

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和6年5月21日（火）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 大山 総務部長、河合 人事室長 他

原田 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

2024年夏季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 それでは、いよいよ本日第3回夏季重点要求、かつ一時金交渉の日を迎えました。これまで2回の交渉をしてきたわけですが、ちょっと私なりに振り返ってということと、今日の交渉の課題ということについて、最初にちょっとまとめておきたいなと思います。

第1回の交渉の最後にも私のほうから確認したように、一つは働きやすい職場環境をつくるということ。

それから、二つ目は働き続けられる、雇用の定着ですね。これが保証されるような職場をとということです。

それから、人事室も当局のほうからおっしゃった魅力ある職場、公務職場を目指してということで2回やり取りを重ねてきたと思います。歴史的な物価高騰の下で何ができるか、日々の生活をどんなふうにして支えていくのかということと併せて、人材確保、人材定着についても今は公務職場でも民間職場でもいろんなことを知恵を絞っているところです。

国や大阪府でも離職を食い止めるための方策が検討されています。民間でできることがすぐに自治体でできるというわけではありませんが、例えば、国や府、ほかの自治体できていることが吹田市においてできないわけがないと思います。

そのことは、これまでの2回の交渉で様々な項目でも指摘をして、職場の実態を示しながら当局も前向きな検討を前進していただくということを求めてきたところです。

今、本当に他市と比較して見劣りのする初任給ですね。これで本当に人材の確保と定着が行われるのか。それから夏期休暇についても、他市に比べてどうなのかということも問われています。国が給与制度のアップデートを行って、年功序列型賃金から脱却して若者を食い止めようとしています、それが果たして正しいのかどうかということもちょっと疑問には思っています。

例えば、和泉市が給与のアップデートを先行して、御存じだと思いますけれど、全国一の初任給になった

けれど、昇任昇格しなければ低い水準にとどまるということで、大量の離職者を生み出して現場は大変なことになっているということは既に御存じのことと思います。

今、吹田市は低い初任給からスタートした世代が、例えば中高年層の今の生活、55歳で昇級が止まって、それであと10年間の給与、それから年金、年金から介護保険とかいろんなところに響くわけですけど、そういった姿を見て働きたい職場と思えるのか。ここに魅力を感じてもらえるのかということが本当に問われているのではないかなと思います。

また、会計年度任用職員の4月遡及の解決が待ったなしの情勢ということで、当局のほうから悩んでいるということもお聞きしましたが、ゼロか100かではなく、どこから何ができるのかということ、隘路を探すというね、折衝や協議というのが必要なかなと思っています。労働組合のほうでも相談をしながら11月の交渉というか年末の交渉を待たずに、このことをやっぱり解決というか、前に一步進めていきたいということも考えております。

本日が実質最後のやり取りになりますが、全ての世代において働き続けようと思える賃金ですね。20代の人でも50代の人でも最後まで働き続けようと思えるような賃金労働条件を築いていきたいと思っておりますので、そのことをぜひ念頭に置いて交渉に臨まれることを改めて要請して、これからの進行については書記長に委ねたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

○職員団体等 まず、要求項目の大きな3番ですね。物価高騰が賃上げを求めるところで、そこからやり取りを行っていききたいと思います。まず、一昨年から物価高騰続いているということで、昨年度も人事院勧告で準じた改定がされましたが、どういった水準の改善だったかというふうに理解されているでしょうか。

○当局 まず、1万円を超える初任給の改定があり、在職者についても、若年層を中心に年齢に応じて引上げをしたというところでございます。

○職員団体等 そうですね。初任給が高卒で大体1万2,000円で大体8%程度ですね。大卒で1万2,000円で6%というふうな、見たことのないような水準の改善がされて驚いたところです。

しかし、全体で平均すると0.96%ということで、昨年11月には3%というふうに言われていた物価の高騰には程遠いものでした。秋季年末交渉の際のアンケートの中でも、今回の夏季くらしと職のアンケートの中でも、生活の厳しさや賃上げが間に合っていないというふうな実態が表れています。こうした中で、一時金における期待があるということは理解されていますか。

○当局 先ほど物価高にに応じてという話が出ましたが、新聞やニュースでも実質賃金が24か月連続で前年度比マイナスというような報道がされている中で、物価上昇を上回る賃上げに対する皆さんの要求、思いが強まっていることは十分認識しているところでございます。

○職員団体等 昨年の人事院勧告に準じた賃金改定ですけど、中高年層の賃上げは高くても1.5%程度ということで物価高騰の影響は緩和、多少はされてもしのげるものではありませんでした。

こうした下で一時金に対する期待はやっぱり大きくて、3.45月プラス6万2,000円というふうな

要求額をアンケートの結果から掲げています。

また、それに伴って一時金の加算率ですね。役職者加算は国並として主任５％、主査１０％の加算率で支給をしていただきたいと要求します。いかがでしょうか。

○当局 現行の期末勤勉手当の支給月数につきましては、昨年１２月の人事院勧告に基づく国の取扱いに準じて労使合意を得た上で、市議会の議決を経て条例で定めております。

また、国や府内各市においても本市と同様の支給率ということで、均衡の原則という面でも条例を上回る支給率や、それにプラスして支給というのは難しいものと考えております。

また、一時金を支給するに当たりまして、役職加算ですが、こちらも例年強い要求でいただき、主査を１０％、主任を５％ということですが、主査につきましては府内の状況を見ましても５％が大体大勢を占めているという中でなかなか難しいということでございます。

また、主査が５％の中で、主任を５％に引き上げて同率にするというのも、職責の面から見ると釣り合いの面が生じると思いますので、難しいと考えています。

○職員団体等 府下では昨年の年末一時金ではプラスアルファを支給している自治体もあります。何ができるか検討していただきたいなというふうに思います。

あと、また今期から会計年度任用職員に勤勉手当が支給できるということで、正規職員と同様の一時金の支給月数になると思います。それは間違いありませんか。

○当局 昨年、勤勉手当については条件をお示させていただきましたので、その形でシステム準備を進めているところでございます。

○職員団体等 長年の要求が実って、会計年度任用職員の皆さんが喜んでいる声は耳にしています。

一方、再任用職員については一時金の支給月数というのが、定年前職員と会計年度任用職員から比べると月数に格差が生じるわけですが、その点については、ほかの職員と同一の月数に改善する考えはありますか。

○当局 今年度から定年延長が実施され、定年延長された方はいわゆる定年前職員の扱いになりますので、６０歳を超えても支給月数は今の職員と一緒にいう中、一方で再任用職員、今では暫定再任用職員と呼んでおりますけれども、支給月数は以前のままであるので、比較した場合に現行の定年前職員より低い月数で支給されることになります。

ただ、暫定再任用職員の制度につきましても、定年延長につきましても、国のほうで示され、各自治体においても同様の趣旨で、国に準じて制度を作る中で、本市もそのような取扱いをしていますので、本市だけが定年前の支給月数で支給するというのは大変難しいと考えています。

○職員団体等 鳥取県では正規職員と同様の月数で一時金を支給しています。国も再任用職員の処遇改善が課題と認識して今検討しているというふうにも聞いていますし、国がどういう方法を取るかということは分かりませんが、その職員間の格差というのを是正していくことを求めたいと思います。これはまた検討

してください。お願いします。

あと、特に新入職員にかかってくる、今期の夏季一時金にかかってくる一時金の期間率についてですけど、入職して、それなりに時間がたっているいろいろな物入りな時期だと思いますので、期間率については撤廃していただきたいと思っています。これについてはいかがでしょうか。

