

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和7年11月11日（火）午後7時から午後9時まで
本庁舎地下食堂

2 出席者

当局 山下 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
長谷川 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

2025年市労連秋季重点要求・年末一時金要求書について

○職員団体等 それでは、ただいまより市労連秋季重点要求・年末一時金要求に基づく第1回交渉を始めさせていただきます。

久しぶりの食堂での交渉ということで、レイアウトも変わっていて、なかなか不慣れな感じにもなっていて、あまりなじんでいないところもありますが、今日から、今日を含めて4回、11月25日を山場、回答指定日にして、13日木曜日、18日火曜日、この場所において交渉を行って、円満解決ということを目指してやり取り等を行ってまいりたいと思います。

この年末交渉というのは、本来であれば春闘の交渉を皮切りにして、3つの交渉を踏まえて、要求の実現とか、それから到達点というのを高めていきましたが、今年は残念ながら春闘の交渉ができなかったため、ちょっと詰め切れなかった課題もありますが、3回の交渉、山場までやり取りのほうを行っていきたいと思います。

情勢的には、引き続きの物価高騰等と賃金の低下というのが、新聞とかテレビのニュースなどでも報じられております。人勧で上がったとはいえ、なかなか生活が苦しいというところから脱し切れていないというのが私たちが行いましたアンケートでも明らかになっているところです。

本日、国では国家公務員の給与法成立に向けた閣議決定が行われたということを知っております。これまででしたら、国より先に地方自治体が給与について条例改正とかするのはなかなかできない状況でありましたが、今は国の姿勢というのも大きく変わってきておまして、自治体独自に適切な判断をしても構わないということに今なっているようです。総務省のマニュアルの改正があったりとか、今回の人勧でも中高年層にも配慮したような賃上げも行われていたりして、ちょっと状況も変わりつつある、潮目が変わってきたのかなということも思っているところです。

今日からのやり取りで、吹田市で働く職員が働きがいを持って、このまま働き続けたいというふうに見えるような賃金労働条件に向けてやり取りを行っていきたいと思いますので、どうぞよろしく願いいた

します。

それでは、進行のほうを書記長のほうに譲りたいと思います。

○職員団体等 では、私のほうで交渉を進めさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願ひします。

まず、交渉を始めるに当たって、交渉に臨む姿勢を確認させていただきたいと思います。組合は、10月31日に秋季重点要求書、年末一時金要求書を提出して、本日11月11日を第1回交渉、13日に第2回、18日に第3回の交渉を行って、25日を山場の最終回答日として交渉を申し入れました。吹田市当局が憲法を遵守して、地方自治を守る立場で、賃金労働条件の改善を求める労働組合に対して、使用者責任を果たす立場で労使協議を尽くして、25日の最終回答日に労使合意を目指す立場かどうか教えてください。

○当局 まず、今は職員会館が使えない状況になっておりまして、このような形で交渉に臨ませていただくこと、準備のほうも含めて御対応をいただいていることに感謝を申し上げます。

先ほどお話がありましたけれども、10月31日に要求書を受け取りまして、皆さんのアンケートのほうも読ませていただいたところではございます。長引く物価高騰と、実質賃金が9か月連続でマイナスという報道も拝見しております。人事院勧告等もあって、給与額としては一定改善している状況もあるのかなと思いますけれども、まだまだ皆さんの生活実態に厳しいところがあるというのは、アンケートも含めて確認させていただいたところですので、今期につきましても真摯に交渉に臨ませていただいて、労使合意の上で労働条件の設定をしていくという立場で臨みたいと思っております。

○職員団体等 どうぞよろしくお願ひします。

また、この交渉に当たって、国や総務省などに介入や干渉をさせずに、労使自治を守る立場かどうか教えてください。

○当局 これにつきましては、従来どおり労使の話し合いを踏まえて、労働条件を設定していくという立場ですので、そういう形で臨みたいと思います。

○職員団体等 また、雇用者としての責任を果たす立場で職員の生活改善を図っていただきたいと考えていますが、そういった立場に立っていただけでしょうか。

○当局 職員の処遇につきましては、当然国の考え方とか、いろいろな地域の考え方もございます。交渉の中でもいろいろやり取りをさせていただく中で、全てにお応えできるかどうかというのはありますけれども、少しでも改善をしていくという立場で臨んでいきたいと思っております。

○職員団体等 それでは、よろしくお願ひします。

最後に、今回提出した要求書、アンケートもお伝えさせていただきましたけど、先ほど目を通していただいたというふうにお話がありましたけど、どんなふうを受け止められているのでしょうか。

○**当局** 職場の課題は、我々もこの間、職員配置のこととかでいろいろ頑張っているところもあって、致命的に大変な状況というのはちょっとずつ改善してきているのかなと思っております。ただ、職場とか場所によっては、まだまだ改善の余地がある部分があって、皆さんの生活実態の部分で、やはり給与のことですか、生活は苦しいというような現状があるというふうには感じましたので、そういったところでお話を伺っていただければと考えております。

○**職員団体等** でしたら、これからのやり取りを通して、生活改善ですとか職場環境の改善に努めていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

今日は、賃金や手当に関わる項目のやり取りをしていきたいというふうに思っていますので、どうぞよろしくお話ししたいと思います。

まず、要求書の1番、秋季重点要求の1番のところですね。「物価高騰を上回る賃上げで職員の生活を守ること」という項目についてですけれども、先ほどから人事院勧告についての話が出ていますけれども、今年の2025年の人事院勧告の内容について、どういったものだったか説明していただけますでしょうか。

○**当局** 今年の人事院勧告の特徴を申し上げますと、今までは若年層を中心に引上げがされていましたが、今年度につきましては、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定というものがありました。そして、今まで官民の比較というところで、企業規模が50人以上から100人以上に引き上げられたというところですね。それに伴いまして、官民格差が今年度については3.62%あったというところで、国では給与表の改定をして、平均で3.3%の引上げ改定がされるというところですね。

その他、賞与の支給月数を0.05月引き上げる、そういったような内容になっているところですね。

○**職員団体等** ありがとうございます。今回、先ほどもありましたけれども、国のほうで閣議決定を行ったということで、速やかに吹田でも議会に提案できるような準備を進めてほしいなというふうに思っています。

先ほどおっしゃっていた人事院勧告ですね、吹田市で行われた場合に、引上げ額がどうなるのかという点について、示していただけますか。

○**当局** モデルというところでお答えさせていただきます。新卒の大卒の方で言いますと、1万2,000円月額が上がりますので、年間で言うと、地域手当、また期末勤勉手当の跳ね返りも含めまして、22万円ほど増額されます。

続きまして高卒の方で言いますと、改定前は19万4,500円から、引上げ後は20万6,700円とで、年間の影響額としましては22万4,000円というところですね。

続きまして、40歳主任の方で申し上げますと、等級が6の33ということになりますので、30万1,300円から31万1,600円ということで、引当額は1万300円、年間で言うと21万4,000円の引上げというところですね。

続きまして、主査の方で言いますと、46歳の主査の方の想定で言いますと、5等級42号給という方であれば、36万800円から37万1,500円ということで、1万700円の給料月額が引き上げられることで、年間で22万7,000円の引上げというところですね。

