

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和2年5月19日（火）午後7時から午後8時45分まで  
職員会館 4階 会議室

### 2 出席者

当局 小西 総務部長、岡田 人事室長 他  
岡本 水道部長 他  
職員団体等 坂田 吹田市職員労働組合執行委員長、梅本 書記長  
北野 吹田市水道労働組合執行委員長、伊場 書記長  
川見 吹田市関連職員労働組合執行委員長、川崎 書記長 他

### 3 交渉議題

2020年夏季重点要求・一時金要求書について

### 4 交渉要旨

**○職員団体等** 夏期重点要求・一時金要求に基づく第1回交渉を始めるに当たり、新型コロナウイルスによる感染者が拡大する中、市民の皆様の命と健康を守るとともに市民生活を支えて奮闘している職員の労働条件の改善にも努めていただいていることに敬意を表したいと思います。

さて、今期の交渉は今までとは異なる3つの情勢の変化のもとで行います。

第一に、コロナ感染者拡大による緊急事態宣言のもとでの交渉であるということです。緊急事態宣言のもとですから、本日も含めた交渉も3密を回避する形態で参加者も最小限の人数としています。市民生活を支える職員の頑張りにもどう応えるのか、この交渉で明らかにしていきたいと考えています。

第二に、中核市に移行したもとでの最初の交渉であるということです。これまでも中核市移行にふさわしい労働条件を求めてきたところですが、今度こそ中核市にふさわしい初任給や再任用職員の格付の実現をするべきときだと考えています。

第三に、会計年度任用職員制度に移行したもとでの最初の交渉であるということです。全ての問題を解決してスタートしたわけではありません。移行前から課題としてきたこと、そして新たに生じた課題も含めて吹田市役所における同一労働・同一賃金の実現を目指したいと考えています。

当局の真摯な対応を要請して交渉を始めたいと思います。

**○職員団体等** 交渉に入るに当たって確認しておきたいことがあります。夏期重点要求・一時金要求の各項目は、組合員の生活実態や労働実態、職場環境など、また新型コロナウイルス対応での課題などを反映した切実な要求となっています。この要求をどう受けとめていますか。

**○当局** 今期いただいた夏期重点要求・一時金要求につきましては、当然、例年とは異なりまして、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に関する要求項目も多く記載をされているところでございます。その他の項目に

つきましても、組合員の皆様の強い要求として認識をしております。

○職員団体等 雇用者責任を果たす立場から、職員の生活改善を目指していくという立場ですか。

○当局 職員の生活改善ということですが、我々としては適正な勤務条件の構築を目指して協議を尽くしたいと考えております。

○職員団体等 28日山場に労使合意で解決する立場ですか。

○当局 交渉に臨むに当たりまして、労使合意を目指したいとそうように考えております。

○当局 交渉に当たる立場につきましては、今、説明させていただいたとおりです。ここにおられる組合員を含めて全ての職員の方に向けて一言お礼を言いたいと思います。

コロナ感染症拡大がありまして緊急事態宣言がされ、それがさらに5月末まで延長されている状況です。市民生活また事業活動にも非常に大きな影響があります。市としても緊急対策のアクションプランを策定して、議会の御理解、御協力も得た上で市民生活、事業活動を懸命に支えてきました。その中で、市の最前線で感染するかもしれないという緊張と危険の中で、それこそ体を張って頑張っている職員の皆様に感謝申し上げたいと思います。本当にありがとうございます。引き続き、市民、事業者をしっかりと支えていきたいと考えておりますので、一丸となって頑張っていきたいと思います。以上です。

○職員団体等 私たちも一丸となって頑張る決意です。

早速ですが、新型コロナウイルス感染症対応の項目に入っていきたいと思います。

要求項目1の物資の供給について全国的に官民間問わず本当に深刻な問題となっております。今後、緩和によって物資の供給はもとに戻っていったらいいのですが、本当に必要な職場に不足することがないように物資の確保に努めていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 新型コロナウイルス感染症に感染している、または感染のおそれがある方に直接対応している保健所等においては職場において必要な用品の購入を行っていただいていることと考えております。また、人事室においては用品としてマスクの配付をこの間、対策本部の決定などに基づきまして職員が感染源になることを防ぐため、感染リスクの高い高齢者、基礎疾患を持った方、妊婦の来庁が多い職場への配付、また妊娠している女性職員への配付、また緊急事態宣言が発出された後にはクラスター対策として全職員への配付なども行ってまいりました。

これらの配付に当たりましては、新型コロナに特化したものではないですけど「吹田市新型インフルエンザ等対策に係る備蓄方針」に基づき人事室で備蓄していたマスクだけでは不足することから、今年度の新型感染症対策事業で計上していた予算全額を既にマスクの購入に充てておりまして、さらに危機管理室からも提供を受けております。職員で感染者が発生したときへの対応、また起こってほしくはないんですけども第2波を想定しますと、現在の在庫でもなかなか厳しい状況です。

新しい生活様式というのが示されており、日常生活においてもマスクの着用を求められる場面が多く、

市としても一定の努力はさせていただきますけれども、いつまでも全ての職員に配付できるわけではないですし、本当に必要なときのために、一定、在庫を確保しておく必要があると思いますので、布マスクの活用も含め職員の方の御協力もお願いしたいと思っております。

**○職員団体等** 平時のような金額でマスクも売られるようになったら、将来というか近い秋冬に備えて、支給されるのですか。

**○当局** 平時に戻った場合といいますか、平時に戻るときとマスクの着用の求められ方のバランスというところはあろうかと思っておりますけれども、どの程度、市としてもマスクの着用の必要性を認めていくかということ等とも関連をします。そういった中で、今後、第2波に備えるという形でもマスクの確保に今着手もしておるような状況でございますので、今後とも必要な職場に対しては支給が求められる場合には支給できるように体制を確保していきたいと考えています。

