

## 平成28年度賃金・労働条件要求書等に対する交渉の概要（第3回）

- 日 時 平成28年12月20日(火) 15:15～17:15
- 場 所 執行部控室（議会棟2階）
- 出席者 県：(知事部局) 人事企画課：川本課長、齋藤給与室長、田崎課長補佐 他  
福利厚生課：細谷課長補佐  
(教育委員会) 教育総務課：林課長、津村課長補佐、堀江係長  
(企業局) 経営企画課：竹内経営企画課長、入江課長補佐  
(病院局) 総務課：細川病院局長、松本課長補佐  
県職労：三浦執行委員長、西條書記長 他  
現企労：苗村執行委員長 他  
非常勤職労：高氏執行委員長  
県教組：寺谷執行委員長、棚田書記長 他  
高教組：吉岡執行委員長、西川書記長 他

### <概 要>

#### 【両立支援制度】

組合：前回の交渉で条例部分について合意した。両立支援制度についてペーパーをもらっているが、主な国との違いを説明してほしい。

県：国との違いはない。介護休暇は通算して6月の範囲内で3回分割できる。介護時間は子育て部分休暇と似ているが、国と同様の制度で無給の扱いとなる。また、地方公務員育児休業法の改正で育児休業を取得できる子の範囲が拡大されている。今までは法律上の子に限定されていたが、養育里親の子まで拡大されている。条例にはこれに類する者として、実親が養子縁組に反対している里親を規定しているが、国では人事院規則にあり同じものである。ここまでのものは組合と合意し、条例提案して議会で可決した。国との違いは、国は改正済みだが措置していないものが残っていたこと。これらは2月議会で改正する。子の範囲の拡大は、再度の育休の要件にも拡大して適用され、国はその部分を改正済みだが、条例改正がもれていたので今後改正する。非常勤職員の育児休業の拡大については、国の育児休業の取得要件として、子が1歳になってから1年以上の在籍見込みが必要だったが、子が1歳6ヶ月になった後に在籍と短縮された。託児困難な場合には1歳6ヶ月まで育児休業が取得できることに関連してだろうが、鳥取県は人事管理が困難なので、今でも託児困難に関係なく1歳6ヶ月まで育児休業が取得でき、そこから6ヶ月までの在籍があればよいとしている。しかし、国が1歳6ヶ月までの在籍と改正し国に劣る状況とも見られるため、県も国に準じた措置をとる。以上、改正したものとこれから改正するものについて説明させてもらった。

組合：臨時的任用職員はどうか。

県：国の詳細な制度を承知していないが、地方公務員育児休業法が国並びなので、国に並びをとって改正する。

組合：介護時間とずらし勤務など、制度の併用はできるのか。

県：国の取扱いの詳細がまだ伝わってきていない。事務折衝で整理してお伝えする。

組合：その時は紙ベースでほしい。

県：職員向けに要領を示すので、事前に示したい。

組合：非正規から正規職員への任用替えの場合の介護時間の運用はどうなるのか。

県：事務折衝でも出たが、国の扱いを確認中である。事務折衝でお返しできたらと思う。相手があつての話で、年内にはと思うが、速やかに確認したい。

組合：臨時職員については条例、規則、通知、どこで規定されるのか。

県：条例に規定はなく、直接法律が適用される。その下の骨格部分は人事委員会が定めて、各任命権者が通知なりする。人事委員会のものは国に合わせてだと思いが、現行のままで読めるのであれば改正しない。

組合：学校の常勤講師は任用に1日の空白があるが、それをもって介護時間の3年はリセットされないのか。

県：それで適当なのか。国の扱いを確認して回答、対応する。

組合：1月1日実施だが、内容を示してもらいたいことを確認したい。

県：お示しする。

### 【育児休業の一時金除算】

組合：一時金の除算の検討状況は、6月までを目途にということだったが。

県：総務部長に報告したところ、ノーワークノーペイが原則だろうということだったが、今は育児休業を取ることが原則のようになっており、育児支援の観点から内部でしっかり検討できるものを作業してということだった。

