

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和6年11月19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、定刻になりましたので、秋季重点要求一時金交渉第3回目、いよいよ今日が3回目ということで、実質最後の交渉となります。

今日の組合のニュースの見出しにありましたけれども、人勧だけでは不十分ということで、吹田市としての何ができるかという具体的な検討をしていただく時期を迎えております。今日の交渉では、残りの長時間労働とか育児に関わることなどのやりとりと、前回時間がなくてやりとりできなかった賃金部分のことについても後半でやりとりをさせていただきたいと思っています。2時間という限られた時間の中で、どこまで組合、職場の思いが伝わるかということにかかっていると思います。円満解決を目指す立場で真摯な対応をお願いして、書記長のほうに進行を譲りたいと思います。よろしく願いいたします。

○職員団体等 それでは私のほうから、秋季重点要求の大きな2つ目の項目ですね、長時間労働・・・とれる人員配置を実現することということで、ここの項目からやりとりを行いたいというふうに思っています。

まず、時間外労働の撤廃ということでお示しいただきたいなというふうに思うんですけど、いろいろ上限の規定なんかもあるもとの、例えば月100時間とか80時間、45時間などの基準がありますけど、そういった基準に達している職員数についてお示してください。

○当局 まず、今年度4月から9月の100時間を超えた方は0人です。続いて、時間外勤務が月45時間以上の職員数、同じ期間ですけれども、全部言ったほうがいいんですかね、細かく数を。合計でいいですか。

○職員団体等 合計で。

○**当局** 合計は、6部で20人になっています。時間外勤務時間が月45時間を超えた月が6か月を超えた職員数、4月から9月で20人です。4番目の時間外勤務が年間360時間以上の職員数は19名になっています。時間外勤務が年間720時間以上はゼロになっています。

2番目の月45時間以上の職員数が338です。すみません。1回でもこの期間に超えた人数が338人になります。数としては以上になります。

○**職員団体等** ありがとうございます。では、ちょっと確認をさせていただいていいですか。時間外勤務が月100時間超、これはゼロで、あとここの枠に入ると思うんですけど、連続する2から6月の平均のいずれかが80時間超の職員というのはありましたか。

○**当局** すみません、こちらが20です。

○**職員団体等** 続いてですけど、時間外勤務が月45時間以上の職員が338名、45時間を超えている月数が6か月を超えた職員が20名、時間外勤務年間360時間以上の職員は19名、720時間以上はなしということですね。

○**当局** これはいずれも4月から9月の数になります。

○**職員団体等** 分かりました。この間、昨年だと思んですけど、月100時間を超えて残業する職員がなくなった月があった、何年ぶりですかね、達成できたというふうなことがあったと思んですけど、全体としては縮減されている方向なんではないでしょうか。

○**当局** 全体として縮減されています。ただ、10月に選挙がありましたので、速報で言いますと、10月に100時間を超えた方は何人かいらっしゃいます。

○**職員団体等** 昨年もしか選挙が行われた関係で100時間を超える職員が出ていたという記録もありますので、いわゆる他律的な業務というところで仕方がない部分なのかなと思いますけど、この項目の(1)のところですね。過労死等防止対策推進法大綱を踏まえ、任命権者の責任として客観的データによる労働時間把握、いわゆるサービス残業や未払い残業の根絶、労働時間の短縮を図り、人員増を基本とした実効ある措置を行うことということで、100時間を超える職員というのは、この4月から9月にはいなかったということですけども、ただ2か月から6か月の平均で80時間を超える超過勤務を行っている職員がまだ存在するというので、まだまだ努力する余地というのはあるのかなというふうに思います。

全体として縮減されている方向というのは、いろいろな取組が功を奏しているところはあるのかなというふうには思っているところですけど、やっぱりどうしても長時間労働の発生する原因があって、大きな要因に余裕のない人員体制があるというふうに考えますが、どうでしょうか。

○**当局** 一時、例えばコロナ前に比べて、働き方改革もあって、我々もいろいろとDXや業務見直しの取組を行い、あとは職員体制もしっかり構築していく中で、恒常的に時間外が発生している職場というのは、大

分減ってきているという感覚は持っているのですが、おっしゃっているように何か所かそういう職場があるところは把握しております。当然そういう職場に対してもいろいろお伺いはさせていただいているのですが、人の人数がいれば何とかなるのかということ、業務分担するにも限度があったりとか、最近で言うと国の制度改正が頻繁にあったりとか、新しい業務もできたりということも常日頃から起きていますので、そういったものに完全に対応するのはなかなか難しい職場もあると思います。別の人にやってもらったというの、なかなか急には手伝えないというのもあると思うので、また個別の事情をお聞きしながら、最終的にはその何か所かの職場をなくしていくのが我々の取組の目標だとは思っております。

○職員団体等 総務省が昨年出している通知の中で、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組のさらなる推進についてという通知、自治体宛てに出されているので御存じかと思えますけど、この中でも時間外勤務の要因の整理分析、そういったことをされているのかなというふうに思うんですけど、国も人員配置、または業務分担の見直しによっても回避できなかった理由と書いているように、やっぱり国も人の手だてというのが有効だというふうに考えているのかなと思います。これからも工夫ももちろんですけど、やっぱり職場の中で人が足りないという声は聞かれますので、人の手だてというのをぜひともとっていただきたいというふうに要望しておきます。

また、先ほどDX化を進めて業務の効率化を図っているというふうにもおっしゃっていましたが、これまでそういったデジタル機器が浸透してない職場といたらいいんですかね、割と保育の現場とか、あと学校なんかでもそうですけど、これまでなかなか仕事でそういう機器に触れることのなかったような職員が多い職場では、今過渡期ということで、負担を感じる職員も増えています。手元に端末が豊富にないため、なかなか触れる機会が少なく、慣れるにも慣れられないとかいうふうなことも聞かれています。過渡期だからこそ、そういう職場に対する配慮というのを続けていただけたらなというふうに思っています。よろしくをお願いします。特にお答えは求めません。

また、次の(2)(3)の項目ですけど、いろいろと時間外労働の規制というのがあると思うんですけど、これまで働きにくかったのかなというふうに思うところもあって、例えばコロナ禍では超過勤務をしている人数がすごく多くなっている部署があったりしますから、臨時の必要とか、他律的な業務が必要な職場、どうしても求められる職場に対しては、職員の健康を守る立場に立って、あらかじめ協議なども行っていただきたいと考えています。時間外勤務が減っているというところには、コロナ禍が明けたこともあると思うんですけど、振り返ってみてどうだったのかということは、検証などされているのでしょうか。

○当局 人事室単独で振り返りをしたというよりも、コロナ関連の対策を行った部署で振り返りをされていく中で、保健所関係の長時間勤務を出したりとか、我々も決算委員会でいろいろお答えしたのですが、いわゆる兼務発令による応援体制などで何とか乗り切ったという振り返りはさせていただいたところがございます。

確かにコロナの体制のときに、特定の部署で時間外勤務が発生しやすくなる、業務過多になる、いろいろな感染対策せなあかんとか、人手がかかるみたいな状況が発生したり、ワクチン接種の対応、新たな業務が出てきたりというのがあるとは思っていて、ただ一方で、そういう感染期に縮小できる業務、通常どおり行えない業務については、一時縮小して人員を回すみたいなのは、人事としてもそういう考え方は持っておきたいと思えますし、保健所関係もそういう計画とかも考えていらっしゃると思うので、そういうところ