続きまして、49歳で課長代理級の方の場合、等級でいくと4等級の34号給になりまして、改定前で4

0万3,400円から41万4,900円ということで、改定幅が1万1,500円になります。年間で言いますと、年間の影響額は24万9,000円というところです。

続きまして、52歳の課長級、3等級の28号給の方でしたら、44万3,500円から45万5,900円ということで、その差額が1万2,400円、年間で言うと27万4,000円引上げになります。

続きまして、次長級で54歳、2等級の5号給の方であれば、47万7,500円から49万700円ということで、差額が1万3,200円、年間の影響額が29万2,000円というところです。

続きまして、部長級、57歳で1等級5号給の方でしたら、53万100円から54万4,700円ということで、引上げ額は1万2,600円ということで、年間影響額が32万8,600円というところになります。以上です。

○職員団体等 分かればいいんですけど、例えば係員とかの平均ですとか、主任級の30歳ぐらいの方って分かりますか。

○当局 28歳の係員では7等級47号給になります。その場合、24万9,800円から26万500円引上げになりますので、その差額が1万700円ということで、年間影響額が21万7,000円というところです。

主任の方で申し上げますと、30歳、等級で言うと6の1号給、比較的若い主任ですが、その方であれば26万5,300円から27万6,300円ということで、その差額が1万1,000円ということで、年間の影響額が22万6,000円というところがございます。

○職員団体等 ありがとうございます。去年は引上げの率とか金額を見ても、40代、50代になると引上げ率が1%で、3,000円とか4,000円という金額だったところが、今回は3%代の賃上げになっていて、逆に初任給層については引上げ率が5%ぐらいに抑えられているというところが特徴なのかなというふうに思っています。ちなみにですけど、60歳以降の職員、定年引上げ職員とか、再任用職員に対して、この人勧が実施された場合はどういった影響がありますか。

○当局 定年延長の方につきましては、昇給はストップしていますが、給料表自体が改正されますので、引き上げされるというところです。ただし、定年延長によって給料が7掛けになっておりますので、増額分も7掛けというところです。

○職員団体等 暫定再任用職員についてはどうですか。

○当局 暫定再任用職員の方は、先ほどの定年延長職員と異なりまして、皆さん一律、同じ給料額で、改定前が26万円、改定後は26万9,500円になり、その差は月額9,500円ということで、年間の影響額が17万1,000円というところです。

○職員団体等 ありがとうございます。それでは、昨年、人事院勧告で地域手当の見直しがされたと思うんですけど、吹田市の場合は、大阪のほかの大阪市以外の自治体とは違って、16%引き上げるというふうな

勧告がされていて、今年14%地域手当が支給されていますけども、その見直しはされるのでしょうか。

○**当局** 国の人事院勧告では、16%の引上げが示されています。人事室としまして、国の取扱いを準拠してということを考えていますが、全体的な市の予算への影響なども考慮に入れながら、今後、財政局との協議を踏まえて方針を決めていくというところです。

○**職員団体等** ありがとうございます。勧告どおり賃金の引上げが実施されたとしても、この間の物価上昇とか実質賃金の低下している状況を見ると、生活の改善には及ばないのかなというふうに思っています。こうしたもとの、最終回答に向けて吹田市でできることは何なのかということは、真摯に検討していただきたいと思っていますが、いかがでしょうか。

○**当局** 先ほど担当のほうから、今回の人事院勧告を例年どおり4月に遡及して改定額をお支払いする場合の年間影響額と、地域手当のほうについても勧告があったということをお伝えしたと思います。我々はこれまで国準拠ということを再三申し上げていますので、1つの目標として、まずはしっかり人事院勧告を反映するということと、地域手当についての増額も求めていきたいというスタンスではいるのですが、人事院勧告を令和7年度に反映するだけでざっと10億、地域手当を2%上げに行こうと思うと3億ほどお金がかかるということで、組合交渉のほうでもいろいろやり取りはさせていただくのですが、その辺りの予算立てができるかということで、今財政と交渉というか、調整を続けているところでございます。昨年もそうだったのですが、すごい改定率できているところがあって、どこの自治体も予算組みに非常に苦労されているというふうにお聞きをしています。人件費そのもの、職員数を減らしたりしなければいけないみたいなことを言われている自治体もありますので、何とかそこまでに至らない形で、なるべく人勧どおりというふうには考えているのですが、まずは我々そこをしっかりと頑張っていくということかなと思っております。

○**職員団体等** 予算の編成方針の中でも、人勧による、歳入と歳出で言うと上回るとか、いろいろそういうことが書かれているなということで、ただ今室長がおっしゃったことに関しては、そういった状況もあるけれど、内部での協議を真摯に進めていくという、私は決意表明ということで受け取ったんですけど、そうは言っても、国のほうでも財政的な措置というのも行われるということでは聞いておりますので、労使での交渉を踏まえて財政局とのやり取りをしていただいて、人勧実施に向けて、こちらのほうで力を合わせてやり取りしていきたいと思っておりますので、そういったことで、今おっしゃったことは決意表明ということで受け止めさせていただいたということでよろしいでしょうか。

○**当局** 私の責任で決意表明まではできないのですが、これまでもそういう立場で我々は財政局と話はしてきていますので、しっかりその職責は果たしていきたいと思っております。

○**職員団体等** よろしくお願ひします。

○**職員団体等** 具体的な賃上げについてのやり取りのほうに移っていききたいと思います。

これまで労働組合のほうでは、将来を担う若年層ですとか、職場を支えている中高年層、経験を生かして働いている高年齢層、それぞれの世代に合わせた処遇改善を求めてきました。それに加えて、全ての世代の引上げというのも求めてきています。大阪府下では、他市よりも低い8号給、低い初任給の格付の改善というのは、強い要求です。これは、きちんとというか、労使合意もないまま引き下げられたものです。今こうやって労使で話をしているからこそ、その初任給格付を復元して在職者調整を行っていただきたいというふうに思っていますが、どうですか。

○当局 8号給の問題につきましては、これまでも強い要求ということでお聞きしているところです。ただ、我々も都度申し上げていますが、国家公務員の給与制度を準拠する中で、大卒については初任給を国家公務員合わせている。一方で府内の他市については、我々よりも8号高いという状況であるのも、事実であると思います。例年、大阪府からヒアリングの中で、地方公務員は国家公務員に準拠するのが基本という中で、国家公務員を超えるような給与制度は難しいと考えます。

○職員団体等 大阪府のほうからは、ラスパイレス指数が100を超えていることについては指摘がされたということですけど、何か説明を求められたりというのはされるんですか。

○当局 初任給で申し上げますと、吹田市は大卒については国に準じていますので、ラスパイレス指数について、強く是正を求められていませんが、超えている団体として指摘はされているというところです。

○職員団体等 分かりました。10月31日に要求書を提出させていただいて、その後、大阪衛都連のほうで、大阪府の市町村局との交渉というのをやってきたんですけど、その中で、吹田市の私だけじゃなくて、ほかの自治体の組合役員も参加していますので、国準拠じゃない点についてちゃんと労働条件を引き上げていくというのは労働組合の役割ですから、自治体に対して強い指導はするなというふうに言ってきたわけなんですけど、そのときに言われていたのが、全体的な人員の体制だったりとか、初任給は高いところにあるけど、ほかのところ引き下げるような努力をしている自治体については、そこまで厳しく言わないというふうなことも言われていたんですけど、恐らく8号給を引き上げると、ラスパイレス指数が100を超えてしまうというのは事実だと思うんですけど、今の物価上昇とかが続いている下で、何ができるのかということの方策の1つというふうにも考えてもらえたらなというふうに思います。これまでの8号じゃなくても、4号ではどうかというふうな話もしたことがあると思うんですけど、できることというのを考えていただきたいなというふうに思っていますが、いかがでしょうか。