**○職員団体等** 次に、項目2の防疫等作業手当のところですが。防疫等作業手当は国が当初ダイヤモンドプリンセス号で業務に従事された職員に日額3,000円または4,000円の手当を支給したことに始まり、その後、ダイヤモンドプリンセス号に限定せず適用されてきました。大阪府も国に準じて手当を2月にさかのぼって支給するということになっています。本市でも、国や国に準じて支給すべきだと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** 新型コロナウイルス感染症にかかる防疫等作業手当につきましては、国家公務員や大阪府の取り扱いに準じまして2月に遡及して適用する特例措置を定めるため、5月の市議会での補正予算計上に向けた所要の手続を現在進めているところです。市議会での可決が得られた場合は、可能な限り早期の支給を目指しています。5月議会の議決日は6月の終わりになりますので、それから規則改正となりますので最短では7月ですが、ぎりぎりですので間に合わなければ8月の給与で遡及して支給します。

**○職員団体等** どんな場合に該当するのでしょうか。

**○当局** 本市で該当してくるのが、一つには新型コロナに感染した、もしくは医師が感染のおそれがあると判断された方を搬送された消防職員、また4月からは本市のほうで保健所を担うようになりましたので、PCR検査が必要で病院への移送に同行が必要となったときにそこにつき添って、対象者の隣に防護服を着て座るようなそういった専門職の方ですとか、今ですと5月の連休明けからはドライブスルー方式でのPCR検査も開始しているところなんですけれども、そこで検査されるのは医師会の医師の方なのですが、保健所の保健師等もサポートで隣についておりますのでそういった方が対象となると考えております。

**○職員団体等** 検体を運ぶために運転する人とか、窓口などで市民と接してその方が新型コロナウイルス感染症に罹患していた場合には該当しないということですか。

**○当局** まず、運転する人なんですけれども、そちらは保健所の職員にも確認しましたが、運転席と実際乗

られるところの間についてはしっかり間仕切りがなされているということですし、検体自体も運ぶときには既に厳重に囲われた状態ですので、運んだからというだけでこの特殊勤務手当の対象にはならないと考えております。

また、窓口等で接した方がたまたま罹患されていた場合濃厚接触者ということにはなるとは思うんですけども、そういった方について業務としてそういうことをしないといけないわけではありませんので、おそれがある中業務を命じられている保健所の業務を行っている職員などが対象となるということでございます。

**○職員団体等** 現時点でどれぐらいの該当者、件数があるのでしょうか。

**○当局** 消防については、3月と4月の実績を聞いておりますが、3月が陽性、陰性を合わせて12件。4月が陽性、陰性を合わせて17件の実績があるとのことですので、一定そちらの件数を参考にしながら、いったん終息していくという見込みで今回補正予算額を計上しております。

保健所につきましては、3月までは大阪府から本市派遣職員も含めて支給されますので計上していませんが、4月分については病院への移動同行で12件、基本的に検査というのは保健所では行わないんですけども、陽性患者の家族等でコロナ外来の対象とならない無症状の方についてはまれに保健所で検体採取される場合があるとのこと、その件数が4月では7件あったというふうにお伺いしております。ドライブスルーについては5月と6月に行われるということで、そこについても一定数を見込んでいます。

**○職員団体等** 市民病院は独立行政法人ですが、本当に最前線で市民の命と健康を守っている市民病院の職員に、例えば経営問題があるとかいうことを理由に支給できないようなことがないように、ぜひとも吹田市のほうからの財政支援をお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

**○当局** 市民病院の職員の件ですけれども、今おっしゃっていただいたようにこの場で協議する対象の事項ではないということと、財政支援について私が責任ある回答をするということもできないのですが、こういった要求があるということについては健康医療部のほうに伝えてまいります。

**○職員団体等** 引き続きまして4番の項目です。市民病院職員の処遇改善のため市として市民病院に財政措置を講じることです。本当に市民病院の職員が感染症が拡大する中でマスクも1日1枚とか、ふだんならどんどんつけかえないといけないのに1日1枚に制限されたとかそういったことがだんだんと感染リスクが高まる中で不安も募りながらも最前線で頑張っています。そういった市民病院の職員の頑張りに対してどう思っておられますか。

**○当局** 市民病院という病院に限らず今、医療現場の方、全ての方、同じような非常にリスクの高い環境で勤務をしていただいているという状況ですのでどう思われますかということですが、感謝と申しますか、通常の勤務に加えてこういった業務が入ってきているという中で大変な御苦勞をかけていると、そのように感じております。

**○職員団体等** 市民病院は通常入るべき収入が減って経営が悪化することは目に見えているということだと

でも心配しているところです。経営を理由に職員の処遇を下げるのがあってはならないと思いますので、ぜひ市民の命を守る病院職員の頑張りに応えられるように伝えていっていただきたいと思います。

次に3つ目の健康管理のところでは、

今、コロナ対応で長時間勤務が発生している職場もあるかと思いますが、そういった職場への健康対策はどのようになっているのでしょうか。

**○当局** コロナ対応だけではないのですけれども、今回コロナが発生したということもあって、それまでは時間外勤務が減ってきていたんですけれども、3月から特に100時間以上の長時間勤務従事者が保健所で働いておられる方などで急増しております、5月1日には保健所のほうに出向きまして産業医面接を実施させていただいたところです。状況につきましては、極端に今すぐ休養が必要な状態の方はおられなかったということで確認しておりますけれども、長時間勤務が続いていくと症状が悪化する可能性がありますので聞き取ったところ、コールセンターを委託した、また応援の兼務発令が行われたということで5月は大幅改善してきていると確認をしております。今後とも保健師を中心にフォローをしていきたいと考えております。

**○職員団体等** アンケートでも感染の不安を抱えながら通勤や仕事をして、家庭のほうに帰っても家族、特に高齢の家族に感染させるのではないかと、常に24時間不安を抱えているというような声もあります。通常業務であるけれどもコロナの不安を抱えながら仕事をしてきた職員もいます。どう考えていますか。

