

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和7年1月29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 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

令和6年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じた令和7年4月からの給与制度の改定等について

○職員団体等 このたび、当局より1月22日に国家公務員の給与改定に準じた給与制度の改定などについての提案を受け、本日の交渉を迎えることになりました。この提案は、国家公務員の給与制度の変更に關わる部分、同じく国家公務員の出産育児に關わる休暇制度の部分、吹田市の特別勤務手当の支給に係る分と分けられます。どの部分も該当する職員にとって働きがいや家庭的な責任などに關わる重みのある提案と受け止めているところです。この提案の中で、労働組合が特に重く受け止めている点は給与制度のアップデートに盛り込まれている俸給表の引上げと扶養手当の改正です。アップデートという言葉は誰もがよい期待をするものですが、しかし中身を見てみますと、対象者、かつ大きな恩恵を受ける職員というのは、実はごく僅か、一部の職員です。扶養手当についてはゼロになってしまう職員もいるということも問題だと思っています。国や人事院はですね、2023年の人事院勧告で給与制度アップデートの検討を始めることを明らかにし、2024年の人事院勧告でその具体的な中身を示しました。2023年には「新時代の公務員人事管理の在り方」について、聖域を設けることなく議論をすると。30年前の「新時代の日本的経営」を思い起こさせるようなフレーズを口にして給与制度のアップデートの議論を始めました。これについて、この後やり取りを行いますが、人事院総裁は、2024年、公務員白書を出した際の記者会見でですね、国家公務員の仕事は本来国家の屋台骨を支えるほんとにやりがいのある、日本の中でもオンリーワンの仕事ですと、そういう観点から見ると情報発信も力を入れながら、人が組織の担い手であり、最大の資本であるとの認識の下、今後組織に人をいかにつけるか。その方々の価値をいかに引き出すか、そして組織がパフォーマンスをいかに最大化させるか。これからも力を注いでまいりたいと言っています。吹田市はどのように人材育成し、人を引きつけるということについて、どういうふうな考えを持って、このたびの提案をされたのかとお聞きしたいなと思っています。国の公務員と市の職員ということで共通する点としない点というのもどちらもあ

と思いますが、国のこの給与制度の改定というのが丸々吹田市に当てはまるものなのかということも含めて、そして吹田市の職員の中では、やっぱり私たちがこれまでずっと強く求めてます初任給8号給の引上げ、それから55歳の昇給停止の問題なども含めて議論をされたのかということも含めてお聞きしたいと思っております。今回の提案については、ほんとに重いもの、マイナスじゃないからいいだろうということではなくて、やっぱりこの制度が入ってしまうと、吹田の中でのどんなふうな働き方になるか、モチベーションの持ち方にどう影響するのかということについても、短い時間ですけど、交渉の中で協議できたらと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○職員団体等 まず、この今回の提案について、趣旨の説明などをまずいただけたらと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○当局 それでは、今回1月22日に我々当局のほうから出させていただいた提案に関しまして、交渉の場をいただいたのでお話を申し上げます。

本来であれば、昨年11月に人事院勧告の給与改定のところで交渉させていただいたときに、この部分もセットでお話ができればと思いながら、国の制度の理解がなかなか難しく、確認事項が多い中で切り分けをさせていただいたところです。組合新聞も拝見していますが、そもそも令和6年度人事院勧告が出たときに、いわゆる初任給の大幅な見直し、30年ぶりの高水準となる給与改定により民間水準に合せるという本体の改定と併せて、給料表の一部をカットして昇給メリットを出す、地域手当の大きくくり化を行うということも示されていました。そういう地域手当の格差是正を見直す部分なども含め、国がパッケージで示されているものについては、同様に進めていくものと我々は考えております。給料表のところでいろいろ確認といいますが、皆さんも検討されているようなところがあれば、我々も少し丁寧に説明しないといけないと思っておりますが、その部分だけを聞いて考えるものではないという思いもありますので、そういった観点で給料表についても、令和6年度人勧全体として捉えるということで受け取っていただければと思っております。

○職員団体等 それでは、提案の中身について、説明していただいてよろしいですか。

○当局 令和6年の人事院勧告に基づく給与制度改正ということで、今回改めて提案させていただくのは、令和7年4月から変わる部分ということになります。まず1点目ですが、令和7年4月から給料表が変わります。主任級から各等級の初号給を引き上げ、若手や中堅職員の早期昇格時や、民間人材の採用の給与を改善するものです。次長級以上につきましても、同じく初号給の引上げも行いますが、それと併せて上限額の引上げ、また、昇格時前の級との重なりをなくす改定も行います。会計年度任用職員については行政職給料表を適用していますので、常勤職員に準じた等級号給にするということです。

そして、手当の部分になりますと、一番大きな今回の改正は地域手当の改正で、本市については、今12%支給されていますが、最終的には16%、次年度については14%ということで段階的に引上げが実施される予定です。

続きまして扶養手当についてです。こちらは、配偶者に係る部分は段階的に削減して、最終的に令和8年度には廃止します。一方で、扶養する子供については額を引き上げて、最終的に1人当たり今10,000円が13,000円になるという改定を実施していくというものです。

そのほか、管理職員特別勤務手当は、平日午前0時から午前5時の対象だったものが、拡充されて午後10時から午前5時までになるということです。

また、今現在、本市では1名採用されています、特定任期付職員に勤勉手当を支給するということと、その支給月数も引き上げるということになっています。これが人事院勧告に伴う給与改定です。

続きまして、提案の2番で、市税等徴収業務特殊勤務手当の改正ということで、これは人事院勧告と切り離して、本市特有の制度の改正ということで、市税、国民健康保険料、水道事業受益者負担金について、業務の拡大に併せて支給範囲を広げることと、算出方法を統一することが給与面に関する主な提案になっています。

続きまして、休暇制度のほうに移ります。

○当局 国の休暇制度の改正に伴って、吹田市においても幾つかの休暇制度の改正を行う予定です。

まず1つ目、子の短期看護休暇です。今まで取得要件につきましては、子供の病気とか、医療機関にかかる看護のために取れるものでしたが、今回、子の行事参加、入園・卒園・入学・卒業式でも取得可能となります。会計年度任用職員にあっては、取得要件に通年の職、または6か月以上の任期が定められているものというのがありましたが、この要件を撤廃いたします。撤廃されて新たに対象となった職員については無給の休暇といたします。

次に、短期介護休暇、こちらも会計年度任用職員にあっては、取得要件に通年の職、または6月以上の任期を定められているものというのがありましたが、これを撤廃いたします。新たに対象となる会計年度任用職員につきましては無給の休暇とします。

出生サポート休暇・出産子育て休暇、こちらにつきましても会計年度任用職員にあっては通年の職、または6月以上の任期が定められているものというのがありましたが、こちらを撤廃いたします。こちらにつきましては有給の休暇といたします。

今回の提案につきましては、全て令和7年4月1日からの改定を予定しています。以上です。

○職員団体等 ありがとうございます。一通りですね、今回の提案について説明をいただきました。時間の関係もありますので、やり取りは省略させていただく点はあると思いますが、よろしくお願ひしたいと思います。