○当局 初任給を上げるとなると、すでに在職する職員の給料とのバランスを考える必要があり、初任給だけを上げてしまうと逆転が起り、全職員の給与に影響を及ぼします。また、予算への影響も新採だけの給料では規模で言うと小さいかもしれませんが、全体になると億単位の影響額が出るということで、そこは簡単にはいかないというふうには考えているところです。

○職員団体等 先ほどから財政との交渉の話なども出ていて、なかなかまとまった予算が伴うものは難しいのかなとは思いますが、実態を見てというか、可能なときにはそういう手段を取っていただきたいなと

いうふうに思います。

続いて、人事評価制度についてです。国のほうは、能力実績主義を強めていくような傾向になるということがこの間の人事院勧告と一緒に出された報告から見てとれるんですけど、吹田市では、今は人材育成型の人事評価制度を行っていますけども、これを維持して職員間の競争をあおるような制度にすべきではないというふうに考えていますけども、この点についてはいかがですか。

○当局 今現在の人事評価制度が、職員に気づきを与える部分に一定の重きを置いているところがあるというのは、これまでもお話をさせていただいていると思うのですが、当然人事評価ですので、これは勤勉手当の査定をするという立てつけでやっておりますので、基本的には勤勉手当に反映するという考え方でいるところがございます。

ただ、職員に気づきを与えるということももちろん大事なのですが、人事評価にちゃんと客観性があるのか、公平に評価されているのかということも、やはり職員は気にするというか、そういうところにも着目をしていかないといけないとは思っております。突然見直すということはないのですが、皆さん御存じかもしれませんが、今人材育成基本方針の見直しに取り組んでいるところで、職員の意見もお聞きしようということで募集をかけています。そういったところの意見も踏まえながら、人材育成基本方針の見直しをしっかりとさせていただいて、その結果、人事評価のところも少し内容を見直していくということがあれば取り組んでいこうかなと思っております。今すぐ何かを変えるというわけではないのですが、見直しを考えているということは御理解いただけたらなというふうに思っております。

○職員団体等 対話集会でしたっけ、13日と20日ですよ。あれは20人ずつですか。

○当局 20だったかなと思います。

○職員団体等 応募状況というのはどんな感じなんですか。

○当局 今日が締切りだったので、もし枠が空いているようであれば、もう少し応募期間をとってもいいのかなということで、調整しているところです。

○職員団体等 それがどういうふうに生かされるかは分かりませんが、当局として職員の意見を聞くという機会をお持ちになるというのはいいなと思うんですけど、私も行こうと思ったら、仕事の段取りが全然つかなくて、なかなかこれは難しいなと思いますので、その3回だけで方針に反映させるんじゃなくて、いろいろな機会を捉えて、職員の意見とか労使でのやり取りなども反映させていただいてほしいなと思いますし、人事評価のところ、さっきいみじくもおっしゃったように、人事評価に客観性があるのかとか、それが公平に評価できているのかということも、そういう声というのはもともとあるものですから、それだから余計に勤勉手当とかに反映させるということは危険やなというか、気づきとか、育成型ということだったらいんですけれど、そこで競争型とかになると、さっきおっしゃった危惧されているようなことというのが心配されますので、そのところは慎重に御検討いただきたいと思いますし、人材育成方針については、広く職員の意見も聞いていただきたいなと思います。

○職員団体等 よろしくお願ひします。

では、ここで参加者のほうから発言をお願ひしたいと思います。

○職員団体等 こんばんは。保育所支部です。

今年の人勧では、若年層だけでなく、念願の中老年層の賃金アップも見込まれ、ようやくという感じです。しかし、その間にも物価高騰は進み、まだまだ余裕のない生活をしているという声を周りの職員から聞きます。実際の声からは、奨学金を月に1万5,000円返しているため生活費が少なくなり、外食を控えるなど厳しいです。食料品などの物価高騰により、節約しているにもかかわらず、以前よりも1か月の出費が2万円も増えたという20代の声や、出費は増え続けているが給料は低いままなので貯蓄ができない、野菜やお米の高騰で食費が2万円ほど上がり、子育てに関する必要雑費も2万円ほど上がり、通信費も必要不可欠な時代で貯金ができない状況です。子育て世代としては、子供たちが育ち盛りになり、しっかり食べさせてやりたいと思うが、物価高騰で食費が今までの倍ほどになり、日々の生活で精いっぱいの状態となってきたという子育て世代の声。また50代からは、退職後の生活に大きな不安があると、どの年齢でもさらなる処遇の改善が望まれています。

奨学金の返済に関しては、月に1万5,000円だと年間18万円です。大東市では公務員は対象から外れますが、市内の保育所等の免許を持ち、市内の事業所に正規雇用された方に対して、未来人材奨学金返還支援補助金として、返還額の2分の1、年間の1期で増減7万5,000円、最大8年間も行われています。東京都は、特別区を含む都内の自治体に採用された技術系の職員に向けた奨学金の支援事業を今年度から始めています。採用2年目から11年目まで、上限を150万円まで10年間補助するものです。自治体独自で地域内の民間労働者に実施していた制度が、地域内の公務労働者へと対象が広がりつつある状況があるということで、吹田でもこういった制度も含めて、物価高騰に追いつくだけの全ての職員の処遇改善を求めます。

○職員団体等 そういうことで、いろいろな幅広い世代の生活実態について発言してもらいましたが、最後にあった奨学金返還の補助についてですけど、若年層の定着というのが今課題になっているというふうなことは、これまで交渉でもやり取りをしてきて、労使の共通の認識かなというふうに思うんですけど、そこを改善する策として、吹田市でそういうことは取り組めないのかなというふうに思っています。先ほど初任給の復元についてやり取りしましたが、初任給が他市より低い中で、新規採用を行って定着を図るためには、こういった独自の施策というのが必要じゃないかと思えますけど、いかがですか。

○当局 1つの方策としてそういったことがあるというのは我々もお聞きはしていますし、先ほど例で挙げていただきました大東市の件、保育人材の確保のところでは給付金というのは、本市でも実はやっています。発言にもありましたように、公務員は除くというところが、我々公務員の給料は法律で定められた一定のルールに基づいて設定をしているところがありますので、いわゆる本給に加えて何らかの手当を出す、不足を補う給付金みたいなものを職員に与えるというのが、公平性が求められる職員にそれを出すのがいいのかという議論が恐らくあって、対象者が公務員以外というふうになっているところもあるのかなと思います。引き続きそういった情報を集めながら、我々もそういう制度がつくれるのであれば、検討していく余地はあると思うのですが、今の時点では、どちらかというと市内の事業所において、公立に限らず私立でも多くの保

育を担っていただいているところに対して、しっかり人材確保していく手立てを講じるのが担当課の考え方だと思いますので、そこがまずは第一かなと思っています。

○職員団体等 先ほどの発言にもありましたけど、東京都では技術系の公務員として採用された職員を対象にだったりとか、あとは教員も対象にして、教員と幼稚園教諭も含むというふうになっているんですけど、そういったこともされていて、先ほど言われていた公務員の給与の考え方というのがある中で、そういったことに東京都が踏み切ったということについては、すごい画期的なのかなというふうには思っています。東京都ぐらい人口が多くて、たくさん人がいるところでも、吹田市と同じような悩みというか、人が集まらないというふうなところで、そういう対応を取られているのかなと思いますので、都市圏だから大丈夫ということではなくて、人を集めるためにはできることというのを検討していただきたいというふうに思っています。

