

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和3年3月18日（木）午後7時から午後9時5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
山村 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、岡本 書記次長
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

2021年市労連統一要求書、2021年市労連健康・福利厚生統一要求書及び2021年吹田市関連職員労働組合統一要求書について

4 交渉要旨

○職員団体等 2月定例会も討論採決を残すばかり。これまで市民の願いに応えるということで頑張っていることに敬意を表したいと思います。今度は私たち職員の思いに応えていただきたいということで、本日春闘交渉を迎えています。既に提出をさせていただいております市労連の2021年統一要求、そして健康福利厚生統一要求に基づく交渉ということになります。

私たちは、今日の交渉をスタートとして今年1年間の賃金闘争を進めていきたい。そのスタートにふさわしい交渉にしていきたいというのが第1点です。

2点目には、依然として続くコロナ禍の下での対応を始め、この期に解決をしていかなければならない課題がある。そういう議論をしたいと思っています。

そして3番目に、退職者を送り出して新しい仲間を迎える時期ですから、この春闘期にふさわしいやり取りを行っていききたいと考えているところです。

さきの2月定例会での質疑の中で後藤市長は「ともすればこれまで民間委託を進め公務員の削減を図るべしという財政的効率性によった主張がなされてきたように思います。しかし、度重なる自然災害やコロナ禍を経験している近年、危機対応、レジリエンスの重要性に気づかされ、その考えが変わりつつあることを感じます。国民の命、健康を今も最前線で担うエッセンシャルワーカー、その多くが公務員であることが再認識され、こうした効率性を強く求める主張に潜む管理上のリスクに社会が気づき始めた流れを感じます。行政をつかさどる者としてこのことに大きな責任を感じているところです。」と答弁されました。共感しているところです。そういうことも踏まえて真摯に対応していただくことをお願いをして交渉をしていきたいと思っています。

○職員団体等 2月25日に提出した要求の中身は、一つが組合員の生活実態や職場環境などを反映した切

実な労働条件の要求。もう一つは、市民サービス向上を目指す制度政策の要求です。この各要求の取扱いについてお示しいただきたいと思います。

○**当局** 取扱いとおっしゃるのは、我々これ頂いて、庁内の各部局にももう示して終わっております。全庁に対して周知させていただいていると、そういう状況です。

○**職員団体等** 私たちの労働条件に関することはぜひ重く受け止めていただきたいなと思っているところで、雇用者責任を果たして労使合意で解決していただく立場でしょうか。

○**当局** 今年のスタートということで労使合意といいますか、この交渉をもって最終回答を述べさせていただくとか、今日の交渉はそういう位置づけではないと思いますけども、年間を通じて誠実に対応していきたいと、そういう所存でございます。

○**職員団体等** 統一要求の項目1の新型コロナウイルス感染症対応についてです。

コロナ禍から市民の暮らしや営業を守るために職員はこの1年間一丸となって頑張っています。長期化するコロナ対応で、今後も緊張状態が続くということで、そんな奮闘している職員に対する当局の思いをお聞かせいただきたいと思います。

○**当局** 保健所をはじめとする様々な部署で直接的にコロナ感染症に対応している場合もありますし、それに伴う経済的な課題に対して対応していく所管もでございます。様々な分野でこの新型コロナウイルス感染症が感染拡大をしている中で新しい業務といいますか、これまで経験のないような業務に従事していただいているところですよ。

超過勤務が一定以上増えないような努力はさせていただいているところですけども、結果的に長時間労働を強いてしまっている、特に保健所などにおいてはその状況が今もなお続いておるところが一部ございますけれども、そういった職場の職員については何と申しましょうか、公務員の意識の高さといいますか、その営利ではない市民を思う気持ちに基づいて精いっぱい頑張ってくれているんやなど、そのように感じておるところですよ。

