

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和2年5月21日（木）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 夏季重点要求・一時金要求に基づき第2回交渉を始めたいと思います。

第1回交渉の際に「市民生活と事業活動を守るために懸命に奮闘しているすべての職員に感謝したい」とおっしゃっていただいたところですが、正規だけでなく非正規の仲間も頑張っています。非正規だけの職場もあるということも含めて、頑張りにふさわしい改善に向けた考え方も示していただきたいとお願いして第2回交渉をスタートしていきたいと思います。

○職員団体等 初めに、各職場からの状況を聞いてほしいと思います。

○職員団体等 関連図書館支部です。

もともと非正規職員は、正規職員の仕事の補助をするという名目で採用されていました。しかし、土日祝を含む毎日開館、自動車文庫への非常勤のみでの乗車業務、イベントの企画・運営など、年々業務量は増えていき、「人手が足りないから」、「あなたなら出来るから」とどんどん引受けていくことになり、図書館では正規と非正規という職の切り分け自体も曖昧になっています。

そして今年度4月から会計年度任用職員制度が始まることを受け、当局との話し合いを重ねて会計年度任用職員のみでの図書館の開閉監視業務も引受けることで主任を導入することになりました。

組合員のうち経験年数8年以上の非常勤が該当し19人が主任司書として勤務するはずでした。しかし、いざ移行してみると主任を希望したのはその半分以下の9名でした。これは主任になっても職責が増えるばかり、経験年数加算の上限も撤廃されず既に頭打ちという職員も多数おり、手取りの年収額もさほど差がないという現状があるからです。ほかに、「毎年条件付採用というのは不安を感じる。」「今後、主任だからと都合のいいように仕事をさせられるかと思うと不安。」「報酬上限があり、果てしなく長い間報酬は上らず、社会保険の支払いは年齢と共に上がっていく。」「現給保障があるとはいえ、明らかに年収は減ら

されている。」という声が上がっています。

さらに、会計年度移行の最初の年だからと6月の一時金に期間率が適用され、年収から月額報酬に相当する金額が差し引かれます。総務省が再三にわたり「不利益変更をしないように」と通達してきたにも関わらず、当局はだまし討ちのような形で年収の引下げを行います。全国的に見ても、吹田市のように国に反する方法をとった自治体は少ないはずですが、腹立たしくてなりません。すぐにでも撤廃をお願いします。

また、コロナウイルス感染拡大防止のため、現在では館内への立入り人数を制限した上で、予約資料のみを貸し出すという大変限定的なサービスを行っています。リスクの高い窓口でマスクを付け、人との距離を取りながら利用者に対応していますが、自分が無症状で感染しているかとも思いながら利用者に移してしまってはと不安に思いながら対応をしています。貸し出されていた資料は毎日返却され、予約のほうは休館中に増えに増えました。書架はどこもかしこも既にいっぱい廊下に長机を何台も出し、靴を脱いで上がるじゅうたんコーナーに資料や備品を大量に置いて、何とか対応をしている状態です。書架の整理、本の修理、館内の修繕など力仕事を数少ない職員だけで行っています。5月10日までは出勤者調整のため在宅勤務を推奨されていましたが、施設と資料相手の図書館業務を外部に持ち出すことは難しく、在宅仕事の捻出にも大変苦労しました。特別休暇がとれる人は子育て中の職員のみで、それ以外の人は年休を充てて対応。今後、本当に必要になったときに年休がなくなり、欠勤となり収入が減るのではないかと不安を感じます。

今、前線で頑張っていることを深く受け止めてほしいです。図書館はただ資料を貸し出すだけではなく、人対人の細やかで幅広い情報提供を行う施設です。コロナの影響で図書館に来館するハードルが上がり、イベントは中止になり、市民は多くの情報に出会う機会が閉じられてしまいました。それでも私たちは毎日電車通勤し、正規職員とほぼ変わらない業務につきつづけています。この未曾有の時期を力を合わせて乗り越えるためにも、私たち図書館職員が置かれている状況と私たちの声を重く受け止め、処遇改善に努めていただきますようお願いいたします。

#### ○職員団体等 保育所パートアルバイト支部です。

来年度の正規採用試験ですが、年齢幅も採用人数も大幅に広げて行ってくださりありがとうございます。長年アルバイトとして働き続けてきた私たちの仲間も数名、年齢制限に引っかかることなく受験をするんだと聞いています。受ければ来年の春には正職として頑張っている姿が見られるのかなととても楽しみです。

4月から会計年度任用職員の介助枠で働いていますが、それ以前も同じ保育園でパート職員として5年間連続して勤務しています。給料表では7等級の1号からのスタートです。9時から5時の勤務で7時間15分、常勤職員より30分削られています。

先週15日に4月分の給与明細をもらって改めて見る給与額に会計年度職員一同で愕然としました。予想はしていたのですがいろいろな税金を引かれて、今までもらっていた金額より約5万円減っていました。6月期の一時金も期間率適用で大幅に減らされます。私たちが法改正以前にもらっていた給与との差額は一体どこに消えたんですか。差し引かれたお金を返してもらわないと生活出来ません。本来、法改正以前にもらえたはずの金額がもらえないことは不利益変更にはならないんですか。給与が減ったからといって仕事の内容が変わるんですか。コロナが長期化する中で、配偶者の収入減などもあり納得出来ません。6月期の一時金に期間率を適用せず私たちの生活を保障してください。

そして、同じ介助枠で働く職員を代表して伝えたいことがあります。介助枠で働く職員はフルタイム職

員より30分勤務時間が削られています。しかし、5時に引継ぎなどをしていると、結局は常勤職員と同じ時間の退勤になってしまいます。完全なフルタイムでもなく、パートタイムでもなく、第三の会計年度任用職員のこんな働き方を作るのはおかしいんじゃないのかなと思います。会計年度任用職員の介助枠で働く全ての職員の勤務時間をフルタイム職員と同様に伸ばしていただくことを強く希望します。