で柔軟な対応ができるように、全ての事象に完全に対応できる人員体制というのはなかなか難しいと思うんですけども、そういう臨時のときには、特定の部署に業務が偏り過ぎないようにというのは、我々も意識して取り組まないといけないのかなとは考えています。

○職員団体等 検討されていることについては、理解はできます。1月に起こった能登半島地震でも、新聞で輪島市の職員の超過勤務の実態が報じられていましたけど、感染症については特定の職場だけで済んでいたことが、大規模災害が起こったときには、それは全職員に及ぶということもあると思います。そういった点も加味して、緊急時の対応が可能な体制については検討していただけたらなというふうに思います。よろしくをお願いします。

続いて、(4)ですね。年次休暇の取得が5日未満の職員をなくすこと、このために実効ある手だてを講じることということで、休暇の取得について、実態をお聞かせいただきたいなというふうに思っています。令和6年度夏期休暇の取得状況、取得日数、延長した職場数と部局について、お示してください。

○当局 今年度の夏期休暇の取得状況ですけども、全部局で4,97日の取得になっています。延長した職場が、9月まで延長した職場が138職場で、職員数815人、10月まで延長した職場が69所属で、職員数が159人です。

○職員団体等 でしたら、10月まで延長したけど取得できなかった人というのが、少数ですけど存在するということですか。

○当局 そうです。取得できる状況にあって取得できなかったのか、例えばその途中で産育休とか病休とかに入られてとれなくなってしまったのか、そこまでは見られないんですけども、一部の人がとれなかったというのはあります。

○職員団体等 分かりました。ありがとうございます。

前回の交渉で、特定事業主行動計画の達成状況というのも示していただいて、目標が75で78%ということで、達成できているということでおっしゃっていましたが、今日示していただいた数字を見ても分かるように、夏期休暇の取得率というのはすごく高い水準にあって、課題になるのは年休の取得なのかなというふうに思うんです。夏期休暇と年休の日数、特定事業主行動計画の中でうたわれている基準というのは、年休については20日間付与されますね。

○当局 そうですね、20日を基準にして考えます。

○職員団体等 その20日と夏期休暇の5日を足して、夏期休暇を除くとまだまだ低いところ、13日とかになるんですかね。25日に対して75%だから。

○当局 夏期休暇5日と年休が13,75ですかね。

○職員団体等 になるので、年休の取得についてまだまだ低いところにあるのかなというふうに思いますし、まだ5日とれない職場というのも、今の段階でもあるんじゃないかなというふうに思っています。春闘交渉のときに5日未満の職場というのがかなりの数あったと思うんですけど、そこを減らすような方策は必要かなというふうに思います。この前にもお聞きはしましたけど、全体の職員の配置が少ない職場ですとか、そういった職場の管理職になるとまた輪をかけて取得しにくい実態というのがあるというふうに思っています。この点については、認識って間違いないかなと思うんですけどどうでしょうか。

○当局 78%、特定事業主のところではクリアができていますのでけれども、これがゴールだと思っているわけではなく、またふさわしい目標設定を今後考えていかなければと思いつつ、先ほど吹田市の夏期休暇が4.97日、年次休暇も14.6日ぐらいかな、今ぱっと数字が出てこないのですが、同じ地方自治体、市町村関係で比較したときに、全国平均よりも非常に高い位置にあると思っています。

とりにくい職場、とりやすい職場もあるのかもしれないですが、一部極めてとりにくい職場等も含めての平均、10日を割っている消防本部とか、それはそれで問題があるのですけれども、そういうところも含めて全体で14日を超えているということなので、決して全然とれていない、まだまだとれてないというよりも、むしろ高い水準にありますので、よりとれていない方にしっかりとってもらえるような取組が必要だとは考えております。

○職員団体等 春闘交渉のときには、図書館の職場を例に、こんな体制でとれるものじゃないという発言もあったと思うんですけど、そういう職場にはどういうことができるというふうに考えていらっしゃるのでしょうか。配置人数が少ないからどうしても取得できない職場に対しては、どういうことができるんですか。

○当局 各職場がどういう体制で取り組むかというのは、各所属の所属長が管理しているところなので、図書館の休暇の取得率が低いのは、我々も数字としては認識していますけれども、どうやってそれを解消するのか、ここで我々がそれを言っても所属ができるのかという問題もあるので、コメントは差し控えたいと思います。我々が申し上げているのは、いろいろな業務上のルールとか、体制の組み方も各所属でお持ちだと思っておりますけれども、皆さんが例えば休暇をとったり、研修を受けたり、どうしても職場を離れないといけないことが出てくるときに、きちんと誰かがカバーできるような体制を組んでもらう、これは図書館に限らず、どこの職場でもそういう体制をとってもらえるよう考えていただく必要があると思っております。

○職員団体等 図書館というか私の職場なんですけど、この前も健康管理委員会がありまして、各職場の年休の取得状況とか報告もされたんですけど、年休をまだ0日しかとってなくて、時間給しかとれてないということで、たまたまその職場では長期の病欠者が入って、管理職がカバーしなければいけません。その人もほぼ年休をとれてないということで、やっぱりこれは解決してほしいなということで、健康管理委員会は労使のやりとりではないので、どういうことができるのかということで言うと、お互いでカバーし合っということしか出てこないんですね。もう限界じゃないのということで、やっぱり出てくるのが予備定数なんですよ。予備定数の対象にして欲しいと働きかけに行っているけど、なかなかうんと言ってもらえない。でもそうなる健康上にぎりぎりですよ、年休は0日で、夏期休暇は5日、みんなぎりぎりとはいるけれど、管理職になるととれてないというところに、これ以上どんな工夫ができるのか。限界ですよとい

うような話にはなっています。人事のほうで定数管理してないということではあるんですけど、やっぱり予備定数の対象職種の拡大するに当たって、どういうふうにしたらいいのか職場では悩んで、本当に困っている、人の足りない職場への応援はし尽くしているという段階です。そういう限界にきている職場がありますということだけは言っておきます。

○職員団体等 今の発言の中で予備定数の話にも及びましたけど、この項目では、予備定数の対象職種の拡大と正規職員の配置を求めています。今後も職種の拡大ですとか、人数を増やしていくこともお願いしたいと思っています。なかなか技術職で採用が困難ということもお聞きはしていますが、やはり今後必要な課題かなというふうに思っていますので、お願いします。

次ですね、(6)の勤務間インターバル制度についてですけど、10月1日から時差勤務を活用したということ、制度化するということで行われています。実際の運用に当たっては、勤務間インターバル、11時間空けることは可能になっているようですけども、労働時間の短縮につながるものには結果的にはなっていないんじゃないかなと感じていますが、いかがでしょうか。

○当局 勤務間インターバルそのものは、職員の健康管理や公務能率の向上ということで、体に疲れがたまっている状況で、能率を上げていただくための1つの手段なので、これをやると何か業務が少なくなったり、仕事が減ったりするものではないという認識です。

