

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和6年11月12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、元田 書記長 他

3 交渉議題

2024年市労連秋季重点要求書、2024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、ただいまより2024年秋季年末一時金要求に基づく第1回交渉を始めたいと思います。

○職員団体等 では、交渉を始めたいと思うんですけども、ここ数年の交渉では毎回のように物価高騰のもとであるということを述べていますが、今期も変わらず物価高騰と実質賃金の低下というのがニュースなどでも報じられております。人勧に基づく給与改定が行われても、私のような中高年層では賃金の目減りを実感するというのが実際のところです。

今日を皮切りに山場交渉日まで合計3回の交渉を行います。限られた時間の中でこれまでの労使交渉での合意事項や検討課題に上積み、拡充できるような協議を重ねて、市役所で働く全ての職員の処遇改善につながる到達点を築くことが、私たち労働組合の執行部に課せられた役割であると自覚しています。

また、今日からの交渉は大阪自治労連に加盟する府内の衛星都市の労働組合で構成される衛都連統一交渉とも足並みをそろえております。

昨年の秋季年末交渉の課題であった会計年度任用職員の給与改定を4月に遡った実施については、昨年も府内の自治体では連携して次々と実施するという到達を築いていました。残念ながら吹田市は一緒にゴールとはなりませんでした。その後の全国の自治体での実施数を報じるニュースや5月定例会では非正規労働者から怒りの声が上がっていると、4月遡及を促す質問も委員からありました。理事者答弁でも前向きな回答が行われていました。そのようなもとで10月29日には会計年度任用職員の給与改定期期の変更についての提案も行われ、この交渉の中で協議することを申入れさせていただいております。これも衛都連の統一交渉で一定の到達点を築いていたからにはほかならないと思っております。

また、夏季重点要求交渉では、回答後のやり取りの中で初任給格づけの改善が必要であるとの私たちの指摘に対して、社会情勢が変わり初任給を引き上げる際は初任給だけでなく、在職者も含めて総合的な観点で

考える必要があるとの、前進に向けた足がかりのような考え方も当局から示されました。

今期の交渉では府下で最低水準の初任給の引上げと在職者調整を行い全世代での賃金改善、そして先ほどの4月遡及と会計年度任用職員の病休制度の拡充など、待ったなしの課題の解決が求められています。

また、65歳まで定年延長されるもとでの60歳から65歳までの働き方についても賃金同様に重要なものと考えます。先日、事務なびで定期人事異動方針の中での人事異動、昇任とキャリアデザインのイメージ図がありました。55歳から60歳までのキャリアデザインは示されていましたが、それ以降、60歳超えてどういう働き方をするのかというのは、それぞれの職員の方もどうイメージすればいいのか悩んでるところではないかと思います。

全ての世代の職員が働きがいを持って、そして市民や地域のために喜ばれる行政サービスを提供しようと日々職場で奮闘しております。そういった職員が報われる賃金労働条件を労使で築くため、4回の交渉ですが実りある議論を進め、府下で最低水準の初任給の引上げと在職者調整、これは本当に待ったなしの課題とっておりますので、そういうことも含めて真摯で誠意ある交渉となるようにお願いします。

○職員団体等 私のほうでこれから交渉を進めさせていただきたいと思います。

今日の交渉は秋季重点要求・年末一時金要求から賃金に関わる部分を中心にやり取りしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いします。

まず、交渉に入るに当たってですが、これまでの経過として、11月1日に秋季重点要求書並びに年末一時金要求書を提出させていただきました。本日11月12日を第1回の交渉として、14日に第2回、19日に第3回交渉行っており、22日を山場の最終回答指定日として交渉を申し込んでいます。

この申し込みに当たって、憲法と地方自治法を遵守して国や大阪府などの第三者の介入、干渉を介して労使で交渉、協議を尽くして22日の最終回答日に労使合意を目指す立場かどうかということを、まず、お聞きしたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 先ほど委員長からも冒頭の御挨拶でありましたように、実質賃金に一定回復の兆しもあったのかと思っていたのが、また2か月連続でマイナスという状況もございまして、要求書をお預かりする中で、組合員の皆さんの生活や職場の実態、賃金に対する強い要望というのをお聞きしたところでございます。

賃金が増えても、やはり物価の上昇に追いついていないというところはしっかり受け止めていかないといけないと思います。個別の内容につきましては、また交渉の中でやり取りさせていただきますが、今期におきましても真摯に交渉をさせていただき、労使合意を目指して協議を進めていくという姿勢で取り組んでいきたいと思っております。

○職員団体等 協議を尽くして、労使で解決できるようにお願いしたいと思っております。

続いて確認したいことがもう一点です。雇用者責任は果たして職員の生活改善を図る立場か、どうでしょう。

○当局 我々も雇用者責任ということで、労働条件の設定という部分につきましてはもちろん交渉で今から話し合いを続けていくわけですが、労働環境の改善ですとか、働きやすい職場づくりを目指すという意味では、しっかり雇用主の責任を果たしていけないと考えております。

○職員団体等 先ほども触れられていましたけども、提出した要求書の中には、職場の課題を始め、もちろん生活の実態も反映した要求を盛り込ませていただきました。アンケートの回答の中にも職員の生活ですとか、働く環境に対する要望が記されていたと思うんですけど、それはどのように受け止められていますか。

○当局 アンケートは一通り目を通していただきまして、まだまだその生活のところ、賃金のところで貯蓄が難しい実態ですとか、生活していく上でのゆとりという部分がなかなか捻出しにくい状況にあると受け止めております。

また、業務体制のところでは拝見すると若い職員の方が増えている職場実態があって、業務を回していく上で、指導的な役割の方も目の届いていないところもあったりして難しい部分もあるのかなと思いますので、読んでいただいたところでございます。

○職員団体等 この交渉の中で、そういう姿勢で受け止めていただいた職員の生活実態ですとか、職場の実態を最終回答に反映できるように協議、内部での協議などもつくっていただきたいなと思いますので、よろしくお願いします。

でしたら、要求項目のやり取りに入っていきたいと思います。

まず、大きい秋季重点要求の中の、冒頭の大きい1番目の項目です。物価高を上回る賃上げて職員の生活を守るというところですけども、この夏に出された2024年の人事院勧告の内容について示していただきたいなと思います。お願いします。

○当局 令和6年の人事院勧告の概要ですが、今回の大きなテーマとして、民間給与の状況を反映して約30年ぶりとなる高水準のベースアップということが示されています。

例年どおりの初任給引上げに合わせた給料表の改定や賞与の月数の引上げに加えまして、令和7年4月から給与制度のアップデートとして、地域手当などについて改定の予定がされているところです。

○職員団体等 具体的な引上げの額などについて示していただけますでしょうか。

○当局 はい。まず、初任給ですが、行政職員で、大卒の初任給が19万6,200円の方が22万円ということで、2万3,800円の増ということになります。短卒であれば18万1,800円の方が20万7,400円ということで、2万5,600円の増、高卒の方であれば、本市であれば17万900円のところが19万4,500円ということで、2万3,000円の増になっております。