続いて、もう一人発言したいと思いますので、お願いします。

○職員団体等 本庁関係者です。

今日は、中高年層の意見を述べさせていただきたいと思っております。昔とか数年前までは、賃金改定は少なからず、全職員満遍なく賃金改正がされていました。ただここ数年は、新規採用職員の雇用確保という点で、若年層に比重を置いた賃金改定になっていたんじゃないかと思っております。ですからここ数年は、中高年層の賃金改定は少しの改定、先ほどもお話があった1,000円ぐらいとか、そんな程度でとどまっていた状況かと思っております。それに中高年層は、ほかの処遇改善の関係やったらしゃあないとか、我慢せなあかんということで耐えてきたという状況があります。

しかし、ここ数年は物価がどんどん上がってきているということで、賃金改定に全然追いついていない状況ですし、従来から訴えもさせていただいているんですけども、中高年層にも多くの出費がかかっているんです。前回とか前々回でも、いろいろ細かい点などを訴えさせてもらっているんですけども、子供の大学教育費に何百万もかかったりするところもありますし、親の介護、あとは仕送りにもお金がかかります。ちょうど中高年層は、住居の補修費などがかかってくる時期でもありますので、そういった点で多くの出費のしかかってくるんです。今年は地域手当の関係で改定するから、当局としては、上がるからいいじゃないかということで思っておられるかも分かりませんが、ただ、今まで中高年層はずっと我慢をしてきた状況があるかと思っております。まず第一に、60歳以降の定年引上げの職員には、先ほども話されましたとおり、給料が7割に激減すると言われます。これは給料が7割に削減され、仕事も7割に削減されるなら納得できるんですけども、ただ業務量は60歳当時のそのままですし、職場も同じ職場で仕事をしています。さらに、新人の指導ももちろんやりますし、市民からの叱責そのまま受けます。60歳以降、賃金カットされているからそういう部分が削減されているということではないんです。単に給料が3割カットされているだけなので、私たち働いている者には、生活が苦しくなっているだけです。当局は、60歳以降も引き続き雇用してあげるからそのまま3割カットで我慢しろという感じにもとれるところがあります。賃金カットするなら、それにふさわしい業務量に減らしてもらいたいですし、それができないというんですしたら、もちろん3割削減は撤回していただきたいと思っています。

そしてもう一つ、55歳になると昇給がストップします。この55歳のラインの根拠が全く分からないです。みんなに分かるように説明していただいて、55歳で昇給が止まるということの話をしてもらえたらと

思います。この55歳には、全く物理的にも論理的にも何の根拠もないんじゃないかと思っています。単なる中高年層の職員いじめになるんじゃないかなということも言われておりますので、この55歳昇給ストップには、撤廃を前提に検討していただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。以上です。

○職員団体等 中高年層がこれまで賃上げが抑制されてきたという状況ですとか、あとは今も60歳以降の賃金のカットですとか、55歳の昇給停止について、やっぱり当事者の人たちは納得できない思いでいるということは、私も職場で60になる方から、何でこうなってんのというふうなことで、何度も理由が分からんというふうに、納得できひんというふうに言われますし、60歳を超えた人にも、これまでと同じ仕事をしていて何で7割なんやというふうに聞かれるところではあるんです。

まず、中高年層の賃金についてなんですけども、先ほどの発言にもありましたけど、いろいろ費用のかかる年代だということで、子育てとか親の介護、自身の住居の面倒を見るというか、そういうこともあって負担が大きくなる時期です。今年の人勧では一定改善されているとはいえ、8号給引下げですとか、これまでの賃上抑制の結果、生活は非常に厳しくなっていますし、これではやっぱり不十分だなというふうに思うんですけど、こういった声についてはどういうふうに受け止められているでしょうか。

○当局 これまでもそういう声をいただいていることは認識していますが、今回の人事院勧告では、若年層だけじゃなくて中高年層にも恩恵を受けるような改定がありました。賞与の率も、昨年までは定年前職員より上げ幅が低かったりしていたところが、今回につきましては暫定再任用職員の方につきましても0.05月ということで、定年前職員と合わせたということで、その辺りも中高年層の改善がされています。

それは本市だけではなくて、全国的にもそういう声があったということも影響があったのかなと思いますし、実際我々公務員の給与というのは民間を準拠する中で、人事院で調査をする中で、民間においてもそのような傾向があったというところだと思います。

国家公務員に準拠している中で、本市だけ55歳の昇給停止を撤廃するといったことは、非常に難しい状況であります。

○職員団体等 これまでのこともありますし、近年の定年引上げが始まって給与が7割になったり、55歳の昇給停止があったり、また再任用職員の一時金の月数の格差ですよね、高齢層の職員の賃金制度というところにいろいろなしわ寄せがいつているというか、問題が集中しているなというふうには感じているところです。夏季交渉のときには、55歳昇給停止については、機会を見て国に働きかけるというふうに答弁していただきましたけど、その後、考え方とか、実際に具体的な動きがあったということがあれば報告いただきたいんですけども、いかがでしょうか。

○当局 特段そういうことの意味を求められる場はなかったように記憶しています。高齢職員の給与についても、国が55歳を超える職員は昇給停止している中で、非常に難しい状況であると考えています。

○職員団体等 昨日でしたかね、新聞報道などもされていましたが、三菱UFJ銀行で、これまで55歳になると給与を一斉に引上げをしていたけども、それを廃止するというふうな記事も掲載されていたところなんです。それをやった理由、簡単にですけど、経験豊富なシニア人材に引き続き銀行で活躍してもらおうという

ふうにかかれていまして、ベテランのいろいろ経験を積んだ職員が実際にいろいろな職場で活躍されていると思いますので、そういった人たちに応えるような賃金制度というのをつくれるように努力してほしいなというふうに思っています。

また、同時に再任用職員の一時金の支給月数についても、夏の交渉では同じように、国に働きかけるとか、矛盾があることについては認められていましたけど、そこについてはまだ具体的には動きというのはない状態ですか。

○当局 正確に覚えていませんが、他市においてもそういう思いを持っている団体があったと記憶があります。

○職員団体等 自治体から声を上げるということが後々の制度改善につながったりすると思いますので、またお願いをしたいと思います。

あと、高年齢の職員についてですけど、先ほどありましたけど、賃金が7割に引き下がるということについてですけど、60歳以前と同じ仕事を10割でしていると。それにもかかわらず賃金だけが7割になってしまうというふうなことを言われていましたけど、そこについてはどうなんでしょうか。私のほうでも矛盾していると思うんですけど、国の人事院勧告なんかで言っても、官民格差があって、いろいろな裏づけがあって人事院勧告の引上げ額なんかが出されていると思うんですけど、引き上げ額すら7割まで引き下げられるということについては、どういう理屈なのかなというふうには思うんですけど、例えば59歳の人と61歳の人で生活にかかるお金が3割違うわけでもありませんし、そういうところについては矛盾というか、説明し切れないんじゃないかなと思うんですけど、その辺りはいかがでしょう。どういうふうに見え止められていますか。