○職員団体等 おっしゃっているように勤務を減らそうとかいうことではなくて、職員の健康管理から考えると、勤務時間、健康にしても責任を持つのは所属長になってくると思います。そこできちんと健康の状況を見ながら対応していくことが、この件に捉われず必要やなと思いますので、そこは共有できるかなと思うんですけども、制度を越えて運用はできないとは思いますが。勤務間インターバルは民間の企業でもまだ導入率は非常に低い状況で、国もこれを進めていこうというのは言われてきてはいますが、ただ時差勤務でスタートだけ遅らせるんじゃないくて、やはり終業時間も早めるということがこれからの課題になってくると思います。今すぐには無理やというふうに思いますけれども、そこは課題としてずっと持っていてほしいなと思いますので、よろしくお願いします。

○職員団体等 よろしくお願いします。続いて、大きな項目の4番ですね。安心して働ける職場環境整備、仕事と子育て、介護の両立支援の拡充というところで、まず1個目の点ですが、自治体DXを進めるに当たり、作業環境を整備すると同時に、情報機器、作業基準を守ることという要求についてです。

これだけICT機器というか、パソコンがないともう業務が回らないというふうな状況であったりとか、あと個人の携帯電話、スマートフォンとかに業務上の連絡がばんばん飛んでくるという状況になってきています。そうした中で、作業基準を守らないと健康が確保できないということもあると思います。また業務によっては、資料を複数参照しながら入力などが必要なこともあると思います。ディスプレイの大きさが十分なものなのかとか、いわゆるデュアルディスプレイとかサブモニターとか、そういうふうに2つ以上の画面を使った作業というのは効率化にもつながりますし、ストレスの低減なんかにもつながるので、そういう環境で作業することが望ましいというふうな声もあります。

各職場で、配置できている職場もあれば、そうでない職場もあると思うんですけど、ここについては一定

の基準を設けるような議論というのが必要ではないかなと思いますが、いかがですか。

○**当局** おっしゃるように、休日に連絡がとれてしまうという話もあります。ディスプレイは所属によって入れているところもあり、技術系の職場では図面の作業、製図をするようなところで大きめのディスプレイを入れたり、我々もエクセル計算とか細かい作業があるので、個人持ちで入れているところもありますし、一部公費で買うようなところも出てきていますが、全部の職場で買ってもいいという状況にはなっていないと思います。作業環境を整えるという意味では、あったほうがいいなという思いもあるのですが、お金もかかることなので、そこは各職場で作業内容と職員にかかる業務負担について、それが大きめのディスプレイを入れたら緩和できるということを関係部署、財政にもしっかり説明していただいて、導入を進めていただけたらと思っております。

○**職員団体等** パソコンとかを使いながら作業している場合に、個人の体格だったりとか、目の視力とか、いろいろな要件があって、やりやすい環境ってそれぞれ違いますから、画一的な考え方というのは難しいと思います。異動した先で自分に合う環境がつかれるかどうかで、仕事のスムーズさが変わってくるということもあるんじゃないかなというふうに思います。

あとは、個人でどこまで機材を持ち込むことをよしとするのかもあるんじゃないかなと思っています。こういう投げかけするのも初めてだと思いますので、またこの先、検討をよろしくお願ひしたいと思っています。

次の項目に移ります。新型コロナウイルス感染症の位置づけが感染症法上5類に変更されても、発症後5日間は外出を控えることが推奨されるので、感染症に罹患した際の特別休暇を創設することを昨年から求めています。この点については検討などされていますでしょうか。

○**当局** コロナの感染に係る特別休暇ということで、その要求の趣旨というのは十分に理解できるものだと思うんですけども、今後また感染拡大があったときなどに国の動向や他市の状況などを注視して、必要があれば改めて特別給付を設けることの検討もあるかとは思っています。今具体的に特別休暇として定めようという方向での検討はしておりません。

○**職員団体等** まだ新型コロナウイルスの感染というのも完全に収まったわけではりません。また、この寒い時期になって、インフルエンザとかその他の感染症の流行期にも入っていく時期だと思います。新型コロナウイルスとかインフルエンザなどに罹患した場合は、一定の期間、自宅で療養することが求められますけれども、こうした感染症、特定の感染症には診断書の添付ではなくて、検査結果の通知などで病気休暇が取得できるように運用の変更も働きかけていましたが、この点についてはいかがですか。

○**当局** 例えば、領収書であるとか検査結果の添付であった場合に、具体的な日数が分からない可能性もありますので、やはり原則必要に応じて診断書を提出してもらって、病気休暇で対応していただくということを考えています。

○**職員団体等** 何分、流行しているときには、感染が頻繁になったりすることもありますし、年間で何度も感染してしまうということもあります。そうしたときに診断書を発行してもらえば負担がなくなるように、今

後また他市の動向とかも見ながら検討していただきたいなというふうに思います。これはお願いをしておきます。

次の(3)です。子の短期看護休暇の日数を増やすこと、保育所・学校行事などの際に取得できる有給の家族休暇を新設することという項目です。国でもこうした学校行事とかに対する休暇の創設というか、対象の拡大が検討されていたり、大阪府のほうでは、子の看護休暇の対象拡大というのでも示されているところです。吹田市ではどういった検討がされていますか。

○**当局** 子の短期看護休暇につきましては、本市では府内で初めて対象を中学生まで拡大しております。取得日数であるとかは、今後国であるとか府の動向を見ながらというところで考えています。先ほどおっしゃっていただきました保育所とか学校行事等に取得できるようにというところも、今後国の通知等を見ながら考えていきたいと思っています。

○**職員団体等** よろしく願います。続いて、小学校4年生までの子供の送迎等のための時短措置を実施することについてですが、この点はいかがですか。

○**当局** こちらにつきましても、国・府やほかの自治体の動向等を見て、慎重に判断していきたいと考えています。無給の休業制度とはいえ、なかなか拡大というのは難しいところがあるのかなとも思っておりますので、周辺の動向を注視してまいりたいと思っています。以上です。

○**職員団体等** (5) 妊娠中の職員に対して、妊娠初期から軽作業への転換を行うとともに、職場や職務の実態に応じて軽作業補助をつけることを要求しています。

具体的には、こうした軽作業補助の対象になる職種って少ないとは思いますが、例えば保育教諭ですとか、給食調理員がこれに当たるのかなというふうに思っています。現行は5か月目から軽作業補助がつくということになっていると思うんですけど、もっと早い時期、妊娠初期のしんどい時期なんかには補助をつけてくれたらよかったのという声も聞かれています。若い職員が増えていっているもとの、こうした対応が必要じゃないかなというふうに思いますけど、この点はいかがですか。

○**当局** 御指摘のように、一定の職種でそういった対応をしているところがあります。今おっしゃっているのは、妊娠初期の方が働きやすくなるということで活用される良い制度だと思っているところもあるのですが、あくまで妊娠していて、重たい物を持つとか、例えば保育園でしたら子供さんがぶつかって母体の保護が大丈夫なのかというところで、作業部分だけを担っていただく方をつけるということです。御本人が元気と言ったら言い方はおかしいのですが、出勤できる前提で、仕事はできるのだけれどもその作業はできないという場合につけるのが軽作業補助ですので、本人の体調が芳しくない中で何とか働いていただくということではありません。働ける状態なのかどうかは、御本人の健康管理の中で判断していかないといけないのかなと思っております。あくまで仕事ができる状態を前提として、補助をつけるという考え方です。