○当局 確かにおっしゃるように期間率ということで、新規採用職員の方については、6月のボーナスについては満額の額で支給されないということになります。

こちらにつきましては、国の制度に合わせていますが、6月のボーナスにつきましては12月2日から6月1日の期間の働きに対して支給されるものであり、4月に採用される新規採用職員につきましては、その期間の全期間を働いていないため、期間率がかかります。

次回、冬の12月のボーナスにつきましては、6月2日から12月1日までの期間の働きに対して払われるもので、その間につきましては4月から採用されているということは、全期間働いていることとなりますので、期間率は適用されないということで、6月については期間率を適用せざるを得ないものと考えております。

○職員団体等 先ほどの再任用職員についてもそうですが、そういう比較的低いところにとどまっている層に対して、思いを持った処遇にしていきたいなというふうに思っています。

ちょっとその次の項目に移りますが、全ての職員に物価高を上回る大幅賃上げを行うことという要求の項目なんですけども、先ほどもやり取りしていましたように、去年の人事院勧告では若年層の処遇に大きな改善がありましたけども、若い職員がどのように受け止めているのか、発言を聞いていただきたいと思います。

○職員団体等 この間の人勧で私の給料が少し上がってとてもうれしく思います。しかし、実際の物価高には追いついてなくて厳しい生活実態があります。友人は一人暮らしの生活費がぎりぎりです。病院に行くことをためらって生活費を切り詰めています。

また、一人暮らしをした後輩は家賃、光熱費、通信費、食費などかつかつでお金が貯まらなくなったという声も聞いています。

私の同級生の保育士なんですけど、家賃補助が全額が出るところに勤めていて、すごくうらやましいなと思います。それは家賃補助があることで私から見ると少しゆとりがある生活ができてるところがすごくうらやましいなと思っています。なので、ぜひ吹田市でも家賃の全額補助をしていただけたらと思います。

○職員団体等 家賃補助については、こちらのほうで調べたところで厚労省のほうの家賃補助の制度を進めていこうということで、今保育士確保策のほうで国として力を上げてやっているものなんですけれども、その中で厚労省の推奨する家賃補助の金額というのが出たのでちょっと紹介させていただきたいんですけれども、1人当たり月額8万2,000円という額を示して、これは保育士なので保育士の民間の保育園から払われるということだったら国が半分、府が4分の1で民間が4分の1という形なんですけど、それを保育士でやっぱ8万2,000円が妥当だろうというのが国が推奨してる金額になるので、それは住んでいる自治体それぞれによって家賃の額はそれぞれ変わってくるかなと思いますけれども、今年、吹田市のほうで

の今家賃補助というのは幾ら出されていますでしょうか。

○当局 上限2万8,000円で、家賃額に応じて住居手当が支給されています。なお、市内在住で39歳以下の方につきましては、プラス5,000円が追加で支給されるものでございます。

○職員団体等 そうなると国が推奨する額までは何かまだ程遠いような形にはなってるかなと思っていますので、若年層の給料の少ない方については国が推奨するぐらいの額を吹田市としても応援してほしいというところが、こちらとしての願いです。

あと若年層の賃金の問題としては、奨学金を払いながら働き続けているという方がおられますので、そこに関してもいろいろちょっとこちらのほうで調べたところで、大阪府のほうでは奨学金の返還の支援制度の導入というのが行われているんですが、民間の処遇改善につながっていくというところではどんどんどんどん民間のほうは手を挙げて、そういう制度を使われているということで、府のほうも支援しているということなので、吹田市の中でも民間がどんどん給料上がっていくことで、逆に公務員の離職につながっていくんじゃないかなというような考えのことも聞かれるところもありますので、市としてもそういうふうにつながらないために、就職の選択として吹田市を選ぶというような形で進めてほしいなと思っていますところなんです。

やっぱり若者がなかなか経済的に課題が多い中でいろんな方策を考えてほしいなと思うんですけど、根本的なところは吹田市の初任給を上げてほしいなと思いますが、今採用試験で出されて来年度からの初任給という額でいうと幾らになりますでしょうか。

○当局 初任給の額でいいますと、大卒の初任給が19万6,200円に地域手当がプラスされるということで示させていただいております。

○職員団体等 地域手当を入れると幾らになりますか。

○当局 21万9,744円になります。

○職員団体等 21万9,744円ですね。はい。この今の時期にね、他市も採用試験たくさん行われているので、大阪の中の中核市と言われるところでちょっと調べてみたら、豊中とか寝屋川のほうでは地域手当を含む額で23万2,960円という額が出ています。高槻のほうでも地域手当を含む額で22万5,630円という額です。採用試験を受けようと思えばその額がもう提示されているわけなので、大阪府下で、じゃあどこを選ぼうかなという時は、やっぱり初任給の額を見て比較されることがあります。同じような市で働くというところでの魅力というところで、吹田市が今聞く中では一番低くなっているんですけど、この初任給の格付けをせめて他市並みにも上げていただきたいなと思います。他市と比較した際の魅力の低さにつながってしまってるんじゃないかなと思うんですけど、どう思われますでしょうか。

○当局 地域手当はその地域によって違うので、どうしようもない難しさがありますが、確かに本給は、それぞれ市町村で差が出ているというところがございます。

ただ、本市の職員の給料月額に限らず、給与制度全般に言えることですが、国家公務員に準拠して定めて

おりまして、この初任給の基準についても同様に定めさせていただいております。

国につきましても人事院勧告の取扱いに準じて、民間と均衡が図られるということで運用を図られていますので、本市と他市についても比較をすればそうかもしれませんが、制度を適用する上では適切に行われているものと考えています。

○職員団体等 適切な考え方は分かるんですけども、そうやって普通の学生さんが吹田市を選択肢に入れたとしても判断材料としてはやっぱり他市と比べて弱くなるのかなというふうに思われます。そういうふうには思われないでしょうか。

○当局 吹田市に採用された方に、なぜ吹田市を受験して、ここを選んでいただけましたかというアンケートを毎年取っているところでございます。

その中で、なぜ選んだかというところで、もちろん給与面というのがありますが、毎回その給与面というのは1番、2番、3番とかではなく、中段より下というところで、必ずしも給料が高い低いだけで選んでいる感じは受けておりません。

ただ、おっしゃるように給料が高いか低いか、どっちがいいかという選択肢ならもちろん高いほうがいいに決まっていますが、幸いなことに本市を受験している、また、本市に採用された職員というのは給与面以外の魅力、例えば市に勢いがあったりとか、職場の雰囲気がよかったりとか、そういった点を評価いただいて採用につながっているということでございます。

○当局 補足で、本市の魅力の部分で給与面にも一定そういったところがあるだろうというお話をさせてもらったところですが、先ほどの厚労省が住居手当で8万2,000円という話は、一般行政職の給与の在り方というよりも、民間の保育士の給与の状況、保育士の確保の問題があって、いわゆる保育事業の分野における民間事業所に対する補助事業でされている部分だと思います。その8万2,000円の額と、本市のいわゆる住居手当の2万8,000円を比較して高いか安いのかという議論は、比較が難しいと思っております。

あと、奨学金の話も、確かに確保策の一環でそういう取組がありますし、一般の事務職や技術職でもされている自治体ももちろんあると思うので、別にそのことを否定するつもりはないし、今後も調査検討していきたいとは思いますが、いわゆる厚労省のところについては、一概に比較できるものではないということは御理解いただきたいと思います。

○職員団体等 ぜひ前向きな検討のほうをよろしくお願いします。

○職員団体等 すみません。今初任給のことで国家公務員に準じてということでおっしゃっているんですが、国の官民比較ですね、国は何人以上の企業と比較して参考にされてるんでしょうか。