○当局 どういうふうに見え止めているかということで、単純に業務が変わらなくて、給料だけが7割になるのがどうかと言われたら、それは我々も市として持ち合わせているものはないのですけれども、先ほどもお話がありました官民較差とかを見る中で、60歳定年を超えた職員に対する処遇としてどれぐらいが適切かというようなことを、官民較差の比較の中で決めたのが7割だということなのかなと思っています。その定義というのは、それはそれで処遇としてもっと上げていきたいというお気持ちは十分理解しております。

先ほどもあったのですけれども、じゃあ7割の賃金だったら業務が7割でいいかということに関しては、そこは職員1人を定数として配置させていただく以上、勤務時間の7割だけ仕事して、残り3割は時間を潰していてもいいのかという議論にはならないと思いますので、定められた勤務時間があって、その時間は100%の力で仕事をしていただくという考え方、そこはぶれないかなと思っています。

ただ、おっしゃっている職責のところ、シニア人材というような言葉もありましたけれども、いわゆる高年齢でいろいろ経験を積まれたからこそできる仕事をしっかり担っていただいて、それなりの責任を持って対応するところについては定年前職員の方でしっかり体制を組んでいくというのが、我々も望ましい形なのかなと思っていますので、そういったことはまた各所属にお伝えはしていきたいと思っています。

○職員団体等 すみません、今度、定年延長の対象になります。まだ出来たての制度でもあるんですけども、特に自分が対象になるからよく見えてくるんですけど、本当に職員のやる気の問題の関係で言うと、室

長の言うてはることは当然そうなんだと思いますけども、そうにはならへんのですね、気持ち的にそう向かないというのが。今は、定年延長で暫定再任用とかいろいろな制度が混じっている中で、特に職務職階級という職責を担って給料をもらっているということから言うと、そこが7割下がるとなると、職務の中での責任というのも正直見えにくくなってくるなというのが、率直にあるので、思うんですね。特に主査から主査に変わる方とか、主任から主任に変わる方というのは、そういう意味では、その人の働く意欲の関係を含めて、丁寧に対応してほしいというのがまず1つあります。でない、今言うてはるのはもちろんですけど、100%の力でというのは職員としてはそうなんですけども、煮え切らんところが、後輩の方が給料が高くて、自分は7割になっているのに、職制は一緒やというようなことはやる気に関わると思いますし、55歳を超えて給料がずっと上がってこない中で、特に職制も変わらない人の関係で言うと、55から10年あるわけで、問題として共有認識をしてほしいと思うんです。そういう思いから、何かできひんかということで考えていただくということが必要かなと思いますし、さすがに10年間上がらへんと思うと、下がる一方やと思うと、なかなかその辺はしんどいなと思うのと、あと全然話が替わりますけど、採用試験の関係で、2回目の試験の合格発表がもうそろそろですよ。一次試験の合格者を見ても技術系が少なく、先ほどおっしゃっていた民間との違い、特に技術系は格段に違いが出てきている、特に60歳を超えてからの資格者を集めるような会社も増えてきている中で言うと、全体の底上げを考えつつ、採用からずっと最後まで勤めてもらうような形での給料という意味でぜひ考えていただきたいと思いますので、ばくっと広く言いましたけど、なかなか難しいことは今お聞きしましたけど、何かできるかなということをぜひ検討していただきたいと思います。この交渉でできることもあったらまた提案していただきたいと思います。よろしくお願いします。

○職員団体等 あと、65歳までこれから働き続けるモチベーションを持つためという理由もあって、55歳昇給停止の撤廃というのをお願いしていますし、7割に下がるということについても改善してほしいなというふうに思っています。それに加えてですけど、中途採用の職員というのが低い水準で昇給が止まってしまうというふうなことが起きてくるんじゃないかなと思うんですけど、たしか定年引上げの交渉をしているときにも、割と高い年齢で入られて、昇給できる回数が10回もないという人がいてはったと思うんですけど、そういう人とかが低いところで止まってしまって、60歳以降の賃金というのが非常に低くなるような実態もありました。こういうところも問題になる前に改善してほしいというふうに思っています。

中高年層の職員というのが、これまでの経験を生かして職場を支えているわけですけど、若い職員から見たときには、自分自身の行く先なわけですよ。中高年層の働いている姿については、経験とかを持って頑張っている先輩の背中とかを見て、よい影響もあるとは思いますが、片や頑張っている人の賃金を見たときに、こんなものなのかというふうにならないように、希望が持てるような処遇にすることが望まれているんじゃないかなというふうに思いますけど、今職員の離職が増えている中で、こうしたことも必要じゃないかと思いますが、その点はいかがですか。

○当局 これは公務員業界に限らず民間もそうなのですけれども、若年層の離職率が3割とか4割と言われていて、お辞めになってまた違う職に就くということのハードルが結構下がっているというか、転職みたいなことがよく言われている中で、民間ほど多いということではなくて、公務員業界は入ってから10年間の定着率ということでは非常に高いのですが、本市においても少なからず、過去に比べるとちょっと転職され

る方が増えてきたかなと感じます。

逆に、転職で入ってこられる方もすごく増えてきているような状況です。民間でしっかり経験を積まれたような方もいらっしゃれば、同じ公務員業界でも、どここの市役所にいましたという方が入ってくるようなこともありまして、我々も募集年齢を大分引き上げていることもありますので、すごい職歴を持った方というのも結構入ってこられます。その方については職歴加算ということで、前職でどういった業務をされていたかということ、本市においても経験として活用していただけるだろうということで加算をしていますので、既に早くから入っていらっしゃる方と比べて、そんなに格差が出ているということはないと思っております。全く一緒にはならないとは思いますが。

あと、採用されてから5年、10年しかないというところで、例えば技術職で言うと、やはり高い専門性を求められる中で、管理職になってもらわないといけないこともあって、入ってすごく短い期間の間に、場合によっては管理職になっていただいて、大きい責任を担っていただくような事例もあります。そういったところで、中途で入ってこられた方についてもしっかり活躍をしていただけるように、いろいろ考えてやっているところではございます。

働いている若い職員らが離職しないように高い処遇をとということなのですが、先輩職員が背中を見せて、そこを目指してねということもありますし、当該職員に対しては、しっかり仕事にチャレンジしていただいて、一定組織の中での昇格みたいなことも前向きに考えてもらえるように、我々もキャリアプランを含めて、仕事に熱意を持って取り組んでいただくような仕組みというのを考えているところではございますので、そういったところでまた見直しは考えていきたいと思っております。

○職員団体等 公務の職場で魅力のある職場にみたいなことを言われ出したのも、本当にここ数年のことで、こんな状況になるとは思っていられなかったんじゃないかなというふうには思うんですけど、これからどういう取組をするのかということが求められているのかなというふうには思っています。

次の項目に移りたいんですけど、年末一時金要求行については、アンケート結果に基づいて、年末一時金について3.54か月、プラス6万9,000円を要求しています。アンケートの回答では、物価上昇によって生活が悪化しているというふうなことが、記述とかではっきりと訴えられています。一時期の使い道についても、約75%の方が生活費を補填するというふうに回答されていて、一時金の引上げで生活を改善することができるようにしていただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○当局 賞与につきましても、基本的には国家公務員に準じた支給率ということで考えています。ちなみに、今回要求いただいています3.54か月プラス6,900円の支給ということで、全職員に適用した場合、約13億円追加が必要ということになりますので、要求には応じることは非常に難しいと考えているところです。