○**職員団体等** 考え方は分かりました。なかなか難しいところだと思うんですけど、どこまでの状態で出勤できないのかという判断をするのは、まずは本人だったり、お医者さんだったりというふうなことになって、

どうしても無理をするようなこととかというのも、やっぱり職場で1人の職員として勤務している以上、しんどいと思いつながら出勤することって誰しもあると思うので、そういう日々のしんどい状況に陥るかもしれない人が安心して働けるような制度について、検討が必要と思っています。また意見もお伝えしますので、検討の材料にさせていただけたらなというふうに思っています。

次、(6)のパワハラ防止法の関連施行を踏まえ、職員研修をはじめとするハラスメントの防止啓発を行うとともに、相談・仲裁のための第三者機関を設けることという要求をしています。

ハラスメントの相談窓口は複数設けていただいていますけど、その利用状況というか、活用の状況について示していただけますでしょうか。

○**当局** ハラスメント相談窓口ごとの相談件数とお答えすると、特定されるおそれがありますので、相談窓口全体としての件数をお答えさせていただきます。令和5年度につきましては、セクシャルハラスメント1件とパワーハラスメント2件の計3件の相談がございました。以上です。

○**職員団体等** 分かりました。昨年の秋にとられていたハラスメントアンケートの回答では、相談窓口の利用件数が0件だったと思うので、回答されている方が違うのか分かりませんが、全体的な実態と窓口の活用状況を見ると、ちょっと活用状況が芳しくないのではないかなというふうに感じています。これまでもお願いはしてきましたけど、第三者機関による相談窓口の設置も検討をお願いします。

次の項目に移りますけど、公務上のカスタマーハラスメントに対する自治体当局、使用者としての責任の徹底を図り、ハラスメントの防止策、被害を受けた職員の救済策を雇用管理上の措置義務として位置づけることというふうに希望しています。

パワハラ、ハラスメント全般がそうだと思うんですけど、被害を受けた職員、被害を受けている方というのは、精神的な負担とかダメージ、そういうのも負いながら、自分はどうしたらいいのかと、いろいろできることを探したり、諦めてしまったりというふうなことがあるのかなと思います。そうしたときに組織としてその人をどう助けるのかということが求められていると思います。加害者が誰なのかということは問わず、そうした職員が助かったなと思うような制度づくりというのを検討を重ねていただきたいなと思っています。これについてはいかがでしょうか。

○**当局** カスハラは、担当部署がまた違うところになります。市としてカスタマーハラスメントに対する基本方針というのは策定しておりますが、昨今、職員間だけではなく、いろいろな形で対市民からも強い要求を受けるという事案を耳にすることが増えてきています。人事室が直接というよりも、まずはしっかり所属で対応して、職員が孤立しないように所属長が筆頭になって職場を守っていただくというのがありますし、職場だけで解決できない問題については担当部署もございしますが、我々人事室も職員の安全を守るという観点から関与していきたいと考えております。

○**職員団体等** またそういったときには、力になっていただけたらと思います。

この項目の最後ですけども、災害等により通勤困難時・帰宅困難時にやむなく通勤経路を変更した際の交通費について、実費弁償については早期に行うことを要求しています。

駐車場代であれば支払うことができるというふうに制度をつくられましたけど、そのほかの公共交通機関

を使用した場合などについては、今どういうふうにお考えでしょうか。

○**当局** この問題とマイカー等で通勤した場合の駐車場代のことは再度検討しているところですが、通勤経路を変えたときの交通費というのは、現状では支給ができない状況、できないというか、対応している自治体でも実際には出していないものなので、その自治体の話もお聞きしながら検討を続けています。

基本、通勤手当を支給して出勤してもらうというところで、交通が少々どうなっても皆さん出てこなければいけないという原則がある中で、物理的に難しいというようなときに、所属長が通勤経路と違う形で速やかに出勤しなさいという体制がとれるのかという話になると、これを導入している自治体でもそもそも実績がないということもお聞きしています。どう定めたらいいのか、逆に職員を拘束することになる部分もありますので、その辺はもう少し研究が必要かなという気はしております。皆さんが自由に任意にとれる交通手段で来ていただけるという制度の設計は、ほかの自治体もされてはいません。

○**職員団体等** そこは理解できました。ありがとうございます。

駐車場代は支払う根拠を見出すことができたということなんですかね。公共交通機関は難しいけど、駐車場代を支払うことはまだ難しいということですね。引き続き研究をお願いします。

次ですね、大きい3番のところですね。定年引き上げの段階的实施のもと、65歳まで働ける職場環境の改善をという項目です。

まず1点目の、趣旨としては、いわゆる継続困難職種と言われている職種に対する配慮を具体的に行うことを求めています。制度化される前の交渉から、交渉のたびに具体的な配慮を行うことを求めてきました。一定改善されている部分もあるというふうに示していただいていますけど、個別の部局での労使協議とか、職場への意見聴取なりというのがあってしかるべきじゃないかなというふうに考えているんですけど、そういった話し合いがどの職場でもされていないんじゃないかなというふうに思っています。会議体をつくって会議をしていらっしゃるんですよ。保育とか消防とか教育委員会とかと一緒に、検討しているというふうには伺っているんですけど、それは今もあるんですかね。

○**当局** いわゆる高齢者活躍のための推進委員会は、定年延長制度の導入に先立って、会議体で議論させていただいた経過はございます。直近でいつやったかというのは、制度が始まり、皆さんの働き方のいろいろな相談は日々受けているのですけれども、制度設計上の課題があるということではないので、直近では開催していません。

○**職員団体等** 制度の問題なのか、例えば職員の配置をどういうふうにするというのは制度の課題ですよ。例えば保育園でやられているような、予備定数を活用して高齢の職員も安心して働ける体制をつくるというのは制度の問題、制度的な手法になるんですかね。

○**当局** 個別になると所属の話なので、例えばで申し上げますけれども、60歳を過ぎた職員が現場で同じような作業が難しいということになったときに、違う仕事を担っていただくという発想はあると思うのですが、市全体で職員数が増やせるわけではないので、あくまで今の配置数の中で、そういった職員に仕事を担ってもらうのにどうしたらいいかという話になってくると思います。そういう業務があるということであれ

ば、業務体制のことや、人の配置を増やせないかというような相談を行政経営部に御相談に行かれるのかなとは思っております。

先ほどの予備定数の話もそうですが、代替職員として活用できるような枠を、人数の枠として持つことになるのであれば、そこは定数管理の話になってくると思います。具体的にそういう仕事が担ってもらえるとしても、そのために人を配置するということになる、いろいろな課題をクリアしていかないといけないということにはなっております。

○職員団体等 要望としてなんですけど、大体60歳以降、働けないというふうに諦める職員が多い職場というのは、肉体的なしんどさとか、精神的なつらさがあって、これまで設備の改修などでよくなったという声も聞かれているんですけど、そういうハード面だけではなくてソフト面のところでも、精神的な負担が少なく働く方策というのを検討する段階というか、どっちも交互にやっけていかないとだめだと思うんですけど、次はソフトのところはどういうふうにするのか考える時期なのかなと思います。定年延長で60歳以降働く職員が出てきたのは今年からですので、この先もまだまだ続く課題です。改善できるところからどんどん改善を進めて欲しいと思います。それについても部局任せにせずに、いろいろ助言をしていただきたいというふうに思いますので、よろしくをお願いします。