保育園で働く私たちも休園にならず毎日出勤しています。3密回避や感染リスク回避のために出勤人数を減らすように言われましたが、元臨時職員の私たちには年休が10日しかありません。今後1年間のことを考えれば気楽に使うことも出来ず、コロナの特別休暇の制度も利用出来ず、コロナの不安と共に勤務した3か月でした。今後の第2波も必ず来ると言われている中で特別休暇を使えない人の不満もたまっています。小さいお子さんがいなくても御高齢者との同居や介護を担っている職員も多くいます。不安な中でコロナ休暇で休んでいる職員のカバーをして勤務しています。健康管理休暇のような正規も非正規も全ての職員が対象になり得る休暇があればいいのになと思います。私は吹田の保育が大好きで、これからも吹田の保育園で働き続けたいと思っています。でも、働くことの延長線には生活があります。これ以上離職者を増やさないためにもぜひともお考え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 児童厚生員支部です。

現在、新型コロナウイルスの感染拡大防止のために児童館を閉館していますが、いつも遊びに来てくれた子供たちは児童センターの前を通ると必ず声を掛けてくれたり、幼児教室に参加をしてくださっている親御さんたちも公園に行く前に児童センターで立ちどまり、「今こういう状況なんですけどどうしたらいいですか」と、子供の成長に関する相談をされる方もいらっしゃいます。私たち児童センターの職員はそういう子供たちや親御さんの困り事に敏感であること、よき理解者であること、思いを尊重し、子供たちや親御さんの話に耳を傾け、対話をすることで信頼関係を今まで築いてきました。そうすることで学校や地域との連携もつながっていき、子供たちが何かあったときにも何もなかったときにも行ける日常の拠点となってきています。その中で私たちはこの4月より会計年度任用職員に移行され、1館6人の厚生員の内、主任が2名配置されました。主任が2名配置されたことにつきましては希望どおりでとてもありがたかったのですが、残念ながらこの制度になって年収が減ってしまっている者もいます。長年勤めてきたのに、今期の期末手当に期間率を適用するのは納得いかないところです。仕事に誇りを持って1年でも多く働き、長く子供たちの成長を見守り、吹田の子育てに貢献出来るようモチベーションを高く持って働くためにも報酬上限を撤廃していただきたいと共に、期間率の改善もお願いしたいと思います。

また、会計年度任用職員になるまでは所定労働時間を超える超過勤務はすべて100分の125の割増でした。今回、会計年度任用職員になり、7時間45分を超えると割増がつくことになりました。私たちの勤務は8時間勤務する者と5時間半勤務する者に分かれています。7時間45分を超える者からの超過勤務に割増がつくことにより、夜の運営委員会に出席するときに不公平感が出ています。子育て政策室に聞いたところ、「人事からこう言われたのでこれで行ってください」という返事でした。労働条件に関わるのに労使協議も行われずに一方的に決められたことはとても遺憾です。どうしてこのような適用の方法になってしまったのか納得いく説明を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 学童保育指導員支部です。

まず、先頃は私たちの要求を受け止め、緊急事態宣言中の臨時保育については100分の125の割増

を支給していただくと示してくださり感謝申し上げます。

私たち指導員は3月より一律休校に伴って、朝8時半から開設時間を延長して臨時保育を行ってきました。指導員の必死の努力、頑張りによってどの学級も閉室することはなく子供を受入れ続けることが出来ました。

配置基準が非常勤2名の時代から非常勤が1名とアルバイト1名という配置に変わっていき、仕事はきつくなり定着率が悪くなっています。また、非常勤の採用には、希望者も少数で30名以上の欠員が続いています。そのため今回、1名しか資格を持った非常勤がいない育成室も生まれていました。非常勤2名の時代から1名になったために2か月以上の間、資格を持った指導員に負担が重くのしかかりました。休むことが出来ず時間休も取ることが出来ず1人で2か月以上の臨時保育を行っています。個人の努力、頑張りによって何とか対応出来た、「よかったな」ではいけません。体制として整える必要があるのではないのでしょうか。3月、4月、5月の3か月間どこも閉室することなく働く保護者の最後の砦となり、開設し続けた指導員の頑張りに見合った補償をしてください。

1つ目、感染リスクのある中での臨時保育期間中、3月から全ての期間の超過勤務を100分の125の割増報酬にしてください。

2つ目、この緊急事態を教訓に指導員を正規職員として配置してほしいです。正規職員を置くべき職だと思います。もし担当課がフルタイム、正規職員を置く判断となったときにはこの判断を受け止めてほしいと思います。よろしくお願いします。

**○職員団体等** まず1点目ですが、要求項目5番に学童保育職場などコロナウイルス感染症対応で著しく繁忙となり、長時間勤務を続けている非正規職員に対し処遇改善を行うことを挙げています。緊急事態宣言の期間中については今回対応していただき、その時点でモチベーションは一旦持ち直したときもありましたが、3月2日の一斉の学校休校から対象とした処遇改善ということを行ってほしいと思っています。ほかの職場でももちろん施設の休館なども含めて、これまでと違った対応しなければならなくなった期間ということで、そういった期間も対象に処遇改善をお願いしたいと思いますが、その点についてはいかががお考えですか。

**○当局** 先程もお話にありましたように、主に4月以降の出勤日については特殊勤務報酬という形でこの交渉が始まる前ですけれども一旦回答させていただいている次第でございます。

ただ、我々といたしましては、この特殊な状態における特別、臨時的な業務という位置づけに対して非常にハードルの高い特殊勤務報酬というそういった費目といたしますか、そういった種類の手当を制度化したところがございます。なかなか皆さんには伝わりにくいかもしれないんですけども、この特殊勤務報酬という区分については非常に設定のハードルが高い中で本市の法規担当とも制度上の説明といたしますか、そういった考え方を整理した上で設定をいたしました。そういうぎりぎりのところで何とか学童保育等そういった当初から予定のない勤務の状況に追い込まれていると、長期にわたって追い込まれているという方々に対して何とか処遇をしようということで制度化をさせていただいたところですが、ただ、3月になりますと緊急事態宣言というのがまだ発せられていなかったというような事情もございまして、今回のこの特殊な事態というのも緊急事態宣言との関係も含めてのそういう考慮というところで設定をさせていただきましたので、3月の取扱いというところまでは我々としては及んでいないと、そういったところがございます。あくまでも緊急事態宣言が国家として宣言されたらと、そういう状況の中での特殊性という説明で設定をさせていただ