○職員団体等 非常に難しいということですが、この夏の一時金については、プラスアルファを実施した自治体も大阪府下にはあります。独自で何ができるのかということについては検討すべきだと思いますけども、いかがですか。

○**当局** 賞与だけではありませんが、基本として国家公務員に準じるという中で、もちろん全く一緒かというところではないところもあります。例えば住居手当などは、国家公務員よりも優遇した施策だというふうに認識しています。一方で、ほとんど大多数の団体がボーナスの支給率につきましては国家公務員に準拠しているというところで、本市だけ引き上げる理由は無いと思います。

○**職員団体等** では、役職加算についてはどうでしょうか。せめて国とか大阪府に合わせたいなというふうに思っています。

○**当局** こちらにつきましては、吹田市の人事評価や、他市の状況を総合的に考えた場合、現行の水準が適切であると考えています。

○**職員団体等** 公務労組連絡会という組織がありまして、自治体の労働組合とか教員の組合とか、あと国家公務員の労働組合が加盟している組織なんですけども、ここで人事院勧告が出たときにはどういうふうに見るかという情報共有というか、そういうことをするんですけども、その中で国家公務員の労働組合、国公労連から、国では2級の職員が、吹田では係員のところに位置づけられている職員が3級に昇格しないまま上位の官職に入っちゃって、2級の賃金に見合わない職に従事させられる職場が急増していると。級別定数管理がこうした矛盾を生んでいるというふうに指摘をしているんです。何級に何人というふうな数が決まっているからこういうことが起こっているということで指摘をしているんですけども、必ずしも国どおりというのが現場に即したようなものになっていないという実態も知っておいてほしいなというふうに思います。

よろしいですか。何もなければ先に進めます。

あと、そのほかの手当に関わることでやり取りをしたいと思います。水道労組のほうから。

○**職員団体等** 暑さ手当を要求しております。今年の8月は史上最高の平均気温やったというふうになっていますけども、水道だけではなくて、当然外で作業をする職場というのは、学校の校務員さんもそうですし、下水さん、道路さん、公園もそうですけども、とてもじゃないけど仕事できるような状況じゃないというようにときでも出ないといけないというのは当然ありますし、この間、国土交通省のほうからも、来年から夏場は請負工事については1か月休工していこうかというようなことが試験的に言われているというぐらい、ですから危険な暑さということを言われている中で、止められない仕事を市民生活を守るためにやっているというのが市役所だと思いますので、それに応えるところで言うと、暑さ手当、幾つかの基準は設けたらええとは思いますが、そういうのは検討すべきだというふうに思っていますけれども、その点はいかがでしょうか。

○**当局** おっしゃるように熱中症対策というのは非常に重要で、各所管で熱中症対策に係る予算を要求してもらおうということについても、人事室から申し伝えているところです。

手当というところで言いますと、神戸市が特殊勤務手当として支給されているということは確認できました。ただ全国でも稀で、特に国家公務員にそういう動きが無い中で、本市が先陣を切っているということは難しいですが、引き続き他市の状況を注視しながら研究はさせていただきたいと思っております。

○職員団体等 熱中症対策については、昨年までこちらから要求している以上に、対策を義務づけられている点から言っても、先ほどおっしゃいましたように、所管のほうから要求していただいたらそれに応えていく姿勢はいただいているなどと思っています。うちの水道の職場でも、率先して熱中症対策は十分やっつけられているとは思いますが、まだまだ必要だと思います。訓練してほしいとか、本当に倒れたときに、命にかかわることのないようにしたい、そのためには訓練せなあかんと思うんですけども、そういうふうな現場をずっと抱えているという点から言うと、暑さ手当、今は1市だけで難しいというのもよく分かるんですけど、現場の声なんかで言いますと、それやったら夏季休暇を増やしてほしいとか、やっぱり休むところをつくってほしいとか、特に休息できる場所も欲しい。現場から帰ってきたときに十分に休息を取りたいというようなことがありますし、実際に管理する立場の人も、倒れないようにするために配慮することは今でもやっているわけですが、もう少し目配りも必要かなと思いますけども、できないにしても、暑い中現場に出ている職員に答えられる回答ができないかということで、考えていただきたいなと思います。よろしくをお願いします。

○職員団体等 暑い中での業務が危険なものやというふうに捉えて、危険な作業をするに当たって特殊勤務手当がついている実情というのもあると思いますので、そういった点からも積極的に検討してもらいたいというふうに思っていますので、よろしくをお願いします。

それでは、次にもう一人発言をお願いしたいと思います。

○職員団体等 すみません、何度も申し訳ないですけれども、本庁関係支部です。

私からは、通勤手当についてお願いさせていただきたいと思います。今回の人事院勧告でも取り組まれているんですけども、人事院勧告では、国家公務員の車通勤の駐車場代を支給する補助ということで、項目が出されたということで聞いています。これは職員が従事していただくのに、少しでも負担を軽減させるために改善される内容だと思っているものです。今私たち吹田市職員の電車、バスの通勤代は全額、6か月分ですけれども、支給をしてもらっています。ただ、自転車通勤の方の駐輪場代、これは一切対象になっていない状況です。本庁の方は、自転車通勤でも庁舎に停めるということで通勤手当は発生しないですけども、出先職場については、自腹で駐輪場代を払っているというのが実情です。同じ職場、図書館とかでも、さんくす図書館は自腹で駐輪場を借りているということもありますし、同じ図書館でも江坂図書館は駐輪場代なしで停めているところなんです。私は市民課の職員なんですけれども、市民課の職員は本庁舎のほうに無料で自転車を停めています、千里出張所のほうは自腹で駐輪場代を出して停めているという状況が出ているところです。

今回、人事院勧告で駐車場代が補助されるということですから、特に吹田市は国に準拠されて物事を進めておられるところも強いかなと思いますので、国の制度に準拠されて、吹田市も駐輪場代に全額支給、または補助を出せるように検討を進めていただきたいと思いますので、雇用主として職員の雇用負担を、仕事をするための負担を少しでも軽減するために前向きに検討をお願いしたいと思います。以上です。

○職員団体等 この件については事前にやり取りをしていませんでしたけど、これについて何か説明できることはありますか。

○**当局** おっしゃるように、今回の人事院勧告で通勤手当についての言及があります。まだ詳細が我々の手元に下りておらず、判断が難しいところもありますが、月額の改定や区分の新設については本市でも国家公務員に準拠して改正したいと考えているところです。

一方、駐輪場代については詳細がないため、もう少し情報が手に入ってから判断したいというのと、あと、国は駐車場代をなぜ出すようになったかという背景というのも大切にしないといけないと思っています。例えば国家公務員の場合は、全国津々浦々勤務場所があって、電車とか交通機関が発達していないところでも出勤しないといけないという職場があると思います。そういうところは必然的に自動車で出勤される方がいてそういった方をカバーするためにしているということになると、例えば本市はそういう辺境の地ではありませんので、国家公務員と同じように駐車場代を出していいのかとか、その辺ももう少し慎重に見定めたいと思っていますので、それは国の情報を見てから、いわゆる駐車場代の部分については引き続き検討していきたいというふうに考えております。