次ですね、(2)と(4)のところなんですけど、ここについては、いろいろ定年引き上げの対象者に対する働きかけなどもしていただいていると思いますし、働き方の保障というのもされていると思いますので、この2点については引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

次の(5)のところなんですけど、隔年で定年退職者がいない年度が出てきますけども、定期的に採用を行うことということで、毎年必要な職場に必要な人員が配置できるように、欠員が生じないように、採用活動を行っていただきたいなと思っています。今のところ、採用についてはどういう考え方をお持ちなのか。

○当局 来年度も含めて新採を必ずとるという考え方ではないのですけれども、毎年職員が定年退職するタイミング、何人抜けるかというのは決まっていますので、その数と、年度途中にもしかしたら抜ける、我々としては辞めてほしくなくても、やはりいろいろな諸事情で定年前に辞められる方もいらっしゃるの、その見込み数ですとか、先ほどの職員体制でどれぐらい人数が増えるのかとか、そういうところは関係部局から情報を集めまして、採用数というのを毎年割り出すということです。結果的に定年退職者が少ないとき、定年退職した者が再任用でいるということなどもあって、その数が比較的少なかったときに採用しない職種というのが出てくるとは思うのですけれども、基本的には定年前職員もそうですし、再任用も含めて、きちんと定数を満たせるように、どちらかというとしつ多めにと言ったら語弊があるのですが、少々のごことで定数を割るようなことがないよう十分な採用に努めるというのが我々の考え方ですので、そういう姿勢で今後取り組んでいこうと思っております。

○職員団体等 分かりました。この項目で最後になりますけど、定年引き上げによる勤続40年など、勤続年数が長い職員が増えるもとでリフレッシュ休暇の拡充を行うことです。これも今後検討していただけたらというふうに思いますので、また何かの機会に考えてみていただきたいと思います。

冒頭も申し上げたように、賃金の課題についてやりとりがし切れなかった部分がありますので、そこについてお伺ひしたいなというふうに思います。

まず、先ほどの定年引き上げの話題が出ていましたので、定年引き上げ対象者の給与改定がどういうふうになるかという考え方を示していただきたいのと、今61歳の職員さんがいると思うんですけど、その方が例年どおり12月1日付で給与条例が改定された場合にはどういうふうな扱いになるのか、説明してください。

○**当局** 定年延長された職員については、給料月額が7割措置がされていますが、改定後については、人勧後の給与月額に対して7割措置が行われるということです。

○**職員団体等** そのまま今60歳時の格付けの金額から、まず7割になりますね。60歳時の格付けが1,000円上がった場合は、その7割の700円が上がる、そういうふうな考え方でよろしいでしょうか。

○**当局** そのとおりです。

○**職員団体等** ありがとうございます。地域手当のことでお伺いしたいんですけど、国の人事院勧告では、来年度の4月以降、地域手当を引き上げるといような勧告が出されていて、吹田市は16%になるというふうな考え方が示されていて、吹田市の場合では、来年度4月からは14%を支給していくというふうに示されたと思いますが、それで間違いありませんか。

○**当局** そのとおりです。

○**職員団体等** 行く行くは16%にしていく考えですか。

○**当局** 具体的に示されているのは、令和7年4月は14%で、令和8年度以降の段階的については正確に分かりません。

○**職員団体等** ありがとうございます。大阪府下では地域手当が下がる自治体もありますし、大阪府下では大阪市と吹田市以外は12%というふうにされています。池田市、守口市、門真市、高槻市では、地域手当の引き下げですね、15%だった地域が12%というふうに示されて、様々な衝撃がそれぞれの自治体には走っているようで、これを受けて衛都連の統一交渉の状況の報告の中でも、労使ともに非常に厳しい交渉に臨んでいる市もあるというふうに報告を聞いているところです。今後、地域手当は、16%で固定されるものですか。

○**当局** 地域手当は10年に1回見直しされますが、その期間が長過ぎるという意見も一部ではあって、今後短く見直すことが検討されています。ですので、そのときにまた見直されますので、遠い将来までは分かりません。

○**職員団体等** 国が何らかの根拠を持って16%という数字を示しているんだと思うんですけど、5年ごとに、改定される時期やからって不安を抱えたりですか、今回16%というのを見て喜ばなかった職員は多

分いないと思うんですけど、一喜一憂させられるような制度というのはおかしいんじゃないかなというふうに感じています。

今回、いわゆる地域手当の大きくくり化というのを受けて、大阪府内とかでも上がる吹田と、他にも上がる市もあるんですけど、下がる市があって、それぞれいろいろな単位、場所によっては県単位とか、市町村の単位で矛盾が広がっているところなんです。それは新聞などで秋以降、報道されていることがしばしばあったので、目にされているところだと思います。当局の皆さんも下がらなくてよかったとか、上がってよかったというふうに安堵されているとは思いますが、何か指標になる項目がたくさんあって、その数値がちょっと変わるだけで憤りを感じる立場になっていたかもしれないというふうに、そういう認識ってお持ちなんですかね。

○**当局** 我々の給与制度が人事院勧告に基づく国の制度を基本としたもので、今後についてもそれに合わせていくというのが適切であると考えております。

○**職員団体等** 例えばですけど、埼玉県の知事は、保育の公定価格に差が生じて人がどんどん隣接している東京都に流出していくんじゃないかとおっしゃっていましたが、立場によってはそういうふうを感じることもあったんじゃないかなと思っています。また、地域手当って国家公務員の給与制度の全体的な、例えば広域の異動があるとか、ほかの手当なんかもセットでひとまとめでした給与制度の中の一部のものなので、国家公務員と基本的には違う、吹田市から私たちが出るような機会というのは本当に限られていますので、そうした吹田市、基礎自治体と言ったほうがいいかな、そういう職員の地域手当分というのは、本俸に繰入れられるべきものじゃないかなというふうに考えています。

この間、交渉というか、ずっと初任給格付けの引き上げと在職者調整ということを求めてきました。夏の交渉では、採用試験の合格者の辞退ですとか、若い職員が他市に転職していくことを指摘して、当局のほうも初任給は国を基本としている以上、他市と比べると低くなるというふうに、示されました。そして、社会情勢が変わって、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ふうにおっしゃってました。組合は引き続いて検討してほしいというふうに求めてきましたけれども、この初任給格付けの改善と在職者調整についてはどういうふうにお考えですか。

○**当局** 先ほどの話の流れなのですが、採用のところで辞退が出るみたいなお話もいろいろ御指摘を受けている中で、初任給の議論もこの間ずっとさせていただいていると思います。さっきの地域手当のところでは補足なのですが、人勧のほうで令和7年度から14%、その後、令和8年度以降に16%と示されているので、我々としてはその形で、基本人勧どおり上げられるように、これから内部で調整し、また組合のほうにいろいろ御提案させていただかないといけません。

ただ、財源確保ということでは、地域手当が上がるからみんな給料が増えて、採用もしやすくなってうれしいという話の半面、お金がすごくかかります。2%上がったら何億円とか、今正確に数字をお伝えできないぐらい巨額なものがかかります。先ほどの埼玉県でしたか、公定価格のほうにも反映されるということになると、市の給付事業とか全体を底上げするので、1億、2億とかそんなレベルでは済まなくなります。そのお金をどうしたらいいかという不安が正直あって、我々も今人勧どおりできるかどうかというのも、またこれから国のほうからも詳しく示されてくると思うので、そのような中で当初予算にしっかり予算化して