**○当局** コロナ対応ということにつきましては、まず第一に医療現場というのがあって、その次にそういった大勢の市民の方、児童さんも含めて大勢の市民の方を接するというようなそういった職場等があると、そのように感じております。先ほど第一の医療現場の方については御苦勞をされているような感じであるということで回答をさせていただきましたけれども、当然、いわゆるこういう公的職場の職員ということでは多くの職員がそういう枠に入ってくると思いますけれども、第二のゾーンに該当する職員についても一定のリスクの中で大変御苦勞をさせていただいているとそのように感じております。

**○職員団体等** 今回は災害時、台風とか地震のときのように長時間勤務をせざるを得ない職場というのもありますけれども、出勤の削減のために平時よりも勤務時間が短くなっている中でストレスを抱えている職員もおられます。特に利用者と密接に接する職場ではストレスが高いと聞いています。このような状態を把握するためにアンケートをとるなどして、心や体の健康の悪化を招いていないかどうか調べてはどうでしょうか。

**○当局** 現在、特別なアンケートというのは予定をしておりますませんが、例年行っておりますストレスチェックを今年度も7月1日から実施させていただきますので、そちらで一定確認をさせていただきたいと考えているところでございます。

**○職員団体等** 3番の夏期における処遇改善要求の中の、夏期休暇と夏期の健康管理についてお聞きしたいと思います。

今回、ただ夏が暑いというだけでなくコロナ対応もどうなるかわかりませんが、職員の健康管理

のための方策が必要だと感じています。特に今年は暑いと言われていまして、コロナの対策もしながら夏の対策ということになってきます。夏期休暇は平成24年、2012年に8日から5日に削減されています。削減分は年休の取得でカバーしようということでした。昨年の夏期休暇と年次休暇の取得状況はどのようになっていますか。

○**当局** 令和元年の夏期休暇の取得は4.76日、これは前年の平成30年で比べて+0.03日、年次休暇は令和元年が12.94日、これは平成30年の前年比と比べて+0.47日ということになっています。増加しています。

○**職員団体等** 2012年から5日になったわけですがけれども、その前年の2011年は地震とかもあって特異な年かもわからないので、2010年と比べると夏期休暇と年次休暇の合わせた日数が、だんだん接近してきました。最初は2.87とか2.5の日数差がありましたけど、1.02ぐらいの差まで接近しています。あと1日休暇がとれたら削減前に追いつくと思います。吹田の夏期休暇は府下最低水準の5日で、北摂他市と比べても少ないということで、1日でも増やせばもとに戻るとは思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 他市の状況等をお話してもらいたいと思います。本市は大阪府と同様、夏期休暇5日で、今年度の付与日数が昨年度と比較してどうかということで、他市のほうに照会しました。コロナの状況があるので、まだ未定というところが多いのですが、増やす、減らす予定のところはありませんでした。次年度に付与日数7日を6日に減らす予定という市が1市、あったところ。本市と同じ5日の市というのは北摂の中でも茨木、摂津の2市、あと特例市で2市ほどありますので、確かに本市は、1日少ないような状態にはなっていますが、完全取得に向けた取組みも進めているところですので、今年も取得促進に努めていきたいと考えているところです。

○**職員団体等** 夏期にもし緊急事態宣言第2波が来た場合、夏期休暇は、本来の趣旨を踏まえて取得できるようにしていただきたいと思います。例えば、出勤調整のためにこの日とこの日は夏期休暇を入れてほしいとかいうことではなく、夏場で疲れた体を休めるなど本来の趣旨に沿ってとれるように、所属にぜひ周知していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** もちろん、有給休暇や夏期休暇の休暇については休暇を強制するということは、できないと思っていますので、その辺についても所属には周知をしていきたいと思っておりますし、そういう苦情等があれば所属に確認していただかなきゃいけないとは考えております。

○**職員団体等** 今後、学校の夏休みが短くなり、学校で働く職員は休暇が思うようにとれないときはどうなるんですか。

○**当局** 確かに、夏休みが短縮されるという話にもなっているところです。夏期休暇については、可能な限り、今も行っていますが、運用上、後ろ9月、10月ということで期間のほうを延ばしていただいて、完全取得に努めていただきたいというふうには考えています。

**○職員団体等** 職員が春からのコロナ対応で心身も疲れて切っている状態なんですけれども、今期に限って健康管理のための休暇など創設できないかどうか検討をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

**○当局** 本市においては、コロナ対応の休暇についてもこれまでも素早く先進的に取り組んできたつもりではおります。そういった中でなかなか特別休暇の要件というのもそのほかに夏期休暇という休暇もある中で、そのほかの要件を設けるとするのは非常にハードルが高いと考えておりますので、現時点においては新たな種別の休暇を創設という考えはないところでございます。

**○職員団体等** 今回の出勤率の削減の中で、子のいる職員は子の世話の休暇があったんですけれども、子のいない職員は特に特別休暇もなく、休暇の職員をカバーして少ない人数の中でずっと頑張っています。疲れがたまってくると、若干不公平じゃないかななどの声も、愚痴もあるわけです。そういった職員に応えるようなことをぜひ検討していただくように要望したいと思います。

次に、通年事業として厚生会で行われている家庭用常備薬の配付を拡充していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** 今、おっしゃっていただいた家庭用常備薬の配付事業なんですけれども、今年度も実施を予定しておりますが、業者の選定は緊急事態宣言が解除された後に行っていきますので、秋ごろまでには配付したいというふうに考えております。仕様書のほうで感染症対策に必要なものについて含めるように求める予定なんですけれども、物資によってはなかなか市場で不足しているものも多ということで、今回金額を増やしたとしても実際必要なものが入るのかなというところで、今期について増額することは難しいと考えております。衛生用品関係で別途の形で何かできないかということは業者に確認したいと思いますけれども、現時点で明確にできる内容はありません。