○**職員団体等** 確かに人事院勧告の中で「駐車場代等」というふうに掲げていて、その「等」に何が入るのが分からないというふうには思っているんですけど、聞くところによると、国家公務員の場合は、庁舎がある場所、勤務地については、勤務する場所の駐車場代については徴収とかはしていないと。言ってみれば、吹田市役所が国の出先機関だったとしたら、中に停めるのは職員でも無料で停められるいうふうになっていると聞いていて、地方とかで車で自宅から駅まで電車で行って、駅前で駐車場を借りている場合とか、あとは何か理由があって外に駐車場を借りている場合の措置として行うというふうには聞いている。これも臆測ですが、そういう趣旨やというふうな感じで聞いているところです。吹田市という地域の実情に応じて、通勤にかかる費用について実費弁償みたいな形で行っていただけたらなというふうには思うんですけど、先ほどの発言にもあったように、どの職場に配置されるかというので、仕事に行くために負担が生まれたり、なくなったりするということについては違和感を持っているんですけど、そこについてはどういうふうに感じられていますか。

○**当局** 負担があるというのは、自腹で費用負担している人に、通勤が不便な人もいるということですか。

○**職員団体等** 例えばですけど、職場によって、吹田市役所であれば自転車で通勤してきたとしたら、職員用の駐輪場はあるわけですね。さっき例に挙げていたのは、千里市民センター、千里出張所に勤務になった場合は、職員が停めるための駐輪場がないので、自転車で通勤している人は自分で駐輪場代を負担しないといけないですね。

○**当局** 自腹を切って、そのほうが便利だということでされている方がいらっしゃるの、そうだと思うのですが、大前提として公共交通機関を利用して出勤していただきたいというようなこともあると思いますので、先ほどおっしゃられました千里出張所とか、さんくす図書館とかは、10キロ歩かないとそこには行かないということなのか、1キロでも自転車のほうがいいのでみたいなところになると、そういう前提の問題もあるかなと思っています。

○**職員団体等** 公共交通機関云々という話は、ちょっと置いたほうがいいかなとは思いますが、例えば、

公共交通機関を使っても自転車を使っても通勤できる人というのは、恐らくたくさんいてはと思うんです。それぞれに何をを使うかというのを選ぶ理由はあると思うので、そこに入っちゃると、ちょっと話として成り立たなくなっちゃうんですけど、勤務する場所というのは基本的に選べませんし、吹田市でもちょっと不便な場所にあって、公共交通機関では行きづらい、例えばバス停は近くにあるけどバスの本数が少ない場所というのもあったりするわけです。勤務開始までに自分が思った時間に着こうと思ったら、すごい早く着くか、すごいぎりぎりになるかどっちかで見たいなところってあるんですよ。そういうところに通っている人は、例えば職場の最寄り駅、バスが出る駅から自転車で行っていたりということもあったりするんですけど、勤務する場所は自分では選べないので、そういう中で、配置された職場によってそういう負担が起こってくるというのはおかしいんじゃないかというふうなことが趣旨ですよ。駐輪場代についても支給をしてほしいというふうな趣旨なんですけど、ちょっと擦れ違っちゃうなというふうには思うんですけど。

○当局 本庁がただだというお話、スペースが一定確保できている中、そういった形で職員に対して開放しているところもあると思うのですが、本来的にはコストがかかっている、全ての施設にスペースが確保できるかというところ、そうじゃないところ、そんなにもたくさんないというところもありますので、全ての職場、出先に関して、置ける場所が確保できるかというところ、課題もあるということで御理解いただきたいと思っております。職場を選べないということはあるのですが、著しく負担がかかるのかというところ、交通費の負担はきちんと実費弁償させていただく中で、本人にとってより負担の少ない方法で通勤する1つとして自転車というのがあって、そのときのお金も見たいという気持ちは理解するのですが、今その補償を全部我々でできるのかというところ、そこは先ほども申し上げました国のほうの考え方で、辺境の地で車じゃないと行けないところに庁舎がありますということであれば、制度設計が必要だというのが国の認識だと思います。千里出張所でも通えないのか、同じ議論で、国が認めているのに出せないのかというところ、我々はコメントしにくいというのが正直なところなんです。

○職員団体等 全体的に言いましても、通勤というのは仕事をするために使う手段の1つになるので、我々も全て実費弁償を求めていきます。ですから、職場によって、例えば自転車が置ける置けない、距離がどうだ、それぞれ違いがあると思うんですけど、当局の皆さんが目指すのは、実費弁償していくことやと思うんです。だから、今回国のほうで通勤手当の中に「駐車場等」と、ほかの市で決めかねているにしても、何かできることを知恵を絞って出させていただくようにお願いしたいと思うんです。だから、ここはあかん、あそこはあかんじゃなくて、ここも行けるわ、あそこも行けるわという形で詰めていただきたいなというふうに思っていますし、うちの水道部で言っても実際に駐車場の支払いをしているところもありますので、うちはいろいろ経過が違うんですけども、昔はバスをわざわざ出していた経過もあったりとか、電車が変わったからそれによって金額が変わるとかいうのもあるんですけど、実費弁償というところを基本にしながら、せっかく新しく手当が出ているんですから、そこを生かしていくような方向性をぜひ前向きに議論し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 今回、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当の新設という人勤で出されたものは、先ほど、国だったら僻地があって、そこへ行くために駐車場代とかが必要になるんじゃないかという御説明があったんですけども、もともと国家公務員は特地勤務手当という僻地とかに行

く場合の手当がありましたよね。今回、僻地への通勤のために駐車場代が要するという、そういうことではなくて、国においては民間における支給状況等を踏まえて、自動車に対する通勤手当の額を4月に遡って引き上げていく、新たな取組も創設する、そういう内容だったと思うんです。今の実費弁償というような考え方も、今回の人勧では、月の途中で採用された職員に対してもすぐに通勤手当が出せるようにするという。だから、通勤手当ということについて、適時適切に手当を支給して行って、職員がしっかりと勤務できる制度にしていこうというのは、今回の駐車場代を含む新しい通勤手当を出してきた理由になっていると思うんですけれども、そういう理解は間違っていますか。

○**当局** 先ほど私が申し上げましたのは、詳しい情報がない中で、可能性の問題として申し上げましたので、それが全てではないと思っています。そして他市も同じ状況で、他市も我々と同じように決めかねている。条例や規則で制度を規定するためには、もっと国からの細かい情報が必要であって、我々としては、それを確認しないと正確に制度設計できないというところであります。

○**職員団体等** また吹田市の実情に応じた検討もしていただけたらというふうには思っています。

あと、重点要求の項目の2番の(4)のところなんですけど、勤務時間外に電話やメール、チャットなどによる業務命令に応じて返信を行った場合は、時間外勤務の対象とすることということで、こういう求められて行った返信については、きちんと時間外勤務手当を支払う対象にしてほしいなというふうに思っています。これまでもこういったことは何度かやり取りはしてきましたけど、この点について今検討されていることとかはありますでしょうか。

○**当局** 勤務時間外にメールや電話、チャットということなんですけれども、今までも例えば勤務時間外に、コロナ禍とかですね、保健師さんが自宅のほうで対応される際などは、当然時間外勤務の対象としてきました。あとそれ以外にも、決して推奨できることではないんですが、休日の突発的なトラブルで所属長が**所属**職員に連絡をして、その職員が自宅でリモートでトラブルを処理した際には、きちんと時間外勤務の対象とするように所属に指示をしたこともありますので、勤務時間外の対応というものがきちんと所属長なりの指揮命令下に置かれているものであれば、時間外勤務手当の対象となると考えています。以上です。