○当局 人事院勧告が基になりますが、50人以上の事業所ということになっております。

○職員団体等 吹田市の職員は何人でしょうか。

○当局 2, 0 0 0人以上の職員はいらっしゃいます。

○職員団体等 御存じかもしれませんが、総務省が設置した社会の変革に対応した地方公務員制度の在り方に関する検討会という中で、福井県の知事がこういうことをおっしゃっているんですね。「一つには、給与の格差ということを地方公共団体の中だけでいろんな公務員バッシングがあったので、5 0 人以上の企業さんの給与で比較するということになってしまっていますけれど、本当にそれでいいのかということも含めて、県庁なら県庁が、例えばうちで言うと一般職の職員が4, 0 0 0人ぐらいいる、こういう企業だと考えると、それなりのところと比較していくことが必要じゃないか」ということを問題提起されてます。御存じだと思いますけれど、今その5 0 人以上の企業と比較した中で、それを本当に吹田市に魅力あるというか、さっきから言ってますけど、例えば鳥取県では再任用のところで違うこと独自の判断されてたり、泉佐野は一時金のプラスアルファがついたということもありますし、やっぱり市として何ができるのかということで、いつまでも国準拠で本当にいいのかということですね。そういうことも含めて御検討いただきたい。もうこの物価高騰の中で本当に職員の雇用の定着ということも含めて、入ったばかりの市のアンケートに、そんな悪いことは答えられないと思うんですよね。なぜ選んだんですかということのところで。しかも選んでない人には聞いてないわけですから、そのところをやっぱりちゃんと目を向けていただきたいなということ指摘しておきたいと思います。

○職員団体等 今は若年層の処遇についてやり取りをしていますので、組合のアンケートの回答を見て、いろいろ気になったことがあるのでお伝えしたいと思います。

まず、アンケートの自由記述の欄ですごく印象に残るような言葉がたくさんありまして、その中の一つで、「2 0 1 1年採用時に先輩の給与明細見て、私もこの給料になれるんだ、頑張ろうと思ったけど今の給料はずっと下」という言葉が寄せられています。これ、こういうふうに書いてらっしゃるっていうことは、きっと今その先輩と大体同じぐらいの年齢、職階とかになったけども、賃金に差がある。思うほどもらえてないということだと思うんです。

これはどういうことか考えると、2 0 1 1年に採用されたということなので、その後に8号給の引下げ、初任給を国と同じ水準に合わせるということで行われましたけど、その影響が見られるんだなというふうに思います。ほかに8号給の復元を求めるようなコメントというのも見られます。組合の日刊ニュースですとか、要求書を提出する際にアンケートをお渡ししたので、その中にあると思いますので探してみてください。

あと、2 0 代の職員からは「府内他市に勤める友人との差を埋められない、絶望」ですとか、「同級生と比較してボーナスが5 0 万円違う」とか、3 0 代の職員からは「物価高を上回るような賃金体系になっておらず、若手の離職がもう当たり前になっている。定年まで勤めるのはとても無理」ですとか、「今後、生活していく上で吹田市でいいのか迷うことがある」、このまま吹田市で働いてていいのかということだと思うんです。「割に合わない給料と働き方に退職者が増えるのは当然」、これも若い方が言ってるんですね。「給与面ではいつでも転職を考えている」などですね、2 0 代、3 0 代の方がこういった一言を書いているんです。

新聞とかニュースとかで、今の若者の離職のことを取り扱って、若者は黙って辞めていくとか静かに辞めていくというふうなことが言われており、見聞きされた方もいると思うんですけど、それはたまたまその人たちが黙っていただけなんだなとこれを読んで思いました。

組合には、こうした不満の声ですよね。明らかに自分たち、自分の職に対する不満というか憤りというか、もっといい給与をもらえるんじゃないのかという声が寄せられています。こうした黙って辞めていくと言われているような層の若者が声を上げているわけです。こういう可視化された声に応じて、初任給の格付けを改善する考えというのを持っていたきたいなと思うんですが、いかがですか。

○当局 平成27年に8号給下げたのは、本市のラスパイレス指数が高い状況を改善するため、国家公務員準拠の給与体系に見直しを行うという経過をたどって今に至っていて、結果として本市が他の自治体と比較して8号給、ないしは4号給低い状況にあるということは認識しております。

その給与を戻したいという思い、お声はもちろんお聞きしながら、今後何ができるかを日々考えていけないといけないと思っています。先ほど転職の話や給与を比較して、10年経っても先輩職員と同じような給与になっていないというのは、どういう条件で比較されているのかということもあるので、8号が原因なのかは、私にはお答えできないところもあります。いずれにしても転職のところで先ほど来、吹田市が働きやすい、やりがいのある魅力ある職場になるには、初任給、給与面が一定要因になっていることも理解はしています。では退職される方が増えているのかという話については、これは春闘のときに少しお話をさせてもらったのですが、コロナもあったのでなかなか一概には言えないですけれども、何か急に退職者が増えてきているかという、我々はそういう認識ではないです。

毎年採用活動を行っている中で、一定、退職される方がいらっしゃいますが、その退職される方の退職理由が、これは世間でもよく言われている転職を理由に依願退職される方が少し増えてきているという印象を受けております。そこはやはり、働きやすい職場であるとか、働く皆さんが能力を発揮して気持ちよく仕事ができる環境が整っているとか、そういうところも含めてしっかり改善していかないといけないと思っておりますが、それで退職が増えていって人員確保ができない状況かと言われると、そうではないということだけはお伝えしておきたいと思います。

○職員団体等 そうはおっしゃいますけど昨年度3月末で退職した保育教諭ですけれども、依願退職しているのが13人で、そのうち5人が係員で、おそらくこの3年ぐらいで採用された方だと思うんです。

また、昨年度の採用試験の実施状況を見ても、保育教諭の場合は合格者数が33名で、そのうちの辞退が14名ということで、半分とは言わないですけど相当な割合の辞退者が出ていますし、また、技術職でも土木職ですと17名合格して8名が辞退している。建築職も7名合格して6人辞退しているというふうな状況があります。

人材確保が民間でも公務の職場でも問題になってるわけですけど、その中で吹田市が今述べたような状況について、どういうふうに受け止めてらっしゃるんですか。

○当局 どういうふうに受け止めているのかということですが、辞退者が出るところについては、辞退されるときにアンケートを取らせていただいています。そこに書かれている範囲になりますので、本心で書かれているのか、本当の理由かはどうしても分からないのですけれども、もちろん処遇や給与面のこともあります。一番多いのは、幾つか受けていらっしゃって、結局近隣の、家の近くが決まったからというということです。おっしゃるように給料が高ければ、より闘える部分があるというのはもちろん理解させていただくのですけれども、実態としては給与面だけでもないと思っています。先ほどの技術者や保育園もそうですけ

れども、自治体間で若干の取り合いみたいになっておりますので、どうやってそこに打ち勝って採用数を確保していくのかは今後の課題だと思っておりますが、給与面はもちろん、それ以外も含めてしっかり考えていかないといけないと思っております。

○職員団体等 国に準拠した制度に基本は則る考え方を取ってらっしゃってて、府下では他市が国と違った初任給の水準を持っていて、大阪府の相場があります。そういう中で、吹田市の初任給は明らかに低いわけですから、そこについては課題だと思うんです。吹田市の魅力があるということも、もちろんこれまでずっと働いて理解はしているところなんですけども、魅力があるから賃金低くてもいいだろうというふうな、そんな乱暴な言い方はされてないのは承知してますけど、そういう発想は、やりがい搾取とかそういうふうに言われかねない、つながりかねないと思います。近い将来、この賃金というのは人材確保の壁になるときが来ると思いますので、そうならないうちに手だてを取っておいてほしいなというふうに思っています。