まず、順に沿ってですね、給与制度の予定等についてですけども、これについてはなんですけど、給与制度のアップデートの全体については、国は、この人事院勧告の中で採用試験の受験者の減少ですとか、在職10年以内の離職を理由に給与制度のアップデートを行うとしています。特にそのままの人事給与制度を吹田市で行うのかということなんですけど、国はこの給与制度のアップデートの中で、人事評価について、その評価結果を昇給とか、あと一時金への反映を検討していたりしますし、昇任昇格の制度、それをそのまま国に合わせていく考えはあるのかどうかなど、お聞かせください。

○当局 人事院勧告では人事評価についても言及されていますが、その部分につきましては、これまで本市は国と運用が違う、いわゆる人材育成型ですので、国に合わせて人事評価制度そのものを変えていくという考えはございません。

○職員団体等 その提案にあるですね、その若手、中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与の改定というところについてなんですけど、これまで優秀者とか早期昇格というふうな考え方をこういう場で言及されたことは初めてじゃないかと思うんですけど、これについてはどういうことを考えられているのでしょうか。

○当局 初号等のカットの部分で、そういう効果を狙っていると国が示されているので、吹田市のほうで何か考え方を变えるというわけではないのですが、先ほどおっしゃった採用や人材確保のところ、定年退職等でどんどん抜けていく、転職される方が多くなかなか採用の確保が難しいという昨今の事情もあります。人材をしっかり確保していくことが難しい中で、やはり主査や主幹に上げていく年齢が若年化しているという現象は、多分、どこの組織でもそうだと思うのですけれども、本市のほうでも一定起きております。そういう点でいうと、若い方が突然昇格されたときに、その職責をしっかり担っていただくことについて、対価として一定の報酬が上がるというのは、我々はそうあるべきだと見ております。

○職員団体等 この早期昇格についてなんですけど、昇格昇任に当たって、等級を移るときですね。例えば係員から主任に変わるとき、主任から主査に変わるときってというのは、その等級、その主任・係員を何年やらないと上に上がれないとか、主任を何年しないと上に上がれないというふうな年数があると思うんですけど、それについては変更する考えはありますか。

○当局 そこについては特段何も変えようというつもりはございません。

○職員団体等 分かりました。次長級以上の職員の昇給は、定期昇給が1号昇給、課長級以下は4号昇給ですが、次長級以上は1号昇給と書かれているんですけど、これについては何か理由はあるのでしょうか。

○当局 給料表の改定で申し上げましたように、初号給がカットされるというのは主任から部長まで一緒であったと思います。その中で次長級と部長級はもう一点特徴がありまして、例えば部長級であれば現在は1号給から41号給、次長級であれば1号給から45号給までありますが、それが新しい給料表になると圧縮されて1から9号になります。つまり、通常、1年に定期昇給する場合、病気で休んだり、勤務評価が悪かったりはしない限り、4号給上がります。そうなった場合、部長と次長だけ圧縮されて9号給のところを4号給上げてしまうと、昇給幅が大きくなり、2、3年で最高号給に到達する問題が発生しますので、次長と部長だけは1号給の昇給ということで設定させていただいております。

○職員団体等 ちなみに国のほうは、この次長級・部長級の昇給の幅については、どういうふうに定めているのでしょうか。

○当局 現時点では明確には出ていないところです。

○職員団体等 他の自治体と情報共有をしていると、人事評価で良好な評価にならないとその1号の昇給もないと提案されているとも聞いています。こういったことは把握されていますか。

○当局 はい。そこは聞いております。

○職員団体等 分かりました。この点については、他市と違う考え方を取り入れる理由は人事評価をあくまで人材育成のものというふうを考えるからと捉えて間違いはありませんか。

○当局 今まで人材育成型の人事評価をやってきているので、急にそれを変えるということではないのですが、今回、その給料表が変わることの趣旨として、いわゆる部長級や次長級の管理監督職としての責任の重さで給与の格付が高い状態になるということと照らすと、例えばその点について、勤務評価が不良の人がいるのはどうなのかみたいな話になると、それは昇給しないという考え方も一定は取っていかないといけないと思っております。今現時点では、定期昇給相当分ということで1号上がるということを先ほど説明させていただいたのですが、人事評価と何かリンクさせていくというのは、今すぐではないですけど、またいろいろと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 分かりました。ではですね、今回この提案いただきまして、吹田でこれを実際に導入するとどうなるのか現在のニュースでも報道しているので、この今の時点の職員が昇格とかせずに、そのまま4月になったらどうなるかというふうな計算の仕方をしているので、実際丸々こうなるものではないということは承知はしているんですけど、その上でですね、何点かお聞きしたいなと思うんですけども、今回その給料表の切上げの恩恵とかメリットを受ける職員というのは非常に少ないと思うんです。今朝配布したニュースを見ていただくとよく分かると思うんですけど、全体で大体100名程度になっていて、その職階ごとの割合は、主任では621人中7人とか、主査級では469人中10人とか、すごく小さな数字になっていました。ですけども、部長級・次長級などでは半数を超える。半数というか、多分アップデートの対象者、恩恵を受ける人のうちの67%となっています。また、一般事務職が73%で、一般技術職が23%というふうに、もう大半がその職種に占められるとなっているんですけども、これも試算の結果については間違えではありませんか。大体こうなるだろうという。

○当局 その影響を受ける方の数字はこちらで算出したものなので、事実、給料表をそのまま読み替えたときに、これらの方は給与が少し変わるというのは間違いありません。ただ、まずその前提としての説明ですけども、給与表の形を変えますが、そもそも今現在の格付の方たちの処遇改善の目的で、給料を上げるためにやろうことではないということです。だから、50%や60%の影響があるとなったらすごい影響で、処遇そのものが変わるような給与表の変更になってしまいます。今在職している方の処遇を変えようとしているわけではないのですが、給料表の形を変えたときに、変更後の給料表に乗っからないところにいる人たちで、やむなくその号給に置き換えられるというような影響を受ける方が5%いるということです。恩恵を受けるという意味でいうと、これは提案書にも書かせていただいているし、組合の新聞にも書かれていますけれども、昇格時にメリットがあるかどうかで申し上げると、今影響のない方たちも、次に昇格するときに昇格メリットは受けられるということです。あくまで今後昇任する方たちの昇格のメリットを出すという意味で、皆さんが恩恵を受けられるような見直しになっているというふうに、まずは理解をしていただきたいと思います。

○職員団体等 はい。今の説明でいうと、この恩恵を今の時点ですね、今の時点で恩恵を受ける人っていうのは非常に少ないものだということははっきりと分かりましたし、あとね、これから昇格する職員がメリットを受ける制度だというふうにおっしゃっていましたが、そういう職員を、それもちよっと見てみたんですけど、各等級に在籍する期間がほんとに短くないとメリットが受けられない。大体5年以内に昇格しないと、恐らくこのメリットを受けることができないんじゃないかと思えますけど、それは間違えありませんかね。どうでしょう、分かりますか。

○当局 今おっしゃっていることに関して言えば、昇格時におけるメリットであって、あくまでも若くして早く昇格した人を手当する制度なので、昇格したら全員がメリットを享受できるという制度ではないと私は理解しています。

○職員団体等 分かりました。ここもちょっと確認がしたかったので、例えば事例で言うんですけど、昨年の秋に秋季年末交渉の際に、各等級の平均の年齢と号給というのを出示いただきましたけど、それと平均のケースが昇格、隣の級に昇格したときにどうなるのかというのをちょっと見ると、とてもじゃないけどそのこのメリットが受けられる、今回のアップデートのメリットを受けられるような位置に、そもそもいなかったりとかっていうことがあったので、今おっしゃったように、すごく早くに若くて昇格した人がそういう改善を受けられるような制度だということですね。