○**職員団体等** その中で疲弊する職員をどう守って、本当にどう応えるのかをこの交渉も含め、今後お示しいただきたいと思います。

昨年はコロナに関する特別休暇とか時差出勤などの制度がつくられて順次改善もされてきたところですよ。感染リスクが高い職員のうち妊娠されている女性については在宅勤務を基本とするようになっていますが、基礎疾患がある職員や透析を受けたり免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている職員への特段の配慮を改めて要求したいと思いますが、この点はいかががでしょうか。

○**当局** 基礎疾患を有する人であったり、障害のある職員についても在宅勤務を検討するに当たっては優先的に取り扱うことということで両副市長名での通知もさせていただいているところですよ。今日現在、どのような対応ができていくかという詳細な資料は持ち合わせておりませんが、そのような対応については大

阪府が緊急事態宣言の対象区域から除かれた後に発出した両副市長名の通知においても、同様の表現をさせていただいております。今後とも周知をしていきたいというふうに思っています。

○職員団体等 今後とも周知をよろしく願います。

妊娠している女性職員への配慮といっても、実際は出てこざるを得なくなっているという職場もあります。今後もコロナが続く中では、産休を待たずに妊娠早期のうちから予備定数の加配を行っていただければ安心して在宅勤務ができるので、ぜひ実施していただきたいのですが、どうでしょうか。

○当局 本市においては予備定数という考え方を制度化して、実際に職員の採用に当たっても予備定数も含めた人数で採用計画も立てているという状況です。ただ、この予備定数という考え方は、本市の特徴的な取扱いでございまして、あまり他市には見受けられないということで関係部局からも聞いております。そのような中、妊娠早期の段階での予備定数制度の導入というのはかなりハードルが高いというような感覚は、今聞きながら持ったんですけども、当然今そのような要望があったという旨は行政経営部のほうにもお伝えをしておきます。

○職員団体等 保育所支部です。

保育所は内示がありまして、来年度予備定数の考え方についての説明を聞いています。保育所職場は会計年度任用職員も集まりにくく、昨年までは保育士の辞退者が多数出て欠員が生じるなどの採用に関わるところですごく課題があると認識されています。今年も45人採用予定でしたけれども、蓋を開けてみれば45人に到達できずに採用人数は40人とどまっています。

年間で産育休者の数をカウントして予備定数10人を24人ぐらいまで増やしたのはすごく助かって、次の4月には全園で欠員なくスタートできることになりました。

年度途中で保育士を採用することは難しいんです。だから、その産育休に入るであろうというところに対して年度初めから予備定数の加配を行ったところは、とても評価できることだと思います。

○当局 職員が妊娠された状況については、直ちに予備定数というところまでは至っていない部分があるんですけども、今年度の途中からその部分については特に会計年度任用職員を任用することについては、制度的に新たに加えさせていただいたり、努力はしていただいておりますので、今後とも、なかなか全体の中での話になり、ハードルが高い点もありますけども、引き続き検討は続けていきたいと思っております。

○職員団体等 職場の出勤率を下げるという緊急的な位置づけで在宅勤務、テレワークが一定進んできていると思っておりますけども、現在の導入状況はどのようになっていますか。

○当局

在宅勤務のほかに職場の密を防ぐということで週休日の振替も行っています。直近の1月、2月の在宅勤務や週休日振替日数を申し上げますと、在宅勤務が全部局で1月が179人、延べ日数で462日。2月がこれも述べですけど213人で延べ日数が540日というふうな形になっており、週休日の振替は1月のほうが取得者数が715人、日数の合計が1,157日。2月のほうが取得者数が688人で、取得日数の

合計が1, 216日となっています。それによって出勤率は、1月の平日の平均が77%、2月の平日の平均も同じく76.6%という数字になっているところです。

○職員団体等 在宅勤務のための端末の導入はどうなっていますか。

○当局 市の独自システムとして利用可能な端末が、今年度においては20台あります。次年度においてはそれを50台増強しようということで進めておられます。それと現時点で国が提供するシステムがございまして、皆さんの机上の端末と同じような環境が自宅でも再現ができるというシステムなんですけども、そういうシステムを175ライセンス獲得していると、そういう状況と伺っております。