組合：出てきた答えだけを通告されても困るので、その前に、内容が固まりつつある段階で組合に報告してほしい。

組合：女性活躍推進の計画で男性の育児休業の取得率を大きく設定している。自ら決めているのだから前向きに検討してほしい。

県：また協議する。

### 【不妊治療の休暇】

組合：不妊治療の特別休暇を要求している。組合が開催した学習会の講師によれば、6組に1組が不妊治療を受けているということだった。昨年のデータで体外受精で産まれた数値は21分の1、40代女性が体外受精で無事出産に至る確率は7.7%。女性の社会進出はトレードオフで、キャリアを選ぶと出産を捨てないといけない。社会問題になっているとのことだった。組合もアンケートを取っていてまとめているところ。ミオファティリティクリニックによれば、人口授精したい人は月に5日～7日、体外受精では月に7日～14日の通院が必要となる。これらは卵子の状態などの細胞レベル、数時間単位の話となるが、この間に治療を受けないといけない。このような話しは知っていたか。

県：データは初めて伺った。以前の職場で身近にいて、ミオ先生にかかっているが、1年間で軽自動車を買えるくらいかかるとも肉体的にも大変と聞いた。そのような人が社会にかなり多くいることは分かった。知っている職員で県職員を辞めた人もいる。しっかり検討して見直していく。

組合：アンケートの集計結果がまとまればお知らせする。卵子のこととか精神的負担でプレッシャーになるが、プレッシャーが一つ外れれば違うとの講師の話だった。県内には不妊治療の休暇が整備されている市町村もある。和歌山県や島根県も整備されている。こういう事例も含めて検討してほしい。

県：公務員の制度として民間を先行するという意味があるが、民間との均衡ということもある。民間の場合は欠勤だと思う。民間の支援制度については、来年政府が子育てや出生率を上げるために、不妊治療について大々的に調査する。オムロン、トヨタ自動車もタイムリーであるし、県内の自治体も参考に考えていきたい。

組合：あるべき制度として、不妊治療は特別休暇でいいか。

県：そこまではっきりと言えないが、今の病気休暇で対応できなければ検討する。

組合：どのくらいのスケジュールになるか。

県：来年の交渉で議論ということになる。

組合：時間が経てば卵子の質は落ちていく。妊娠のパーセンテージも下がる。その間退職する職員もいる。多くの困っている職員についてどう考えるのか。

県：今は病気休暇で対応しているので、そういうものを使ってもらおう。

組合：診断書について、医者いわく不妊治療は病気の特定が難しい。子宮の病気であれば書けるが、卵子の減少や老化、不妊症で診断書は書けない。不妊の証明で病気休暇が認められないか。

県：人事委員会から国に確認してもらい、人事委員会の判断を聞きたい。

組合：運用の中で余地はあると思う。何とかならないか。明らかにミオさんに行っていると分かるような場合には対応できないか。

県：できる余地はあるが、どう判断するか。診断書が出る人との均衡がある。元々の病気は何なのか、病気休暇は元々しっかり治すという趣旨の休暇である。狭間にある事例となっている。人事委員会の判断を聞きたい。

組合：課長の発言を聞くと痛みも分かっている。不妊治療には病気休暇が認められている。後は手続きの問題。認める方向で人事委員会に聞くということでもいいか。

県：そういう気持ちである。国に聞くかどうかは人事委員会の考えだが、国に問い合わせるのではないか。

- 組合：10月に人事委員会の委員長に問い合わせたが、これから勉強していかなければならないと、話にならないレベルの回答だった。どんな治療かを知らずに制度の適用の解釈をしても意味がない。担当者が謙虚に学ぶという姿勢がないといけない。
- 組合：2月23日にミオクリニックから来てもらい学習会をするので、来て勉強してもらえればと思う。鳥銀文化会館の第1会議室で6時から。
- 県：課長でなくても課の中で出れる者がということで対応したい。
- 組合：教育委員会はどう考えるのか。
- 県：人事企画課長と考えは同じ。人事委員会の対応も含めて考える。
- 組合：知事の考えは国並びで、前の片山知事の良いことはするという考えから後退している。麻薬の規制は県議会から疑問が出ていても勝手にするが。
- 県：あくまで国を参考にとということで、国どおりではない。
- 組合：発達障害は診断に何ヶ月もかかり診断書が書けない。診断書に限らずこういうことが実際にあれば小児科医の意見などを求めるべきだが、発達障害の保育所の課題となっている。現在の医師の見解を書くのが難しくても、現実には問題がある。診断書でなくてもというのがこちらの考えである。
- 県：どういうケースで出るのが出ないのか、実態も含めて検討したい。
- 組合：こちらからデータを示せるものは示したい。