いけるようにと思っています。またタイミングを見て御提案もさせていただきたいと思っているのですけれども、今そういう検討状況ですので、地域手当で上がる部分も含めて、また採用戦略のところとかで、優位に進められるところは進めていきたいと思っております。

初任給のところ、もし8号給を見直すなら在職者調整も必要になるのではないかという議論は、初任給の人だけを上げるのは物理的に無理なので、そういった議論になるだろうということなのですけれども、従前から担当も申し上げていますように、今現時点で直ちに直視するような検討をしているわけではないので、そこは御理解いただきたいと思えます。そういう中で、いったん今、地域手当が増えるということが示されているので、ここについて我々は国基準でやっていく、ここにはしっかり合致する部分ではあるので、しっかりやっていきたいというのが今の検討状況です。

○職員団体等 初任給の8号引き上げを在職者調整も含めて行えというのは組合のほうで求めている、それは市民的な理解が得られないというやりとりがずっと続いてきました。今年の夏の交渉の回答が終わった後のやりとりで、そういう考え方が示されたら労働組合のほうでは受け止めていますし、そういったところに一歩足を踏み出していただけるのかなというふうには理解をしているんですけど、それは私たちの思い違いということになるのか、それとも地域手当の問題が出てきたので、そのことが今後回しにされようとしているのか、それはどちらでしょうか。

○当局 前回のときに増えるという中で、そう受け止められた部分があるとは思いますが、言い方が難しいかもしれませんが、我々としては申し上げていることは一貫しているというか、直ちには見直せないという状況と、ただもし見直すということであれば、在職者調整も含めて検討が必要になるだろうという仮定の話をしていただいているというのが、我々の認識です。

○職員団体等 頭に「社会的な情勢の変化」のもとでとついていたので、それをするなら在職者調整もという、もう一つ前の前提として今の物価高騰とか、他市との均等というか、そういうことも踏まえて考え方が示され、従来とはやっぱり一歩違うというか、直ちに検討には入れないというふうには受け止めていません。思い違いではないと思っているんですけど、やっぱり考え方としては、一歩前に踏み出してほしいということを思っています。従来と変わらないのであれば、なぜ夏季交渉の後にわざわざそういうふうなことをおっしゃったのかというのは理解できません。そのことを捉えて絶対今しろと言っているわけじゃないですよ。でも、あのときは実際そういう考え方が示されたということで間違いはないと思うんですけど、それとも後退しているんですかね。

○当局 後退しているとは我々も考えてないのですけれども、おっしゃったように社会情勢の話があって、昨年大きい人勧が示されたというところで、いわゆる公務員業界の給与水準というのをしっかり上げていかなければならないムードになっている中で、確かに8号なり4号低いという状況は事前に我々もお伝えしているとおりです。変えるための議論をしていると言われるとそこまではないのですが、そこも影響があるのではないかという議論は、我々としては内部的にはもちろんしておりますし、人材確保は大変で、採用のところはどういったことをお示しすれば吹田市を選んでもらえるのかというようなことは、常日頃、本当に毎日考えています。ただ、それは給料水準だけではないところもあって、なかなか見直しは難しいです

というのはお伝えしているところです。直ちに見直しは難しいですけれども、検討はしていくというスタンスです。

○職員団体等 直ちに見直しは難しいですというふうには聞き取れなかったんですけど、たださっきおっしゃったみたいに、たまたま上がった地域手当ですね、これが上がったことによって吹田市の初任給というのが府下の中でどんなふうな位置づけになるかということも含めて、残された時間の中でもう一度やりとりしたいなと思います。

○職員団体等 大阪府下の全体で、人勧を実施して、地域手当を国が示した12%とか16%というのを反映した場合、どういうった水準になるのかということなんですけど、試算をしてみました。北摂の他市と吹田市を比較した場合、高槻市が初任給が同じで、地域手当が4%差がつくので、高槻は大卒で月額8,800円低い結果になっています。とはいうものの、摂津市、茨木市、豊中市、箕面市、池田市、池田市は地域手当が下がりますけど、その5市から比べると月に2,400円低くなっていて、年間4万円弱、3万9,000円ぐらい差が出ることになると思います。中核特例市で見た場合は、初任給の格付けが吹田市より4号高い東大阪市、八尾市よりは吹田市のほうが2,528円高くなるんですね。5号高い岸和田市よりは吹田市のほうが1,296円高い、8号初任給が高い枚方市、寝屋川市の場合は、さっきの北摂の他市と同じで吹田市が2,400円低いというふうに出てきています。

大阪府下、全市でも並べてみたんですけど、淀川が流れていますよね。淀川の流域があって、淀川に面している市から北側、以北については、初任給水準というのが一定あるんだなというふうなことが分かって、それが吹田より8号高い水準なのかなと思いました。

そういうふうに見ると、吹田市は今の12%の地域手当で8号低いというところで見ると、頭1つというか、大体1万円ぐらい低いんですよ。16%という地域手当を反映した場合には、他市より4%高い効果で、その頭1つというのが、ちょっとどこら辺までになるか分からないんですけど、2,400円、おでこぐらいまでの差なんですかね、そういうふうな2,400円劣るというふうな位置に来るんだなというふうに思いました。

よく分かるのが、初任給が吹田市と同じ8号、淀川流域の以北の水準より低い高槻市だと、北摂の他市よりも1万1,200円低くなっているというところを見ると、4%が上がる効果というのが非常によく分かる。低いところを見て安心するんじゃなくて、吹田から枚方とか寝屋川とかって、まだ通勤するような圏内にも入っていますし、そういう通勤圏内で、月2,400円とはいえ差があるというふうに分かると、新規採用試験の受験者を確保することについて、一定の効果がこの差で出るとは思います。まだそれでも改善の余地はあると思うんですけど、そのあたりでどういうふうにお考えでしょうか。

○当局 いろいろ御確認いただいているのですが、御指摘のように4%上がるということで、うちが出している初任給が4号なり8号低いということですので、恐らく4号差よりはこの4%で上回るけど、4号を超えても8号までは超えないというような位置にあるのかなと思います。おっしゃっているように4%上がれば、他市より給料が低くなるというより、どちらかというとな大阪市に流れる、流れると言ったらおかしいのですが、例えば吹田市を受けていただく方が、豊中市などいわゆる中核市と、政令市である大阪市を併願されて、結果両方受かったら大阪市に行きますみたいな方が結構いらっしゃるの、そうい

ったところに対して、大阪市と同じ地域手当の設定になりましたので、肩を並べるようなイメージで思っています。そういったところが人材確保において言える、我々給与水準だけではないと思っていますけれども、そこは吹田の強みということと言える部分かなとは思っております。

○職員団体等 とはいえ、たまたまの強みですよ、16%ってね。5年後どうなるか分からない。

○当局 たまたまという言い方がふさわしいかどうか分からないですが、国が決めた基準に合致して、その基準を満たしたので16%になったというところで、将来どうなるかというのは断言できませんけれども、今回は決められた基準に合致して16%になったというところですよ。

○職員団体等 その基準というか、人口が増えているからという基準があるんですかね。

○当局 人口が増えているという基準ではなかったと理解しています。人口の条件としましては人口20万人以上の市ということで、必ずしも人口が増加していかないとはいけないという条件ではありません。