○職員団体等 パソコンとかルーターとかも貸してもらえますよね。

○当局 事務なび端末とモバイルルーターの20セットを貸し出すことになっています。

○職員団体等 ということは、通信料は別に自分が負担するのではなくて、もちろん、市の負担ということですよ。

○当局 そうです。

○職員団体等 国の提供するシステムというのは、自分の自宅のネット使って、自宅のパソコンで事務なび端末と同じようなものが見れるという仕組みだと思うんですけど、そのときは通信費とかはどなたが負担しているんですか。

○当局 それは現時点では個人の方が契約をされているワイファイ環境といたしますか、その環境でお仕事をいただいていると、そのような形になっています。

○職員団体等 労働時間の管理などはどのような運用をされているのでしょうか。

○当局

在宅勤務については、仕事の開始前と昼休み前、昼休み後、仕事の終了後に職場連絡するという方法を取っています。

○職員団体等 やむなく超勤をせざるを得ない場合もあると思うんですけど、事務なび端末やったら人給システムで所属長に超勤申請できるのでしょうか。

○当局 人事給与システムが入っている端末でしたらその申請はできます。

○職員団体等 自宅ではオンオフの切り替えがなく、時間の制限なく仕事をしてしまうのではないのでしょうか。

か。労働時間の適正管理を周知していただきたいと思います。過重な業務が強いられて隠れ残業が生じないようにしていただきたいのですが、どうでしょうか。

○当局 そういったところの取扱いについてはただいま検討中という状況でございます、どこかのタイミングで、今現在緊急実施的在宅勤務の要領という要領を定めて運用をしておりますけれども、もう少し詳細にレベルアップした要領を策定したいなと思っております。その中で時間外勤務についてですけれども、当然時間外勤務をする状況になった場合については、当然時間外勤務についての命令があったものとして時間外勤務の取扱いをしていくんですけれども、自治体によっては在宅勤務においては時間外勤務はもう認めないという割り切りを持って取り組んでいるような自治体もあると、そういう状況もございます。その辺り、我々勉強しながらこういった取扱いがいいのかというのは検討を進めていきたいとそうふうに思っています。

○職員団体等 今は緊急的な導入ということですがけれども、今後、正式に在宅勤務を導入するときは当然組合と協議していただくということですね。

○当局 さらに研究を進めて、先ほどもおっしゃったようにワイファイ環境の負担をどうするのかであったりとか、例えば通勤手当の取扱いをどうするのであったりとか、そういったところがまだ国なり他の自治体なりまだ公務の世界においては国家公務員も含めて緊急的な状況の中で在宅勤務をしておるという状況がございますので、その辺りの取扱い、民間企業の中で一部在宅勤務手当というのが創設されてきているというような報道もされております。そういったところ、国のほうとしてどのように取り扱うのかとか、その辺りの動きを見ながら正式な形での在宅勤務制度というものを確立できる状況になりましたら当然のことながら提案をさせていただいて、協議をさせていただきたいとそうふうに思っています。

○職員団体等 ネット環境にもよりますけれども、通信費の実費に対して遡りも含めて実費弁償を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 その辺りについては御負担をいただいている心苦しさはあるんですけども、個人によって何ギガ使えるといいましょうか、情報量が幾らになっても料金が変わらない契約であったり様々な方がおられて、それで料金が変わらないような契約をされている方については手当が出ない。何か個別に使用した回数やらそういった情報量に応じて使用量が上がっていくような契約の方には何らかの手当が出るとか、その辺りは実際制度的には難しいということと、どうしてもこれ、在宅勤務にかかるそういう費用の手当を捻出するに当たっては、通勤手当との整理というのを必ずつけていかなあきませんので、現時点で今おっしゃられたように実費が生じている方について手当を出すというのは現時点では非常に難しいと、そのように感じています。