いたものでありますので御理解いただきたいと思います。

**○職員団体等** ただ、一斉の学校休校も首相の会見から始まった全国的な緊急事態だと受け止めているんですけども、そういったものであっても今回の特殊勤務の報酬の手当の対象にならないのですか。

**○当局** 今おっしゃっているのが、3月ということで昨年度の期間に対する報酬になります。それでここから細かい話になるんですけども、今年度においては皆さん会計年度職員の報酬の制度についても基本的には条例に基づいて取扱いがなされているという状況があるんですけども、昨年度においてはその時間外勤務に対して細かな最後の取扱いというのは直接的には条例の、条文の適用を受けるような範囲にはなかったという点はございます。ですので、昨年3月の細かな時間外勤務の考え方という点については放課後子ども育成課のほうにも状況を聞くといいますか、そういったお話を伺っていききたいとそのようには考えております。

**○職員団体等** 前年度なので非常勤職員として働いていたときなので、担当課との話合いで設定もしていいということでしょうか。

**○当局** ただ、非常に今回特殊勤務報酬の設定というのもハードルが高かった。それとあと、昨年度の事案なので条例の直接的な適用がない中で、こういった取扱いでも可能やということではなくて、ハードルが高いことには間違いがないんですけども、最終その報酬予算の責任所管である放課後子ども育成課のほうとも話合いの場といいますか、聞き取りはしていきたいとそのように思います。

**○職員団体等** 厚生労働省も3月中の1日保育の開設については、子供40人に対して1クラスですけど、人件費として毎日2万円の補助金を計上しているの、ぜひ検討をお願いしたいと思います。

緊急時の対応が可能な人員配置と勤務時間についてもぜひ検討をお願いしたいと思います。勤務時間のほうもそれぞれの担当所管でそういうことが判断出来るというのであれば、所管の判断を人事として尊重していただきたいなと思いますけども、その点についてはいかがですか。

**○当局** 勤務時間についても当然各所管での、基本的には各所管での交渉事項の結果定まってくるものと考えておりますので、各所管のほうでそういったような決定といいますか判断をなされたのであれば、基本的にはその判断を尊重していくことにはなりますけども、ただ、職員定数の考え方等にも及ぶ部分が生じる場合もありますので、特に常勤職員、パートの会計年度職員から常勤の会計年度職員になった場合にはその定数的な要素も当然出てまいりますので、今年度から所管が総務部から行政経営部のほうに移管はしたのですが、行政経営部の定数担当のほうとの調整等もありますから、直ちに所管の思いがそのまま最終的に形になって実るかというところは現段階では何とも申し上げられませんが、所管の判断を尊重しつつ定数担当とも調整をしながら適切な結果を導き出していきたいと思っております。

**○職員団体等** 医療従事者や保健所とか消防の職場のように直接的に感染症の対応に当たる職場だけではなく、その職場を支えている事業に対しての処遇改善もぜひお願いをしたいと思っております。今はまだ医療

従事者への処遇が国のほうで検討されていますけれども、学童保育とか保育の現場に緊急の対応に対する一時的な処遇を行っている自治体も出てきているので、そういったことをぜひ検討もいただきたいですし、もし国のほうでそういうことが決まれば、積極的にそういう報酬をどのように支払うかという視点で会計年度のパートタイムにも適用を考えていただきたいと思いますけれども、その点はいかがですか。

○**当局** 今おっしゃったように国も含めてそういった職員への特殊勤務手当的なところというのは、現時点では医療的な職場に対してということになっています。今、ある自治体においてはそのような手当、報酬が検討されておるといことなんですけれども、我々としても今後とも国、あと大阪府、近隣の自治体等の状況については注視し続けていきたいとそうように思います。

○**職員団体等** この感染症に対する最後の部分で、物資の供給をぜひ迅速にお願いしたいということがあります。特に学童保育の現場でペーパータオルとかハンドソープとかそういうものを、今、実は指導員が休みの日に薬局に買いにいっているんです。1人1点しか買えないという制限もあって、みんな1日に何回も違う薬局に行ったりしながらそういうものを準備しているという実態があります。そういうことを踏まえて、きちんと市で全ての施設にいきわたるような対応をぜひお願いしたいなと思いますけれども、その点についてはいかがですか。

○**当局** 我々人事室としては、個々の職員に対して出来る限りマスクを配付したりであったりとかそういった対応については、ただなかなか在庫数の確保というのは非常に難しい状態なので事足りているというようなところはないですけれども、そういった努力はこれまでさせていただいたところです。ただ、今おっしゃったような個別的事业に対して必要な物品といいますかそういったものについては、まずは所管のほうで必要性を検討して予算の確保をまずしていただくと、そのような順番になるのではなかろうかと考えます。

○**職員団体等** ふだんは配ってもらったりしていたんですけど、この緊急時の対応の中ではマスクは届きました。厚生労働省からも直接送られてもきました。マスク以外では消毒液が届いたりということはあるんですけど、これだけ子供が毎日来ているのにペーパータオルとかハンドソープとかがなかなか届かない。ハンドソープのほうは選ばなければあるんですけども、ペーパータオルは準備出来ないと言っていたので、市全体の中でバランスを見ながら配布してほしいと思うんですけども、その点はいかがですか。

○**当局** ただ、今申し上げたようにペーパータオル等となるとかなり個別的な側面もあって、我々人事室のほうも予算を大量に持っていて、こういった場面で全ての所管の物品を用意出来る程の予算はない状況で、今もマスクを購入するに当たっても流用等をしながら何とか対応をしているところで、今日現在でいいますとそういったマスクを購入する予算でも底をつくのではないかとそういうような危機感があるような状況でございます。ですので、各所管のほうで、例えば予算が尽きたときの補正予算の検討であったりするほうがまず第一であって、人事のほうでそれをということであっても、人事のほうでもそれは補正予算で検討しないと準備が出来ないような状況ですので、先程も申し上げたように個別的な部分が含まれるような物品についてはまずは所管のほうから必要性の検討というのを始めていただきたいと思いますとそうように思います。