**○職員団体等** 今、なかなか市場にも出回っていないという体温計とかマスクとか消毒薬とか、ぜひ業者さんのほうにも努力をしていただいて品目として入れていただければありがたいかなと思います。金額のほうもぜひ検討をお願いしたいと思います。

厚生会の会員ではない会計年度任用職員に対して何かそういった処遇ができないか、健康対策はできないのかということもぜひ検討していただきたいと思います。

次に、夏期の健康管理のために、空調運転のことも要求として挙げています。今年の夏は換気をしながらの空調運転になると思いますけれども、本当に暑い職場がありますので、空調運転は柔軟に対応していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** 時間中の運転については総務室のほうで所管しておりますので、そちらと一定協議をした上でというふうにはなりますけれども、今年度については換気が必要だということ、また夏においても恐らくマスクを着用したまま執務という状況が続くということで、今報道等でも言われておりますけれども、熱中症の危険性が高まるという点がありますので、ある程度は今年度について柔軟な対応ができないかということは、検討してまいりたいと考えております。

○職員団体等 またもや緊急事態なので土日出勤で交代で勤務するということが起こるやもしれませんし、時間外勤務も増えているということで、時間外の運転もぜひ柔軟に対応をお願いしたいと思います。

次に、職員会館の空調のことです。密を避けるため職員会館4階でも食事をしてもらったりするわけですが、昼休みの時間は職員の健康を保持するためにぜひ空調を入れていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 4階について利用される場合は現在も空調を入れる対応をしておりますが、今年は使われる方が一定いらっしゃるのかなと思うんですけれども、これまでは事務局の職員が確認しにいくと誰もおられないので誰もいない状態でつけているのがどうかということで入れていないことが多かったということです。利用状況に応じて、空調は行っていきたいと思っております。

○職員団体等 職員会館の1階のロビーですけれども、とても冷房がよく効くということで涼しいんですね。お昼休みに食事できるような、例えばそのときだけ厚生会の方にはお手数ですけど長机を出すとか、何か対応をしていただければとても活用できると思います。せっかくスペースもありますし、ぜひ検討をお願いしたいと思います。

コロナ対応のところに戻りますが、6番の特別休暇や在宅勤務制度をどこの職場でも活用できるようにということです。2月28日に時差勤務の実施を皮切りに、その時々状況の変化に合わせてさまざまな制度が創設されたり開設されていきました。その都度職場には通知はされていたのですが、その趣旨が十分伝わっていなかった職場もあったはずですよ。どうでしょうか。

○当局 あくまで我々といましては、この特別休暇や在宅勤務であったり振替制度の活用であったりという点については、通常の事務的な通知をさせていただくその前に副市長、両副市長名での通知ということで庁内の徹底を図るようなそういった形で導入を進めてまいりました。ですので、通常の一般的な通知とは比較できないぐらい重みというかそういうのがある中で周知徹底を図ってきたつもりでおりますので、庁内広く趣旨については理解いただき、活用していただいていたとそのように認識はしております。

○職員団体等 実際なかなか要請の趣旨が理解できずに、「年次休暇を取りなさい」ということがあったりとか、アンケートにも声が出ています。本人の意思に反して年次休暇を取得させるということはあるのでしょうか。

○当局 その点については、個別に詳細に事実を確認させていただいた上でないとコメントはなかなか難しい部分ですけども、仮に今おっしゃったように個人に対して強制的に年次休暇を取らすということが事実であったとするならば、それは誤った行為であるとそのように考えます。

○職員団体等 どう考えても自分が取らなしゃあないなみたいな形で取られたみたいなこともあると思うんです。年次休暇がたくさんあるんだったら、本人も納得して取れるんですけど、そんなに休暇もないのに周りの圧に負けて取らざるを得なかったとかそういったこともあるので、ぜひとも再度周知をお願いしたい

と思います。在宅勤務については、支部や分会などが当局に申し入れるなどしてようやくこのようにして使おうと再度詳しい説明が出たりとか、すごく時間がかかって密の職場が続いていたところもあります。第2波が起こるなどして、また今後も在宅勤務とか行われていくようになるかもしれませんので、ぜひ今のうちから周知していただきたいと思います。

在宅勤務というのは緊急的な措置だと通知されていましたが、今後、リモートワークができる職場環境の整備についてはどう認識されていますか。

**○当局** 在宅勤務については結果として新型コロナウイルス対応の中で緊急的实施ということで制度化をしたということにはなっておるんですけども、その緊急的实施の前から検討課題という形では挙がっておりまして、現在も機器の関係で全庁で最大でも2名の方にはしかお使いいただけないんですけども、一定環境の整った端末がございます。その端末を利用した試行ですから、緊急的实施のような形ではなくて、より役所でデスクワークをしている環境に近い状態での在宅勤務の可能性について、今、試行的に実施をしているような状況でございます。ただ、市役所の業務というのは個人情報が多という一般の企業さんもそれは特に機密情報を多々お持ちのところもあるかと思いますが、それとはまた性格の異なる個人情報が非常に多いという中で、どこまで拡大できるかというのは非常に難しいですけれども、現在試行しているという状況もございますし、可能な限り導入をしていきたいとそのような思いもありますので、時間はかかると思いますが継続して検討を続けたいとそうように考えております。

**○職員団体等** リモートワーク、在宅勤務となると労働条件の変更になると思いますので、ぜひ労使合意で進めていただきたいと要望しておきます。

次、7番目の基礎疾患を有する職員の感染リスク回避のためにということです。高リスクの職員はとても不安を抱えておられます。ある職員は、1型糖尿病と気管支ぜんそくをお持ちで、お医者さんからも職場へ出勤することはリスクが高いと言われてとても不安であるということで、在宅勤務をされて年休も使っていますけれども、せめて少しでも特別休暇があれば助かるとおっしゃっていました。

先日、28歳で亡くなった力士の方も1型糖尿病やったということで報道されていました。感染から本当に守らなければならない職員だと思いますので、ぜひ考えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** 我々もその基礎疾患を有する方がリスクが高いというのは報道等も当然なされていますけど認識しております。認識はしておるんですけども特別休暇の創設となりますと実際具体的な運用というものをどうしても検討する必要がございます。感覚的なところでは心臓移植をしているとか、それはリスクが高いなということで特別休暇みたいなそういう感覚的なところはわかるんですけども、実際に運用するに当たってその線をどこで引くかというのは非常に難しいと考えています。それとあと、そういったリスクが高いということで特別休暇を認めたときに、その基礎疾患を対象とした場合に終わりが無いという点。いつまで特別休暇なのか。100分の100の給与を支給しながら休暇が与えられる期間がいつまで続くのかというのがわからない状況でスタートを切ると、そういったところも非常に難しい問題やなと考えております。