○職員団体等 ほかにそれぞれの補職の平均的な改定についても。

○当局 モデルケースになりますが、
係員、27歳、7等級43号給の方は224,100円で、改定されると244,800円となり、20,700円の増額
主任、30歳、6等級4号給の方は245,200円で、改定されると264,300円となり、19,100円の増額
主任、40歳、6等級42号給の方は299,800円で、改定されると307,800円となり、8,000円の増額

主査、46歳、5等級49号給の方は355,700円で、改定されると360,000円となり、4,300円の増額
課長代理、49歳、4等級47号給の方は399,400円で、改定されると404,100円となり、4,700円の増額
課長、52歳、3等級41号給の方は436,600円で、改定されると441,700円となり、5,100円の増額
次長、54歳、2等級39号給の方は467,400円で、改定されると472,400円となり、5,000円の増額
部長、57歳、1等級16号給の方は502,600円で、改定されると508,200円となり、5,600円の増額

○職員団体等 ありがとうございます。 実際、今、国の状況を見ると、先日、衆議院選挙が行われて数日前に内閣が発足ようやくしたところということで、国の給与法の改定の状況というのがひどく、大きく遅れているんじゃないかなと思うんですけども、それを含めた吹田市の条例改正の流れというか、どういうふうになるのか今示していただくことって可能ですか。

○当局 国の動きですが新聞報道等で明確に報道されないこともありまして、現時点で我々が得ている情報に基づきお話をさせていただきますと、まず、特別国会が昨日、11月11日から4日間開催予定され、その後12月上旬に臨時国会が開かれることとなります。通常であれば、そこで給与法の改正が提出されて審議が始まる予定です。それが例年のスケジュールよりかなり遅れているという状況です。

国の給与法は、まずは閣議決定された後、衆議院、参議院を経て、最終的には法案が可決されるということですが、その閣議決定から早くも3週間から1か月の期間で法案が成立します。本市は国の法案が可決、成立した後に、給与条例の改正の提案を行う流れとなります。まだ閣議決定がされていない状態なので、我々でもスケジュールが読みにくいというところがございます。

いずれにしても、本市につきましては、これまでと同じように国の法案が可決した後に、本市の議会に条例を提案したいと考えているところです。

○職員団体等 そうなると通常でしたら11月議会に提案して、可決されれば条例が改正されるという流れになってると思うんですけど、この11月議会で条例の提案や可決ができなかった場合はどういうふうになるんでしょうか。

○当局 先ほど申し上げましたように、12月上旬に臨時国会が始まり、そこからスタートされます。過去を調べさせていただきますと、平成29年にも同じような衆議院の解散が発生してずれ込んだという事象がありました。そのとき本市では、人事院勧告に伴う給与条例の改正の12月の定例会への提案を断念し、次の2月の定例会において条例改正の提案、可決して差額支給されたのが、年度をまたいだ4月というところでした。

○職員団体等 これまでも何度も話が出ているとおり、物価高騰が続いている中で、職員の生活は非常に圧迫されている実感をもっている方が多いです。そうしたもとで、この12月の時期に給与改定がされて、一時金についても0.1月分支給月数を増やすという勧告が出ている中で、生活の改善に、この交渉の結果が大きく寄与するんじゃないかなと思っています。

吹田市が国の給与法の改正に合わせて手続を進めていくということは、もちろん理解はした上でなんですけども、吹田市独自で何かできることはないのか、今の状況だからこそ真剣に検討することが求められてい

ると思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

このまま次の項目に移りますけども、年末一時金要求書も提出させていただいて、その中では3.42か月、プラス5万8,000円を要求しています。アンケートの回答を見ても余裕があるという回答については僅か1%で、苦しい、どちらかと言えば苦しいという回答は、全体的に増加している傾向にあります。物価上昇ですとか、実質賃金の減少が生活の中で実感する場合というのは、皆さんの中でも増えているんじゃないかなと思います。アンケートの一言欄、記述欄でも具体的に毎月幾ら足りないという声も聞かれているところです。こうした声を受けて、一時金の要求額3.42か月、プラス5万8,000円支給をお願いしたいと思います。

○当局 先ほどから出ている実質賃金とか、物価高については私自身も生活をする中で強く感じているところです。一方、この期末勤勉手当の支給月数は、本市を含め他の団体につきましても国の人事院勧告に基づく国家公務員の取扱いに準じた月数について合わせて、市議会の議決を経て定められているものです。

○職員団体等 国の給与法の改正とは別で、一時金についてはプラス支給するということも可能だと思いますので、生活の改善のために、ぜひとも検討していただきたいと思います。

また、一時金につきましては、再任用職員の支給月数が大きく、定年前職員と会計年度任用職員とも大きな格差があるところです。

ここについては他の職員との格差をなくして、同一の月数を支給することを求めます。

○当局 令和5年から定年延長制度が導入されて、定年延長の方は一般職と同じボーナスの支給率という中で、再任用の方と一定差が出ているということはこちらも承知しています。ただ、この再任用職員の制度についても国の制度に準じたもので、他市についても同様の取扱いがされているというところで、本市だけ、例えば一般職とかと同じような率にするというのは、現状では大変難しいとは考えています。

○職員団体等 今、各自治体、県とかの人事委員会から勧告が出されているところです。その中で新潟市では、再任用職員の期末勤勉手当を常勤職員と同様にするように言及されていて、その理由についてはこれまで培ってきた能力や経験を求められている点は変わらないにもかかわらず、期末手当及び勤勉手当の支給割合が異なることは不均衡というものでした。

吹田市でも、暫定再任用職員の皆さんはこれまで培ってきた経験を生かして職場に貢献するような働きをされていると思うんですけども、この新潟市の人事委員会が、その理由としての培ってきた能力とか、経験が求められている点、定年前職員でも、常勤職員でも変わらないという点については理解されますか。

○当局 先ほど担当からもお伝えした制度上のことはもちろんあるのですが、再任用については人材確保が難しい中で、やはり60歳を超えて引き続き働いてくださる方たちの知識や経験、活躍してくださる思いというもので職場が一定成り立っているところも、十分理解しているところではございます。

ただ、先ほども国の制度的なことや、一旦退職された方が再度任用される制度であるところでは処遇の差があるということ、また、仕事が全く同じなのかというと、やはり基本的には定年前職員にその職務、責任をしっかりと果たしてもらい、再任用や役職定年の方にはそのサポートについていただくというところで、

一定の違いがあると考えております。

○職員団体等 そうですね。今の60歳以降の職員の働き方については、今おっしゃったみたいに、これまでと違う働き方ができる職場と言ったらいいんですかね。そういう職場もありますし、そうじゃなくて、60歳になる前と同じ役割とかを求められる職場があるということも十分理解はしていただきたいなと思っています。

こうした新潟市のされた判断というのが、まだ少ないですけど、昨年の秋には鳥取県人事委員会が同じように再任用職員の一時金の支給月数について改善するべきという意見を出していた記憶があります。そうした先駆的な事例に習っていくような姿勢を持っていただけたらなと思いますので、また、この点については検討を重ねていただきたいなと思っています。

あと、この先でも触れようかなと思っているんですけど、一時金のうち、勤勉手当の支給率について、国は人事評価の結果を反映し、競争主義的だったりですとか、成績主義的な、差を拡大するような方向性を打ち出しています。今、吹田で行われているような人材育成型の人事評価では、そうした差をつけるための人事評価は行われていません。この点を変更する考えはありませんか。