○当局 説明にもそう書かせていただいておりますし、5%の人しか享受できないということではありません。そもそも給料表全体の底上げを図ろうというのは、人勸の給与改定、30年ぶりの増額改定でされていて、ここはその昇給する号数の形を見直すということです。今この給料表の変更自体が皆さんの処遇を改善するという前提でお話をされているので、5%しか享受できないのは少なくないかということですが、この5%は格付でやむなく上がる方も出てくるのですけれども、そもそも大半の方に影響がない形で給料表の変更をかけているという理解です。早期に昇格した人しかメリットを受けられないのではないかとすると、それはそういう制度であり、そういう形の変更なので、やはり若年層でかなり重たい責任を負われる方の処遇をしっかりと改善する目的を持ってやっているという前提で御理解いただきたいのです。5%の人しか受けられないのは何かおかしいという論調になっていますが、我々そういう理解はしていません。

○職員団体等 はい。そういう趣旨なんだなということが確認したいというのがありますので、それで特に反論するつもりはありません。国は、この2023年の人事院勧告の発出というか、この中で、これからその給与制度のアップデートをやっていくということが初めて出され、1年かけて検討されて、この2024年の人事院勧告に盛り込まれたということだと思うんですけど、その国家公務員の人事院の出示しているその問題点というのは、さっきも挙げられてたみたいな採用試験に応募する方が減少していて、若年層の職員の離職率は増加傾向にあるというふうなことですね。去年のその報告の中では、実務の中核を担うことが期待される30代から40歳代半ばまでの職員数が10年前と比較して大きく減少しているというふうに書かれているんですけど、その点、御存じですね。

○**当局** そういう考え方が示されているということと、国もそうですけれども地方も一定、都市部はそういう現象が起きているというのは我々も感じているところです。今著しく行政運営に支障が出るほど採用が難しい状況になっているとは言いませんが、離職される方が少し増えているのは、ここ数年顕著になってきていると感じております。

○**職員団体等** この制度を国が人事院勧告で出したときに、国家公務員の労働組合、国公労連は「中央省庁に勤務する者だけがそのメリットを受けられて、地方の機関とかに勤務している職員は恩恵を受けられない制度」だと言っているんですよね。それはさっきも出てたような地域手当とかも含めての話だと思うんですけど、秋の交渉でも言いましたけど、それを吹田市にそのまま持ち込むとどうなるんだろうということでしょうと、やっぱり窓口の職場とか保育所とか、そういう現場で直接市民と対応するような職場っていうのは、昇任とか昇格する機会が少ない職場なのだと思うんです。そういう職場でこういう制度の恩恵を受けられないということも明らかなのかなと思ってます。それは、この今までの趣旨からして間違えないってことでよろしいですね。

○**当局** 今回の人事院勧告による遡及改定を含めた給与アップデートという意味では、吹田市の職員は、全員恩恵を受けられるものと考えています。給与アップデートの中の一部の制度についてだけ見ると、例えば、配偶者手当削除されますってなったときに、子供がいなくて配偶者しかいなかったら下がるってことはあり得ますが、吹田市においては、地域手当4%上がるということで、トータルでマイナスになる方はいらっしゃいませんでした。ほかの自治体では、地域手当が下がる場所がありますので、下がる職員がいらっしゃるかもしれませんが、吹田市においてはそういうことがない。今回の給与制度の改正は、パッケージになっています。全体でお話をするべきものと考えています。

○**当局** 保育現場や窓口職場では恩恵を受けられないということで間違いないかとお話なのですが、先ほどから申し上げているとおり、みんなに恩恵があるとか、ないとかではなくて、管理監督責任がどんどん上がっていく方に対する処遇改善の部分です。先ほど保育教諭がと言いましたけれども、保育教諭も例えば園長・園長代理もありますし、母子保健のほうでは所長職も配置されております。窓口から始まってずっと窓口で勤務された場合に、窓口で管理職がいると言われると分からないですけれども、事務職も技術職もそうですが、当然いろんな職場に異動しながら、責任を担っていただける方については昇格していくということになっていきます。恩恵を受ける機会が全くないような、そういう現場の仕事はどうかと言われると、全部が全部そうではないと思っています。

○**職員団体等** すいません。じゃあ、このグラフの次長級・部長級のところに、将来的には保育教諭がいることもあるとかということですか。

○**当局** 保育教諭に部長職が必要だということになれば、そういう議論になってくると思いますが、ただ現状は保育行政のところも事務職で管理しておりますので、今のところは室の課長職が最上位です。

○**職員団体等** 京都から阪急電車に乗って、特急に乗って梅田まで行けるのは事務職とすると、私たちみた

いな図書館司書だったり保育教諭とか保育士の人っていうのは、よくて急行、準急で淡路どまりとかね、普通で淡路どまりというような話だと思うんで、行き着く先というのは全然違う。急行に乗って梅田まで行ける人は格付がバンバンと上がる話で、それが5%しかいない。可能性がない人が多いですねということは確認したいですけど。

○当局 みんながみんな部長職まで上がる権利は必要なのかという話ですけれども、組織をマネジメントしていくときに、より職階が上がれば上がるほど、それこそどこかの部長の話なら1,000人の部下の管理や責任を負っていくときに、それだけの給与の格付が必要だという理解を我々はしています。皆さんがその責任を負いたいということであれば、そういう職についていただくこともあると思うのですけれども、皆さん全員に恩恵があるかという話になると、それはそうではないと思っています。

○職員団体等 部長になりたい、なりたくないという話ではなくて、機会の平等というのと、そうじゃないですねということと、要するに言いたいのは、対象じゃないですよという人たちにとって、処遇改善はどうやって図られるのかなということをお聞きしたいんです。さっきから地域手当のことをおっしゃってますけど、地域手当がその16%になったっていうのは、要するにたまたまですよ。何で高槻と吹田が違うのか。豊中と吹田は違うのかということをお説明いただけるんですかね。なぜ吹田と大阪市だけが16%になったかということが、今ここで明確な理由というのが何かお答えいただけるんでしょうか。

○当局 先ほど参事から話させていただいたのは、給料表の変わるところが処遇改善でないなら、どこで処遇改善してくれるのかということであると、地域手当の増額もありますし、そもそも給料表全体のベースアップ、先ほど申し上げましたが30年ぶりの高水準で給料表全体を底上げして、特に初任給のところは民間との採用の取り合いもあって大幅に拡充する、令和6年4月に遡って改定しに行くということがまず先行して出ています。その部分と、一方で管理職になったときに責任がもっと上がるところをしっかりと処遇でカバーしようという給料表の見直しの部分というのは、我々はセットで考えています。そこを切り離しては考えていないということを、先ほど担当から説明させてもらったところでございます。