○職員団体等 すみません。先ほどね、室長が初任給8号給されたのは、もちろん国準拠やけども、ラスパイレス指数は高いから下げたということをおっしゃったと思うんですけど、この交渉の場でもお話あったと思いますけど、大卒の人同士を比べたらラスパイって100を超えてたりするんですかね。

○当局 大卒の区分は、若いうちは、100は超えてなかった記憶があります。

○職員団体等 そうですね。100割ってるか、国の人勤が本当に民間をきっちり反映してるとするならば、吹田市もそれで合ってる国と同じ100にならんとおかしいけれども、大卒初任給の人は100を割ってるわけですね。だからまあ言ったら人勤が正しいとは言いませんけど、民間より低い。もちろん大阪府下では初任給8号高いところがたくさんありますけれども、その中でどうやって人材の取り合いに打ち勝っていくのですか。考えなあかんって言うてはる、今考えとつても、もう今まさにボロボロボロボコぼれていってるときなのに、一体どう考えているのかをお聞きしたいと思います。

○当局 国の大卒と比較して低くなる理由の一つには、国はいわゆるキャリア組の方がいらっしゃって、給与の面でも高くなっており、本市はそのような制度ございませんので、比較すると大卒では低くなると思います。

○当局 先ほど人材がこぼれているというお話があって、確かに転職、離職される方がいらっしゃることは課題としてももちろん認識していますし、そこは一生懸命、一番頑張らないといけないところだというのは共通の思いです。

ただ、誤解がないように申し上げますと、ほかの自治体もそうですが、欠員状態になって体制が組めなくなっているかという意味合いで言うと、そういう状況ではないです。予備定数のお話もさせていただきましたけれども、しっかり育児休業などが取得できるような環境になる職員数の確保というのは、我々の最低ラインとして、そこは死守しないといけないと思っています。その中でやはり、より人材確保の部分でしっかり離職を防ぐというところで何ができるかというのは、また考えていきたいと思っています。

○職員団体等 予備定数も頑張って確保しようと言われていましたが、現にふたを開けてみたら、技術職ではなかなか育児休業を取ろうと思っても予備定数が確保できなかったということで、前の交渉のときも水道部のほうでも大分強く訴えてましたけど、結局採用できなかったということですよね。別にうちの当局だけが悪いわけではなくて、本当に人材の取り合いになってるからです。府下ではもともと吹田市も国に比べて8号給高い初任給で民間に比べても見劣りしないようなお給料でしてもらおうとしていました。それを国に合わせて引き下げて、もう十何年たちますよね。本当に見直していかないと若い人の生活も大変だし、入りたての人だけじゃなくて、在職しつづける人も含めて、8号給引き下げの影響を受けてる方はたくさんいて、この物価高で何ができるかということを本当に真剣に考えていただきたいなと思っております。いかがでしょうか。

○当局 一部、予備定数が確保できていない職種があるのは、御指摘のとおりです。ただ、欠員を出さないという努力もしておりますので、予備定数が取れていないから産育休が取れないのかというと、もちろんそういうことではなくて、そういった職場に対しては会計年度の補充や事務職の配置について、いろいろ所管の要望も聞きながら、取得希望の方にはしっかり取っていただける体制が取れるよう、我々も考慮していきたいと思っております。おっしゃるように、せっかく吹田市を選んで働いてくださった方が、より長く働き続けられるのがいいだろう、そういう思いでおりますので、今ここで給与面を見直しますということも言えないのですけれども、引き続き何ができるのかというのはしっかり考えていかないといけないと思っております。

○職員団体等 すみません。ちょっと私お聞きしていいですか。ラスパイですね。ラスは今、私は自分が入った当初は、交渉のたびに今吹田は高い低いとかね、いろいろ言われてたと思うんですけど、今そんなにそのことについて厳しくというか、指摘というのがあるんでしょうか。

○当局 ラスパイレス指数につきましては、毎年大阪府からヒアリングがございまして、その中で給与制度全般について国家公務員と異なる運用をしている点につきましては、技術的助言といいますか、進言といいますか、一定受けております。ラスパイに特化して言いますと、幸いなことに吹田市につきましては、ラスパイレス指数が年々低くなってきているという現状がありますので、ヒアリングの中で注意を受けるということはございません。

○職員団体等 もともとね、さっきキャリア制度のこともおっしゃいましたが、キャリアとノンキャリアがあって、キャリアの人なんていうのは最後まで60まで働かないですよ。民間に行ったり天下りとか、ほかのところで転職されたりということ、政治家になる方もいらっしゃるということで、そういった特殊な国と吹田が同じ、国に準拠というのができるのかなというのが疑問なんです。

それと、大阪府の給料もそんなに今高なくて、吹田市よりもね、高い初任給のところは何か大阪府から指導されるんですかね。あんたのところ国準拠じゃないじゃないのということを助言とかされるんでしょうかね。高いところは助言されるんですか。高過ぎるやんていうことで。

○当局 毎年のヒアリングでは国の額が示されまして、国を超える団体につきましては、国に準拠するよう

にという指導はございます。例えばこういうことをすると下がりますよとか、そういう手だてを示しながら下げるような方向で説得はされます。大阪府は国より月額給料が高いですが、独自の人事委員会があるということで問題ないとのこと。

大阪府と違って他の団体というのは、自分の市に人事委員会というのがございせんので、基本的に人事院に準じた国の取扱いを基本として給与制度というのを構築する中で、国よりも高い団体については指導があります。

○職員団体等 聞けば聞くほど何か身勝手というか勝手やなと思うんですけど、国に準拠せよと言われつつも、そうじゃない自治体がある下で、やっぱり吹田市独自の維持の市政のときに8号給引下げになって、今の市政になってもう3期目を迎えているところですので、独自の御判断をいただきたい。吹田市は選ばれてる自治体だから人口が増えてるということで市長がいろんなところでおっしゃってますよね。でも、採用試験の合格者が幾つか受かってたから、よその市に行くということを聞くと、市民というか住民の方からはね、選ばれて人口が増えてるのに、採用して試験を受けた方からは選ばれないというのは非常に残念です。採用試験を受けた方にも選ばれるように何を頑張るのかは初任給しかないんじゃないかなと思うんです。今やっぱり市の勢いがあるということでしたら、職員の方にも勢いをつけて、やっぱり吹田市で定年まで働きたいというふうに見えるような賃金制度と一緒に考えていきたいなと思っておりますので、ここ本当に課題やと思いますので、ぜひよろしくお願いします。

○職員団体等 では、先に進めます。給与、賃金に関して、全体に影響が及ぶという点では地域手当がありますけれども、国は今、地域手当の画一化というのを示すとされています。これがどうなるのかというのは実際分らないですが、大阪府下で統一したものになるんじゃないかとかというふうなことを言われており、賃下げにつながらないかということを危惧しています。

大阪府下の自治体でいうと、平均すると11.8%ですが、そこに統一されると吹田市の現行12%と差が生じることになると思います。この大きくり化が賃下げにならないような対応を求めると同時に、大阪府下が同一生活圈、同一経済圏であるというふうな立場で、大阪市などと同様の15%に合わせていくよう国に働きかけてもらいたいと思っています。いかがですか。

○当局 国で地域手当の制度について見直しを行っているということは情報として得ているところです。

ただ、まだ具体的な詳細が私どもに下りてきていませんので、何とも言えるところではないですが、もちろん地域手当というのは日本全国の地域ごとに設定されるもので、下はゼロから上20ということになっているところで、本市は今12%、府内でいうと15%とか高いところがある一方で、6%と本市より低いところがあるというのも現状でございます。