○当局 おっしゃるように、本市の人事評価制度については、国の運用方法が異なっておりまして、人材育成型の人事評価というものを導入しております。

一方、令和6年の人事院勧告では、勤勉手当の成績率の上限を3倍に引き上げる見直しというのが示されています。

ただ、本市では人材育成型の人事評価を採用する中で、人事院勧告どおりというのは難しいと思っています。引き続き、この人材育成型の人事評価を実施して、勤勉手当の成績についても現行維持する方向では考えております。

○職員団体等 また、一時金の役職者加算については、当面、主任は5%、主査5%への加算を求めています。それについてもいかがでしょうか。

○当局 国及び大阪府の主任の加算率については、5%の団体があたりもありますが、本市については主任が3%、主査が5%、主幹が10%、そういう役職に応じて傾斜を設けているところで、率を崩してしまうと、そのバランスが崩れてしまいますので、直ちにそれを見直すということでは考えていないところです。

○職員団体等 分かりました。この点もいろんな制度のバランスがあるということも承知していますけども、その主任、主査の中で中堅層、職場を支える職員に伝えるように引き続き検討を要望したいと思います。

一時金要求の最後の項目ですけど、年末年始勤務者の処遇改善を図ることということで、水道ですとか、病院ですとか、年末年始も絶えず勤務することが求められる職場というのがあります。こういった職場に対して、頑張る職員に対して処遇改善を図るように求めます。

○当局 年末年始の業務については、近年は委託業者の方をお願いするということもあたりもありますが、今も年末年始に勤務いただいている方がいらっしゃいます。昔は年末年始手当がありましたが、本市ではそ

れは廃止しています。

○職員団体等 また、賃金に関わることで、ほかのところでもやり取りをしたいと思います。

今年の春闘では、初任給だけでなく全体的な、大幅なペースアップが図られています。月ごとの改定が1万円を超えるのも珍しくなかったと思っています。

その中でも、労働組合が要求した金額を超えるような改定もありました。とは言うものの、そういった1万円を超えるようなペースアップでも、物価の高騰に及ぶものではないという報道もされています。

そういう点から見ても人事院勧告が示すような、給料表の改定についても不足する面があると考えていますが、その点はいかがですか。

○当局 物価の上昇ということで、毎日、新聞でも目にするところです。

今回の物価高ということですが、若手職員でいうと、例えば大卒の方であれば2万3,800円引上げとなりますと、約12.1%ということで、こういった方は世間で物価高と言われつつも、その物価高を上回るような率が改善されているものと思っています。

物価高というのは本市特有の問題ではなくて、全国どこの自治体でも同じような状況で、この物価上昇に伴う民間給与の状況を踏まえた人事院勧告を出されていますので、引き続き、この状態を注視したいと思っています。

○職員団体等 先ほど示していただいた人事院勧告を反映した場合の改定の金額を示していただきましたけど、大体、この人事院勧告でも30代の半ばぐらいまでを、まず、重点を置いて上げていくと書かれていたと思うんですけど、それをよく分かるなど、先ほどの影響額を伺っていて思ったんですけど、主任級の30歳で、6等級の4号給で1万9,100円の賃上げということで、ここで7.何%という数字だと思うんです。その上の年代の主任級の6等級の42号とかになると、もう3%を切ってくる。多分2.7%とか、こちら辺でも途端に数字が、割合が下がってきて、部長級の1等級の16号給の場合でも改定率、5,600円の改定ですけど、でも1.1%程度という形になっていて、その間の36か月連続で物価が上がっていて、その割合が全体で8%とか、9%という数字だと思うんですけど、そこに遠く及ばないということが明らかだと思います。

今言ったような1%とか、1%台という改定になる職員というのは、どの職場でも後輩のことを指導しながら、大きな職責を果たしている層じゃないかなと思います。こうした職場を支えている中高年層に報いるような生活改善策というのが講じられないかなと思います。

参加者から発言をしたいと思いますので、お願いします。

○職員団体等 今、お話あったとおり、私からは中高年層の組合員の意見などを述べさせていただけたらなと思っています。

確かに当局も言っておられるとおり、ここ数年は若年層を中心に厚い賃金改定はされてきています。特に去年は10万円単位で差額支給などをされたという事案も出ております。それに対して中高年層に対してはほとんど上がらなかったという実績があるんじゃないかと思っています。

特に中高年層は、ここ十数年そんな状況がずっと続いてきていました。極めつけは一方的に実施された8号給の削減、これが一番ひどい仕打ちでした。それでもとにかく中高年層は一気にあぁっという感じでため息しか出なかったという状況です。

中高年層は、それなりに給料があるからいいんじゃないかと言われているところもあります。部長級ですら50万近くももらっておられると思いますから、それでもいいんじゃないかという意見もあるかもしれませんが、それでもやっぱり中高年層は、生活がやっぱり大変なんです。中高年層は自分だけの生活ではありませんので、家族を養うという点が、やっぱり大きな大変な要素を秘めています。

特に今、中高年層でしたら子供の教育費にすごくお金がかかります。中学校、高校に入りましたら必ず学習塾は入っていないといけません。受験となりますと余計に受験対策費がかかるということで、特別受講費とかもかかってきますし、夏休み、冬休みにつきましては特別講習があつて、もう一時金の半分近くは、それに飛んでいくという状況です。親としましては子供が少しでもいい学校に行ってもらいたいということで、どんどん学費にお金を費やしているところがあるかと思います。

大学に入ったとしても国公立だったら安いんですけども、やっぱり一般的には私学が多いです。私学の入学金、これも相当高い状況ですし、年間の授業料ですけども前期で大体7、80万かかります。これは後期も同じ価格かかりますから、その分を出すだけでも本当にしんどいところがあります。授業数も少ないのに何でこんなに高額な授業料かかるのかというぐらい本当にかかっています。

そして、それとは別に親の介護も今後はかかってきます。親と同居して介護してたら、多少は経費は安くつくかも分かりませんが、大体介護施設に入るというところも多いです。これは介護の入居料も高くなりますし、毎月その親の年金だけではもちろん入れませんので、子供の援助がないと、もちろん無理ですからその援助費なども多くかかってきます。

そして子供と親の分見て、あと自分の分も考えていかないといけない。老後や、老後のために貯蓄も必要になりますし、特に持家でしたら補修費がかかってきます。外壁を塗り直さないといけないとか、屋根も直さないといけないとか、そういったことも起こってきている時期です。本当に中高年層は自分が楽をしたいんじゃないで、子供のためまたは親のために、そういったことで余計にお金がかかる時期だと思っています。

そして今、世間では結構中高年層に対して、静かな退職という言葉が広まっています。これはSNSなどで中心に騒がれているんですけども、これは静かに退職していくという意味ではないです。必要最低限の仕事だけをこなして積極的に頑張らずに、退職までおとなしく続けていくということとして使われている言葉です。