○職員団体等 そのね、パッケージの説明というのは分かるんですけど、要するに地域手当って言っても、5年ごとの見直しがありますでしょう。ずっと16%とは分かりませんよね。だって今回15から12に落ちる自治体もあるでしょう。よその市では。私たちも衛都連でね、ほかの単組とも話ししているんで、まあ吹田はバンと上がるからいいよねって、うちは下がるからもう大変だっていう市があるから、別にそのところで不満があるわけではないですけど、ただこの地域手当が次見直しされたときどうなるのかというのは予想はできないところで安定して、私たちみたいな中高年層がどういうふうなモチベーションを持てるのかというのを考えていただきたいということで今回のアップデートについては、ほとんどの中高年層で、その昇給とかね、出世コースではないけれど、市民サービスを最前線で今でも窓口に立ってる中高年層にとっては、どこに希望を見いだすのか、そのところがどういうお考えなのかということをお聞きしたいです。このアップデートの話については、もう大体組合のほうでも把握もしてますし、職員のモチベーション、若手の職員がこれでよし頑張るぞって思えて、中高年層はどういうふうな受け止めをしたらいいのかっていうことも含めてですね、次、どんな手を打っていただけるのかということをお聞きしたいなと。意欲の

持てる公平なアップデート、吹田版のアップデートというのは、お考えの中にはないのでしょうか。

○当局 これまでも言われているように、中高年層の課題というのは理解していますし、認識もしていますが、今回のアップデートは、そこに焦点を当てたものではないと考えています。

○職員団体等 そのことが課題だということは受け止めていただいていると思うんですけど、さっきも原資が必要だっていう話もありましたけど、どれぐらいの位置づけにあるのでしょうか。

○当局 本市の給与制度は、独自の部分もありますが、基本的には国家公務員に準じる形で改正しておりますので、国の中でそういうことが示されれば、それを本市に当てはめて検討していくというところです。本市独自で、その部分を何か検討していくということは、今のところは考えていないです。

○職員団体等 ちょっと職場のほうから発言をしてもらいたいと思います。

○職員団体等 お疲れさまです。交渉のやり取りで処遇の話をちょっとさせてもらいたいと思います。

私は現業の支部の学校校務員です。私の校務員の業務内容は、小中学校の環境整備がメインで、校舎内外の清掃、草刈り機やチェーンソーを使用した除草作業、樹木の剪定、様々な工具や材料を用意する、設備備品の修繕、学校行事で使用する看板などの製作作業をしています。基本的には各小中学校に1名配置で1名で作業してます。学校からは様々な要望があり、それらに対応するには今までの経験や研修で学んだことを生かし、また自らネットで技術の調査をしてチャレンジして対応を行っています。労働安全衛生検討委員会と研修委員会という活動があり、一部の正規職員が委員になり、教育委員会事務局と連携して活動しています。安全な職場環境づくりを目的とした労働安全衛生検討委員会の活動は、各職場の職場遵守や安全な作業のための広報活動を行っており、研修委員会では年間の研修の企画を立案し、研修では講師を担うこともあります。さらに新規の会計年度任用職員に対する研修も行っています。私たちの仕事は技術はもちろん経験がものをいう仕事で、経験や技術を職員同士で共有することで技術を培ってきました。ちなみに私は18歳から校務員をしており21年目になりますが、公務員の役職が主任までしか上がらないことに納得ができません。幾ら経験を積んでも給与は主任級までしか上がらず、また先ほど言った委員会活動を担っても給料が変わりません。職場のために奮闘している委員会活動が給与面で考慮されないのはモチベーションの低下につながりかねません。

ちょっと話長くなりますが、私が新人のときには、当時の定年間近の職員の給料は40万円ほどでした。それから次々に給料が下がり続け、8号給の引下げもあり、今では35万円ほどまでしか上がりません。現在は校務員の非正規職員は配置されていますが、20年前は非正規職員はおらず、正規職員が非正規職員の教育をすること、研修とかをすることはありませんでした。当時は敷地面積上位の学校、広い面積の大きい学校では校務員は2名配置されており、人事異動により先輩や同僚という2名の組合せで配置されることで経験や技術の共有ができていました。もっと前は2名ほどで校務員は配置されていました。20年前に比べたら現在は研修の質の向上もあり、また回数も増加しております。吹田市の小中学校全体で果たす役職、責任が多くなっている職員がいるのに、格付が主任まではおかしいと思います。業務内容に見合った給料表と8号給を復元することが業務のモチベーションにもつながると思います。

最後に、未来を担う小中学校の子供たちの環境を整備するために僕は働いているんですけども、そういう校務員に対して正当な判断をしてほしいと思います。

○職員団体等 私は千里図書館で今主査級の館長代理として働いているんですけども、そういった同じように働いている主査級の館長代理というのが、御存じかと思うんですけども図書館は中央図書館以外に9分室といいますか9館室がありまして、そこにそれぞれの主査級の館長代理、あるいは主査がいるんです。内容としては図書館の、もちろん日常業務の行事とか、あと施設管理もしておりますし、あと後輩の育成とか研修、それとか企画立案とか、あと図書館が業務委託している業者との対応とか施設管理関係も全て館長と一緒にというか職員全員ですけども担っているところもあります。日々頑張っているところなんですけども、シフト勤務の体制ですので、ほぼ出勤日の半分以上は館長がいないということがありますので、出勤したら私がこの館の責任者かという感じで毎日奮闘しています。そういった感じでやってきておりまして、もちろん今回の提案はパッケージということで言われていることは今回のものだけとは違う。だけど、それの中高年のモチベーションの考えはどうかというと、今回としては課題と考えているのかということそうではなくて、国がそういうことを言い始めたら、まあ考えようかなというふうに言っているのを今お聞きしまして非常にがっかりいたしました。実際にそういった形でずっとやってきていて、例えばですけども、図書館で次長とか部長になるというのはあり得ないという、さっき言った淡路どまりというようだと思うんですけども、それは今各館で働いている館長、それと館長代理あるいは主査級の主任、そして会計年度の人たちにとっていえば、モチベーションだだ下がりと言わざるを得ないかなというふうに思っています。そしてまた私はもう55歳以上になりましたので、昇給は終わっておりまして、55歳以降に仕事の内容が軽くなったか、それまでと同じかと言われますと、いや、以前以上にいろいろな業務を担うようになっておりまして、それだったら前よりももっといろいろな責任を果たしてきているのに何で私の給料は上がらないのかなというふうには思います。その若手の人たちが意欲を持てるようにという趣旨が今回のだというのは理解しましたがけれども、やっぱりそこでじゃあ一生懸命今最前線とかで働いている55歳以上の人は実際にはさらにたくさんの責任を持ててきているのに、そこは放ったらかしかというようなことを今非常にいろいろ話を聞いて怒りさえ感じるところであります。私たちはそういった状況でも、市民の人たちが文化の向上のために知る機会を得るためにということで日々頑張っているわけですが、そういった市民の人々の笑顔は心の糧になっても、この物価上昇の折のお金にはなりません。せめて物価上昇の折、大根の物価上昇並みにはちょっといろいろと昇給はそれぐらいにはなしてほしいかなというふうに思っています。今後定年延長もあり、ますます不安が増しております。仕事に見合った昇給をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○職員団体等 今2人の方から発言がありましたけど、何かお答えできるようなことってありますか。

○当局 お2人の発言を聞かせていただいて、その受け止めはもちろんさせていただいているところですし、先ほどおっしゃっていた、求められるスキルや長年の経験、そういったことを生かして活躍されて、現場が成り立っているという受け止めはもちろんしております。先ほどから出ている中高年層の見直しについては、国のパッケージに入っていないというより、我々としては、そもそも今回の人事院勧告の増額幅で一定可能なのところだと思っています。中高年層まで行き届いているのかと言われますと、そこは皆さんの要求するものがあると思うのですけれども、一定の増額改定を行う、そこもしっかり見直しすることで、皆さん