○職員団体等 コロナ禍で体も疲れているということで、健康福利厚生統一要求で休憩室の改善を求めているところです。保育所では休憩室にエアコンがない。自分たちでお金を出してエアコンをつけたところもあると聞いています。酷暑が続き、エアコンがない休憩室というのは考えられません。ましてやコロナでとても疲れているということで、職員の健康を守るという立場で即時改善していただきたいのですが、どうでしょう。

○**当局** なかなか我々の立場で今回答するというのは非常に難しい部分です。

空調があるかないかというところが法的なところで定められているかということ、事務所、執務室については温度管理であったりとかということも明確に定まっておると思うんですけど、休憩室の取扱いというのは今正確なものを持ち合わせていませんので、正確なことは申し上げることはできませんが、それは当然、特に職種によってその執務時間中に体を動かして当然汗をかくとかいうような状況もあって、休憩室もそれは快適であれば快適であるほうがいいことには間違いありませんので、そういった御要望が本日あったということについては所管のほうに伝えていきたいと思えます。

○**職員団体等** 快適職場指針に空調をつけなあかとまでは書いていませんけれども、労働者が快適に過ごせるようないろいろな措置が明記されていると思えます。ずっと暑いですからね。職員の体を健康に保つためにも各部局に伝えていただきたいと思えます。

快適職場指針では、疲労やストレスを効果的に癒すことができるように臥床できる設備を備えた休憩室等を確保することと書かれています。臥床できるというのは横たわることができるということですが、この指針に沿って吹田市では出先職場も含めて休憩室の設備を整えているんですね。

○**当局** その指針は労働安全衛生法に基づいて定められております。同法では事業者は快適な職場環境を形成するように努めなければならないとされておりまして、努力義務にはなるんですけども、そのような環境を目指して整備をしていっているということになります。

○**職員団体等** コロナ禍の健康問題として、健康福利厚生統一要求に人間ドックの充実を求める項目があります。脳ドックとかオプション検査とか利用しやすいようにと要求しているのですが、いろいろ利用すると結構持ち出しも多いので、拡充できないのでしょうか。

○**当局** 今おっしゃられました人間ドック、今も基本健診の部分については厚生会の会費と公費で半分ずつを財源として利用者負担額の補助を行っているんですけども、人間ドックの基本健診に加えて任意で追加されているような検査、いわゆるオプション検査についても会費を財源とする給付金の一つとして一定額の補助をする方向で現在検討を進めております。また脳ドックの補助率の見直しも併せて検討しているところです。こちらについては職員厚生会の事業として実施をする予定ですので、厚生会の評議員会のほうに諮って決めていきたいと思っております。

○**職員団体等** コロナで緊急時だということで兼務発令によって送り出す職場は人が足りなくなる状況は今後どう解決するのでしょうか。

○**当局** おっしゃるように人事室としてどのような対処というのはなかなか回答することが難しい点はあるんですけども、これまでも兼務発令をするに当たっては元職場といいますか、本務職場の業務の状況を確認したりであったりとか、従前には各所属に対して止められる業務、止められない業務であったりとかいったものを全庁に照会をした上で一定考慮をしながら兼務発令をしておりますので、その辺りについては慎重に

考えつつ検討を進めていくものとそのように思っています。

○職員団体等 今回の交渉に先立ち退職者数とか来年の採用数、再任用人数など示されています。採用者が退職者を上回って、増えていると思いますけど、どこが増えたのでしょうか。

○当局 退職者に比べて採用者が多くなっています。これは新型コロナウイルスワクチン担当者において、予備定数を使ってあてはめているというところや、保健所で人数を増やしているところもありますので、事業が膨れ上がっているところに対して、予備定数という形で配置をしている関係で採用が多くなっているというのが要因の一つとして挙げられると思います。