これが今市役所の中高年層でも、やっぱり広がり始めているところです。どんなに頑張っても給料は少ししか上がらないし、頑張ったら頑張ったで上司から目をつけられる。仕事が多過ぎて残業したいけども、やっぱり周りからにらまれて超勤もできないとか、そういった職場環境などいろいろです。職場の中では本当に静かな退職が広まりつつあるところです。本当にこの職場ではもうやっていけないというところも出てきているところです。

初任給が低いせいか新採もあんまり集まってきませんし、賃金改定が少ないから中高年層もやる気が出ない。

ぜひ、この機会に中高年層に少しでも改善をしていただいて、やる気が出る職場に変えていってほしいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○職員団体等 ありがとうございます。これ今の発言を受けてなんですけど、特徴的なことがまず一点あったと思うんですけど、それが子育てとか、介護とか、住宅の維持費といった点で固定的な支出、定期的な支出が多くなっているということが言われていたかなと思います。こういう絶対に減らせないような支出があると、残っていくお金というのは決まってしまって、その中で生活をやりくりせざるを得ないわけです。

そう言った点で、学費とかも上がっていく、いっている傾向にあると言われている中で、その物価高騰というのが余計に生活に打撃を与えているんじゃないかなと思っています。ずっとこの間、中高年層は昇給が抑えられてきたそうだとすることで、今示されているような1%台という改善ではなくて、何か生活でほっとしたなと感じられる改善が必要じゃないかなと思うんですけども、いかがですか。

○当局 自分と重ね合わせる中で、おっしゃっていることは理解しているつもりです。

ただ先ほどからも申し上げていますが、人事院勧告は、民間の企業の状態を調査して、この勧告が出ています。民間の年齢層、役職、あと勤務地とか、学歴とかです。細かく分類して中高年でも改定率というものが示されているところで、裏を返すと公務員だけでなく民間でも同じような状態があるということです。

その中で、吹田市で独自に、物価高に合わせた手当を新しくつくるということはできないです。

今年度はこのような勧告が出ていますが、そういう状況を踏まえた上で今後人事院勧告において、中高年層に一定考慮されたものが出るという可能性はあると思います。

○当局 補足ですが、中高年層の方たちにしっかりと職場で活躍していただけるだけの処遇については、また国の動向も見ながら考えていかないといけないのですが、先ほどのコメントのところで、ちょっと実態が分からないですけれども、超勤は基本的に減らしていくという方針はあるのですが、例えば仕事が残っているのに超勤が認められない職場とか、頑張ったら上司から目をつけられるような職場が本当にあるのだったら、私に教えてください。直接指導していきますので。断じて許されることではないので、それはまた教えていただければと思います。

○職員団体等 分かりました。その超勤の問題とかについては、また機会を見てお伝えしたいと思います。

今、その人事院勧告の中身についてなんですけど、人事院もはっきりと言っていることが、まず官民格差というので、恐らく冒頭に出てきているんじゃないかなと思うんですけど、それが2024年4月の民間企業の賃金と国家公務員の賃金を比較すると、月例給で毎月の給料が1万1,183円、2.76%下回っていると人事院もはっきり言っていて、民間企業に合わせようと思うと、平均して2.76%上げないといけないということなんじゃないかと思って、これは人事院がこれを出したときは、そういうふうには受け止めていました。

この中高年層に対してですけど、その静かな退職ということも、やっぱり上がっていかない中で、モチベーションも下がっている職員が出てきても、それについては、その人のそういうふうになることについてはいいとは思わないですけど、頑張ってきたのになと思っていて職員がいることは想像できるかなと思っています。

その発言の中でも、8号給引き下げられたのが大きなダメージになっているということもありました。それをももちろんですし、今の一時金に対してプラスアルファの支給をして、当局の思いを示すというのも方法の一つだとは思いますが。この物価の上昇にあって到底追いついていない賃上げについては、労働組合として

はやっぱり賃上げとして受け止めることができないなとは思っているんで、低い割合しか賃金が上がらない層に対して何かできることがないのかなと考えてほしいなと思いますので、これはお願いしておきます。

あと中高年層の、次のその世代というか、まだ上の世代の60歳を超える職員の処遇についても課題だと考えています。先ほども暫定再任用職員の一時金の支給月数について改善するべきとお伝えしましたが、定年引上げの職員も含めて、どちらも賃金が低く抑えられている状況にあると思います。

先ほども言ったように、やっぱり職場では1人の職員として、経験を持った職員として頼りにされていると思いますので、そういった職場での活躍に見合う賃金にはとてもなっていないんじゃないかなと思いますし、それは夏の交渉でも指摘させていただきました。

こうした高年齢の職員に対しては、65歳まで今後定年が延長されていくということも鑑みて、55歳での昇給停止というのを廃止して、65歳まで昇給、昇格ができる制度にするべきだと考えています。これについてはいかがでしょうか。

○当局 55歳を超える職員の昇給の停止ですが、これは平成25年の人事院勧告を受け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、高年齢層の職員、昇給抑制等について速やかに必要な措置を努めることということがされていまして、55歳の昇給停止ということを踏まえた上で、今年度の人事院勧告が出ているところです。

一方、国でも55歳以降でも昇給される方は一部いらっしゃいます。人事評価で勤務成績が優れた人は、昇給される方がいらっしゃいます。本市の人事評価制度は育成を促すということで、減額を行います、プラスの措置を行っていない現状の中で、もしその55歳で昇給をしていくというのであれば、本市の人事評価制度にも影響していくものと考えますので、そのあたりは慎重であるべきだと思っております。

○職員団体等 55歳の昇給停止してない自治体もあるわけです。さっきからやっぱり国に準じてとかね、国の動向ということなんですけれど、最近の総務省交渉でも10月11日に自治労連が実施した総務省交渉で、賃金については労使交渉に基づく自主的な決定を尊重するということを確認しているんです。生計費原則、労使自治を基本に据えてということで、特に国が昔でしたらペナルティーとか、適正化を求める個別の対応をしていたということもあったんですが、その10月11日の確認を見る限りでは、かつてのような国に先行してとか、そういったことについてさほど厳しくないんじゃないのかなと思うんです。

だから、55歳の昇給停止を仮に外すとしたら、国に準じたことをしなければならないというのは、他市でしてないところもある下で、そこまで国にならわないといけないのかということと、労働組合の基本的な立場は、人事院勧告も乗り越えてというか、人勧準拠ではないということは、ずっとこちらから述べているとおりです。人勧準拠だけで進むというのは、やっぱり労使自治という点で問題があります。それから人勧では、民間と比べてということになっていますけど、人事異動方針見ても、これやっぱり60歳、65歳まで働くための方針です。

今、民間で見ると雇用がすごく流動的になっていますが、公務職場はやっぱり違います。失業手当もらえるか、もらえないのかというのも全然違いますし、そういったところで自治体で定年までちゃんとキャリアを積んで、サービスを提供できるようないろんな経験とか、スキルを積んでもらうための働き方というのは、やっぱり今の人勧に準じただけでいいのかなと思っています。今の吹田市全体の、これからの将来を見据えた中でもどうなのかなと、問題あるんじゃないかなということだけは指摘しておきたいと思います。