### 【ハラスメント防止】

- 組合：ハラスメント防止委員会が知事部局で1回開催された。
- 県：男女雇用均等法と育児介護休業法の二つが改正され、1月1日から相談体制の整備など雇用管理上の必要な措置が義務づけられる。組合関係者もおられるので、ハラスメント防止委員会を開催してどのような対応をしていくのか検討したい。12月開催がずれ込んだので、来年早々に開催して意見を伺いたい。就業規則の改正が必要なところもあり、福利厚生課と人事企画課の事務レベルで対応を調整中である。
- 組合：他の任命権者のハラスメント防止委員会の設置状況はどうか。
- 県：ハラスメント防止委員会を設けている。病院では年1回、安全委員会を開催していることもあり、昨年のハラスメント防止委員会の開催はゼロだった。
- 県：ハラスメント防止委員会は設置していない。知事部局の枠組みの中でそういうものがあれば対応する。
- 県：相談の体制は以前から設けている。相談の担当は各学校にいて研修している。ハラスメントについて特に今年はしていないが、個別の相談をしているし、コンプライアンスの手引きに飲酒運転に加えてハラスメントのことを書いて学校に配り、ハラスメントがないよう注意している。
- 組合：ハラスメントの実態は把握しているか。
- 県：件数としてはそう多くないのではないかと。相談にはハラスメントではないものが混ざっていることが多い。
- 組合：防止対策の必要性はどうか。人事委員会勧告の報告でも述べられている。知事部局では防止と対策の組織としてハラスメント防止委員会が設けられ、これは未然防止も含んでいる。任命権者が違えばいいのか。今、別の組織で代用しているが、セクハラやパワハラなどの他にも、性的マイノリティやマタハラなど毎年変わっている。知事部局にあるものを全任命権者に作ってほしい。企業局も実施して代用できなければということであるが、作ってほしい。
- 県：総括衛生委員会で対応していくことは否定しない。相談から措置まで対応している。事前の予防は今後検討する。知事部局のやり方がよければやることもあろうし、方向としてはやっていく。
- 組合：ハラスメントは見えてこない所がある。件数はそれほど多くないという印象だが、見えてこないからではない。研修も年1回あるが義務ではないと聞いた。管理者はマネジメントとして知るべきことである。議長が言ったようにハラスメントは毎年変わるし、今の研修のあり方はどうか。
- 県：防止を図るためのものは重要。福利厚生だけではなく職員人材開発センターの研修に組み込めないか等、職員人材開発センターとも協議しながら防止委員会で何をするか検討したい。
- 組合：人事委員会は「管理職は」と言っている。毎年1回の研修は必要である。
- 県：ハラスメントは1回ではない。周りの管理職が早く気づき、きちんと指導していかないと、病気になったり退職となってしまう。研修も大事だが、飲酒運転のようにいつも言わないといけない。我々の世代は許容範囲が広い傾向だが、今の職場は違うと常に注意喚起しないとけない。研修

会のように一箇所に集めてというのはやりにくい。職場巡回や所属長会議などで未然防止に努めたい。

組合：発見されたらまずいのか。防止が大事である。起こったら処分か。

県：協力しあう職場は大前提である。認め合いの取組もしているが、職場づくりをして早期発見ということである。

組合：セクハラは早期発見ではない。1発で駄目となる。パワハラをイメージしているようだが、管理職は1回出ろというやり方もある。今の時代の責務として必要ということを知ってもらう。学校も研修センターを持っている。年1回出ろは難しくないと思う。

組合：あるべき管理職の姿と乖離している。4人から相談を受けた。相談窓口に行くように勧めるが、精神的に痛めつけられてそこまで行けない。管理職は指導の範囲との反応が大部分である。起こっていることを信じたくないでは駄目。研修をして高いアンテナを持つことが必要である。