の考えに報いていかないといけないと思っています。その話と、先ほどから出ている、昇格、責任が上がるという話ですけれども、いわゆる昇格していったときに生じる管理監督責任、その権限というのは、現場でいろいろ任される責任、一定のスキルを積んだら上がってくるというものは少し違います。例えば、課長職でしたら議会对応があり、管理監督責任でいうと部下が処分されたら当然監督者も処分されるし、職場の環境改善や健康管理、職員のフォローもあるので、職階が上がっていくごとに業務がどんどん増えていくという話とは違うと思っているところがあります。そういうことを担っていただく方の確保がなかなか難しくなっているという現状の中で、若年層の昇給時の処遇改善が国も急務だと言われているところは我々も同じ認識ですので、国の示されているような給料表の見直しを行いたいと思っております。

○職員団体等 今の話、なるほどよく分かりました。たまたまという言い方がいいのか分かりませんが、今の人事室は若年の管理職層の処遇を改善しないといけないという思いは持ってた。そういうことですね。若年で、そういう管理監督の責任を担うような職員に対して、その責任に応じた処遇にしないといけないというふうな思いを持っていたところ、国もそういうふうな職員に対して処遇をきちんとしていかないといけないというふうに思ってたから、国の思ってることと人事室の考えてることが、今一致してるから、それを導入して今こうやって提案されてるという、そういうふうを受け止めていいですかね。

というのは、今話をしたような職場の職員の今思ってること、感じてることというのは、国に私たち、ものがやっぱり言えないので、どうしても吹田市の当局にこういうふうに改善してほしいと要求するしかないわけですよ。先ほど言ってたような、過去からどんどん自分たちの仕事の中身、質的なところが変わってきて、求められるものがこれまでと違ってきて、要は苦勞しているのに賃金や格付のところで報われてないということが言われてたと思います。それは人事的な管理するという責任はないかもしれませんが、そこで果たしている役割はあるというふうに考えて一生懸命やってますという。それでもやっぱり処遇は、この間改善されてないんですよ。中高年層の賃金って、多分今50歳超えてる人とかほとんど据置きぐらいの状態ですと置かれてますし、それで55歳の昇給停止になって、実質的なその物価の上昇で実質賃金が下がってるとか、やっぱり周りの若年の人たちが上がってる傾向にあるという中で、やっぱり据え置きというか、ちょっと上がり幅が少ないということに対しては、上げてほしいという思いが出てくるのは当然だと思うんですけども。なので、国がいい提案してきて、今回もその地域手当が上がってその恩恵を受けられることとか、あと、この給料表の切上げで恩恵を被る人がいるっていうことについては、それが処遇改善になるっていうことについては全然おかしいことだと思わないんですけど、そこに今までその恩恵を受けてない人、十分に受けられてない人をどうするのかということは、やっぱり考えてもらわないといけないんじゃないでしょうか。どうですか。

○当局 先程、中高年層は考えてないのかとのご質問に、国に準拠で考えていませんということを申し上げましたが、それは吹田独自で、例えばその中高年層だけを給料をアップするとか、そういうことは考えていませんが、今回の人事院勧告で令和6年4月に遡って給料表を改定する改正は、これまでは中高年層の年間の上がり幅というのは数百円でしたが、今回は中高年層の方でも4,000円とか5,000円増額します。これは、一定国でも、若い人にも重点を置きつつも、中高年層にも目を向けた結果だと思っています。ただ先ほど申し上げましたように、若手が20,000円例上がる中で、じゃあ中高年層も20,000円上げますかとなると、やはりそこは財源の問題が出てくると思います。

○職員団体等 誤解が生じてたらあれなんですけど、私たち、課長にしてくれとか部長にしてくれとか図書館司書の部長にならへんやないかって文句を言ってるんじゃないです。今申し上げたようにね、55歳過ぎても仕事の質というのは重くなってくるし、それ課長級ほどのね、職務職責の重さというのはなくても、やっぱり仕事の責任というのは、55歳過ぎても増えるところは増える。今言ってるのは55歳昇給停止、65歳までね、定年延長の名の下で、55歳で昇給はとまっちゃうし、ほかのところで若手がバンバン上がってくる中で、じゃあここでずっと働き続けられるのかなということを思うわけですね。でも職場を見てみると再任用職員の人がたくさんいるし、再任用が終わっても会計年度任用職員で残ってもらわなくて言うて職場にすぎりつかれて、ベテランの人も残されてて、若い人がなかなか入らないのかなみたいなのところもありますよね。今ほんとに年金ももらえるのがいつになるか分からないという下で、やっぱり自分たちのこのスキルをね、生かして吹田市で市民サービスのために働きたいというか、さっきも市民の方のために働いてという話もありましたけど、やっぱり働き続けようと思ったら55歳で昇給がとまってしまうっていうところはやっぱり中高年層は何とかしてほしいって、中だるみのところ何とかしてほしいということで、若手と同じような上げ幅を求めているわけではないんです。課長になりたい、部長になりたい、若手と同じぐらいの上げ幅上げてくれということではないですよ。ちゃんと職場の中のモチベーションをどういうふうに上げるかというのをやっぱり親身になって考えていただきたいというのが今回のその国待ちでね、だってもうさっきも言いましたように、私たちはそんなん国に言いに行けませんよね。そこのところをやっぱり国待ちじゃなくてね、そんな石破内閣吹田支店じゃないですから、吹田市として市の職員の処遇をどうしていくかということを、このパッケージだけが全てではなくて、吹田市のパッケージとして、どうやってアップデートを図るかということを考えてほしいということを今申し上げてるんです。

○職員団体等 ここのやり取りの中では要望しておきますので、また機会を見て検討していただけたらというふうに思いますので、よろしくお願いします。

いいですか、先へ進めて。はい。

それでは、その手当のこの改定のところなんですけど、地域手当というのはこれまでも説明受けてたので省略していきたいというふうに思います。

扶養手当に関わってですね、どのような全額になるのかということ、2年間かけて行われるということなんですけど、示していただけますでしょうか。

○当局 提案書の2ページ目です。扶養手当の部分の制度改正が令和7年4月からされていくということで、一度に改正せずに2年かけて改正するものです。

具体的に申し上げますと、配偶者に係る手当は廃止します。補職によって支給金額が変わりまして、部長級は支給がありません。次長級は月額3,500円、課長級以下については月額6,500円支給しています。これが令和8年度には廃止され、次長級であれば3,500円、課長級以下であれば6,500円が段階的に減額されます。

一方、そこの廃止される予算を原資に、今度は子供に係る扶養手当については、1人当たり3,000円増額され、令和7年は、その3,000円の半分の1,500円が引き上げるといような形になっているところです。最終的には子供の扶養手当は3,000円引き上げられた13,000円になります。

○職員団体等 では、課長級以下で扶養している親族が配偶者のみの場合は、この丸々その扶養手当がゼロになるということですよね。配偶者と子供の扶養という場合でも、子供が3人以上いる場合ではないと増額にはならないということですね。

○当局 はい。おっしゃるとおりですね。

○職員団体等 これも国が下げるというのも、公平感がある制度ですかね、ちょっとごめんなさい、その配偶者の部分の扶養手当を削るという理由というのも、どうしても働きに出られない理由がある場合もありますから、そういった視点を欠いているんじゃないかなということだけ指摘をしておきます。