○職員団体等 今回の発言にもあったように、吹田市で何ができるのか考えるということ、今だからこそ強く求めたいと思っています。

暫定再任用についてはですけど、賃金の抜本的な改善というのが必要だと思います。一時金の支給月数もそうですし、あとは生活関連手当についても、定年前はもらえていたものが受け取れなくなるということで、生活が厳しくなるという声も聞かれているところです。これについて生活関連手当は特に制度化することを求めます。いかがですか。

○当局 生活関連手当とは具体的になにか。

○職員団体等 住居手当ですか、扶養手当などについてです。

○当局 これも同じような答えになるかもしれませんが、先ほど暫定再任用のボーナスのところで申し上げましたように、我々は国の制度を基本として制度設計をしている中で、住居手当や扶養手当は設けられておりません。

○職員団体等 私は今、定年引上げの61歳の職員で、来年度に暫定再任用職員になります。先ほどおっしゃっていたんですけど、暫定再任用の一時金支給月数が少ないのは、定年前職員をサポートするような役割で一定の違いがあるから賃金が低いとおっしゃったと思うんです。

○当局 低いことを是としているという意味で言ったわけではなくて、定年前職員と暫定再任用、役職定年の方が全く同じ仕事をしているのに、収入に差があるのはなぜかということと言ったら、全く同じでない部分もあると、業務内容や職責について違うところがあるということと言ったのです。

○職員団体等 暫定再任用の一時金の月数が少ないのは、暫定再任用制度ができた時からそうであって、ただ、現時点に至っては会計年度任用職員の一時金の月数は、正職と期末の勤勉もとにかく一緒になって、取り残されたのは暫定再任用の人だけ。当時は年金を一部もらいつつ働いていたから、お給料も少なくとも、一時金も少なくとも、退職手当ももらっているからいいやんみたいな、そういう風潮はあったと思うんです。

会計年度さん、その当時アルバイトさんが補助的な仕事とかして、それでみんなやっていたわけですけど、それぞれ待遇が変わって暫定再任用の人だけが取り残されています。65歳過ぎて暫定再任用終わった後も、OBの人がすごく職場でたくさん働かれて、やっぱりすごい戦力になっています。そのことはもちろん当時、退職手当をもらって、暫定再任用して会計年度さんになったわけですけど、一時金の月数は正職と一緒に、片や暫定再任用の人は同じ月数じゃないという、過去では何とも思わなかったかもしれないけど、この時代になってそういったことが、国準拠でできないとか、そういう問題を置いていて、私はすごくおかしいと思うんですけど、その点についてはどうでしょうか。

○当局 比較をされますと、特に定年延長制度が2年ぐらい前にできて、それは常勤と一緒にですと、一方で、会計年度の方も期末勤勉手当が出るようにということで、おっしゃるように暫定再任用職員が取り残されて

いるという言い方をされるのも一定理解はできますが、一度辞退職して再度の任用と、引き続き常勤から職が継続されている方は雇われ方が違うということで制度設計がされています。国の制度を準拠していくことが基本となりますので、そういう状況でございます。

○職員団体等 国の制度があるということは分かるけど、この状況はちょっとおかしい、暫定再任用は、そのうち、なくなるからいいやんじゃないんです。定年前短時間再任用というのは、これからもこの制度は残っていくわけです。一旦辞められて週4勤務で再任用しますという方、その方も、今後も制度が変わらない限りずっと一時金は半分しかもらえないわけです。だから、そんな会計年度の方も、正職の方も一時金というのはもらっているのに、それが少ない状況というのは、何かおかしい、国に物申さなあかんとか、これはぜひ改善しないとイケないとか、そういう気持ちになっていただけたらとてもうれしいなと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 おかしい、おかしくないということを今ここで我々が言ってしまうと、じゃあどうするのだというところもあるのですが、そういう制度上の違い、処遇の違いについては、働き方の違いにつながるものと我々は認識しています。それを是正すべきなのかどうかというのは、当然、我々だけで決められるものではなく、国準拠という考え方のもとでは、一定、国にもそういうことを言っていく立場にはあると思っております。ただ、全ての方の勤務形態、雇用の在り方が全部同じ前提であれば、同じ制度で同じ賃金でということだと思いののですが、当然、常勤、非常勤ですとか、再任用、役職定年というたくさんの制度がある中で、どういう働き方を選んでいただいて、その方にふさわしい処遇を考えるのかということだと思っておりますので、おっしゃっている定年前再任用短時間も含め、今後も働き方や処遇についてどういったものがふさわしいのかというのは、我々も引き続き注視していきたいと思っております。

○職員団体等 すみません。さっき私も言いましたけど、人事異動のその昇任とキャリアデザインでは、高年齢職員の活用というところに、定年年齢が段階的に引上げられる中、これまで豊富な知識や経験に基づき重要な役割を担ってきた暫定再任用職員と同様に60歳以上の高年齢職員の適切な配置に努めますとは書いているんですけど、この重要な役割というのが、どういう重要な役割かというのは、もう一つ見えてこない、何となくやっぱり位置づけというのがふわっとしているなと思うんです。書いている割には処遇等のバランスというか、重要な役割があれば、やっぱりもっと処遇をよくしてもいいんじゃないのとは思うんですけど、国を注視していくというよりも吹田市の中でもうちょっと検討というか、研究をしていただきたいなと思います。重要な役割にふさわしい処遇というのを御検討いただきたいと思います。

○当局 一点だけ、冒頭の委員長の御挨拶で今のキャリアデザインについていろいろお話をいただいて、先ほども定期人事異動方針も作ってから結構日が経つという話もありました。高年齢職員のキャリアデザインのところは一昔前のものなので、実はまた来年度ぐらいには見直したいと内々で動いておりますので、いただいた御意見を踏まえて検討させていただこうと思います。

○職員団体等 分かりました。では、そのときに新しい方針というか、その中でふさわしい処遇というの、改めて求めていきたいと思っておりますので期待しています。よろしくお願いします。

○職員団体等 中高年層の職員から高年齢層の職員の処遇についてやり取りをしてきました。

ちょっと目線を変えて、若年層の職員に目を向けてみると交渉の中で労使で課題だと認識しているものの一つに、若年層の採用辞退であったりとか、あと割と短い時間、3年とか、5年とかたたないうちに離職してしまう職員がいるということをお互い悩ましく感じているところだと思っています。

賃金も大きい理由にあるんじゃないかと労働組合は主張してきましたし、今回の一時金要求と一緒に出したアンケートの中にも職場の中での若い職員の立たされている厳しい状況というのが現れていたんじゃないかなと思います。若い職員が多くてなかなか誰に頼ったらいいかわからない状況だったりすることとも言われていると思います。

ここで職場から発言したい思いますのでお願いします。

○職員団体等 アンケートにも声は上がっていたかと思うんですけど、やはり保育所は若い、特に女性の職員の多い職場です。その中でも一人暮らしをしている職員もたくさんいます。ただ、その中で家賃補助は先ほどもおっしゃっていたように、吹田市だと加算されているという部分があって、とてもありがたいとは聞いているんですけども、でも、毎月の収入がやっぱり低いので、毎月の奨学金とか、一人暮らしの家賃と、その他の、例えば急に体調が悪くなって病院にかかるという費用とかを払ってしまうと、毎月の生活費が本当になくて苦しいということは言っています。外食とかも減っている中でぜいたくをしているわけではないんですけども苦しいという、また、全然貯蓄もできないし、娯楽やレジャーなどを楽しむという余裕もない。本当は貯蓄をして毎月の奨学金の返済が少しでも減るように繰上げ返済をしたいんだけど、貯蓄ができないから繰上げ返済もできないという、そういう状態にもなっているという話をよく聞いています。