○職員団体等 20万人以上の市というのは、大阪府下では吹田だけではありませんし、ほかにもありますし、池田、守口、門真、高槻というのが引き下げになっているというのが、なかなか理由がつかへんというのか、さっき人口のことをおっしゃいましたけど、特別報酬審の、別にここで言うつもりはなかったんですけど、市長とかの特別職の報酬を上げましょうかという答申がある中では、確かに人口が増えていますねということで、だから市長とか副市長の報酬を上げてもいいんじゃないかという答申があったというのはありますけど、それとはまた違いますよね、さっきの人口のことは。

○当局 おっしゃっている特別職等報酬審議会における議論というのは、あくまでも特別職の話で、今お話ししているのは一般職の話なので、全く別物というふうに考えております。

○職員団体等 分かりました。人口が増えているということをおっしゃったので、それは国の基準でここでも取り上げられているのかなと思ってお聞きしました。

何が言いたいかというと、やっぱり若い人とか、吹田に採用されるに当たって、給料的にぱっと見た感じ、初任給が幾らもらえるかという差は出てくると思うんですけど、やっぱり中身の部分で、前回のこの交渉でもお聞きしましたが、地域手当は退職金には反映されないですよ。やっぱり生涯賃金のところも違いますし、16%というのが、理由づけというのがよく分からない。ただ、やっぱり吹田市の意思として、初任給上げましょうということと、16%、国から言われてそろえましょうというところで上がった部分というのは、中身が違うのは間違いないんじゃないかなと思います。私は夏の交渉での前に進もうとしている姿勢は崩さずに持っていただきたいということを強調しておきたいと思います。

○職員団体等 これまでの議論で、職員の採用が給料が低いということで、ちょっと難しくなっているのかなというところは共通認識になっていたのかなとは思っています。私が忘れられないのは、8号給が下がったのは、労使合意なく当局が議会で提案しはったんです、そのときの市長の判断で。議会で議決されたという

重みは確かにあって、すぐに変えれないというようなことが、今でも繰り返されて言われているというのは非常によく分かるんです。しかし、本当にマイクが割れるほどのやりとりをして、それを労使合意抜きに提案しはったというのは、やっぱり我々は忘れられないです。我々は勝手に下げられたというような気持ちなんです。今こうやって真摯に向き合って要求を受け止めてもらっている当局やからこそ、前向きに、本当にチャンスがあれば何かできないかという姿勢をずっと持っていてほしいなというふうに思うんです。それだけは、このこれまでの交渉の中でも、我々として切実に要求も言わせていただいている中で言うと、本当に受け止めてほしいなと思っていますので、そのことを一言申し添えたいと思います。

○職員団体等 初任給の課題については今やりとりもしてきましたので、地域手当については、いろいろ制度的なところで言うと、おかしい制度です。吹田だけを見ているとそう感じなくても、他市とか国とかを見ていると、やっぱりおかしい制度だなというふうに思いますので、思うものの、4%が上がる効果というのが、初任給で言うと1万円以上差があったのが2,400円と違って大きく縮まるわけで、そういった効果にも驚いているところです。この間ずっと中高年層の生活の改善ということで要求してきましたし、人勧では中高年層は上がって、低い人では3,000円台で1%程度の賃上げというところに、来年は14%で2%上がるというふうなことですけど、そういったことに対する効果というのも一方では期待しているところではあるので、一日でも早く16%になるのであれば16%にさせていただいて、中高年層の職員が地域手当が上がってよかった、吹田市で働いていてよかったというふうに思えるように、そうした努力も行っていたいただきたいというふうに思います。

あと、今回の人事院勧告の課題というか、もう一つ大きなところで、給与制度のアップデートというのがあります。第1回の交渉でちょっと議題には上がりましたが、まだ細部が決まっていないようなところもたくさんあるということでしたけど、扶養手当の配偶者部分の段階的な削減については言及されていました。400名を超える多数の職員に影響がある課題だということで、配偶者の方が働きに出られない事情もあるというふうに指摘をしました。こうした点を考慮して、扶養手当の配偶者部分の削減については、撤回をしていただきたいというふうに考えていますが、いかがでしょうか。

○当局 令和7年4月からの人事院勧告の制度改正については、今内部で詰めているところで、具体的に申し上げることは差し控えたいのですが、姿勢としましては、国の制度に準じておりますので、扶養手当に限らずほかの手当、例えば地域手当を上げるのであれば、同じように人事院勧告で示された扶養手当についても同じように考えていくのが、素直であると思っています。

○職員団体等 それでは、俸給表の切り上げについてはどうでしょうか。前回示された、現段階で仮定でというふうに影響額が示されました。年度をまたぐものなので、昇任とか昇給とか変化があるということは理解していますが、すごく驚いたのが、部長級で月額が最大4万4,700円の増額、次長級では最大4万2,700円、課長級で3万4,900円と、管理職であれば大幅な増額になることもあるということでした。部長級ですと、年間最大で言うと70万円を超えるような増額になると思うんですけど、これは間違っていないですね。

○当局 前回お示ししたのは、あくまでもまだ試算段階の数字であって、部長については、800円の方か

ら4万4,700円、月額で上がるということ、月額なので、それを年間の年収に当てはめるとそういった額、私は計算してないですが、大きな額になるというのは間違いないと思います。

○職員団体等 管理職というか、昇任とか昇格されていて、こういう俸給表の切り上げの対象になるような方の場合は、扶養手当が削減されても、相殺されることもあるかもしれませんが、昇任・昇格の機会がない職場で、いわゆる一馬力と言われてるような職員の場合は、マイナスしかないというふうに思います。不合理な制度変更になっちゃうんじゃないかなというふうに思うんですけど、国どおりに給与制度のアップデートというのを行わないといけないものなのか、どういった判断の上でされていることなんでしょうか。

○当局 令和7年度からのアップデートの部分で、我々が基本とする人勸で示されている大枠の部分というのは、そこに向けてしっかり改善していくというスタンスでいるのですけれども、先ほど来からおっしゃっている部長級だったらすごく上がるというところが、国の給料表の見直しが管理職員など重責を担う方に対して、しっかり昇格メリットを出していくということで、給与表の下の方をカットしているのだと思うのですが、そこで一時的に格付けが上がって、その後ずっと昇給・昇格が保障されているのかというと、大変短い給与表の設定に変わるので、部長でしたら1年、2年、昇給したらもうおしまいになります。ずっと頭打ちするということですね。早く部長になったら給料はどっと上がるけれども、10年、15年やってもずっと増えないみたいな話になってくるので、正直、若くして昇格されて高い給料を得られてラッキーなのか、それが頭打ちするとなると、果たして最終的に受け取る額がどうなるのかとか、我々もそこまで試算しているわけではないですし、どういった狙いでされているのかもしっかり見極めていかなければいけないと思っていますので、給料が上がるから良いことばかりなのかというのは、少し冷静に見ていかなければいけないと思っております。