現時点で妊娠している女性職員については、一定の日数、特別休暇を設置しておるんですけども、妊

娠してる女性職員についてはあくまでも産前休暇までの間という一定の終わりは見えているという、そのような状況があります。ですので、高齢期の方については感覚的におっしゃることもよくわかりますし、私たちが同じような感覚は持つんですけれども制度化というのは非常にハードルが高いと、そのように感じております。

それとあと、人事室として問い合わせを受けたりとかそういったときには、基礎疾患がある方、そういった方の対応ということで職場のほうから相談があったときには在宅勤務制度の活用であったりとかそういったところを積極的に行うようにということでそういったお話をさせていただいております。以上です。

**○職員団体等** たとえ少ない日数でも実現したら少しでも安心できるので検討をお願いしたいのと、そういった高リスク職員に対しての配慮について、周知していただきたい。すると職場でも取りやすくなると思います。在宅勤務とかもね。ぜひ周知をお願いしたいと思います。

次に、8番の項目です。要介護者を抱えている職員の家族が通っているデイサービスなどがコロナ感染で休業になった場合、ほかに世話をする人がいないときは年休で休むしかないんですね。学校が休みのときは子の世話の休暇もありますけれども、同じような対応はできないのでしょうか。

**○当局** 要介護者の介護のための特別休暇ですけれども、現時点でお子さんの世話に関する特別休暇については設置をしていると。これについては国の人事院のほうからの通知でも示されておりますし、大阪府も同様の対応、周辺の自治体においても同様の対応をしているという状況があります。ただ、現時点ではその要介護者の介護というような項目で特別休暇を設けているというのは、我々としては把握はできていないところですが。ただ、時期的な問題もあって、もしくは設置をする、要介護者の介護という意味合いで設置をするとなっても、子の世話の特別休暇そのものも宣言が解除された場合、この特別休暇をどうするかという検討も必要な状態の中で、導入するわ1週間で終わると休暇の適用が終わるわということで職場に混乱も招きますし、なかなか現段階で導入というようなことを申し上げるのは難しいんですけれども、今後とも特別休暇の要件等につきましては、さまざまな状況等を国のみならず大阪府の措置とかも見きわめつつ、こういったものが本当に必要なかというのは引き続き検討を続けたいとは考えております。

**○職員団体等** 次に9番のリフレッシュ休暇とか結婚休暇の取り扱いのところですが、人生の節目で一生の記念になる休暇ということで、海外旅行ができるようになるまで使える期間を先延ばししていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** 長期在職者休暇のほうは、休暇の取得期間は1年ということでやむを得ない場合は1年間の延長を認めており、2年間で取ってくださいということにはなるかなと思います。結婚休暇は、結婚の日の15日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までにおける5日の範囲ということにはなっていますが、この結婚休暇については、基準日というのが3パターンほど設けておりまして、原則として入籍の日、結婚式の日、新婚旅行の出発の日のいずれかを基準日にするということですので、今はこのような状況ですが、入籍後、新婚旅行の出発の日が極端に離れたということになっても、その出発日を基準日にしていただいたくこととなりますので、その部分については、取得は可能というふうに考えています。

○職員団体等 リフレッシュ休暇については2年間ということで、コロナが早く終息してほしいと願うばかりなのですが、長引いた場合はいかがでしょうか。

○当局 在職が10年と20年の方には一応やむを得ない場合ということで2年が許されていて、30年については退職までの期間ということにはなっているんですけど、このような状況ですのでコロナ感染症どれぐらいで終息するかを見ながらその部分については検討していきたいと思います。

○職員団体等 次に2番の夏期一時金のところに入ります。

私たちの夏期一時金要求は、2.7月プラス5万9,000円です。アンケートでは、苦しい理由というのが、去年の10月の消費税増税で消費税の負担が多いという方が増えています。使い道では、生活費の補填、あとは将来の貯金と備えというふうに続きます。去年の人事院勧告でも30歳を超えた人には月例給の改定はありませんでした。一時金も年間で0.05月増でしたけれども、再任用の職員には月例給も月数の改定もなしでした。

給料は上がらないけれども支出は増えるという状況でぜひ処遇改善の立場で検討していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 一時金についてなんですけれども、職員団体さんのほうもアンケート調査等しつつ組合員さんの思いというのを我々に伝えていただいておりますけれども、去年の条例の一部改正に基づいて現行の月数が決まっている状況の中で、その条例を上回るような対応というのは非常に難しいと、そのように考えております。

○職員団体等 山場に向けて何かできないか、ぜひ検討をお願いしたいと思います。とくに新規採用者には期間率がかかるということで、せっかく吹田市に就職したけど今コロナ対応でなかなか職場にも行けず、大変な思いをしていて、新生活でとても物入りですけれども、こういった若者に今期何かできることがないのか、ぜひ検討をお願いしたいと思います。そして、再任用職員の夏期一時金は、定年前の職員よりも少ない月数となっていますけれども、ここについてもぜひ改定を求めますが、いかがでしょうか。

○当局 再任用職員の夏期一時金についても情勢といいますか適応した結果、現在の制度になっておりまして、直ちに定年前職員との格差を解消すると、そのようなことは難しいと考えております。

○職員団体等 役職者加算の改定についても、長い間強い要求として行っているところなんですけれども、ラスパイレス指数にははね返らないということですよ。

○当局 ラスパイレス指数にはこちらの役職者加算とかを増額したとしても影響はいたしません、人件費が増額するところ、また府内全体の状況を見ましても、本市のこの役職者加算割合が極端に低いという状況ではないと考えております。

○職員団体等 次の項目に移ります。

4番、中核市にふさわしい処遇改善というところなんです。初任給の引き上げの問題です。初任給の8号給の引き下げについては、前の市政のときに労使合意なく強行されたものです。労働組合はこの5年間粘り強く引き上げの要求をしてきたものです。私たちのこの長年にわたる要求を当局としてどう受けとめますか。