また、私たちの仕事ってやっぱり子供の命を預かるという点では、精神的にも、体力的にも、すごく負担が大きい仕事なんですけれども、職員同士では、やっぱりそれに見合った給料ではないという話とか、友達同士で給料のお話とかした時には、同年代の友達と比べても給料が少ないと感じます。アンケートにもありましたけど生活費がぎりぎり、ボーナスのたびに補填しているというところでは、もう将来のことを考えると、やっぱり他市への転職も考えると、先ほど書記長からお話あったように、若年層が短い期間で離職してしまうというのは、やはり給料が少ないからなのかなという話ありましたけど、実際、私もこの間若い方とお仕事してて辞められた方何人かやっぱりいるんですけども、表向きは結婚で寿退社というか、そういうことで辞めるとはおっしゃるんですけど、実質よくよく聞くと他市の試験を受け直してというふうに、そちらに行ってる方もいるという中では、やっぱり給料が他市と比べて安いというのが大きな問題なのかなとも思います。

本当に若い人はいろんな先のことも考えて、結婚したいと思っても結婚するにも費用がかかる。でも、貯蓄できてないからできないとか、本当に将来に対する不安がとても大きいです。本当に若い人たちの意見としては少しでも貯蓄ができるように給料を増やしてほしいというのが、切実な声なのかなと思います。

私たち中高年層は先ほど言っていたのでよろしくお願いします。

○職員団体等 今の発言を受けて何か感じる場所とか、若年層に向ける視点とか、そういうのはありますか。

○当局 若年層に向けては、まさに人勸のところでも公務員の給与が遡及し、賃金手当をしっかり充実させるということが出てきているので、見えている部分もあると思うのですが、まだまだというお声なのかなとお聞きしておりました。

先ほど書記長からも、人材確保の面で賃金の部分はどうかということですが、確かに給料の部分もしっかり見られているのだろうという認識はあるのですが、例えば事務職ですと、やはりいろんな市を受けられて、ほかの高槻、茨木と吹田を受けてみて、結局その中で良さそうなところを選ぶ、自分の家に近いところを選ぶ、雰囲気の良いところを選ぶみたいなのところもあって、正直取り合いになっているところなのかなと思います。結果的に、吹田市を辞退して近隣市に流れるケースもあれば、近隣市を辞退して本市に来ていただいている方ももちろんいらっしゃるって、お互い取った、取られたみたいな話をしながらも、自治体同士で競争して取り合うしかないかなという状態になっていると思います。

保育教育のところで、給料が少ないから転職されるというのは、私は直接そういうことは聞いたことがないのですけれども、ただ専門職の方は専門スキルを持たれていて、我々もそうですけどほかの自治体でも人手不足がある中で、大卒でなくても30代とか40代でも採用しに行きますので、どこの自治体に行っても、例えば転居したらお近くの自治体を受けてすぐ働けるという強みも持っておられて、結果流出しているところなのかなという認識は持っております。

いずれにしても、1人でも多く吹田市に残っていただくために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 その吹田市の夏の交渉の中でも、8号給の復元を求めてやり取りをさせてもらいました。そのときにも初任給の格づけについては、検討必要ではないかなという立場も示されたと思うんですけど、その点については認識というのは、変化というのは、変わらずに持たれているんでしょうか。

○当局 8号給復元については、本当に長い間この場で話しているところで、その思いは我々のほうでも受けていますが、先ほども申し上げましたように、他市と比べたら低いという現状はありますが、我々は国に準拠しているところで、今、直ちにその8号給を復元することは考えていません。

○職員団体等 ちょっとそのどこまでといったらいいんですか、難しいな。今の課題という、課題というか、解決はしたほうがいいのか思っている。思っていることなのかどうか。ゼロか100じゃなくて、例えば8号じゃなくても4号でどうかということも提案をした。要求書でもしていたりするんですけど、そういう絶対8号、8号は無理だけど4号だとか、2号だとか、そういう議論もあるんじゃないかなと思うけど、その点についてはどうなんでしょうか。

○当局 先ほど直ちに上げるということではないとお話させていただいたのは、今この時点で上げる方向で検討しているわけではないのですが、他市より8号給低い状況で、それが採用にどう影響しているのか、皆さんの生活、転職に影響していたのかなど、その状況を常に検討しているというところは、今までもそうだし、これからもそうだと思います。あと、本市は過去数年、国準拠でやってこさせていただいている中で、今回のテーマではないですが、人事院勧告で地域手当の額も大阪府内が12%の中で、大阪市と本市だけが16%になったということもありますので、その地域手当のバランスも含めて、給与水準はどうかの

か、他市に比べてどうかというところを注視していきたいと思っております。

○職員団体等 すみません。地域手当の話が出ましたけれど、夏の交渉の最後の確認もう一度繰り返しますと回答され、回答が終わった後に採用試験合格者の辞退とか、若い職員が他市に転職していることを指摘しました。課題や検討の方向性を示してくださいというときに、当局のほう、人事室のほうです。初任給は国を基本としている。その結果他市と比べると吹田は低くなる。社会情勢が変わり初任給を引き上げる際は、初任給だけでなく在職者も含めて総合的な観点で考える必要があるということをおっしゃって、社会情勢が変わり、在職者も含めて総合的な観点で考える必要があるというのは割と踏み込んだことをおっしゃったなと思いました。こんなに物価高騰が続くと思わなかったし、実質賃金がどんどん下がっていくというのが社会情勢の変化と捉えたのかなと、私たちはそう受け止めているんです。

今の地域手当についての考え方というのも、たぶんもしかしたら乖離があつてはいけないと思うので、そのところでのこういった受け止めというのは、労使の中でも確認しておいたほうがいいかなと思います。

○職員団体等 その地域手当のことについては、また、この後お聞きしたいなと思っているので一旦ここで、これまでのやり取り振り返ってですけど、今の条件のもとで一時金の改善であつたりとか、様々な年齢層への手当てというのが必要じゃないかということで、やり取りをしてきたと思っています。

賃金のことで、何かまだ水道労組の委員長から年末年始勤務手当のこととかも触れてもらいたいなと思うんですけど。

○職員団体等 この年末年始の休みはいつもより長いですけど、年末年始に勤務する職場があります。やっぱり吹田市の中でも当然落差が出てきます。水道の職場でも、特に浄水場勤務でしたら変則の職場で必ず出勤日があります。その職場からすれば、すごい家族とのやり取りが難しい時期になってくるわけなんです。国にいろいろ準拠していくというのは、これまでの経過もそうですけれども、やっぱり市民生活を守っているという関係でいうと、やはり国にはないような、そういう仕事のシフトをしているってのは実際ありますので、そこは国家公務員の処遇を見てたら当然何も出てこないわけで、やはりその独自を持って、これは胸張っているんなことができるんじゃないかと本当にそう思います。