いずれにしても、部長級もそうですけれども、全体的に下がる部分があるわけではないという理解を我々はしているので、基本的にみんな今よりは減らない方向でぐんと底上げされていくのだろうと思います。それに対しては、お金もかかってくるころだと思うので、皆さんがしっかり新しい給与表で格付けがされるように、その部分の制度設計も必要ですけれども、当初予算に向けても財政当局のほうに、給料をアップデートしたらこれだけ増えるので何とか予算を組んでくださいと、地域手当でも増える、アップデートしても増える、どれだけ増えるか我々もまだ試算し切れていないのですが、我々が提示している部分については予算の確保もしていきたいと思っております。

○職員団体等 例えば50歳で部長になって頭打ちした人と、45歳で頭打ちした人、40歳で頭打ちした人では、生涯賃金は全然違ってきますよね。そこは間違いないですよね。それは早く昇任するメリットだと思いますけど。

○当局 そうだと思いますけれども、ただ15年、20年、部長の職責を担うというのは、そんな簡単な話ではないと我々も思っているところがあるので、それが良いのか悪いのかは、我々が今ここで議論するものではないと思っています。

○職員団体等 おっしゃることは、一定理解できます。大変な仕事だということは間違いありませんし、そ

こは否定するものじゃないと思いますので、それでも全体の中で扶養手当が削減される人というのは、どうしても下がるだけの職員が出てくるというのは間違いのないと思うんです。ここは議論することではないと思うので、それだけ指摘をしておきたいと思います。

あと、最後に言っておきたいとか、伝えておきたいと思うんですけど、国の人事院勧告とかをこの何年か見ていると、地域手当なんかも含めてですけど、霞が関で働くキャリア官僚に有利な制度設計になっていると感じざるを得ません。地域手当は東京の特別区で働いている職員については20%ですし、それ以外のところでは16%、新しい制度では16%、12%というふうに落ちていくわけで、キャリアの人たちというのはずっと20%というのをもらい続けることができるわけです。ポストも決められているとはいえ、昇進とか出世のレースみたいなのをずっとやっていって、どんどん上がっていくような制度になっている。今回の俸給表の切り上げを見てもそういうふうに思うんですけど、この制度というのが地方自治体に、吹田市に持ち込まれるとどうなるのかなと感じます。

昇任とか昇格の機会が少ない職場の職員というのは、結局賃金が抑えられることになりかねませんし、昇任・昇格の機会が少ない職場というのは、窓口職場ですとか現業の職場、保育の職場というふうな、市民と直接対面して吹田市の住民サービスを支えている職場です。こういう制度を国からそのまま鏡写しにして持ち込むということについては、非常に懸念というか、こういう制度を入れていいのかというふうに思うところがあります。給与制度のアップデートについては、まだ制度設計というか、まだ説明し切れない部分があるということは承知していますので、協議ができる状況が整えば、協議のほうを申し入れていただきたいというふうに思いますが、それでよろしいですか。

○**当局** この秋季交渉の中で議論し切れない部分だと思えますし、こちらもそこまでは今準備できていません。令和7年度当初予算を編成する時期に差し加かっていく中で、次の春闘のときまで置いておくと、もう議会で議決する時期になってくるので、2月定例会にかける前ということになると、恐らく年明けあたりにまた改めて、こんな感じでいきますという御提案をさせていただく場が必要かなと思います。少し今は何とも言えないところはあるのですが、この交渉で全部整理できる課題ではないという認識です。また成案ができたなら御提案させていただきたいと思っております。

○**職員団体等** またそのときにはよろしく申し上げます。

○**職員団体等** では、今のやりとりも聞いていたんですけど、アップデートで部長級の話も出ましたけれど、対比してここをどうするかというのが、やっぱり中高年層ですよ、部長級じゃない55歳に昇給停止になった職員や、市民サービスの最前線で働いている中高年層の中たるみというか、そこをどうするかということのをこれを機に考えていただきたいと切に思うわけです。国の制度に従ってということと別に、やっぱり給与表ですよ、入れることができるというのは、別にいつでも考えられるわけですし、現に他市では、中高年層に対して人勤を上回る賃上げをしている自治体というのも実際に出てきているわけです。1回目の交渉のときにも中高年層は教育費や介護に関わる費用が生活を圧迫しているというところもあります。この間も給料というのは、若い人はどんと上がっているけれど、中高年層は抑えられたままの世代です。そこについてもまた御検討をお願いしたいと思います。

いよいよですね、今日の交渉を終えて、金曜日に回答指定日を迎えるということになっています。ここで

円満解決ということで、越年で検討する課題というのも分けて、今度の22日には円満解決したいということをおっしゃっているわけですね。何が出来るか具体的に検討し、内部での協議に入っていただきたいということをご希望です。交渉でのやりとりで、いろいろなことを申し上げましたけれど、何が出来るかということをご希望です。

また人員のことでは、総務部ではなかなかお答えができませんので、行政経営部に私たちが交渉を申し入れられるのかも含めて、それぐらい切羽詰まっているわけですね、職場の人が足りない、余裕がないということも解決が求められています。

金曜日までにいろいろなことを御検討いただきたいんですけど、最後に、今日おいでになっている部長に回答指定日に向けてどのような姿勢で臨まれるのかということについて、一言今のお考えというか、決意というか、ちょっとお聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 部長に検討状況をということですが、昨日も室内で部長と共有しながら、今後さらに上層部のほうに諮っていくことになると思います。当然全ての要求に添えるというわけにはいかないのですが、我々としては、いわゆる会計年度任用職員の処遇改善の部分は、実際に支給する課題もいろいろありまして、調整に難航している部分はあるのですが、しっかりお答えできる箇所はお答えしていきたいという強い思いで、総務部長も含めて一緒に考えているところではありますので、そういった取り組み姿勢でいるということはお伝えしておきたいと思っております。

○**職員団体等** 部長の決意ということをお聞きしたらいいんですかね。一心同体ということなのかなと思っておりますけれど、限られた3回の交渉で、今本当に物価高騰に見合ったというか、人勧だけでは解決できない状況ということをご希望です。全部が全部出来るわけじゃないというのとは分かっていますが、強い要求という言葉、いろいろと申し上げましたし、今回の地域手当のことで初任給のことはやっぱり切り離して、吹田市として何が出来るのかということをご希望です。真摯に御検討していただきたいと思っておりますので、円満解決できるように御検討のほうをよろしくご希望いたします。ほかに皆さん何かありますか。

○**職員団体等** すみません、もう時間があれて申し訳ないです。もう要望だけ。これは人事当局の皆さんにお話するだけではないんですけど、少しディスプレイの関係で話がありますけどという形でやりとりはさせてもらっていたんですけど、やはり今南千里の庁舎が新しくなったりとか、危機管理室が新しくなったりとかして、実際に基準に見合ったような形の配置がされているなというふうな思っているんですね。そんなことをきちんと踏まえて、今VDTを使うというふうな機会も非常に増えてきています。それを庁舎管理の一環として、作業基準に照らし合わせて、予算の関係でできることから始めようという形でやっていかないと、各部署なり各部署任せにせずに、職場環境を考える意味で、VDT作業基準、情報機器の操作基準、足元もちゃんと緩やかに使えるというふうなことをきちんと踏まえて、総務部として考えていただきたいです。そこは予算に関わって何かできひんかということで、最後に要望しておきます。

○**職員団体等** では、3回目の交渉、いろいろな多岐にわたるやりとりができたと思っておりますので、22日に円満解決できるように真摯な協議の方を進めていただきたいと思っております。どうぞよろしくご希望いたします。