では、ちょっと進めます。

その次の、管理職員特別勤務手当についてと、あとその特定任期付職員の勤勉手当の支給についても、ちょっとここも省略して進めていきたいと思います。

次の、市税等徴収業務特殊勤務手当の改正についてなんですけども、ちょっとこれが改正される理由というのを、説明していただきたいんですけど。

○当局 まずは一番大きな理由は、支給対象となる室課が増えたということです。現行の規定は所属が限定されて、同じ業務をしても支給されない状況となっています。あわせて、市税と国保料の算出方法が異なっており、現課でいろいろ調べた結果、現状にはそぐわないので統一しようということと、まとめて改正しようというところです。

○職員団体等 この対象の業務ですね、ここに改正後のところで提案書にはありますが、この支給するという計画で、どのくらいあるんでしょうか。

○当局 今、手元に詳しい資料は持ち合わせていませんが、予算は10万円程度上がるということです。

○職員団体等 滞納が発生した状況によって変わってくるかということによろしいですね。

○当局 そうですね。特殊勤務手当になりますので、必ず毎月支給される額ではなく、その業務従事することでもらえる手当になります。

○職員団体等 すいません。対象職場を今の時代に合わせてきちんと合わせるという、債権管理の対応、これまでのその下水なり市税なり国保なりということで、例えばですね、私の属する水道料金の債権の関係でも当然入ってくるわけですし、条例規定の対応が必要になってくるわけなんですけども、それはきちんとやっぱり検討してほしいなというところがまず1点と、そもそもですね、御存じの方おられると思うんですが、特殊勤務手当ということで非常に繊細な扱いをそれぞれ労使もしてきたなというふうに思ってます。ちょっとつけるのに非常に大きなエネルギーをかけて労使で交渉して、なくすときも交渉してということになるわけなんですけども、このとき、今の時代見つめ直すのであれば、例えば空き家対策の関係なんかも非常に苦勞

しているというふうな、特殊勤務手当のやはり危険な状況をきちんと踏まえた中での手当になるので、そこでの対象なりも、今回は市税が中心に、この項目だけに絞ってということになったかもしれませんが、やはりなくすときもですね、いろんな議論をしてましたので、ここだけではなくて必要なところにもやっぱり検討するということも必要であるのかなというふうに思いますので、その2つですね、水道でも水道使用料の関係から対象に入れるべきということと、特殊勤務手当ということで検討するんでしたら、そのほかに今の時代に合わせて、やはり全体を検討する必要があるということで、ちょっと今のお考えを示してください。

○当局 水道部とは情報共有しながら、対応したいと考えています。

コロナ禍のときに防疫作業手当ということで、提案させていただいたかとは思いますが、今回は提案書には書いていませんが、消防職員に特化した特殊勤務手当というものも見直しをしてます。ですので、そういう声が挙がってきましたら、今後も引き続き検討していきたいというふうには思っております。

○職員団体等 ありがとうございます。では、その次の休暇制度の改正についてなんですけど、今回まず1つ目ですね。子の短期看護休暇を、子の短期介護等休暇というふうにするということなんですけど、ここに挙げられているのが、子の行事の参加で入園式・卒園式・入学式・卒業式でも取得可能とするというふうになってるんですが、この対象の行事というのは、ほかの学校行事とか保育園とか幼稚園の行事がたくさんあるかと思うんですけど、そういったものは対象になるのでしょうか。

○当局 今回対象拡大となった行事につきましては、入園・卒園・入学・卒業式のみとなっております。例えば運動会への参加であったり授業参観に参加するというのは対象となっております。

○職員団体等 それは国に合わせてということでよろしいですか。

○当局 はい。そのとおりです。

○職員団体 あと、会計年度任用職員の取得要件についてなんですけど、これまでは年間を通した職のみが対象で、通年の職か、またはその6か月以上の任期の方にある職員が対象になったものを、それを廃止して、会計年度任用職員、1か月の任用とかでも取得可能とするということで、その新しく取得可能になった職員の場合は無給の休暇に、そういう見方でよろしいですか。

○当局 はい。そのとおりです。

○職員団体等 では、その2点目の短期看護休暇についても同様のということでよかったですね。

○当局 はい。そのとおりです。

○職員団体等 3つ目の、出生サポート休暇・出産子育て休暇のみ、新たに対象になった職員も有給の休暇。

○当局 はい。そのとおりです。

○職員団体等 分かりました。ちょっとこのところで、関連労組の役員から発言しますので、お願いします。

○職員団体等 失礼します。今回育児を行う職員の部分休業制度についてお話しさせていただきたいと思います。今年度の人事院勧告では、国家公務員の育児休業法の改正として、非常勤職員の部分休業の対象範囲を、子が3歳までから小学校就学前まで拡大することが挙げられています。国会でも改正地方公務員育児休業法が12月に可決成立していますが、秋季の交渉にも今回の提案にも部分休業のことが入っておらず、人事院勧告に挙がる前から長年訴えてきた私たちとしては非常に残念に思っております。以前にも支部より言わせていただきましたが、実際に今年度中に子供が3歳になり時間給でどうやりくりしようか悩んでいる組合員がいます。また、今困っている仲間がいるので強く訴えてほしいという多くの声が届いています。もとも私たちの終業時間は18時です。他の職場よりも定時が遅いため子供のお迎えにも影響します。図書館は正規職員と同じ職場で勤務時間も同じです。そのため、育児や子供のお迎えに差はないのではと思います。これはそのうちでは意味がなくて、今必要なものです。育児を行う職員が今後も吹田市で長く働き続けるためにも、私たちは一刻も早く対応していただきたいと思っております。今どのようにお考えなのか、ぜひお聞きしたいと思っております。以上です。

○当局 今お話しいただいた部分休業につきましては、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づいて規定されております。おっしゃるとおり、先日12月に地方公務員法の育児休業等に関する法律の一部改正する法律が公布されました。施行日につきましては、まだ確定日というのは決まっておりません。今のところ施行期日というのが公布の日から起算して1年3か月を超えない範囲内において政令で定めとなっております。一部報道では今年の10月から施行される予定となっております。総務省のほうからですね、この部分休業の改正について、今後随時情報のほうが下りてくる予定でして、それに基づいて我々のほうも改正を予定しているというところでございます。以上でございます。

○職員団体等 この部分については、秋の交渉でも相当強く訴えさせていただいた経過があると思うんですけれども、これをどうにかして吹田のほうで4月に間に合わせていただくというふうなことは絶対無理なレベルな要求になるのか教えてください。

○当局 申し上げましたとおり、こちらの部分休業というものにつきましては、地方公務員法の育児休業等に関する法律に基づいてという形になりますので、国の施行を待たずして、吹田市が先行するというのは考えておりません。以上になります。

○職員団体等 それでいいですか。 あと、会計年度任用職員に係る、そこでちょっと発言を。

○職員団体等 すいません。休暇とは少し離れますけれども、給与のところで会計年度任用職員は行政職給料表を準用して、俸給の格付されていて、常勤職員に準じると説明ではありました。そうなってくると、会