○職員団体等 次は、3番の夏期における処遇改善要求です。

要求項目の1番では、夏期休暇を8日付与し休暇が取得出来る体制をとということと、2番目に職員の健康対策として今期は特にコロナの感染症対策による健康管理の必要性を鑑みて、会計年度任用職員に対する家庭用常備薬の配付の拡充も含めてぜひお願いをしたいと思っています。

学童保育の現場には職員に対する救急セットも含めて、何も配置されていない状況なんです。どこの職場でも職員に対してもそういう健康対策のものが配置出来るような状況を作っていただきたいのと、休暇については取得出来る体制を保障していくということを各所管にも通知してほしいと思いますけれども、その点についてはいかがですか。

○当局 まず常備薬の配付の件ですけども、常備薬の配付については厚生会のほうの事業として行っていると。まずはその常備薬の配付の対象となるということになりますと、厚生会の会員になっていただくことにまずはなろうかと思えます。現時点では会計年度職員については非常勤職員だった頃からですけども福祉共済のほうに加入をいただいて、現時点においてもその取扱いを継続しているという状態があります。そういった中で厚生会の会員になるのか、現行の制度に加入しておくのか、掛金の件もありますしそれぞれのサービスにも差異があって、厚生会のほうのサービスが全てにおいて優れているかというところとそうでもないような状態でもあると。そういった中でまずはどういった厚生サービスを受けていくのかと、そこからの議論になるのかなとそのように思っています。

それと、各職場の救急セットについては各所管のほうから予算要求をして購入をしていただく形になっておりますので、そちらのほうでお話をさせていただきたいというところなんです。

あと休暇の取得の関係ですね。休暇の取得については当然制度上あるものですから、出来るだけ取得をしていただきたいという思いはありますけども、ただ体制となりますとこれも各所管、各所管言うて申し訳ないですけども体制の確保については我々、勤務条件の担当ということではなくて各所管のほうで確保する分ですので、各所管との話し合いになろうかと思えます。

○職員団体等 各所管では、ぎりぎりの人数で休みがとれないじゃないですか。この4月から会計年度任用職員のパートタイムということで、これまで臨時であった人たちの処遇もかなり改善されてそれはすごく喜ばしいことなんですけど、休暇がとれないような体制では困るので、休みを取る人が増えてくる分、人員体制についてはどこの職場でももう一度検討していただくということが必要なのかなと思っておりますので、そういったことも踏まえた通知なんかもしてほしいと思います。

○当局 今おっしゃったように夏期休暇については7月、8月、2か月の運用期間があったら週5日勤務の人は5日とか、週4日勤務の人は4日ということで、旧の臨時雇員の方はかなり処遇が改善されているところではあります。そのあたりは各所管に対して、可能な限り取得していただけるようにこちらのほうから話をさせていただきたいと思っています。

○職員団体等 次に、会計年度任用職員の残課題に移っていきます。

5点目の会計年度任用職員の残課題の解決と処遇改善要求ということで、要求項目の1番が経験加算職種の報酬上限を撤廃すること、職務職責に見合った給料表の等級で格付を行うことということです。主任へ

の格付を積極的に行っていただきたいということも含めてですけれども、せっかく主任を置いても報酬の上限があり、職務職責だけが重くのしかかってくるという中では、大きな矛盾が生じてきていると思います。係員も主任も主査も同じ上限ということについては、働いている内容に対しての報酬としておかしいんじゃないかなと思うんです。そういう制度はいかがなものかなと思います。ぜひ、この報酬の上限の撤廃をしていただきたいと思っていますし、それ相応にきちんと上限なく昇給する給与制度を求めていますけども、その点についていかがですか。

**○当局** 報酬の上限については、議員提案の形で条例提案がなされて今、制度化されているという状況です。ただ、会計年度任用職員の導入時の交渉でもやりとりさせていただきましたけれども、たとえば、議員提案であっても当然市民代表の方々が最終議決で決定したことです。非常に重みはあると、そういったようなお話もさせていただきました。あと、他市の非常勤職員の報酬の状況等も我々把握する中で直ちにその上限を撤廃するような、逆提案といいますかそういったようなことが出来るような状況ではないというようなお話しもさせていただいたかと記憶をしております。

ただ、今現在おっしゃった主査、主任、係員という3つの等級を設けた中で、その3つの等級の上限が全く同じ条例で全く同額で今制度化されているということについてはおっしゃるようにより一定、問題はある状態であるという認識はございます。ただ、この手の考え方は様々で、主査、主任、係員の上限が条例で定まっているとしたならば、例えば主任、係員の上限はその現在定まっている上限よりもさらに下げてそれは考えるべきではないかというような考え方も一方ではあります。ただ、我々としてはそういったような必要以上の不利益を生じさせるという考え方には立っておりませんでしたので、現在のような制度に現時点でなっているというところですけども、先程も申し上げたようにその3つの等級の上限が同額であるというような一定の問題は感じてはおります。ただ、会計年度任用職員導入後の各団体の状況ですけども、我々も正直申しまして昨年の年度末からいわゆるコロナ対応に追われておりまして、なかなか他市の状況もまだ把握出来ていないような状況はあります。今後、その会計年度任用職員の報酬の在り方については、この4月から全国津々浦々、会計年度任用職員の制度が成立している訳ですから、我々も調査をいたしまして、適切な制度はどういったものなのかということを研究していきたいと、そのように思っております。

**○職員団体等** 矛盾は同じように感じていただいているのであれば、出来るところから改善をしていただきたいなと思います。でないと、何のためにその主任や主査の制度があるのかなということにもなってきます。課題で認識していただいているのはすごく有り難いと思っていますので、ぜひ改善をお願いします。

もう1点、最近では会計年度任用職員の募集に年齢制限もないので、採用されたときに60ぐらいの方もいるのに、60歳で上限があるというのは採用の仕方も含めてそぐわないんじゃないかと思いますので、その点についてもぜひ検討していただきたいと思います。

**○当局** 今、おっしゃった点についてですけども、確かにその任期の定めのある1年任期の方々と任期の定めのない職員においては、その60歳という年齢に到達したかどうかということについても考え方は異なるものと感じております。この点につきましても先程と同様になるんですけども、他市がどのような考え方をもって会計年度任用制度を構築されているのかと研究を続けたいと、そのように考えております。