国でどういう議論がされて、吹田市より高いところに設定されるのか低いところに設定されるのかというのは全然情報が入ってないので分かりませんが、その動きについては注視したいと考えております。

○職員団体等 重ねて賃下げにならないよう、下がった場合にはきちんと今の水準が保障されるような手だてを取ってほしいなというふうに思っています。

あと、先ほども若年層の奨学金の返還の支援について求めてきましたけれども、吹田市役所の中だけでな

くて、これについては人事室の所管でないということは承知して要求しますけども、吹田市役所を含めた市内の事業所で働く若い層の労働者が長い期間定着するように、民間企業、民間の事業所にも喜ばれるような制度を検討するように関係部局に要望を伝えていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

○当局 おっしゃるように職員の給与として、法律上手当できないということは明白なところですが、ほかの自治体の状況を見せていただきましたが、他の自治体においては市の政策として、その域内に一定期間居住することや就業することを要件として、奨学金の返済の支援をする団体は見受けられました。恐らくこれは、大学生など若者が地方の企業への就職を促進したり、若者の地方離れに歯止めをかけたいという狙いがあるように思います。

そういう中で、その目的で本市がすることは、違うのかなという感じは受けますけれども、何かもし新しい動きがあれば、それを所管する部署には、情報を伝えたいと考えております。

○職員団体等 よろしくお願ひします。続いて、中高年層の処遇についてやり取りをしたいと思います。

第1回交渉の際に、定年引上げ職員の給与について発言をしました。昨年度の給与と今年度の給与が幾らだったかということで発言をしましたけれども、月例給が38万900円だったと。本年度は26万6,000円になったというふうにおっしゃっていました。この38万900円という金額ですね。これは主査の5等級の90号給に当たると思うんですけども、それは間違いありませんか。

○当局 はい。5等級90号給で間違いありません。

○職員団体等 今年度の給料ですね、26万6,000円というのは、これというのは何等級の何号給に当たる金額でしょうか。

○当局 恐らくその額は7割が保障された額になりますので、給料表の中にはそういう等級、号給の金額というのは存在しないと思っています。

○職員団体等 そうですね。ちなみに主査級、5等級の一番低い部分、低いところにある給料の金額というのが27万1,600円だと思うんですけど、これは間違いないですかね。

○当局 はい。間違いありません。

○職員団体等 これまで労使交渉の中で当局のほうは職務給の原則とか、職務の職責に見合った賃金と主張をされてきたと思うんですけど、矛盾が生じませんか。

仮に、この金額というのが週当たりの勤務日数ですとか勤務時間が少ないから按分されているというのであれば理解のしようもあるのかなと思うんですけど、どうでしょうか。

○当局 定年延長制度に伴って、いわゆる60歳定年前の額の7割という給与月額が支給されるということは、国も他の自治体も同様にしていることで、そこに何か不適切な点はないと考えております。

○職員団体等 定年延長で原則主査級以下になりますけども、主査ですとか主任、現業職の統括主任だと、その号給の最高号給まで達していても7割まで給与が削減された際には、その等級の最低の号給を下回るのが実状だと思うんですけど、それも間違いありませんか。

○当局 はい。定年延長の制度が導入されることで7掛けされると。その額が、いわゆる暫定再任用職員の給料月額を下回るという現象は、こちらも把握しております。

○職員団体等 これまで賃金制度が改悪されるときにはそういった職務給の原則やとか職務職責に見合った賃金というふうなことをおっしゃっていたので、ここで発言を聞いていただきたいと思います。

○職員団体等 現業職場で定年延長になった総括主任のことを発言します。事業課の総括主任は指導員として委託業者の指導や市民への啓発事業、直営で収集する職員の指揮などを行っています。この春に直営部門の指導員が定年延長になりました。毎日ごみ収集車に乗り込む作業員を配車する業務は大変な上、給料も下がるので指導員から収集車に乗っての収集作業のほうに戻りたいと本人は望んでいましたが、指導員の仕事を続けることになりました。

月曜から土曜までの週6日のごみ収集が成り立つよう、土曜勤務と祝日勤務の振替、年休や夏期休暇などの状況を見ながら、全ての収集車に作業員が乗り込むよう調整していかなくてはならない気苦労の絶えない仕事です。月の給料は約35万から7割の25万弱まで下がっています。大体、係員から主任に上がるか上がらないかという金額だと思います。

この指導員はその給料で市内の直営地域のごみを支えています。希望どおり収集作業をしているのであれば納得できるでしょうが、同じ仕事を続けていて、この給料では気の毒に思いますし、若い職員には総括主任に昇格することが損な役回りに見えてしまっています。

責任に応じた給料が支払われることで若い職員のやる気を持てるよう、改善を求めたいと思います。

○職員団体等 これについてどういうふうに受け止められますか。

○当局 先ほど給与が7掛けになる部分については担当のほうからお話させていただいたところですけども、今、総括主任は指導員の役割だが収集がいいということで、その事情の部分は御本人のお声もあるでしょうし、所属の意向もあると思います。そこはまた担当部局のほうに、そういったお声があるということはもちろんお伝えさせていただきますけれども、指導員の業務をやっていただくのは、高齢になっていくに従って、そういった収集で回られる業務をやるのもどうなのかということもあります。今そこについては人事室として何か見解があるわけではないのですけれども、定年引上げ、60歳を超えて勤務される方の働き方の部分が、どういったものがふさわしい業務になっていくのかということは、引き続き担当所管ともしっかり情報共有しながら、考えていかないといけないと考えております。

○職員団体等 要するに大体35万9,000円ぐらいが総括主任の最高の金額だったと思うんですけど、そこまで到達した人でも7割に下ると主任になるぐらいの年齢、大体30歳ぐらいの金額の賃金で、ごみ

の収集車に誰が乗るかというのを全部振り分けをして、穴が開かないようにしないといけないわけですよ。その人がいないときちゃんと配車ができないし、市内のごみ収集が成り立たないというふうな、そういう仕事をされています。

65歳まで再任用で現場でごみの収集されている方もいます。65歳まで現場で作業するような体制というのは、その職場ではできてるわけです。

なので、やっぱりそういう片や60歳を超えて自分の割り当てられた仕事をこなせばいいという立場の人と、そうじゃなくしていろんなこと、周りのことをね、状況見ながら仕事をしないといけないという負担感はやっぱり違うものだと思うんですね。

降格してもいいから現場の仕事に戻りたいという相談も受けたんですけど、職場の状況があって、今の仕事に就いていらっしゃるわけですけど、やっぱり60歳までと同様の10割の勤務を続けているような職員には、やっぱり10割の賃金を支払ってほしいなというふうに思いますし、国の制度が理由で下がっていくというふうなこともおっしゃいましたけど、それに対応するようなキャリアが形成できていないのであれば、そこについてはきちんと対価を支払うべきだというふうに思います。これは要望として受け取ってください。お願いします。

65歳まで、今後その定年引上げの制度が続いていく、制度が完成すると65歳までの勤務が継続することが前提になるわけですけど、それを受けてというか、55歳で昇給停止になって、それから10年間給料が上がらないまま勤務を続けるということについては、モチベーションへの影響が非常に大きいと思いますので、55歳昇給停止を廃止していただきたいと思います。