計年度任用職員についても令和6年度人勸のパッケージで見ると、皆さんみんなが常勤職員に準じた形で改定をされているということは分かるんですけども、経験の浅い人たちの改善に比べて、やっぱり給与のベースアップがすごく小さい部分が報酬上限に係る人たちになっています。報酬上限があることで、ふだんの昇給がなく、今回の改定が久しぶりにちょっと改善があったというふうな程度だったということと、もちろん現場には管理職もいないところの児童館とか学童保育の現場なんかは管理職もいない中では、昇格する人なんていないというところで今回のアップデートのところでも、あまり対象になる人がいないのではないかなというふうに思っています。会計年度任用職員だけで、やっぱり学童保育なんかでいうと、現場で様々な判断をすることが求められてて、経験のある指導員が中心になって対応することが多いなというふうに思っています。子供の対応だけじゃなくて保護者の支援とか学校とか虐待に関わる関係機関との連携があったりとか、そういったところの組み入った内容の専門性の向上のためにも研修が必要になってくるので、先ほどね、校務員さんのほうでも研修の企画をしてということがありましたけど、私たち学童保育は会計年度任用職員が研修委員会を担って、研修の企画、さらに新規採用者の講師なんかもしています。それがそういったこともしながら現場で質の向上とか水準を上げていこうというふうなことで働いていて、年々やっぱりいろんな子供を取り巻く環境も含めて、虐待だけではなくていろんないじめ案件も含めて深刻なケースが増えてきているところでは、やっぱりその昇給しないで求められる能力が高くなって仕事が困難になっているのにもかかわらず、上限があることで昇給しない。今回のようにアップデートということだったので、世間の認識としても会計年度任用職員だからといって上限を置くということ自体がいかげなものかというふうにやっぱり私たち思うので、今それぞれの職種でそれぞれの給与の俸給が決まってて、その上限はあったとしても、改めて会計年度任用職員だからという理由だけの上限は考え直してほしいなというふうに思っています。今回のアップデートのところで、ぜひこういった報酬上限についての廃止をしてほしいなというふうなところも検討に入れてほしいなというところで発言させてもらいました。以上です。

○職員団体等 今の発言を受けてどうですか。会計年度任用職員の処遇についても課題だというふうな指摘でしたけども。

○当局 報酬上限は、定期交渉の中で何度もやり取りさせていただいているところになりますが、今提案の中にそういう観点は入っていません。そこを見直すことのハードルというのは、いろいろおっしゃっていたように、そもそも非常勤だけでやっているのはどうなのか、そういう運営の話にもなってきますので、そういった意向があるというのはまた関係する担当者にもお伝えします。会計年度任用職員の部分に関しましては、11月定例会で提案できなかったのは大変申し訳ないのですが、いわゆる今回の人勸遡及での改定分も、皆さんには大変お待たせした形にはなるのですが、遡及改定を行うことがまず昨年度からの取組ということで前進したところですので、これは定例会にしっかり諮って議決をいただいて、支給業務が結構大変でその辺は大丈夫かということもありますが、そこは責任を持って対応したいと考えております。

○職員団体等 では、ちょっとすいません。戻ってですね、給与制度のアップデート、給料表の切上げのことでちょっと確認をしたいんですけど、今、係員から主任級に承認する時期の話ですけど、高卒でも大卒でも新卒で入った場合ですけど、どちらも昇任するタイミング、タイミングというか同じ号給のところで昇格すると思うんですけど、それは間違いないですか。

○**当局** 職種によってはちょっとばらつきがあったと記憶をしているんですが、一般職・行政職については、一緒です。

○**職員団体等** この場合は、今等級の 5 2 号給から 6 等級の 4 号給に移行するという事で間違いないですか。

○**当局** 係員の方が、大卒で入ったとき、7 の 2 5 号給という等級号給を格付けされ、その方が毎年昇給して、大体 3 0 歳前後で 7 の 5 2 号給に到達したときに主任に昇格します。主任に昇格時の等級は、昇格前、7 の 5 2 の方は 6 の 4 号給になります。

○**職員団体等** そうなると、今回のこの給料表の切上げで、6 等級の場合は 1 号給から 4 号給までが削除されるというか切上げの対象になっているので、今までであれば、その 6 の 4 号給に格付されていた昇格したときに格付されていた人は、旧の 6 の 5 号給のところに格付されるようになる。そういう理解でいいですかね。

○**当局** 今 7 の 5 2 号給の人が現行の制度で主任に昇格すると 6 の 4 号給になります。次に、令和 7 年 4 月 1 日までに遡及改定を 1 回挟み、給料表が変わる。でもその時の等級号給は一緒です。その後、さらに令和 7 年 4 月 1 日から第二弾目の給料表が改定されます。その時に初号給のカットというのがございます。そのときに 6 等級の初号給はおっしゃるように今の 1 号給から 4 号給が初号給カットされます。つまり、今まで 6 の 4 に格付されていたその初号給というのがなくなってしまうことになります。今後は 6 の 1 号給に格付されますが、そのときの金額が 2 6 5, 3 0 0 円になります。もし第二弾の給料表が改定されなかった場合、それより 1, 0 0 0 円低い、2 6 4, 3 0 0 円になるので、初号給カットによって、その方は恩恵を受けることになります。今の時点で初号給カットされる号給に格付けされた方はいませんが、将来の昇格時にメリットがあるという制度で、本市であれば主任になるときに大多数の人がそのメリットを享受する。今はしてなくても、昇格するときにメリットを享受する制度になります。

○**職員団体等** はい。分かりました。何か発言されたい方とかいらっしゃいますか。まだちょっと時間がありますので。いいですか。

今回の提案については、今年の 4 月 1 日から実施していくことなんですけど、給料に関わることで、条例提案されることではしょうけども、そのスケジュールというか、その辺りはどういう流れになっているのか、説明をしていただけますでしょうか。

○**当局** おっしゃるように、条例改正が必要となりますので、2 月の定例会に条例改正を提案します。スケジュール的にいいますと、2 月 1 7 日に提案説明ということで、事務的な流れとしては、その 1 週間前には、議会運営委員会に報告をします。

○**職員団体等** 労働組合として、この 1 回の交渉で終われるのかなというのは正直なところあります。今の

パッケージということであると、国は何を考えているかということ、やっぱり中央の国家公務員で、霞が関とかにお勤めの方とかが中心の考え方やなということだと思います。中高年層というのは、やっぱりもう置き去りというか、国の国家公務員の霞が関のその年齢構成と吹田市の年齢構成とか仕事の中身とか同じなのかなということだと考えると、違うところがあるのになあということとは心の中では思いますし、それを吹田に当てはめることが本当にいいのかということもあります。物価上昇とか今のいろんな仕事の中身の変化ということが吹田の中でもありますし、ここのこのアップデートだけではなくて、先ほどから申し上げてるように、処遇改善を吹田でどうしているかということ、それが必要であるということを受け止めていただいているのかということをやっぱりもう一度お聞きしたいと思います。今は考えてないとおっしゃいましたけど、ほんとに必要なのかということをもう一度十分考えていただきたいと思います。国は、この前の朝のワイドショーで、10年未満の若手職員がどんどん辞めていくと。東大生に聞いても、もう官僚にはなりたくない。この先見たほうがましということでブラック職場、国会が始まると質問の答弁を考えるのに徹夜で答弁書書いて月200時間の残業をすると。そういう人たちを引き留めるために多分こんなアップデートというのが考えられて、上に上がるとやっぱりメリットあるよということが示されたというのがこのアップデートなのかなと思って私もワイドショーを見てたんですけど、やっぱり吹田の中では昇格の機会がないような職員もたくさんいますし、さっき申し上げたように、河原町から梅田まで特急で行く人と、淡路で乗り換えても堺筋本町のほうに各駅停車で行くのもいいんですけど、やっぱりもうここで現状、現状というか淡路どまりというわけではなくて、ちょっとでもやっぱり前に進むような中高年層ですね。それからやっぱり若い人が働き続ける中で、別に部長や課長にならなくてもね、働きがいの持てる吹田市ということで、吹田市政を、行政を支える職員をどういうふうにつくっていくのかと。会計年度の人も含めてですね、どういうふうな働きがいかね、やっぱり生活給として会計年度の方でも働いてますし、育児をしながら苦勞して働いてる方もいらっしゃいますので、そういう方たちをどういうふうにして取り残さないかということをお自身はやっぱり吹田市の人事当局に求めていきたいと思いますし、そのことで内部での協議ということですね。向こうからのアップデートがバツというわけではないんですよ。でも、それだけではないですよということを考えていただきたい。やっぱりそのことで前向きなちょっと考え方を聞かせていただかないと、この交渉は終われないなと思っていますが、いかがでしょうか。