○当局 今おっしゃったように、当時の経過を言いますと、労使合意がない状態で提案をしたという経過ではございました。ですので、職員団体のほうから見ますと、その後、引き続き強い要求であるということは理解しております。ただ、そういった経過があるとはいえ、当時、当局、市のほうから基本的には国準拠といえますか国の制度に準拠した形であると、そういった内容の給料格付ということで条例を提案して、市民代表である議会の中で御議決をいただいているという状況の中でその引き下げた部分を再度戻すということは非常に難しい状況であると考えております。我々としてもなかなかその手続といえますかそういった方向で給与の見直しをするというのは難しいという中で、一方で何ができるかということ、これは本当に真摯に検討いたしまして、あくまで今年の10月からですけども吹田市内にお住まいの方については住居手当のほうで5,000円を増額するであったりとかそういった説明が市民代表の議会の方にも御理解をいただくと、そういった範囲内でさまざまな努力をさせていただいているところでございます。

○職員団体等 当時議決された市民代表の構成も大分変わっていると思うんですけど、その当時の議決の重みというのはいつまで続くんですか。

○当局 ただ、今おっしゃったように、間に当然選挙もありますけども、会派的なところでいいますと大きな変動はないような状況にあります。現時点ではあくまで当時の提案に基づいて御議決をいただいている今の給与制度が議会としても認めている内容であると、そのように理解しております。

○職員団体等 当局が提案しないと議会も判断できません。その後、5年もたち、中核市にもなったわけですから、中核市にふさわしい給料だということで提案したら通る可能性もあるのではないのでしょうか。吹田市の給料は北摂とか近隣の中核市と比べて、初任給が8号給低いですよね。

○当局 そうですね、北摂とかは大体本市より8号給高いような状況でございます。

○職員団体等 NATSの西宮市とか尼崎市に比べたらどうなるんですか。

○当局 すみません、直近の状態はわかりませんが大体4号差はあったかと思えます。府内でも中核市で一部4号の差であるというところがあります。

○職員団体等 吹田市は中核市だということで4月から職員もコロナ対応で保健所をはじめ、とても頑張っているのに、府下では8号低いし、NATSの兵庫県と比べても4号低いのに、なぜ議会で問わないのでしょうか。ぜひ提案していただきたいと思うんですけども、どうですか。

○当局 ただこの点については、今、回答させていただいたように、府下の状況としては国の水準よりも高

いと、そういった自治体もございます。ただ、国といいますか総務省については国に合わせるようにという技術的助言というのを強く継続的にされておりますし、そういった国の総務省の技術的助言を受けて大阪府のほうからも各市については国に合わすようにというような技術的助言を受けているような状況がある中で、直ちに吹田市として8号戻すであったり4号戻すであったりとか、なかなかそういった提案は難しい状況にあると、そのように考えております。

○職員団体等 実際働いている職員がほかの北摂他市とかNATSの西宮とか尼崎と比べて、低い給料ですごく頑張っているわけなんです。そういった職員を何年放置するのかなと、特に専門職になると人が集まらない、せっかく合格してもやめていく職員がいるというような実態も聞いてほしいと思うんです。

○職員団体等 保育所支部です。保育士の採用者が予定人数よりも大幅に減ったのは給与は関係ないとおっしゃられていたと思うんですけど、実際に採用者から聞くと給与面も一つ原因ではあると現場から聞いているんですけど、どう思われますか。

○当局 我々としては、可能な範囲で辞退をされる方などについてどのようなお考えをお持ちか確認をさせていただいているところなんですけども、その中では特に昨年度の保育士という職種においては最終的には地元自治体に合格された方、もしくはこれがどういう現象で昨年度の特徴的などといいますか昨年度の特化した状況なのかかわからないんですけども、昨年度は大阪市のほうを選択されたという方が保育士のほうでは何名か見受けられたみたいな状況がありました。それに我々が飛びついてどうこう言う話ではないんですけども、ただ大阪市というのは吹田市よりもさらに初任給が低い自治体であるというような状況があって、そういった部分からも給与、初任給の額というのが直ちに受験生の方の就職先選び、こういった公務間での就職先選びというところには強い影響というのはないのかなと、そのように判断をしております。

○職員団体等 なぜ大阪市に行かれたかはわかりませんが、吹田市に採用されて1年とか2年で他市に移った人に聞くと、吹田市で1年働いたけど年収ベースで考えても今からほかの市に移ったほうがずっといい給料がもらえるというのが実際わかったのといいます。いい人材が働いて1年、2年で他市に移ってしまうということも踏まえて、吹田市全体の保育士の処遇の改善というところはしっかりと考えてもらわないと、これからどんどん先、いい保育というのができなくなってしまうかねません。

今年度も募集をかけていると思うんですけども、今の応募の辺の状況も教えてください。

○当局 今、おっしゃった退職者、1回採用されておやめになる方についても可能な限りはどのような理由かというのは確認はさせていただいているんですけども、そのような中で給与の額というような理由は我々のほうとしては把握をしていない、給与の額というのを理由にされているという部分は1件も把握できていないというような状況でございます。

それと、申し込み状況はあくまでまだ締め切りが終わっていないので、きょう現在ということになりますけれども、お待ちください。

○当局 きょう現在ということで、すみません、手持ちのほうにはっきりとした数字のほうを持ってきては

いないんですけども、当初は5月7日締め切りだったのがコロナの関係で5月22日、今週の金曜日まで伸びております関係で、保育士さんだけでピックアップはしていないんですけども、毎日申込者数のほうは順調に伸びている状況でございます。今までの状況からいうと、最終日付近にがばっと申し込み人数というのが増えますので、今年度もそのような傾向のほうになるのではないかというふうには考えております。以上になります。

**○職員団体等** 人材確保の面からもぜひ初任給の改善を年末に向けてぜひ検討していただきたいと思っております。

次に再任用の給料のところですが、再任用の職員は一部の役職者を除くと、係員の格付ということです。長年の知識や経験を生かした職務や職責に見合った給料表の格付を要求していますが、いかがでしょうか。