県：新任管理職研修の中でしているが、人材開発センターでそういう研修ができないか相談したい。

組合：部下へだけではなく、管理職自身がハラスメントをやっている場合もある。

県：人事企画課へ通報してもらいたい。

組合：それは起こってからのこと。研修を受ける責務があることを示して、起こらない対策を取ってほしい。

組合：今までも防止をやってきているが十分ではない。アンケートでは、小中の現場で700人中14人が育児短時間勤務を断念している。同僚や管理職から言われたこととして「取らない方がありがたい」「転勤後すぐは雰囲気的にやめてくれ」「担任を持たないのは困る」「部活や分掌が他に振り分けられるので困る」などがある。学校ではずっと出てきていることである。今年の育児短時間制度の取得者は、小中だけで5,000人のうち5人、特支、高校を合わせると7,225人中17人。この人数は制度のせい、管理職のせい。未然に防ぐことができていない。それが実態である。野球で言えば職員は選手で、マネージャーがプレイしているわけではない。研修は最低でも年1回はしてほしい。明確な罰則規定を作るとか、管理職にはやり過ぎと思うほど丁寧に職員に接してほしい。処分者の公表などそこまでするくらいで。各任命権者には早めにやってもらいたい。

組合：次の任命のことがあるので、講師は声をあげにくい。放課後に研修がたくさん行われていて、それらへの参加は自由ということだが、「行けるな」と言われると明らかにノーとは言えない。立場上、声をあげられない。

組合：学校現場では声がないからハラスメントがないということではない。子どものいじめの場合は無記名のアンケートをして実態を把握し、周りの声を聞いたりするが、職員も同じである。相談窓口へと行ってもたどり着けないのが現状。防止委員会というものは防止するためのもので、研修は実態を把握してから行ってほしい。ハラスメントがないとした時とあった時では研修の度合いが違う。相談を受身で待っているのが現状だが、実態を把握できるようにしてもらえれば、実効性のあるものができるのではないかな。

県：年明けの委員会は研修を含めたものにしたい。

組合：建設業の加点研修では、人権研修を受けると毎年加点となる。繰り返しが大切。課長になった時と今とでは変わっている。新たに学ぶこと、きちんと何回も受けることが大切。加点研修のように人事評価として評価すべきである。きちんと取り組んでいるのか。ハラスメントは不法行為として損害賠償対象になり、事業主にも使用者責任がある。そこをよく知ってもらわないといけない。

県：単位制や加点制も考えてみたい。

組合：検討の場所は防止対策委員会か、人事企画課内か。防止対策委員会で決められるのか。

県：防止委員会で決めることはできる。

県：新任課長研修は人材開発センターで企画する。

県：階層別に研修があるが、階層ごとで研修内容を決める。どういう研修にするのか人事企画課にも話しがある。

組合：まずは来年の防止対策委員会で話しをしたい。本当にそういう管理者がいるのかと思うだろうが、育児介護が取れる制度設計を求めても一現場監督が「困ったなあ」と思ってしまうと、そういう所が実際の現場で出てしまう。定数が確保されればそういうことはなくなるのではないかな。

県：言われることに違和感はない。十分に人的手当ができないから、制度ばかりできてもということもある。知事部局でも制度を組み合わせて育児などしている。その中で非常勤職員を配置したり加配したりして、現場を何とか回してもらっている。人事管理上の定数を抱えているが、実際は手持ちの人がいない。定員管理を厳しくやったり合理化しているが、限界にきているのだろう。

ワークライフバランスのために良くしようではないが、定数+αの人員を確保したり必要なことはしないといけない。来年の正職員の採用数は例年より多い。定数はあるのに人がいないということがないように人材確保したい。

県：薬剤師などは定数はあるが人材確保ができていない。また育児短時間勤務の申出は拒否できないので、夜勤をしている人に負担をかけるのは事実である。看護師に限らず全力でやっている。

組合：病院局でも早く出てきてほしいと言われることがある。認識をもってほしい。

県：定数が少なく欠員を補う人がいないので、知事部局と話しをしながら進めざるを得ない。

県：教育委員会での交渉でも出ている話であるが、非常勤職員を2人にするなどできることは取り組んでいるが、所属にとって人の確保が十分ではない。非常勤や常勤講師を増やす取組をしていきたい。

組合：人的確保で人的余裕があれば1つの解決策にもなり、早くすれば現場も回る。ハラスメントを知ってもらう啓発も必要である。

組合：防止委員会は定期的開催する方向でよいか。

県：検討する。

県：防止委員会を設置しておらず知事部局の枠の中でやっている。対応できないものがあれば、枠組みを超えて対応する。単独設置は職員数が少ないので難しいが、課題認識はある。