**○職員団体等** 要求項目の2番は、この4月に会計年度任用職員に移行して継続任用された職員の今期の期末手当に期間率を適用しないことです。

期間率がかかることによる年収の減額をされる市町村は非常に少ないです。年収保障するという立場で様々な手法を使って年収が下がらないようにと対応していただいているところもたくさんあるので、ぜひこの期間率について適用せず、1. 3月は支払いをしていただきたいと思っています。月額報酬も下がってさらに補えるはずだった期末手当も期間率が適用されるなんていうことがあると、本当に生活するのが大変だという人たちが増え、50代の方がダブルワークをしないといけないような状況も出てきています。そういったことを作らないということです。あと私たちは勤勉手当相当分も補償をしてもらってないという現実があります。勤勉手当の部分も減額された上に期間率まで掛かるのは本当に納得出来ません。期間率については適用せず、ずっと働き続けているという視点で考えていただきたいと思いますが、いかがですか。

**○当局** 6月期の期末手当の期間率につきましてはこれまでの交渉の中でも立場、考え方が異なるというやりとりをさせていただいてまして、今日現在においてもその考え方には変わりはないんですけども、その期間率というのを適用する考え方については我々はあくまでも昨年度の3月までの月額の報酬に期末手当相当分が含まれておったと、そのような考えを持っております。それとあと年収ベースで一定の減額があるという部分ですけれども、それは期間率に伴う減収ではなくて、年度の後半といいますか年度の12月期の期末手当以降の勤務について翌年度払いになるという、これはもう法律のそういう規定ですので我々としてもどうしようもないところなんですけれども、次年度払いになるとそういった制度に移行したという、そういったところから生じている減額やと考えておりますので、直ちにといいますかおっしゃったように期間率があるから年収ベースで下がっているというものではないと、そのように考えております。

それと、3月に当然議会がありましてそこで予算審議をされる訳ですけれども、その議会の委員会においても2月議会においてはコロナ対応のために時間を非常に短く、議員の持ち時間というのものもあるんですけども、そういったのも短い中で開かれたそういう状況であったにも関わらずこの点は非常に長きに渡って委員会の中で議論をさせていただいて、我々としては今の考え方を議員に説明をさせていただきました。そういった議会でのやりとりを受けて最終的には今年度の予算は承認をされ、一定、その考え方に基づく今年度の予算というのは議会のほうにもお認めをいただいているという状況でありまして、直ちにこの6月期の期末手当の支給の方法を今から改めるといいますか変更するという、そういったことはできないという我々は従前からの変わらない立場でございます。

**○職員団体等** 会計年度の年収としては昨年度より減収という事実は変わらないので、不利益変更にならないような考え方で何が出来るかぜひ考えていただきたいです。期間率の考え方が変えられないのであれば、期末手当相当分として支払っていただくとか何ぼでもやり方はあるかと思っておりますので、年収ベースで変わらないような視点で考えていただきたいですけれども、その点についてはいかがですか。

**○当局** その他の手法でということなんですけれども、これも会計年度任用職員に移行したというこの4月から皆さんの労働条件は条例で個別具体的に規定がなされているというそういう状況にあります。その中でそういった部分を補填するような手当、そういったものを創設するだとかいうのは条例上もう困難といえますか、基本的には無理なものでございますので。それとあと、一定支給出来る手当というのもの、そこは法規

定になっていますから、そういう部分を補填するための何がしかの手当というのはもう支給のしようがないという状況にありますので、その要望にはお答え出来ないとそういったところです。

**○職員団体等** 会計年度任用職員に移行したというだけで、何で減額になるのでしょうか。1か月分の収入分が減らされるという処分はないですね。

**○当局** ただ、先程も申し上げたとおり、その年収の理解といたしますか年収の解釈ですけれども、その支給の時期が翌年度になっているというところで発生をしている部分がありますので、当然、今年度の12月期の期末手当以降の勤務に対しては来年度、今年度には支給はされませんが来年度支給をされると、そういった制度になっておりますので、その年収、皆さんの言うその年収というその期間での考え方ではそういった部分が発生しているとは思いますが、我々として考えている、その翌年度の期末手当が前年度分を含んで支給されているとその状況にあるというそういう考え方に基づくと、そういった減額はないとそうのように考えております。

**○職員団体等** その考え方にも納得できません。どうしたら年収を補償しようという気持ちになっていただけるのかなというふうなところです。勤勉手当相当分も支払うつもりもないじゃないですか、今も。なぜこんなにマイナスばかりがこの会計年度任用職員制度の移行にのしかかってくるのか全く納得いきません。これが不利益変更でなければ何が不利益変更なんですかね。年収が1か月ぐらい減ることは不利益ではないと思っはりますか。

**○当局** ですから、そのお金が1か月程減っているところが翌年度の6月期期末手当での支給になると、そのような我々はそういう制度やとこのように考えております。

**○職員団体等** でも、3月で退職したら6月に一時金は支給されないじゃないですか。

**○当局** おっしゃるように勤務と報酬の関係でそういった状況にはあるんですけども、そこは我々職員も同じ制度でありまして、3月31日で退職をするんですけども当該年度の冬から3月31日までの勤務についてのボーナスはもらわないまま退職すると、そういった制度に公務員の制度全体がそのような形になっていると、そういったところです。

**○職員団体等** 一度も期間率がかかってなかったんやったらまだ話は別ですけど、1度かかっているんです。2回目なんです。同じとこでずっと働き続けているのに、2回目の期間率が掛かる人がたくさんいる。その人たちのほとんどが報酬上限でもマイナスを上限の引かかって上がらなくなっている。こんな会計年度任用職員制度の移行っておかしくないですか。2回目ですよ、2回目。2回目ってありますか、正規職員に。

**○当局** 2回目の期間率とおっしゃる部分についてですけども、今回の制度移行に伴って発生する期間率については、先程も申し上げたように、3月までは皆さんの月額報酬の中に期末手当相当分が含まれていると。そういう制度が昨年度までは続いておったと。その状況の中で昨年度の、例えば12月、1月、2月、3月