**○当局** この点につきましては、現在は係員のほうで格付をしておるところです。ただ、これまでも交渉の中でやりとりはさせていただいておりますけれども、職員の定年延長の制度が導入される時にどのように市の再任用も含めた全体としての施策としてどのように考えるかというのは非常に重要な部分になってきます。ですので、前回の交渉のときもお答えをさせていただいておりますけれども、定年延長の制度導入に合わせて検討をしていきたいと、そのように考えております。

**○職員団体等** ずっと同じことを言っていて、今の再任用職員の処遇は据え置かれたままです。定年延長法案は国会に提出されましたが、先送りとなり、議決は秋ごろではないかということも報道されておりました。年金も支給されない中で頑張っている再任用職員の処遇は、ほったらかしでも仕方がないということですか。

**○当局** ただこの部分も制度導入時に係員に格付をするということで、一定の判断、決定がなされているという中で現在を迎えておるんですけども、この部分について、言いましたら主任に格付をすると、そういったことになると、当然人件費が大きく増大するという点、これも大きなハードルにはなりますし、あとその主任の職責を満たしているのか満たしていないのか、その辺の言いましたら人事評価的な観点というものも必ず議論をしなければならない項目になろうかと考えます。そういったところもありますので、なかなかこの項目だけを定年延長の総合的な施策検討とは外して、この再任用の主任への格付というところだけを導入というのはなかなか難しい、非常に困難やとそのように考えております。

**○職員団体等** 3月31日まで主任とか主査とかであった人の仕事ぐあい人事評価で係員に値する場合がありますということですか。だから人事評価をしないといけないから主任には格付けできないということですか。

**○当局** 60歳を超えた職員の処遇というのは、直ちに職務職責と給与額が完全に連動しているかということではないので、その時々で高齢者層の昇給カーブ等も検討した中でこのような形になっているという側面もありますので、そのあたりの問題をこの部分に特化していく、一気に解決するといいますか、なかなかそういったところは難しいと、総合的に検討していきたいとそのように考えております。

**○職員団体等** 吹田市の再任用の係員の処遇は、府下でも最低水準だということは、間違いないですよ。

○**当局** 最低水準とまでは言えないのですが、高いほうではないと思います。係員の格付ですので、主任で格付されている市よりは低いというふうに考えております。

○**職員団体等** 先ほど、再任用の制度が発足したときに係員の格付をしたと言われましたが、その当時は主任という職責はなかったはずです。

○**当局** 再任用の制度が始まった当初はなかったと考えております。

○**職員団体等** 給料表を変えたときに、再任用は係員のままに据え置いたことによって他市との差が出てきたということではないのでしょうか。

○**当局** その詳細を今、直ちに私もわかっているわけではないのであれなんですけども、結果というか今の状況から考えると、現行の給料表ができたときに現在、主任に格付をして再任用をしている自治体については主任に格付をしたと、そのように考えられます。

○**職員団体等** 今、国会でもいろいろ言われていますけど、吹田市には役職者再任用という方もいらっしゃると思います。再任用職員の月例給と年収を、役職者別に示してください。

○**当局** 月例給ということで、給料月額とそれに対する地域手当また主幹以上であれば管理職手当が支払われていますので、その3つの合計ということで申し上げます。

再任用の係員、フルタイムの方であれば24万1,024円、今本市にはおりませんが仮にいれば主任の場合は、28万5,824円、主査が30万7,552円、主幹が40万5,552円、参事は46万6,816円になります。

年収ベースで申し上げます。通勤手当などは含みませんで、今申し上げました地域手当、管理職手当、期末勤勉手当を合計した年収ということで申し上げますが、再任用の係員、フルタイムの方で34万5,869円、主任がおられれば41万1,572円、主査が44万1,370円、主幹が56万9,966円、参事が65万4,888円になります。

○**職員団体等** 公務員の定年延長に先駆けて吹田市は役職者再任用というのが入っていますけれども、今度の法案では60歳で役職定年となると言われています。一定の理由がないと役付にはなれないということですね。吹田市はほかの市より役職者の再任用が多いのではありませんか。

○**当局** 役職再任用の数というのを改めて調査したことはないんですけども、ただ、制度的には機械的2階級下の役職で再任用するというような自治体があったりとか、さまざまな市があって他市よりも吹田が多いというような認識は正直ございませんでした。

○**職員団体等** 北摂のT市では課長級の再任用は国公5級で28万9,700円ということですよ。吹田でし

たら国公7級で35万9,900円で7万円違うということです。T市にはその上に部長代理級という国公6級の人もいますけど、その人は31万5,100円。それでも4万ですね。吹田のほうが大分高いということです。一方、係員ですと、吹田は21万5,200円やけれども、T市は23万5,000円。T市の方が2万円高いということで、吹田市の再任用係員がこんなに低いのに、役職再任用の方は処遇がいいなど。これはこれまでも指摘しましたけれども、上に厚く下に薄いという給料構造が原因ではないかと思います。どう思われますか。

**○当局** T市ですと国の給料表をそのまま使わず、中心のところは国を使っているんですけど下限と上限に継ぎ足しをされているような状態で、いわゆるわたりと言ってしまったら語弊があるかもしれないですけど、異なる等級で給料がかぶっているところが正職でもありますので再任用の参事についても本市より低くなっているのかなと思いますが、課長級の給料で国公のどの級を見てるかという点については本市が特別高い級を見ているわけではないと考えております。

今、正確な資料を持っていないんですけども、以前に給料表の違いを比較させていただいたときに、国公を使いながらも、下限が低くて上限が高くなっていたと思うんですけども、その結果上下の階級と大分ダブっているような形で給料表を設定されていたので、そういったことが影響しているのかなと考えております。

**○職員団体等** 給料表の構造がそういう形になっているとしても、若い職員を割と優遇して中高年のほうは少し抑制するみたいなそういう考え方はあるんじゃないかなと思うんですね。だから、そういう意味では、再任用の職員の格付の問題も含めて、先ほど議論があった初任給を引き上げる、それでも職員の給料水準全体では引き上がらないようなラスパイも上がらないような工夫をこの機会にぜひやっていただきたいなと思います。