これについては、全国とか大阪府下の自治体でも制度化していない自治体がありますから可能だと思うんですが、それはいかがですか。

○当局 これに限らず国の制度、先ほどの初任給もそうですが、国の制度と異なる自治体があるのは承知しています。

ただ、一方この55歳を超える職員の昇給停止につきましては、平成25年の人事院勧告を踏まえて導入されたもので、昨年の人事院勧告においても、令和5年度の定年引上げと、これに伴う諸制度の施行を踏まえ、高齢職員の昇給抑制等については速やかに必要な措置を講じることということで、つまり、これは大阪府ではなくて、人事院の勧告を受けて総務省からも各自治体に、国と違って55歳以上も昇給をさせている団体は、取扱いを国に合わせよと示しているものと考えていますので、本市については、現行制度を変更する検討はしておりません。

また、定年延長後の60歳以降の昇給についても、基本的には国の制度を基本とした現行の定年前の制度に準じて運用しないとおかしなことになるので、現行のとおり運用していることが望ましいと考えているところです。

○職員団体等 冒頭、委員長が述べましたが、トータルな人事制度や賃金制度を見たときに、働き続けられるとかモチベーションを保てそうだなという点を今の若い世代というのは求めていると思います。どの世代でもこのときにはこういういいことがあって、このときにはこういうことをしてくれてるんだというふうな納得感のある人事制度にしていきたいなというふうに思います。

私でも、今から10年間賃金上がらないんだと想像すると、どの年代の人が想像しても重い気持ちになる

ものだと思います。経験を生かして働いてもらわないといけない状況、さっきの事業課の統括主任、指導員の方なんかもそうだと思うんですよ。その人が持つてる経験とか、その人じゃないとやっぱできないからそのポストに就いてほしいというふうに言われてね、去年と同じ仕事を続けられているので、職員の頑張りには応えていってもらいたいなというふうに思います。

次の項目に移ります。

大きい4番ですね。65歳まで健康に安心して働けるようにというところですけど、まず1番目の項目ですけど、65歳まで働ける職場環境とするように具体的な労使協議を行うように求めています。

今年度から実際に60歳以降の人が定年延長された職員ということで働いてますけど、実際に労働条件を示して協議をしてきたような部局というのはないと認識しています。このいわゆる困難職種についての対応をどういうふうに行っていくのか非常に不安を感じています。誠実にこの条件整備などについての交渉を行うつもりというのはあるんですかね。それはどうなんでしょう。

○当局 勤務条件に何か変更が生じるようなことを行う場合には、もちろん組合のほうにも申出をし、交渉をしなければいけないという認識でおりますし、関係部局と何か動いているのかということであれば、そういう配置上の工夫みたいなことで相談を受けたり、こちらからもどうですかとお話を伺ったりするようなことは、日頃からはやっております。

例えば新たな職種を作って、そこにこういう人を配置して仕事してもらったらいいいのではないかと、みたいなことも内々でいろいろアイデアを出し合ったりすることはあるのですが、ではその後、職員体制や配置の問題、ニーズの問題、どういうバランスで体制を取るのかということで、大分話が広がっていきますので、具体的に何か変更できるところまで至っていないというところなんです。何も考えないということではないと思っています。

○職員団体等 分かりました。現場ではなかなかどういうふうな動きをしているのかというのが見えてなくて、やっぱり60歳にこれからなるなって定年延長の期間に差し掛かった職員は、自分たちが1年後、2年後、どういう働き方をするんだろうと不安を抱えています。そういった不安を解消するためにも、きちんと動きを見せていくということが大事だと思いますし、またそういう職場環境とか人員体制を整えることは、使用者の側、いわゆる原課が一方的に行うものではないと思うんです。現場の職員を含めて、お互い意見を出し合って取組方を決めていってほしいです。

○職員団体等 定年延長になるまでで、昨年ももとは給与面の交渉のことが大きく話し合われてたかなと思いますが、支部の中では保育職というところでは60になって、それ以上働き続けれるのかなというところの声がすごくたくさん届いていました。

なので、そのときの給料がどうなるかというよりは自分たちの働き方、先ほど現業の方も言われていましたけど、3月30日まで働いてて4月1日からどういうふうに働いていったらいいのか不安の声が届いてたので、そのとき支部の中でもアンケートを取りました。やっぱり支部の中でアンケートを取ったとしても28%の人が働くつもりはありますよと言うけど、48%の人が早期退職、60歳を待たずして続けるのはしんどいかな、子供の命を預かるのはしんどいなという回答が出てくるとか、19%の人は今でも辞めたいと既に思っている。それぐらい緊張感のある中で働かれているというのが分かったんです。

辞める理由について、やっぱり何が一番ネックかなというところについて、大きな要因はやっぱり体力面が挙げられていました。定年が65歳まで引上げられるということについて、本当にどうしていけばいいかわからないという方の声がすごくあって、ちょっと紹介させてもらうんですけども、「腰や肩など、今までもかばいながらの勤務です。体制的に突発の休暇は取れません。体力面からも無理があると思います。また、親の介護問題なども出てくると柔軟に休暇が取れなければ働き続けられません」という方とか、あと「保育現場は本当に体力勝負。相手が子供なので待ったなしです。しっかり動けてこそ楽しい保育や遊びが展開できると思います。また、掃除などいろいろな姿勢や机や重い物などの持ち運びなど日常的にある業務です。それらの業務を限られた短い時間にさっとやるのは個人差もあれど、年齢に大きく影響されると思います。60歳を超えて今と同様に働くのは無理かと思います」というようなことで、やっぱり現場的には同じようにするというのはなかなか難しいかなと思っています。あとしっかりと本人の意向調査を行って、先ほども言いましたけど職場環境を整えていくというところが大きいかなと思うので、そのところでは一つ再任用で働いている方は、このアンケートを取られたときもいらっしやいまして、その方たちが本当に週4とか短時間で働いていきたいという思いがある中で、保育所の中では配置基準があるので、週4じゃなくて週5で働いてほしいというやり取りやお願いがされて、結局週5を選ぶとかということがあって、今年度はそういうことを再任用の週4週4の人を合わせて、重ねて配置されてうれしいという声が聞かれているので働き続けてもらっているという現状があってよかったかなと思っています。

やっぱり定年引上げに伴って、ベテランのスキルが高い保育教諭の知識とか経験を生かして若手の育成に力を発揮してもらいたいという声も届いています。その辺では定数配置の担任ではないところの担当保育士とかというポジションを正規職員で配置するというところも考えていけたらいいかなと思っていますところでは。

あとは市民の中でも、子育てが孤立するなど情報があふれてる社会なんですけれども、実状に沿ったアドバイスなどが若い保護者からベテランの方の力が求められているかなと思っていますところでは。

交渉の中で、その定年延長に伴って安心して働き続けるために、当該者へのヒアリングを丁寧に行いますということが当局のほうから言われたと思われませんが、人事室とか当該部局が行ったヒアリングというのは本人に対して昨年何回行われたとかというのはありますでしょうか。

○当局 本人に対して、働き方の希望を聞くヒアリングということですか。

○職員団体等 そうですね。

○当局 役職定年や再任用になったときの働き方については、2回の意向調査を、人事室のほうからかけさせていただいております。

そういう調査や説明会の中で、どういう働き方があるかの説明もさせていただくのと、当然、各職員が所属長のほうにもそういった日頃の御相談の中で、どういう働き方ができるのかというような話をされていると思っております。

○職員団体等 所属長への面談ということは、もし園長になられてる方はどういう扱いになるんですか。室長に話を聞いてもらうとか。

○当局 園長の評価者は室長だと思いますので、室長なり担当参事ということになろうかと思います。

○職員団体等 今、2回行われたというのは、人事室のほうからアンケート形式に何かあなたはどうかされたいのですかということだったのか、どなたかと対面で本人さんの意向を聞き取るだとかとかという形式的なものの形はどんな形だったのか。