○当局 今回の提案に当たって、中高年の部分など提案内容に入らない部分について、そこを盛り込むような検討をしていないというのは、もちろん大きくはそういう形になっているのですが、そこを考えていかないということではなく、今後また交渉させていただく中で伺いしていくものと思っています。これでゴールですという姿勢ではないですし、もしかしたらその中高年層に対する対応で、民間のほうで先ほど見直されているという話があるということは、また考えていく点だと思います。先ほどの昇任や若手の流出という話で、正直どこまで言っているのかという感じですが、例えば異動希望や昇任希望の調査をかけていますが、正直もう昇任したくない、頑張って職責が上がって大変な思いをするよりも、どちらかというとワーク・ライフ・バランスでいったらライフのほうを取るという人が年々増えてきています。そういったところで国のほうの処遇改善、昇給メリットの部分が示されている、我々はそういう受け止めをしています。当然、中高年層が最後までやりがいを持って働いていくための処遇も考えないといけないのですが、若年層の方が次々と離職されてしまうような現状、そして人材確保ができない、体制の確保が取れなくて、結果その中高年層の方も含めて職場がしんどいというようなことだけは、絶対に避けないといけないと

思っていて、今回の提案をさせていただいているものと思っています。

○職員団体等 国を待たずにして中高年層のことも考えていただきたいというのと、やっぱり今その若手職員の中で一種ひずみがありますよね。職員の年齢構成で採用凍結とかがあってね。再任用の人がいて、もう中の、今40代が少ないんですかね。少ない年齢層があって、私も図書館の館長代理してますけど、私とかは50代後半で館長代理ですけど、もう真ん中の世代がいなくて30代がもうポーンと館長代理に上がったというようなね、すごくいびつなことが起こってるんです。30年ぐらい働いてる職員と10年未満の人が同じような仕事をするということになると、なかなかもうほんとに大変だろうなというのは思うんです。だからそれはやっぱり職員構成の中のひずみがあったりで、先輩とか職場の中見てもらったら、仕事しんどそうだなということがあるというのは事実だと思いますし、それを今からどうにもできませんのでね。ただやっぱり私たちも含めて働きがいのある職場と、やっぱり将来の吹田を担うような人材をつくるためにはどんなふうな給与とか、どういうふうな処遇がいいのかということは一緒に考えていくつもりではいますので、そのところはお間違えのないようにしていただきたいと思います。ただやっぱり昇任昇格が上に上がるの嫌やというふうな思われるような行政ではなくて、やっぱり働き続けてやりがいのある、上の職責になってもやりがいがあるって感じられるような職場をつくるにはどうしていくかというのは引き続きの検討課題というのと、やっぱり取り残される人がいないようなことっていうことですね。今回ですね、このパッケージとして考えていただきたいということを重く受け止めて、次の交渉ですね。もうすぐ春闘もありますしね。そのところでもいろいろ意見交換とか、こちらのほうの要求もしていきたいと思いますので、そのところを含めてですね、引き続きの検討課題としていただきたいと思います。

いいですか。ほか、皆さんいいですか。いいですか。はい。では、もう時間も来ましたので、もうよろしいでしょうか。部長何か、うちのことと、そのほか何かございますか。

○当局 今日我々の提案にいろいろ御質問もいただいて、恐らく最初の頃よりも、この交渉の場の中で明らかになってきたことがおありになったのではないかと思います。パッケージといって対比させないといけない、その足かせがあるからこうしないといけないというより、やはり今回は端的に言うと給料表が2回変わります。皆さん全体の処遇改善に当たる部分というのは1回目の給料表の改定で、先ほど担当からもありましたように、ここは中高年層の方の恩恵という言葉を使うのであれば受けている方が多いのだと思います。今回、その2回目に提案させていただいている部分は、それとは別に責任ある職階の人たちで、ずっと恩恵という言葉が使われているので、例えば部長級・次長級も恩恵を受ける人が多いみたいなことになっていますけれども、実は今回そのカットによって影響を受ける、給料が上がることになる方というのは、むしろこれまでその難しい職階にしながら給料が低い方たちだったと、私はそういうふうに思っています。だから今回ようやく職階に見合った部分に追いつている人たちなので、急に給料が上がってすごく恩恵を受けているというよりは、これまでむしろ低い金額でその職階を支えていたということなのかなと思います。そういうところの処遇改善が図られるので、特に職員全体に恩恵を受けるような改正ではないというふうに御理解いただきたいと思います。

冒頭にもありましたように、人事評価はどうするのかということで、今のところ変更する予定はないのですが、部長級・次長級につきましては職階に合わせて昇給の等級数が違うということと、その職階に見合った給料を保証するという意味からも、今の人事評価制度は人材育成型と言っているのですけれども、この職

階に人材育成というのが合っているのかということもあるかと思います。ですから、この部長級・次長級については、まだ分からないのですけれども、人事評価制度そのものも少し考えていかないといけないかなと思っています。今回と同時に提案するところまで検討に至らなかったのは、正直このアップデートの中身が我々にとっても少し複雑で分かりにくいところがあって、やはり実際の中身を職員にいろいろ検討してもらうのに時間を要する部分があるので、人事評価と合わせて十分なところまでは行けてないのですけれども、そこはまた課題であると思っています。ずっと議論になっている中高年層の処遇については、また今後も議論していく機会というのは当然あるものとは思っていますし、そこは今回のテーマではないということで御理解いただいた上で、パッケージと言っているのは、先ほど申し上げたように、1回目の給料表の改定と、今回2回目とがセットで条例改正をして議会に上がっていきますので、これがまとまらないと1回目の給料表の改正そのものができなくなってしまうと、誰も恩恵が受けられないという状況になってしまいます。議会提案まで日がない中での提案になっているので、短い期間ですけれども、この趣旨を踏まえていただいて、良い回答をいただきたいと思っていますところです。

○職員団体等 では、また諾否につきましては、こちらのほうでまた各機関会議のほうを経てということになります。

それから、今回はテーマではなかった中高年層、中だるみというか、そこのところについても、ぜひ次回の交渉のテーマにさせていただくことを期待しまして、今日の交渉のほうを終えていきたいと思っています。

どうもお疲れさまでした。