等のその期間に対して重ねて期末手当を支給することは出来ないという考え方からですので、今回、今期のこの移行にかかるこのやりとりで2回目の期間率が発生しているとかそういった議論ではないかとそのように考えます。

**○職員団体等** ずっと働き続けてきて、2回目の期間率を掛けるというのは考え方が間違っているのではないですか。一時金を振り分けたときスムーズに移行したように、このまま期間率を掛けなければ何の問題もないんです。1回目にかかっていますのでちゃんと、初年度に。その時の経緯をきちんと当局のほうで引継ぎをしてこられなかった結果、その不利益を私たちが被って1か月のマイナスになってるっていうことですよ。これまでの経過を調べ直してほしいです。

**○当局** 各月に期末手当を分散したとき、それはそれで各月に分散するということで合意をして当然実施をしている訳ですけども、調べると言いましても今期は今まで繰り返し我々というか私のほうから述べさせていただいている考え方をもって重ねて期末手当の支給は難しいということと、総務省から示されているマニュアルにおいても6月期の期末手当については期間率を適用すると、そのように示されておりますので、我々としてはその総務省の通知に基づいて適正に制度移行をしていくと、そのように考えています。

**○職員団体等** これまでの経過も踏まえて不利益にならないように検討いただきたいと思っています。調べた結果、これまでの内容が間違っていたら、「期間率の適用をやめます」と言ってほしいです。1か月分の月収がなくなるということが生活にすごく影響を与えるということをきちんと考えてもいただきたいし、その痛みをぜひわかっていたいただきたいと思っています。すぐに手続が間に合わないなら、6月じゃなくてもいいです。7月でも8月でも待ってますから、ぜひ改善をしていただきたいと思っています。

**○当局** ただ、我々としては従前から説明をさせていただいている内容で議会のほうでもかなり詳細なやりとりをさせてもらいましたけども、その中でも説明をさせていただいて、今年度の予算について御議決もいただいていると、そういう状況でありますので当然今年度の予算を執行していく中で何がしかその補填をするための手当を創設したりだったりとか、新たな予算を確保すると、そういったことは出来ないものと考えております。

**○職員団体等** 全然納得出来ません。必ず私たちに年収を補償していただきたい。その1点です。その手法がどうかということについても検討頂くということでも結構です。そうやって他市は補償しています。他市がどんなことをしているかも調べながら検討をお願いしたいと思います。

**○当局** 他市ですけども、おっしゃったようにその部分に何らかの手当をした自治体があるということも我々も把握はしております。ただその会計年度任用職員の移行に当たって、その制度全体といいますか総じてその勤務条件を見たときに、我々としては皆さんからしたら当然御不満もあるとは思いますが、我々としては皆さんの勤務条件を守るために最大限努力をして、当然議会という審議の場も経なければならない制度改正の中で出来る限りの努力をして今日の労働条件を成立させているという自負も一定はございます。ただ、その部分だけを見て他市がこうやからこうと、そういうものではないと。総じたところでも判断はし

ていただきたいとそのようには思います。

それと従前から説明している期間率の部分の考え方については、我々はもう我々が正しい、総務省通知にも従っておりますし、考え方としても正しいとそれは今現在もそう思っています。それで特定の市の名前を挙げる訳にはいきませんが、何らかの手当をしている自治体があるやりようも含めて当然我々は理解しておりますけれども、到底市民代表との中で説明が出来るようなやりようではないような場合もありますし、そういったことは非常に難しいとそのように考えます。

**○職員団体等** 会計年度任用職員制度を入れるのは同一労働・同一賃金の実現だという趣旨からすれば、市役所という一つの事業体の中での常勤職員と給与の均衡を図るべきだというのが総務省マニュアルの中でも示されているはずなんです。他市の会計年度任用職員と比べて高い低いを言うべきではなくて、「あなたのところの市の中で正規に合わせなさいよ。正規と均衡をとれる、どういうふうに均衡を取るか」というのが考え方です。だから、会計年度任用職員にだけ上限が設けられて、正規職員に上限ないじゃないかということなんか非常に問題だと思うんです。係員と主任と主査の間で上限同じという矛盾もあるけれども、大本は、この上限他市と比べて設けられたからなんですよ。会計年度任用に移行する前はともかく、会計年度になった以上は、見直さないといけません。

それから、もう1つ、総務省マニュアルには「期間率をみんな掛けてもええよ」と書かれていることを1つの根拠としておられますけれども、その前提も誤解があると思っていて、総務省はあくまでも建前として「それまでの非常勤職員の臨時雇用員には一時金が出てない。一時金出てない人に今度一時金初めて出すんだから、だから期間率がかかってしかるべきだ」という発想なんです。ところが、当局は「皆さんたちは一時金をもらっているんだから」と、一時金をもらっているということを前提にしながら今度の6月に期間率を掛ける。これは総務省マニュアルの考え方でもないはずなんです。むしろ吹田市独自の「3月分までもらっているでしょう、だから6月は二重払いなんです」という理屈なんです。こっちを立てるのか、総務省マニュアルを根拠とするかは大きな矛盾なんですよ。どっちの理屈に立つのかももう1回精査してほしいと思います。むしろ総務省マニュアルを読めば、「今まで一時金が払われてきた人については今度期間率を掛けなくてもいいよと、今までもらっていた人には掛けなくてもいいよ」というのが理屈なんです。だから本来はそれでいったら期間率かからなくていいはずなんです。つまり、別に何月から何月まで働いている分をもらっているという理屈ではないということなんですよ。その年度ごとに幾ら、年度トータルで4. 何か月というふうなものが労働者に対する手当の在り方でして、前年の分をもらっているとかいうことではないです。基準日とその何ていうんですか、成績というか勤務実績というのは見ますけど、あくまでも実績見るだけで、それ別に12月分をもらって、1月分をもらってということではなくて、その年度で払われている、年々で払われているというものではないというふうに我々は考えています。だからこそ、別にそれは二重払いというものではないと思っています。

最後に、この期間率も予算の問題は生じるとは思いますが、条例化をせなあかんとかいうことではないので、期間率の解釈、適用の変更ということでもう1回見直していただきたいと要望しておきます。