**○職員団体等** 本当に真摯に検討に入っていただきたいと思います。今経済が大変落ち込んでいますし、これからも大変なことになるだろうと思います。今年の人勤もどうなるかわからないし、来年もし人勤が行われたら本当に大変なことになるといえるときに、たとえ4号でも戻しておいていただかないと本当に若い人が他の所に行きますよ。せっかく中核市になったんですから、中核市にふさわしい処遇を当局として提案できるようぜひ検討していただきたいと思います。

それと施設改善のところの要求を挙げていますけど、進捗ぐあいなどがあつたらぜひお伝えいただければと思います。

**○当局** 昨年度、基本計画を業者に託して成果品の提出をしていただいておりますが、現在コロナのこの状況もある中で多額の予算がかかる庁舎整備については一旦議会に提案するのは置かせていただいておりますので、今後コロナのこの状況も踏まえた上で、当然庁舎非常に、特にトイレにつきましては市民の皆様からも職員の皆様からも何とか改善できないかなということも言われていますし、今のコロナの関係でいうと非常に衛生上も扉、せっかくトイレへ行きました、石けんで手を洗いました、結局その手で扉を押さないため、そういうこともありますので、そこも含めてバリアフリー化が非常に求められているところですので、今後も検討は引き続きさせていただいて改善に向けて、1日でも早く改善できるように対応させていただき

たいと思っております。以上です。

**○職員団体等** 保育所支部なんですけれども、今年新採も職場に入ってきたんですけれども、大学に行くのも全部奨学金とアルバイトで親に負担をかけずに卒業したとって卒業と同時に350万の借金があり、その奨学金を返さないといけないから、本当に1万でも2万でもお金があったらすごく助かると、5年前に議会で決まったと言いますが、5年前には消費税も10%になっていませんでしたし、こんなにも奨学金を使ってでしか大学に進学できないという世帯もそんなに多くなかったと思うんですよ。そんなことを考えたら初任給を引き上げてほしいです。本当、当局のほうでも聞いていただいているかもしれないですけど、辞退したときや退職するときの理由については本音は言いません。でも、信頼がある職場の同僚には本音で訴えているんじゃないかと思います。本当に初任給が低いからより条件のいいところへ行って、早く奨学金を返したいという声も聞いています。そういう声もあるということも真摯に受けとめていただきたいなと思います。保育士確保もできないので、退職された方々に再任用とかアルバイトとかパートで残っていただいて、やっと保育が回っている、経験のあるベテランの職員に本当に支えてもらってやっと現場が成り立っているという状況がある中で、人事評価のことも含めて検討しないとイケないとおっしゃったことがどうしても納得できないというか、本当につらいなと思いました。

**○職員団体等** きょうの交渉を振り返りながら申し上げます。コロナ感染のリスクがある中で本当に緊張、危険のある最前線で体を張って頑張っているその全ての職員への感謝の言葉がありました。じゃあ、そういう頑張りにどう応えるのかということが人事当局として行うべきことだと思いますので、きょうやりとりしたことを含めてぜひできることをして、職員の頑張りに応えていただきたいと思います。きょうの交渉の前半では、コロナとのかかわりで健康にかかわることもやりとりをしました。常備薬であったり、休暇も含めて何ができるのかということ、それから在宅勤務の周知なども含めて何ができるのか検討を進めていただきたいと改めて申し上げます。

再任用の職員の格付の問題や、初任給の問題をめぐって今、改めて地方自治が問われている中でどう判断をされるのかということではないかと思うんです。コロナの問題で特にどこの自治体がどんなことをするのかというのが非常に注目をされていますよね。大阪府はどうか東京都はどうか、あるいは吹田市はどうかということが問われていると思うんです。それぞれのところが工夫をして知恵を出して何とかこの市民生活を守ろう、事業活動を支えていこうという努力をされているということで、そういう意味では地方自治のあり方が大きく見直された今回のコロナ情勢だと思うんです。これを私たちの職場、処遇に置きかえたときも同じことなのではないでしょうか。今、地方自治の時代ですから、「技術的な助言が国や府からあるから」ということでなしに、独自の判断でも理解を得られると思うんです。今まで放置してきたといいますか、課題となってきたことについて判断するべき時期、それが中核市という一つのタイミングであったり、このコロナの中で頑張っている職員という者に対する向き合い方ではないかなと思うんです。

要するに、公務員の頑張っている姿が評価をされている時だからこそ、理解を得られると思いますし、あるいは「中核市になったんだから、せめてほかの中核市並みに」ということであれば十分理解が得られると思います。もともとの議会の議決がどうあれ、今の状況のもとですからこのタイミングでこそ当局として地方自治の立場で自主的な判断をしていただきたいと思います。

そして最後になりますけれども、再任用職員の問題をめぐっては再任用職員の中での公平感は大事にせ

なあかんことなんではないかと思いました。係員で再任用されている方と課長級で再任用されている方がそんな300万も年収で違うなんていうことにはどうなのかと思いました。率直に公平感を保たないといかんと思う。それを少しでも埋めることが求められているのではないか。検察庁法が継続審議に追い込まれたように、既に実施をしている役職再任用が適正な運用がされているのかどうかということも問われてくるのではないかと思います。役職再任用が本当に必要なのかどうかよく見きわめないなあかん社会情勢ではないかと思います。主任の職責を果たしているかどうか人事評価にかかわるとおっしゃられましたけど、3月の末を境にして4月から全く同じ職責を果たしている再任用の人たくさんいますから、十分主任の職責を果たしていると思いますので、胸を張って主任に格付をしていただきたいと思っております。

いろいろと申し上げましたけれども、「ともに一丸となって頑張る、頑張っていこう」という呼びかけに応じて私たちも頑張っていきたいと思っておりますので、そういう思いにも応えていただくような検討をお願いして、第1回交渉を終わりたいと思っております。