○当局 人事からかけさせていただくのはやはり意向調査ですので、アンケート形式の調査を紙書類や電子申請でさせていただいています。あとは各所属で、私が以前、保育幼稚園室にいましたので、あまり保育の立場で言う場ではないので、今どうなっているかを知っている範囲で答えるのもよくないと思うのですが、当然、各所属長というのは、当該部署の職員のいろいろな相談やキャリア、今後どうするかというようなことについて、広く一般的に相談を受ける立場にあると思いますので、本人が定年後にどういう働き方をしたいかというような相談を受けていただくべきだと思っております。

○職員団体等 受けてもらうべきだとは思いますが、今年度初めて施行されるので、昨年、当該者の方がすごく不安を募らせてとかあったと思うので、実際所属長とか、その面談をしてもらってたのかどうかというところでは、交渉の中ではこれを取り入れることで辞めることにつながらないようにということにはなってたかなと思うので、しっかりと当事者の方の意向調査をお願いしますねということのやり取りはされてたかなと思うのですが、そこがしっかりされていなかったのか。

僕の知ってる人は、そんな選択の余地がないとか決まってるからって言われたら不安でしょうがないからもう辞めましたわというような声も実際届いているので、約束と違うんじゃないかなというところがあるんですが、そういうことは意向調査を人事室としては2回されてるけれども、当該部局の人がどうしてたかはちょっと分かりませんということですか。

○当局 日頃からいろいろな形で相談はあると思うので、そこにまた何か調査をかけて把握したわけではないのですが、先ほどの週4日の短時間勤務を希望するところに予備定数を配置したという状況はもちろんお話を伺っていますし、それまでに週4日勤務が選べないというお声があつて、制度上は選べるということで対応したことも、当然、保育幼稚園室のほうも把握しておりますし、人事室のほうもお聞きをしています。そういったことがきちんと人事室にも届くような聞き取りをしてくれていると思っております。

先ほどの予備定数絡みの話で言うと、保育職場など、子供の命を預かる職場というのは、非常に緊迫感のある業務だということで、特に高年齢の職員では、専門職にそういう課題が多いと思うのですが、なかなか通常の保育業務が大変な状況になっているということも、もちろんお聞きしております。

ただ、そう言いながら保育教諭で採用されている方が保育以外のことを急にするのもなかなか難しいところがありますので、当然、保育教諭の方は高年齢になっても保育をしていただくことになります。その業務負担をいかに適切なものにしていくかということでは、先ほど一例に挙げました予備定数や環境によって、これは高年齢に限らず若い職員、採用後間もなく経験の少ない職員もそうですけれども、そういう職員に過度な負担がかからないような体制を組んでいただくことが一つの方策かなと思っております。

○職員団体等 分かりました。考え方はすごく分かりますので、現場でぜひそれが実行されるようにしていただきたいなと思っています。

実際、すみません。今年の3月で60歳で依頼退職されてしまった方というのは何人ぐらいいらっしゃるのかと、その後、今年延長された方の人数というのは事務職でとか保育教諭でとかって分かる範囲で教えていただきたいんですけど。

○当局 多分その辺り、春闘のときに資料を作ったかもしれないですが、ぱっと出てこないです。それを見れば分かると思います。

○職員団体等 分かりました。じゃあ調べれば分かるということですね。周りからの声としては、定年延長で働き続けられるようになる制度だと聞くけれども、未知なところだったので、もう辞めるというところを本人が選んだというものがあります。せっかくの制度設計されていますけど、やっぱり給料が下がるところに対しての働き方がどう変わるかというところが、現場が追いついて行けてない状況なので、人事室のほうからも当該部局に対して、こちらとしてはやっぱり10割だったら10割の仕事と思っているので、給料7割になるし体力的にもというところで働き方の内容の検討というのを進めていただけるようなことをちょっと伝えていただけたらいいかなと思っています。

○職員団体等 高年齢の職員に対する職場環境というか、そういったことについてなんですけれども、まだそういう職場環境の整備も十分でないのかなと感じています。事務職だから大丈夫とか、そういったものではないと感じています。

例えばですけど、公務災害の発生状況というのを見てみると、資料を頂いているので、紹介しますが、令和5年度で言いますと、数の多いところで言うと、教育委員会で52件公務災害、児童部で22件、その前年ですね、令和4年度、教育委員会で46件、児童部で16件と、ほかの部局ではゼロとか、多くても片手に収まるぐらいの数ですけど、児童部と教育委員会で群を抜いてというか、数値が目立っている状況にあると思います。

これについては、恐らく保育園とか、あと学童保育とかの現場が多数を占めるんじゃないかなと思います。が、それはどうでしょうか。

○当局 おっしゃるように部局別で見た場合、児童部と教育委員会が突出して多いという状況になっていて、子供と接する仕事において、子供の不意な予期せぬ行動によって捻挫したりとか、そういうことが発生していることが多くございます。

○職員団体等 恐らく他にも、床面の状態、例えば床にあった電気器具のケーブルとか、あと何か物が置いていたのでそれが原因で転倒というふうなこともあるんじゃないかなというふうに思います。

こうした床の状況などの環境に起因するものについては、一定中でも発生しているんじゃないかなと思います。作業環境とか職場の通路の状況など、安全確保というのが特に高年齢の労働者が業務する課題とされるというふうに思うんですけども、それは間違いありませんよね。

○当局 職場環境、例えばそういうモールとか電気の線が露出していて、そこに足を引っ掛けるということは、高年齢じゃなくても起き得るのですが、どうしても年齢を重ねるにつれて、自分が思うような行動ができなく、身体的にそういう行動ができなくなるということもありますので、高年齢の方には特に注意していただきたいということは間違いないと思います。

○職員団体等 いろいろこの定年延長の制度が始まってからですけど、いろいろ調べて高年齢労働者の安全性の課題について調査をしていると、既に2010年代の後半ぐらいから高年齢労働者に対する安全性、という手だてを取るかということは、既に提唱というか、されていたことだったので、既にちょっと遅れてるのかなというふうに思うんですけども、よく言われているのか50歳以上の労働者が労働災害に被災する割合というのは、30歳代以下の労働者の倍以上になるというふうに指摘もされています。

今、職場の中では再任用を終えて、その後も65歳を超えて会計年度任用職員として働いているような職員、そういった方が職場で活躍されていることも珍しくない例になってきていると思います。高年齢の労働者にとって働きやすい職場ですとか安全な職場というのは、若い職員、若い労働者にとっても働きやすくて安全な職場になるというふうなことも併せて伝えて、環境整備を進めていただきたいと思います。

○当局 高年齢の方が働く職場という意味では、定年延長が導入されたからというのではなく、再任用という制度が、確か20年ぐらい前からできて、その頃から60歳を超えて働くことが日本の社会の中で広まったとは認識しています。

先ほど提供した資料にはお示ししてなかったのですが、こちらの手持ち資料でいいますと、そういう災害の報告があった方の年代というのは、やはり50代、60代、中には70代という方もいらっしゃるって、そういう方が沢山いらっしゃるところでございます。

怪我というのは、避けられるものと避けられないものというものがあると思いますが、こちらにつきましては人事室の厚生担当ということでも注視はしているとともに、衛生委員会の中でも日々のこういう公務災害の事例を委員さんに紹介しながら、どのようにすれば防げたかなど議論していきまして、その結果を事務なびに掲載することで、他の人に起こった事例を自分で見ることによって未然に防ぐという未然防止策を行っているところです。