**○職員団体等** 次に要求項目3番、短時間勤務会計年度任用職員の所定労働時間を超えた勤務を100分の125の割増率すること、4番が短時間勤務の職員について慢性的な超過勤務が発生している場合は適正な勤務時間の設定を行うことということです。今回会計年度任用職員というふうなことに当たっては、基本の

勤務時間が4分の3というふうなところの制限がなくなって、適切な勤務時間の設定をと言われていた中で、慢性的な超過勤務が発生するというのは私がおかしな状況かなというふうには思っています。そもそも時間外勤務手当についてというところでお伺いしたいんですけども、そこに割増しを定めている趣旨というのはどういうことになりますか。なぜ時間外勤務手当に割増しというふうなのが設定されている。

○**当局** 割増しの趣旨については、当然所定労働時間を超えた労働者に対する一定割増しをした賃金を払うべきであるという考え方と、事業主サイドに際限なくそういった超過勤務をさせることを抑制するとそういった意味合いも含まれているとそのように考えています。

○**職員団体等** 短時間の会計年度任用職員に対しても、時間外勤務を抑制していく趣旨があるということですよ。

○**当局** ただ、労働基準法はあくまでも1日の所定労働時間を8時間という規定をしています。それを超える勤務については当然健康的にも問題があるであろうとか、様々な観点から8時間を超えた部分については100分の25が必要やとそういう規定になっているというところですよ。

○**職員団体等** 労基法の最低基準を上回る割増率を払っても、法的には問題ないですよ。

○**当局** 法的には可能です。

○**職員団体等** 法定内の時間外勤務については就業規則や労使協定の定めがあれば割増しを行うことが出来るという認識はありますか。

○**当局** 今おっしゃったように出来るという考え方ですので、そういったことが。そういった事業所も事業所ごとの判断であり得るとは考えます。

○**職員団体等** 民間で法定内の時間外勤務の割増率がどうなっているか御存じですか。

○**当局** ただ、我々公務の世界でいいましたら、国、区、自治体も含めて所定労働時間内の労働については100分の100という状況でございますので、そういった情勢からも市は100分の100という考え方ももっております。

○**職員団体等** 中央労働委員会が発表している調査でいうと、76%の企業の所定労働時間が8時間未満で、その内の法定内の時間外勤務について割増しをしていない企業は7.6%しかないんです。残りの9割の企業が8時間以内でも割増しをしているんです。100分の25の割増率が26.5%、100分の30が54.2%ということなんです。8時間以内の超勤であっても民間では9割以上の企業が割増支給しているという現状があるんですけど、どう思われますか。

○**当局** ですので、あくまで最低基準であって出来るので、その所定労働時間内の時間外勤務について一定の増額をしていることが適正ではないというようなことは全く思いませんけども、ただ我々国も含めて地方、その公務の世界においては本市と同様の取扱いというのが一般的でございますので、その労働基準法どおりといたしますかそのような取扱いをしていると、そういったところです。

○**職員団体等** 民間では8時間以内でも、所定の勤務時間を超える残業を抑制していかなあかんという認識で行われていますけど、公務の職場では所定の勤務時間を超えても8時間以内やったら抑制する必要はないというのですか。

○**当局** 労働基準法の趣旨に照らし合わせると、その時間についてその職員の健康であったりそういった様々な視点から増額をする必要性は義務ではないと、そういうところで今、労働基準法はその部分については25%の増額の対象になっていないと、そういったところやと考えます。

○**職員団体等** 基本的にはその勤務時間の中で仕事が終わるように、基本の勤務時間が設定されていると考えるんですけど、そうではないんですか。吹田市のパートタイムの勤務時間というのは、好きなときに都合よく、どうせ100分の100やから何ぼでも超勤しても割増しないから、超勤させても構わないということですか。

○**当局** ただ、そういう考え方もあろうかとは思いますがけれども、一方でそういった時間帯に対する労働に対して出ていく25%も、我々は税金から成り立っているというそういう部分ですので、法を超えてまで税金をそこに投入出来るかと、そういうような問題もございます。

○**職員団体等** 違法ではないですから、別に法を超えるということではありません。そういう考え方が世間の中では常識的になっていますよね。民間の動向を見ても、短時間の人たちに割増を払うことは適正やという認識があるから、たくさんの企業では割増が支払われているという実態がありますよね。そうすると、私たちが同じように考えていただきたいと思います。8時間を超えるものであっても、8時間以内であっても、時間外勤務は抑制すべきであるということ、法定内の時間外勤務について割増報酬を支払っても別に違法ではないということ、民間では9割が支給しているということも踏まえて再検討をしていただきたいと思っています。基本の勤務時間さえ適正であれば、こんな問題はそんな生じる訳ではないと思うんです。基本の勤務時間に不適正な部分がたくさんあるので、保育所の中でも介助卒の人たちが結局はフルタイムの時間までいるのに、サービス残業かもしれませんよね。そんな状況が生まれていることはあってはいけないと思うので、適正な勤務時間の設定も行うということを進めるべきだと思うんですけども、いかがですか。

○**当局** 適正な勤務時間の設定については、今回の会計年度任用職員への移行の際にも各所管に対しては何度もといいますか申し上げてきたところです。それをもってなお会計年度職員に移行した後も要求書にもあるように、恒常的な超過勤務があるという場合については当該所管のほうには本来あるべき姿というのを検討といいますかそのようなことを我々のほうからも申し上げていきたいと、そのようには思います。

○職員団体等 今改善されていない短時間の勤務時間というのが実際に存在するんです。きちんと所定の勤務時間が改善されるまでは、基本の勤務時間を超えれば100分の125支払うという考え方に立っていただきたいです。

○当局 おっしゃっているように、事業主へのペナルティーという一方の側面からそういった考え方を導入していくというのはそういった側面もあるなというのは聞きながら感じております。ただ、先程も申したように一方で労働基準法が最低基準とはいうものの法的に規定されている部分では100分の100で済むところに対して、その100分の25を追加して払うということが我々公務の者にあつてはそこも税金から投入されるというそういった側面もあつて非常に難しい問題ではないかとは思いますが。