私もその緊急の職場にいたときは、1月1日に3年連続出勤しました。緊急で呼ばれて、そのときは20年以上前の話ですけど、水道部職員の給料が高かったんです。それだけやっぱりきちんと処遇されていることもあって、今の時代の水道部の中でも、現場はやっぱり大事にしようということで、現場力向上の方針を持って、どれだけ現場に対応できる職員を継続させていくかというのをやっているんですけども、やっぱりそういう24時間緊急の対応する職場というのは、今回、特に年末年始も含めて処遇がちゃんとされてないということを非常に思うんです。

これは水道だけじゃなくて、下水もそうですけど、土木もそうですし、環境ももちろんそうなんですけれども、この年末年始合わせて緊急対応も含めた何らかの処遇の改善を、やはり具体的に考えていく必要があります。今、採用されてきている若い子配属されても、やっぱりこういう仕事になるとは思わなかったとか、やはり身体的にも、精神的にも負担になっているということは明らかになっていると思うんです。そういう点を、こういう機会だからこそ考えていただいて、吹田市、地方自治体としての対応をぜひ検討していただきたいと思います。

○職員団体等 返答が可能ならいただきたいと思うんですけど、今の発言に対してどうでしょうか。

○当局 強い要望というのは認識しております。変則勤務者を含め、年末年始であるとか、休日等に緊急で呼び出しを受けて勤務していただいているのはよく理解しておりますが、独自に何ができるということはなかなか言えません。常々吹田市のライフラインを守るために奮闘いただいていることには感謝しております。

○職員団体等 ぜひお願いします。検討してください。

○職員団体等 この先に進めたいと思うんですけど、今回の2024年の人事院勧告の中で給与勧告と、また、別で給与制度のアップデートということが勧告されていると思うんですけど、これについて説明というか、やり取りをしたいなと思いますけども、よろしいですか。

まず一点目が俸給の引上げというのを言われていると思います。この他の項目も何点かあると思うんですけども、それについて説明をお願いします。

○当局 おっしゃってるのは令和7年4月1日からの給料表の改定でよろしいでしょうか。

○職員団体等 そうですね。初任給の部分については、この給与勧告で実施されるということを言っていたと思うんですけど、間違いないですね。

○当局 はい。

○職員団体等 来年度の4月からの件についてお願いします。

○当局 はい、そちらにつきましては人勧で、そういう方針が示されましたので、本市でも内部で検討しているところです。国の概要を申し上げますと、いわゆる給料表の切上げという表現をしていますが、昇格時のメリットをより受けやすくする制度になっています。下位の号給を切り下げた給料表を設定することで、昇格したときに、今までよりも高い給料額に格づけされることになります。

○職員団体等 では、次がその地域手当の見直しですが、こちらをお願いしたいと思います。

○当局 地域手当の見直しについては、現行では市町村単位で設定されているものが、都道府県を単位に変更されます。

また、同一の都道府県内であっても、県庁所在地をはじめとした地域の中核を担っているような都市においては、個別に設定するという、例外措置もあります。

具体的に言いますと、例えば、今、吹田市は12%ですが、それよりも高い地域手当が支給されている団体もありますし、摂津市の6%という低い市町村もございます。地域手当の改正により、大阪府内は基本全

市一律１２％に設定されます。その中で先ほど言いました例外的な措置で、大阪市と吹田市が１６％に設定されております。

○職員団体等 あと、その他、手当の見直しというのも盛り込まれていたと思うんですけど、それについてもお願いしたいと思います。

○当局 まず、扶養手当です。こちらにつきましては、今、配偶者に支給されている部分は廃止されます。反対に子供に係る扶養手当は３，０００円の増額ということが示されています。

あと管理職員特別勤務手当については、支給対象となる深夜帯の枠が拡充されます。

その他、特定任期付職員のボーナスの見直し予定されております。

○職員団体等 ありがとうございます。手当の見直しのところに暫定再任用職員の住居手当というのが書かれていたと思うんです。それについてはどうでしょうか。

○当局 ご指摘の例えば暫定再任用職員の住居費手当、こちらにつきましては、国で示されていますが、吹田市の状況を見ると、導入については慎重に考えないといけないと考えております。

○職員団体等 分かりました。あと、吹田市はどこまで適用していくかということなんですけど、その扶養手当についてはどういうふうにお考えですか。

○当局 扶養手当については先ほど申しましたように、配偶者に係る部分の手当については廃止、その財源を子供のほうにということで、手厚くということで、そういう方針示されていますが、こちらにつきましては国に合わせた制度改正をしたいと考えております。

○職員団体等 その場合ですけど、扶養手当を配偶者と子供の部分のみもらっている職員については増額になるんですね。３，０００円上乗せされる。

○当局 配偶者に係る扶養手当は一律の支給ではなくて、例えば部長級であれば支給がなく、次長級は３，５００円、その他の課長級以下については６，５００円ということで人によって金額が変わりますので、一概に言えないと思います。

○職員団体等 では削減される部分については、影響が出る職員というのはどれだけいるのでしょうか。

○当局 人数でいいますと、扶養手当の中で配偶者に係る手当を支給されている方が４２５名いらっしゃいます。

○職員団体等 正直、想像よりも多くてびっくりしたんですけど、４２５人のその方、職員については全員が段階的に配偶者については減らされている。ゼロになるということなんです。

○当局 はい、おっしゃるとおりです。国に合わせて制度の改正をしていきたいと考えております。

○職員団体等 ある程度、国が給与制度のアップデートに対してどういうふうに考えているかということも把握はしているんですけども、国は配偶者の働き方に中立な制度と、そういう共働きが一般化している社会状況があるということを書かれていて、廃止していくという考えを示しているんだと思うんですけど、どうしても配偶者の方が働けない、働きに出られない場合があると思いますので、何かそういう個別の事情を考慮せずにこうしたことを行うというについては、何か非常におかしいなと思いますし、むしろそういう世帯の方は1馬力で働いているということで、今、非常に苦勞されてる方がいるんじゃないかなと思いますので、むしろ引上げていくものではないかなと考えています。いかがでしょうか。

○当局 扶養手当の配偶者に係る部分についての改正は、今回初めて人事院勧告で出てきたものではなく、平成28年に人事院勧告で見直しがなされた経過があります。社会情勢が共働きや、女性の就労を巡る状況が変わってきているという、そういう大きな流れを受けて、今回、こういう制度改正があったと、私の中では認識しています。

○職員団体等 すみません。425人というのが私も多いなと思ったんですけど、社会情勢の変化ということも先ほどおっしゃいましたけれど、実際どうなんですか。425人というのが過去5年とか、過去10年と比べて減ってきてるのか、それとも増えているのか、ずっと一緒なのか。

急に聞いて申し訳ないんですけど、裏づけがありますか。

○当局 データがあるかは確認しますが、本市が増えている、増えてないというのもあるのですけれども、当然、国がいろいろな調査の中でそういった傾向を掴んで、こういう方向性を示しているというところもあります。配偶者手当が段階的に廃止されるということですけども、もちろん、それをどちらかという子どもに係る手当の部分で拡充していくための原資に当てるということですので、そういうニーズというか、民間も踏まえて世の中がそういうところにしっかりお金を配っていないといけないという判断になったのだと、我々は受け止めております。

