若年層に厚く配分をするというのはそれはもういいことだと思います。ただでも平均を取ったら人勧の改定率は1%にも満たない。物価の上昇率の3分の1ぐらいにとどまってるっていうことなんです。今この吹田の労使の交渉の場で人勧制度の問題点とか矛盾点を議論しても始まらないですけども、でも私たちからすれば人勧はもともと公務員の労働基本権を制約して、その代償措置としてつくられたものでしょう。海の向こうのアメリカだったら、例えば自動車製造の労働者はストライキをやって、25%の賃上げとかを獲得してるわけですよ。実際にヨーロッパでもアメリカでもね。日本でもこの前百貨店でストライキをやって首切りを阻止したとか、労働者の権利を行使して闘って、処遇改善を勝ち取ってきてるわけですよ。そういう労働基本権が制約されてる私たちの代償措置として人事院勧告制度があって、その人事院勧告は民間の闘いの反映をしている部分もあるけども、やっぱり実質賃金がいまだに下がっているこういう状況の下で、今回の人勧だけでは生活改善につながらないっていうことは当局も今日ずっと冒頭から認めていただいていると思うんですよ。そうであるならば、人勧制度を超えた何かできないのかということの中で、先ほど指摘したように、例えば吹田であったら、初任給の8号引上げと在職者調整という、まさに賃上げに本当につながる大きな手段ですよ。今年のアンケートで、再任用の層で今年4月からは主任格付になって、給料が月額で4万円上がりました。そのことが、組合が取ったアンケートの中でも多分反映してて、60歳代の組合員の回答で苦しいという回答が例年に比べたらかなり少なくなってきたて、自分の所得の減少が苦しい原因だという回答も少なくなってきた。これは本当に月額で4万円上げていただいた当局の成果がアンケートにも反映してるかなと私は思います。さっきの発言でも、月にあと2万円上がったら、あるいは3万円上がったらやっぱりかなり余裕になるとか、そういう発言もあるし、給与表の仕組み、今の人事院勧告の給与表、国公の給与表と全く違うものに作り変えろとかそういうことを言ってるんじゃないで、今の給与表の仕組みの中で格付で初任給を8号給引き上げて、そして在職者調整をするということをするれば、少なくとも主査級までの在職者全員が8号引上げのような非常に大きな成果になるんですよ。だからそのことを本当に実質賃金は下がってるということについて、やはり使用者、雇用者として、もっとこれは何とかしないと大変だという自覚と

うか、雇用者責任をしっかりと果たしていただきたいなど、そのための何ができるのかという真剣な検討、先ほど委員長も指摘しましたけれども、本当にやっていただきたいというふうに思います。

○職員団体等 1点だけ述べさせてほしいなと思うんですけど、今、技術職とかの人材確保が困難やうふうなことも職場では問題になってますし、それ以外の職種でも3年以内に辞めるのは何人ということも、交渉の中でやり取りしたこともあったと思うんです。重ねて言いますが、経験を積んだ職員というのがいて、市民サービスが行えるというのが基本的な立場として持ってほしいなとは思ってるんです。例えばこれから10年20年働き続けてほしいと思って採用した方が、もうこの程度の処遇なら、よその自治体に行ったほうがいくなつていうふうに思ったりとか、民間企業にもう最初からね、新卒で入ったほうがいくなつていうふうな、思うような状況では駄目だなと思っています。来年の春闘のことなんかでいうと、連合なんかも春闘には5%以上の賃上げ要求していくということも言ってますし、経団連なんかも賃上げについては前向きな姿勢を持って、物価上昇、物価を上回る賃上げを続けていくってうふうなことをこの春闘については発言されてたりします。やっぱり働いている職員が働いただけ自分がきちんと労働の対価を得られてるって思えるような賃金制度とか、手当のことなんかもそうですけど、そういうふうな仕組みっていうのをどんどんつくってほしいなというふうに思っています。

○職員団体等 年末年始の処遇改善について発言させていただきます。

年末年始に勤務等がある職場は市役所全体で多分あると思うんですけども、それはあるということによろしいですか。水道部は理解しているんですけど。

○当局 消防があります。市民病院は独立行政法人になり、もう離れているのですが、環境部においても年末年始に出勤される職場とがございます。

○職員団体等 ちょっと一部確認なんですけど、たしか年末年始に出た場合は、基本的に時間外勤務手当がついて、1月1日は祝日に当たるので休日勤務手当という認識で間違いないですかね。

○当局 時間外勤務手当や、休日勤務手当の対象となっております。

○職員団体等 ありがとうございます。水道部であれば365日安心安全な水を送るということもありまして、年末年始も全て勤務する職場もありますので、その中でも公務ということでそのモチベーションで勤務をされてる方もいますけども、やはりその部分で処遇改善を望む声が、ここ最近強くなってきていますので、何かしらの処遇改善を水道部としてはちょっと求めたいと思うので、回答は要らないんですけど、発言としてさせていただきます。

○職員団体等 今日は第1回目の交渉ということでやり取りのほうさせていただきました。先ほど報酬審の話もありましたけれど、他市では開かれていない報酬審が開かれたとか、民間の賃金の話もあつたりとか、そういうこともありますけども、やっぱり吹田の中での情勢適応の原則ということであれば、これを踏まえているんなら検討していただきたいなと思います。吹田の賃金というのは上に厚くて下に薄いと労働組合ではずっと

指摘してきましたけれど、今回の人勧で下にはちょっと手厚くて、本当に谷に落とされてる中高年層というその存在をどうするのかということが今日のやり取りの中でも浮き彫りになったんじゃないかなと私自身は思っています。

今日はですね、職員の厳しい生活と職場の実態を認識していただき、組合の要求、切実なものであると受け止めていただいたと私自身は理解しております。人勧だけでは全職員の生活改善はできないということは、やり取りの中でも明らかでしたし、雇用者として先ほど来ずっと指摘しておりますけれど、全ての職員の生活を改善する責任があると。雇用者責任をどう果たすかということが問われてるんじゃないかなと思います。初任給の引上げだったり在職調整も含めて何ができるのかということを検討、内部協議入っていただきたいなと思いますし、これが本当に全職場から望まれていることだということ胸に落としていただきたいと思っています。

明日は会計年度任用職員、非正規の問題を中心にやり取りすることになります。先日の交渉の続きということにもなるかと思いますが、非正規職員の身分保障や処遇改善です。格差是正を図る立場で明日の交渉にもつなげていきたいと思っています。

11月16日の山場に労使合意で円満に解決していく。双方、そういった立場で2回目3回目の交渉に臨んでいきたいと思っています。真摯な内部協議を進めていただくことを改めて要請しましてこの交渉は終わっていききたいと思います。