それとあと、民間企業で一定所定労働時間内の時間外勤務に対して一定の割増し部分を支給しているところですが、あくまでも我々公務については国や他の地方公共団体も含めた情勢に基づいて労働条件に勤務条件を設定していく必要がありますので、国や府、周辺の自治体においてもそういった状況にはない中で直ちにそのような勤務条件に変更していくというのは困難かと、そのように考えております。

○職員団体等 労働基準法は8時間ですけど、正規職員は7時間45分を超えたら100分の125の対象になるじゃないですか。その考え方でいえば基本の勤務時間を超えたら100分の125を支払うということが正規職員に準じた取扱いといえるものではありませんか。

○当局 ただ会計年度任用職員に対しても、その8時間というところを基準に置くのではなくて、38時間45分かな、正職員の勤務時間を超えるまでの間が100分の100やというところで、そこは同様の合わせた対応をさせていただいているところです。

○職員団体等 そこで8時間ではなく7時間45分の判断が出来るのであれば、基本の勤務時間というふうな判断というところで同じようにしていただきたいです。

○当局 先程からそういった御要望があるというのは理解をいたしましたけれども、先程も申し上げたとおり、国も含めて他の自治体の情勢等を見たところ、直ちにそこを100分の25を追加して支給していきけるような状況にはないと、そのように考えております。

○職員団体等 会計年度任用職員のマニュアルの中で、時間外勤務手当の割増率については、パートタイム会計年度任用職員は再任用短時間に準じた取扱いとするというのは間違いはないですか。

○当局 間違いありません。

○職員団体等 再任用短時間職員の時間外勤務手当については常時勤務職員の1日の勤務時間7時間45分に達するまで時間外勤務手当の単価は100分の100とするという取扱いを適用しているということですか。

○**当局** 会計年度任用職員の条例を提案させていただいたときに、パートタイムの会計年度任用職員の時間外報酬は、条例第7条で時間外勤務を規定していきまして、それが一般職給与条例第22条の規定の例によることで、正規の勤務時間に達するまでは100分の100ということを用いているということになります。

○**職員団体等** 1日7時間45分勤務している再任用短時間勤務職員っていないんじゃないですか。一時いましたし、去年もおととしもいましたかね。非常に少ないと思うんですよ、3時55分で終了する方を例に挙げて、この人が5時半までは100分の100ですよ。そこから超えたら100分の125ですよという例示されているんです。再任用短時間職員にそんな人いないからおかしいんじゃないですか。

○**当局** ただ、今日現在その再任用の5日勤務者がまだいらっしゃると。もしくはいないとしても、それは考え方の部分ですので、同じように会計年度任用職員にあっても週あたりを見たら短時間であっても、その日を見たらフルの方もいらっしゃるでしょうし。

○**職員団体等** 再任用職員というのは、フルタイムもパートタイムも選べる余地もあって、本来フルタイムまでやるのを短くなっている状態だからこそ、そこに達するまでは割増しないという考え方が成り立ち得ると思うんです。ところが、パートタイム会計年度任用職員、学童指導員や、児童厚生員の場合、7時間45分勤務は選べないので、再任用短時間勤務職員と同じ扱いとするのは、不都合やと思います。条例上、出来るかどうか含め検討していただきたいと思います。

○**職員団体等** 最後に要求項目5番の会計年度任用職員の長期在職者休暇を初めとする特別休暇についても、正規職員との格差を是正することです。休暇制度の中で正規職員との格差がまだ依然として残っているところと、長期在職者休暇は雇用中断がなくなって、継続した勤務となっている中ではぜひ新設していただきたいと思います。この点についてはいかがですか。

○**当局** 休暇制度については本市の昨年度でいいましたら非常勤職員であつたりとか、一定他市の制度よりは充実してきたのではないかと私は考えております。さらに会計年度任用職員に移行するに当たって、常勤職員との差を出来る限りなくすという視点で我々も検討させていただきましたし、かなりの点で改善をさせていただいかと考えています。

ただ、長期在職休暇がこれがあくまで例示だけということであればそれはそれなんですけども、長期在職休暇を会計年度任用職員に導入するとなりますと、そもそもあくまで再度の任用というのがあると言いましても会計年度任用1年度間の任期という中で長期在職休暇を導入するというのは非常に困難やと、この休暇についてはそのように考えております。

○**職員団体等** 先程、元臨時雇用員については改善されたとおっしゃっていただいていたし、すごく変わったことについてはすごく反応はよかったです。ただ、元非常勤に当たる人たちは移行してよくなったこと何ひとつないんですよ。本当に一つもないんですよ。どちらかというとなりたくないことしかなくて、どこかで救われないと何のための会計年度任用職員への移行かももう全くわからない。本当に何も改善されることがな



く移行されてしまったという結果になっているのが吹田市の元非常勤職員の処遇です。そこについて本当に何か出来ることというのは今日のやりとりの中でもいろいろと言いましたけども、そこはぜひ考えていただきたいです。その元非常勤のところこれまで以上の仕事の分量がたくさんのかかってくるということとをぜひ認識もいただいた上で検討いただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

**○職員団体等** コロナ以前から本当に非正規職員の仲間が頑張っていて、あるところでは正規と一緒に、あるところでは非正規だけで頑張っている職場がたくさんあります。その仲間たちに応えてほしい、報いてほしいということなんです。元非常勤の仲間たちから見たら、会計年度でよくなると思ってたらよくならなかったんです。休暇をはじめいろいろなところで臨時雇用員の、特に事務系の方は改善されたところがたくさんあるんですけども、元非常勤の人たちから見たら下がってしまった。厳しい中でも何とか吹田の水準というのを守ってきたんだという気持ちなり当局が内部で頑張っていて我々の仲間を守っていただいているのは分かるけれども、実際には守られていないというのが率直なところなんです。今日のやりとり、それからこれまで過去のやりとりを踏まえていただいて、みんなが一丸となって頑張っていけるような処遇の改善、復活をぜひ検討していただきたいというふうに思っています。あとは山場を残すのみとなっています。これから当局内部での協議というのが大変重要だと思っています。まだ十分なやりとりが出来ていないということも感じながらも、ここは当局がしっかりと我々の思いを受け止めていただいて、処遇の改善につなげていただくことを最後にお願ひして、この第2回交渉を終わりたいと思います。