県：防止委員会の設置はなく総括衛生委員会はあるが、今ある制度の見直しを含めて検討する。防止という概念から当然、研修の必要性は感じる。

### 【通勤手当】

組合：通勤手当の確認をしたい。遠距離通勤者の手当はどうか。

県：検討中だが詰めていきたい。速やかに提案したい。

### 【職位整備】

組合：少数職種の人材育成スケジュールだが、制度設計を教えてほしい。

県：人材育成基本方針の少数職種版は、農林技師はグレーな所があるが、土木技師はそれらしきものがある。福祉にも保健師などにある。衛生技師や獣医師が課題だと思う。これから部局とも意見交換して、いつまでになどと示したい。

組合：前は教育委員会が中心になって、ライン職でないものの課題を話した。秋藤副委員長が言ったように、各任命権者で取り上げると問題のすり替えになる。能力があるのではと言っても、それは校長にと逃げられる。全庁横断的なものさしが必要と指摘したらごもつともと言われた。人事評価の中で昇任昇格しているが、学校現場ではいい評価をしても上には行けないことを、前回話した。専門的スタッフ職の任用の考えを元にすれば、これは通知ではないということだが、①経験年数、②人事評価、③業務を達成しているか、となる。50歳半ばで能力がありながら退職する人が増えている。取り残された人の任用を増やしていくことを確認したい。枠がないことはこの場で確認している。任用の基準を専門的スタッフ職のものさしを使ってできないか。

県：実際にそのものさしを使ってやれるか。学校現場の実態もある。考え方としてはあるが、現場で実態としてできるのか、言える範囲を超えているので、そこはちょっと待ってくれということになる。教育委員会がそういうものでいいと言うのであれば、そのような考え方もある。

組合：前回の交渉では、現場からの血を吐くような発言があった。全体の場で確認して前向きな方向にしてほしい。

組合：横断的なものさしを作ること自体はどう考えるのか。

県：今の人材育成基本方針はある意味横断的なものである。係長級であればこれくらい、補佐級であればこれくらいと、事務職、技師だけの話ではなく、能力に達した人は任用している。

組合：臨床心理士のように、少数職種はカバーできないから任用の基準を作ったのではないか。

県：そういうこともあり作った経緯はある。職の構造との兼ね合いもあり、その辺をどう考えるか。

組合：全ての職員をカバーすることを意図していない。ライン職のように一般的ではないものは、少数スタッフや能力発揮型でやってきた。そういう議論をしてきたと思っている。

県：任命権者の内情もある。それぞれできることを持ち寄って作ることになるのではないか。最初は任命権者の考えはということになる。

組合：教育委員会の考えとしてこうするとか、任用の基準を使っていこうとかはありか。

県：今までも取り組んでいるつもりである。ポスト整備よりは任用をどうするかということだろうが、教育委員会だけでは抜けたことはできないので、人事当局の考えも聞いてやっていく。