○**職員団体等** 電話での問合せの時間についても、時間外勤務の対象ということで理解したらいいですか。最後のほうに言われたのは、所属長から電話で連絡があって、その後にリモートで勤務した場合は時間外勤務となるというのは、これはもちろんそうやと思うんですけど、業務の関係の相談事の電話でありますとか、その問合せの電話の関係についても、所属長が認めれば時間外勤務の対象になるということでよろしいですか。

○**当局** 通話時間等が記録として残るかと思しますので、それを所属長に確認してもらった上で、必要なものであれば時間外勤務になると考えます。以上です。

○**職員団体等** でしたら、これについては対象になっているということで受け止めておきます。

○**当局** 今担当のほうで説明したとおりなのですが、何かちょっと対応があったら、仕事しましたと申告すれば認められることを保証するものではないです。念のためですが、上司なりが業務上必要だということで、上司の指揮監督下にあるという範疇で業務についていただく場合は、もちろんそれは時間外勤務として認められる、そういう認識をしていくということなので、自己申告で何でもいけるということではないというのは、一定御理解いただきたいと思います。

○**当局** 業務命令があって仕事をしていただくということなので、その形でお願いしたいと思います。

○**職員団体等** 今日参加されている方で、発言がある方とかいらっしゃいますか。これ聞いときたいとかがあったら。ないですか。

じゃあ、最後にまとめます。

○**職員団体等** まとめというわけではないんですけど、先ほども離職者の話とか、採用についていろいろ御苦労があるんじゃないかなと思います。9月ぐらいの週刊ダイヤモンドでしたかね、公務員という特集があって、東京都では採用が5割の実態がある、技術職かな、そういうのがあったりとかで、主に都道府県の公務員のことが書かれていたんですけど、やっぱり採用についてとか、そこでこれまでにないような事態が起きているということが書かれていました。やっぱり私たちは、働き続けられる賃金とか勤務条件というのを求めて、要求書も出して、こうやって交渉もしているわけですけど、そもそも人勧というのは、公務員は労働基本権が制約されているため、人事院が設立されて、そのもとで出た勧告というのがあります。公務員は全体の奉仕者として位置づけられていますので、税金から賃金が払われていて、厳しい目を向けられるというのは一方で分かりますが、逆に民間と違うのは、利潤を追求するんじゃなくて、市民の生活を安定的に継続して、皆さんが生まれてから死ぬまで安心してここで暮らせるようにということを保証するのが私たち自身の仕事だと思っています。だから、流動的な働き方でいろいろな人が入ってくるというよりも、吹田市のために、吹田市民のために働き続けたいということで、ずっとその思いを持って専門性を高めたり、いろいろなキャリアを積んでいくということが求められているんじゃないかなと思っていますし、私はこの前のエンゲージメント調査というのは、そういうことも含めてのことかなと思っています。

ただ、やっぱり残念な結果というか、そらそうやろなと思うのは、先ほどからありますように中高年層の処遇がなかなかよくなるということ、40歳から60歳にかけて職階に対する責任を感じている、重責を感じている割合が高くなるとか、全ての年齢で管理職以上への昇任意欲が高いというのが出ていますが、そら3割削られるんやったら早く昇任しておかないとなかなか大変だぞという時代だったら、そういう回答にもならざるを得ないのかなということも思いますし、組織の誇りというのがちょっと低い、下がる傾向があるというところも、これは何でそんなふうになるのかなということは解明して、よくしていかなあかんかなと思っています。

ただ私自身、今吹田市で働く職員の半分は会計年度任用職員ですよ。そして、職員はどっと削られて、その代わり物件費とか委託費が上がってということで、要するに施設で働く職員の中で、民間で働く職員の方というのもたくさんいらっしゃるわけです。そういう方たちは、どんな施設で働く方も吹田市をよくした

いという意欲を持ってほしいと思いますので、会計年度任用職員と正職員の回答項目が全然違うということと言うと、私はやっぱり会計年度任用職員についてもキャリアを積んでということ、もっと深掘りしてみんなの意見を聞いていただくということと、外部の委託している職員の皆さんがどんなふうに働きがいを持って働かれているかということも気に留めていく必要があるのではないかと考えています。それはこの前の議会でも、武道館なかなか指定管理者制度もうまくいかないとか、委託費が今どんどん下がっていたりとか、私の図書館でもそうですけれど、働く人が全然集まっていない。そういうところの働きがいというのもすごく低くなっているなというのが肌感覚で感じているところです。

今日の交渉では、正職のことを中心にやり取りも行いましたし、財政状況もいろいろある中でも、人勧実施に向けて当局自身が汗をかいていただいて、ぜひ人勧実施というか、私たちは人勧だけでは物足りないと思っているわけですが、せめて人勧は実施していただきたいということで思っているところです。2回目は会計年度任用職員のやり取りということになりますけれど、今日のやり取りも踏まえて、3回目、そして山場の回答指定日に向けて真摯な協議も続けて、そして内部での協議も行っていたきたいと思いますので、改めてこのことを要請して、第1回目の交渉のほうは終わっていきたいと思います。

○当局 2点だけ補足です。今エンゲージメント調査の結果を公表させていただいて、我々もまだ分析等は不十分なところもあるので、また説明の場があればと思っています。調査結果としてちょっと分かりにくいのですが、組織への誇りみたいなのは高いのですが、ワークエンゲージメント、いわゆる仕事に対するエンゲージは誇りに比べると低いというところで、ワークエンゲージメントが低いところについても、ほかの市町村に比べると高い位置にあるので、皆さんが吹田市で働くということに高い意識を持っていただいているのかなと思っている部分があるというのが1点です。もう一点は採用のところで、現場の皆さんの実感と我々の採用側のほうが共通認識を持っていないのですけれども、採用全般で見ると、採用数は非常に高く上回って職員配置ができていく状況にはあります。恐らく保育教諭のところ、昨年度の途中で定数そのものを変えにいったところで、令和7年4月1日の配置ができなかったということです。直前に配置数を見直してしまったので、その部分がとり切れなかったというのはあるのですけれども、技術職員であっても、土木とか建築のところは、幸いうちはすごくたくさん募集に応じていただいているので、一定はとれていると思います。ただ、おっしゃっているように、たくさん来ていただいている一方で辞退される方もいて、そこは引き続き頑張るはいくのですけれども、採用数は割っていなくて、著しく欠員が出ている状況ではないという認識だけは持っていただければと思っています。以上です。

○職員団体等 別に欠員がたくさん出ているわけではないというのは分かりますが、それはうちのアンケートで言うと、人員体制ですね、なかなか休めないとか、休みたいときに休めないとか、厳しいですというのは、特にさっきおっしゃった保育の職場などでは多いので、そのところ、保育所の仕事というのはハードだということで、民間も含めて厳しいという声も出ていますし、逆に民間の保育園の人なんかは、人勧が上がってうれしいということもすごくおっしゃっているんですね。自分たちの給与に反映されるということで。そういったことでも私たちの今の交渉というのは、周囲の民間の労働者というのも期待を込めて見ているということもありますので、さっき室長がおっしゃったことについては、私のほうで誤解を招くような言い方をしたかもしれませんけれど、引き続き調査結果というのも、これだけでは私もぱっと見て分かりにくいなということもありますので、この辺のところも結果を分析すると、さっき私が言いましたように、

周辺の労働者ということにも目を向けていただきたいなと思いますので、これも重ねて要請したいと思いません。

それでは、終わっていきたいと思います。お疲れさまでした。