○職員団体等 要するに働きたくても働けないという事情のある方もいらっしゃいます。

だからそういうことも含めて、子供もいないけれども働きたくても働けない配偶者がいるという方も、そういう人の事情とかも含めて、やっぱりそこは検討の余地があるんじゃないかなということもあります。影響する人が思ったよりも多いので、やっぱり変化を分かれば教えていただけたらと思います。

○職員団体等 すみません。地域手当のことをやり取りしたかったんですけど、最初に聞かせていただいた。その等級表の引上げのことですけど、これについてはどういう内容というか、これは吹田市ではどう行っていくのか、どういうふうな人に影響があるのかということを示していただきたいと思います。

○当局 今の段階では、表に出せる状況ではないですが、仮に国に当てはめた場合、補職別でいいますと係

員の方は影響ありません。主任以上です。主任、主査、課長代理、課長級、次長級、部長級ということで、この影響を受ける方がいらっしゃいます。影響を受ける方は全員プラスです。例えば、主任級であれば、今時点の情報でいくと61人の方が影響し、低い方が1,000円で、最大で4,000円となります。。

あと主査では30人で1万300円から1万1,500円の影響が出て、課長代理級であれば16名いらっしゃって1,500円から2万200円、課長級でいうと6名いらっしゃって1,800円から3万4,900円、次長級であれば60名いらっしゃって500円から4万2,700円、部長級であれば16名いらっしゃって800円から4万4,700円という、あくまで理論値なのでこれ以上は言えないです。

○職員団体等 素朴な疑問なんですけど、その主任の場合、主任に昇任する場合というのは、大体これまでの印象とか聞いている話かとだと、大体30歳、大卒で8年とかですか。あたりで昇格するとなっていると思うんですけど、そういう大体のその基本というのは変わらないんですね。

○当局 係員から主任に上がるその基準は、それはおっしゃるように大体30歳前後で、条件を満たされ、人事評価も問題なければ、主任に昇格されます。

○職員団体等 なので、61人、その6等級の主任級の方で61人もの影響を受ける人がいるのは意外だったんですけど、あと先ほど伺った。人事院勧告を反映した場合の、その補職別の影響額というので見せてもらっていると、部長級の方というか、想定されてる方というか、年齢が57歳で等級、号給が1の16ということで、改定前の金額、改定前というか、ここのところって切り上げられる部分にちょうど該当してると思うんですけど、それって間違いないですかね。

○当局 はい、おっしゃるとおりです。

○職員団体等 この数字というのは平均的な、補職ごとの平均的な年齢とか、号給と考えると、例えば1等級の中で、この切上げの影響を受ける方というのが、相当いるんだなと印象を持つんですけど、そうですね。それは16人いらっしゃるということですから、部長級の中では大半の人がここの切上げの影響を受けて、来年の4月には給料が上がるということが言えるんだなと思いますし、比較的悪いことではないと思うんですけど、若い方で、例えば昇任、昇格重ねて、主幹級とか、課長級、次長級に上がられている方というのは、何人か頭にも浮かんだりするわけですけど、何かそういういろんな昇任、昇格によって、そういうメリットを受けられる職員がいるんだということは非常によく分かりました。

○当局 アップデートのところの給料体系の分析については、我々もまたこれから研究していく部分ではありますので、先ほどおっしゃった部長級のところで切上げのメリットがある、ないという話もありましたが、もちろん給料表自体がぐっと縮まることで、一定上がるけれども、その後の昇給が限られてくるところのバランスの問題もあるので、一概にそれが部長級の給与処遇としてどうなのか、どう評価していくのか、我々も今後考えていきたいと思っております。

○職員団体等 書記長は優しいからあんまりそんなん言いませんでしたけど、要するに吹田の給料表、私た

ち労働組合は上に厚く、下に薄いという、そういう評価しているんですけど、さらにそういうことに、上のほうがもっと熱くなるんじゃないかということが懸念されるということがありますので、そういったことがあるんやったらもうちょっと見直してほしいなということと、さっきの、もう時間がないんですけど。地域手当の吹田市が16%ということですが、何で吹田市は16%なんですか。どうしてですか。よそは12%で。

○当局 先ほど申し上げましたように、都道府県内であっても例外的に上がる場所があると、その基準というのが、都道府県庁所在地をはじめとした地域の中核を担っているような都市ということで、吹田市はそこに該当したということです。

○職員団体等 ところがさっきおっしゃいました、現在守口は16%、門真が15%、大東市も15%、高槻市15%、ここは引き下がるんです12%に、それもなぜかという理由なんて各自治体当局は言えないわけですね。

その高槻と吹田はどう違うのとかね。何で守口も、その守口の人怒っていますよね。16%が12%になって急にというのがね。そう思いませんか。

○当局 それは県庁所在地、大阪市が県庁所在地とした場合、そこに隣接する吹田市が候補に挙がって、かつ、吹田市が何らかのデータをもとに16%に設定されたというところで、守口市などは、その条件に該当しなかったと考えております。

○職員団体等 要するに理由はよく分からへんというか、だって下がるかもしれないと思っていたのをね。棚ぼたまでは言いませんですけど、よう分からへんけど、何か知らん間に当たっちゃったみたいなのところやと思うんですけどね。

何が言いたいかというと、私たち8号給を引き下げられたときは納得いきませんでしたけど、市役所は役人天国やと橋下さんが言って、井上市長が通って置き土産のように8号給引下げられて、労使合意もなくされたんですけど、そのときに全然納得いきませんでした。吹田市の給与は高いから国に準ずるんだということで、当局なりの、そのときの人事室の担当者なりにその理由を言い合ったわけです。そうやって下げられて、社会情勢変わったもとの、8号給の引下げは復元に向けて前進するのかなと思ってたら、降って湧いたようなこの地域手当の16%で、この理由もよく分からへんし、もしかすると守口のように今度また引き上げられるかもしれないです。地域手当って、ずっと16%じゃないですよ。

○当局 地域手当につきましては、大体10年に1回見直しが行われますけども、サイクルを短くすることとは人事院勧告の報告書の中で記載があったと記憶しております。

○職員団体等 だからやっぱり当てになれへんって、もらえるものはもらったらいいと思いますけど、当てにならへんということと、もう一つやっぱり地域手当でお給料上がって、上がったとしても、これ退職金には跳ね返りませんよね。

○当局 退職金には関係ないです。

○職員団体等 ですよ。そうなりとやっばりね。生涯賃金とか、そういったことを考えるといつ下がるかわからない、地域手当を当てにするよりも、やっぱり初任給を8号給じゃなくてもいいです。4号給でもいいですから、段階的にでも引上げていただいて、生涯賃金というか、安心して吹田市で働けるような賃金制度にしていきたいです。この交渉の中で協議を詰めていきたいなと思っていますし、今日、1回目の交渉終わりますけれども、回答指定日のときに、円満解決できるように、物価高騰のこともありますし、初任給の復元、全世代への賃上げということも含めて課題として、最後に申し上げて、今日の交渉を終わりにしていきたいと思います。