- 組合：任用にはポストが必要である。ポストがなくて張り付けられない場合と、ポストがあっても任用されない場合、2つの問題がある。割合が重視されることはないのか。
- 県：給与の総額で2級がここまでとか3級がここまでとかはない。組織定数で業務に適したポストが整備される。能力発揮型で能力がある人はそこについてもらう。両面からやっている。少しずつだが、職の構造の三角形が鋭角的になった印象はある。富士山から八ヶ岳くらいに。
- 組合：能力がある人を上げるのは学校現場でも同じなのか。知事部局とは違うことはできないと言ったが。
- 県：先ほどは知事部局の話で、教育委員会にはまた考えがある。
- 組合：経験年数で評価が上がり、上に上がっていくということでもいいか。
- 県：基本的にはそうである。
- 組合：上がっていない人がいることを知っているか。
- 県：100%拾いきれているとは思わないが、一定年齢に来ている人について、この人は何故推薦がないのかと部局に聞いて、細かくやっているつもりである。
- 組合：人材育成できちんと上がっていくように育成をしてほしい。何年も同じ場所にいると職員のモチベーションに影響する。
- 県：人事異動のことも含めて話しをすると、異動の希望や意見を聞いて人事異動を行っている。3年が一区切りだが、場合によっては2年、力を長く発揮してほしいような場合は5年、そういうものを組み合わせながら能力を発揮してもらっている。組織としてどうすれば一番発揮できるか考え、部局に提示して「これはどうか」と聞きながらやっている。
- 組合：(資料を配付) 人事委員会の勧告資料からもってきたものである。県職員の給料月額、各級の号給別人員分布ごとに給料月額を掛けて足し上げたものから平均を算出した。給料月額は勧告後の水準を用いている。県職員の平均年齢は、年齢ごとの人員分布を足し上げたものから平均を算出した。課長級以上の給料月額には管理職手当を加えている。条例に載っているどの区分が支給されているかこちらでは分からないので、それぞれの区分で一番高い額を加算している。こうしてみると、県内民間と県職員では1級と2級、それと係長級に、特に民間の技術との間に乖離がある。県職員は手当を含まない給料月額だが民間は手当を含めている給料なので、手当の対応は異なるものではあるが差が出ている。一方、管理職は管理職手当を含めると差はそうでもない。職務級と能力の比較において対応級を見直せと常々言っているが、この表を見ても県内民間と比較してもかなり差があることが分かるので、対応級の見直しはやはり必要である。
- 県：この表は以前の給与室長時にもかなり見させてもらった。民間との対応が違うのではないか。民間は35歳で係長など役職に就くのが早い。40歳くらいの課長のよう若くて高い給料をもらっている人がいるが、対応関係からもれているかもしれない。一方で定年を待たずに早く退職する場合もある。県の主事級はその当時とあまり変わっていないが、トータルで給与水準は決まるので、パーツパーツ見ても困る。人事委員会の調査で較差が出て、それにどうこうは言わないが、若い世代、子育て世代の民間給与が安いのもかもしれない。
- 組合：制度はそれでも、職員個人個人からすればおかしい。部長、次長が高い給料をもらっていて、1・2級の足を引っ張っている。
- 県：そもそも給与原資が少ないので、そこまで言うほど高いかなという印象であるが。
- 組合：民間水準に合わせているのになぜ差が出るのか。人事委員会資料からの推量ではあるが、本来、民間に合わせていけば差は出てこないはずである。係長3級は明らかに反映できていないことが見える。合わないなら説明しないとイケない。
- 県：人事委員会の調査によるものであるが、級別の人数と対応級の勧告はない。
- 組合：対応級をどうするかは労使間の話しである。
- 県：対応級は勉強してみないと分からない。人事委員会とも話してみる。
- 組合：人材育成基本方針の見直しについては、また確認させてほしい。
- 組合：少数職種について教育委員会はどうか。知事部局は獣医師などに課題があるということだった。人材育成基本方針のことにも触れられた。
- 県：今までの交渉で言っているが、基本は変わらない。育成にあたり分かりやすくすることは必要である。
- 組合：教育委員会は知事部局と違い、作ることも検討しないのか。
- 県：人材育成基本方針には任用やポスト整備の問題もある。
- 組合：格付けをどうやって上げていくのか。同じ観点で教育現場はどうか。
- 県：学校担当課でそれぞれ所管しているが、今職種ごとにあるものをもっと明確になっていくように、

分かりやすいように検討していく。

組合：人材育成に関わってどう育てていくのか、その方向性を示してもらえるか。

県：方向性についてはやっていく。

組合：地方公務員法適用で研修の計画は定められている。何のための研修かというところ、あるべき姿への研修でなければならず、研修計画はそれぞれの職種でやらなければならない。少数職員のあるべき姿、そこに持っていくための研修や評価、コンピテンシーが地方公務員法の面から必要であるが、やる気がないのではないか。

県：地方公務員法の研修、評価は必要である。

組合：まとめに入らせてもらおう。休暇制度、メンタル、夏季休暇も議論したかったが、今回はできないので次回にお願いする。両立支援制度は運用部分を文書で示してもらえるとのことだった。一時金は6月を目途にお願いする。ハラスメントは年明け1月に防止委員会を開くということだった。不妊治療は2月23日に学習会を行うので参加してもらいたい。前回からのお願いだが、昇任年齢のデータをもらいたい。

県：昇任年齢は口頭で説明させてもらっているが、人事異動方針にも載せている。ちなみに今申し上げると、平成28年4月1日時点で事務職の係長級は39歳、電気・機械技師の係長級は41歳となっている。

組合：データでほしいのでお願いする。

組合：年を越すが残された課題をやるということで締めさせてもらおう。