引き続き、高年齢の方の働きやすい職場の整備に努めていきたいと考えております。

○職員団体等 よろしくをお願いします。

要求の項目の大きい2番のほうに戻しまして、職員の健康を守り、ワーク・ライフ・バランスを実現する制度改正と、それを保障する人員体制確保を求めるという項目の(4)のメンタルヘルスを防ぐことですが、ここについてはちょっと後ろの2点だけやり取りしたいと思います。

まず、精神疾患による病気休職者の復職支援制度の活用状況というか、これについてはどういうふうに今しているんでしょうか。

○当局 復職支援制度の活用状況としましては、令和5年度、勤務軽減を実施した人数、延べ人数ですけれども19名の方に実施しております。皆さん達成されています。

○職員団体等 達成されたということは職場復帰されたことですね。はい。これについては一昨年度の状況はどうなんでしょうか。

○当局 令和4年度ですかね。令和4年度は勤務軽減実施人数が延べで14名で、復職成功した方が11名で、途中で再び休職に入ってしまった方が3名となっています。

○職員団体等 この数字をどう見るかというのはあると思うんですけど、今ちょっと労働組合として課題というふうに感じているのが、この病気休職、メンタルヘルスによる病気休職が長期化して復職が困難になっている事例はないのかということです。ここにはちょっとこの数字は出されてないと思うんですけど、どれぐらいの期間休職されて復職できたのかというのは分かりますか。要求してないので、ざくっとした印象でも構わないので答えていただけたらと思います。

○当局 印象でいいということであれば、どこを長期というか分かりませんが、2年、3年間休職されて復職した方は全体の中では少ないと感じます。

○職員団体等 大体こちらが危惧していることが印象として同じように持たれているのかなというふうに感じています。これまでこうした復職支援の取組というのを丁寧に行われているということも理解しているんですけども、制度があるゆえにというか、ちょっと柔軟な対応が困難になっている事例があるなというふうに感じているところです。もうちょっと時間もないのでやり取りはしませんが、当事者ですとか所属の所属長とかの相談には応じてもらいたいと思いますし、組合として相談を受けた際には、本人の承諾などがあれば面談などに同席したいというふうにも思っていますけど、その点については可能ですか。

○当局 御本人が産業医面談とかに組合の方と同席してほしいと御希望があれば、もちろん来ていただくことは可能です。以前に同席された事例はあります。

○職員団体等 そうした本人の意向というのを尊重した対応を相談を受けた側としても行っていきたいと思いますし、最大限許す範囲で対応をお願いしたいなというふうに思います。

○当局 手短にですが、その復職支援制度の中で御本人の意向はあるのですが、もちろん精神疾患等で休職されている方になりますと、やはり主治医の専門的な対応に基づいて動かないといけないところもありますので、こういった形なら機動的に動けるのか、慎重にしなければいけない課題だと思っています。

復職支援制度の課題の改善ももちろん考えてはいくのですが、どちらかというと我々が注意しないといけないのは、休職に至ってからでは遅いということです。メンタルヘルスの兆候が見られるような職員に対して、長期休職に入る前にどういったフォローができるのかということ、所属長なりと連携しながら見ていくこと、そこもしっかりやっていかないといけないと思っています。

○職員団体等 ありがとうございます。最後にハラスメントへの対応についてなんですけど、これも時間がないので、ちょっと乱暴になりますが、昨年度の秋にハラスメントアンケートが実施されていて、その結

果を見ていると、ハラスメントを受けたとか見聞きしたという回答がある割に、相談窓口を利用したというふうな回答がなかったなというふうに感じています。

例えば、人事室に相談したとか、上司に相談したという回答はあるんですけど、相談窓口が利用しにくい状況があるんじゃないかなというふうに感じています。3月にも春闘交渉で職場のハラスメントと実態について発言がありましたけれども、現状、そのハラスメントについては改善された様子が伺えないということを改めて伝えておきます。

これまでのハラスメントへの対応で原課への不信感が高まっているということも併せて付け加えておきます。深刻化したハラスメントへの対応というのは、どの立場の方にとっても厳しいものになるということも肝に銘じてほしいなというふうに思います。これだけちょっと伝えておきます。

○職員団体等 ちょっとお約束の時間の10分前ということになりましたので、予定してたやり取りが全てできたわけではないんですけど、ちょっと最後のまとめというか、今日の3回の交渉しまして、職員の生活改善と働き方、これを改善を図る雇用者責任ですね。これを果たす立場で組合の要求のほうも踏まえていただいて、23日円満解決を図る立場で協議に入っていただきたいと思います。

今やっぱり初任給の問題もそうですけれど、国準拠ということがいろいろな場面で出ましたけれども、根本的な制度の違う国準拠を押しつけてるのは誰かということもあると思うんです。国より高い、府からの助言にどれだけ重みがあるのかなということもありますし、第1回交渉でも御紹介したとおり、衛都連との大阪府との交渉の中では、各市町村において労使交渉を経て、地方公の原則に基づいて自主的に判断されたものは尊重していきたいと。市町村には必要な助言を行っていくから不当な介入と取られないように努めていると大阪府も言ってますので、そここのところをやっぱりちょっと打ち破るような協議をしていただきたいと思います。

8号給の引下げは、それを選挙公約にして当選された維新の市長が進めてきたものですが、今の市長は別にそういうことを公約にも掲げられたわけでもありませんし、もう3期目を迎えられてるということ、議会の状況も変わってるところも踏まえて御検討いただきたい。時が止まったままの8号給引下げから一步踏み出さなければ、採用試験の受験者にとっても在職者にとっても選ばれる職場にはなり得ないんじゃないかなということを強く思っております。

それから、予備定数のことも魅力の一つとして御紹介にありましたけれど、そうであるならば懸案の課題である職種の拡大、図書館であったり技術職の予備定数ですね。こちらのほうも拡大していただきたいということや、夏期休暇についても府下の水準は5日ではないということは明らかです。8日のところもあったり6日のところもありますし、5日のところはどちらかというと少ないほうになってるんじゃないかなと思います。

会計年度任用職員ですね。専門職の職種も多いですよ。児童厚生員だったり司書だったり、学童の指導員であったり。専門職の方が長く働いて市のサービス向上に貢献されてるという実態があります。やっぱり4月遡及については交渉だけではもう間に合わないということはもう明らかですので、別に協議の場を設けてでも、お悩み解決できるように双方で労使で努力をしていきたいと思いますし、病気休暇のことについても同じ人間で90日、片や休みがあつて14日しかないって、長く働いてもらえるように会計年度任用職員制度を構築してるんですから、病気になっても働き続けられる職場というのを保障していただけたらなということを強く思っております。これから精力的な内部協議をお進めいただきたいんですけど、最後に協議

に入るに当たって、部長のほうの、今どういうふうな姿勢というか、どういうふうな姿勢で臨まれるのかということ、一言だけちょっとお伺いしてよろしいでしょうか。

○当局 今日が3回目ということで、最初のときにもいろいろ思いを述べさせていただきました。今回の交渉自体も初めてということで、いろいろと職場の実態、生の声や内面の声をお聞きして、それは真摯に受け止めたいと思っていますし、個人的には、やはり改善の余地というのはまだまだあるのだなと思っています。

ただ、こうやって私の意見を聞いていただくというのは、信頼関係の構築という意味では非常にありがたいと思っているのですが、私の気持ち一つで決められるものではないということは御理解いただきたいと思います。その中でどういうことができるのかというのは、職員共々しっかりと考えていきたいと思っています。

○職員団体等 ありがとうございます。何ができるのか検討を、ぜひゼロか100かでもありませんし、少しずつでも改善のほうをしていただきたいと思っておりますので、真摯な協議を進めていただきますよう改めて要請して、今日の交渉を終えたいと思います。お疲れさまでした。