○職員団体等 兼務が解消されるんですか。

○当局 兼務先に重きを置いておられる方の中で、4月1日の新年度から兼務を外すところも、ございます。

○職員団体等 兼務元の職場には誰か別の方が配置されるんですね。

○当局 そういうこともあって、採用数が増えていると考えています。

○当局 すいません、1点。一部、少数の人数にはなるんですけども兼務が残るところもございます。それと直ちに元職場にその人数分の職員が今回配置されるかというところとそうではないところが一部残るんですけども、その点につきましては健康医療部のほうに今回一定職員数を増強した形で配置をすることをしておりますので、その中で業務がどのように整理されていくのか、その整理された状況によってその兼務を解けることができるかもしれませんし、その辺りは健康医療部の中でも検討はしていただきたいと思います。そういった部分ではございます。

○職員団体等 次に、要求項目2の職場の人員体制についてなんですけど、休暇が取れて、健康に働き続けることのできる職場になっているのかということなんですけども、労基法によって水道と現業職では年休を5日間取得させないと罰せられるということになるんですけど、昨年の状況はどうなっていますか。

○総務室参事 昨年度におきましては水道部では年休取得5日未満の職員はゼロということになっております。

現業職につきましても新規採用職員や病気で休職されている方とかそういう条件違う方を除けば現業職に関しまして5日未満の方はいらっしゃらないということです。

○職員団体等 総務省は去年12月21日付で、民間には罰則つきで求められていることも鑑み、その他の職種についても、配慮するように通知していますが、その他の職種で5日取れてないのは何人いますか。

○当局 1年間、5日未満の取得者は125名です。

○職員団体等 その理由は聞いてますか。

○当局 一つ一つ個別に理由を聞いておりません。例えば、年休取得率20%未満の職場をゼロにする計画の中で、平均取得率の20%未満になってしまっている職場には聞きました。ただその職場は職員数が少なかったりして、一人の方がほとんど取得しなかったりしており、それが大きく反映しています。また、例外的な業務が多かったというのも聞いています。

○職員団体等 年休取得率20%未満の職場をなくすと特定事業主行動計画で目標を定めていますけれども、そもそも20%ということは年休20日のうち4日ということになるので、目標の見直しが必要だと思います。この計画はいつからいつまでの期間の計画ですか。

○当局 現行計画については、もともとはこの3月31日まで今年度いっぱいの計画ということだったんですけども、コロナ禍であり、なかなか職員も集まって協議や検討ができないというような状況もあって、特に4月1日から6月30日までの3か月間、現行の計画を期間延長をする形を取らせていただいております。新たな計画については7月1日付で新計画をつくらせていただくと、そういう予定で進めてはおります。

○職員団体等 時代の変化に取り残されないよう職員の声も聞きながら策定して行ってほしいと思います。男性育児休業の目標達成率はどうなっていますか。

○当局 令和元年度の9.2%ですね。

○職員団体等 第4次男女共同参画計画基本計画の定める成果目標13%を超過達成して16.4%の男性育休取得ということになっています。

1か月以下の育児休業は勤勉手当などにも反映するのでしょうか。

○当局 1か月以内の育児休業は期末手当、勤勉手当のいずれも期間率はかからないということになっております。

○職員団体等 長期間休むと職場に迷惑がかかるかもしれないけど1か月以下なら育休取れるという職員もたくさんいると思うので、ぜひ積極的な取得促進を行ってほしいと思います。

育児休業の部分休業について、正職は就学前まで、会計年度任用職員は3歳までの育児休業が取得できるとなっています。大阪府では、令和2年度から正職の部分休業を小学校3年生まで延長したと聞いているんですけども、同じように期間を延長することを検討していただきたいのですが、いかがでしょうか。

○当局 大阪府において小学校の低学年まで延長しているということについては確認はさせていただきました。それは正式な言い方で言いますと、部分休業ではなくて育児部分休暇という新たな休暇制度として導入をしているということになります。というのは、部分休業は法定ですので法律上は就学前までしか取得はで

きません。ですので、それを延長するための特別休暇を制定されていると、そういう状況です。それに関連しまして、その他の自治体、周辺の自治体であったり、国の動きなども確認をしたんですけども、今、現在はそのような動きはなくて、大阪府のほうにも問合せをしてほかの自治体でそういう動きありますか等、そういったことも確認はしたんですけども、そうやって総務省のほうにもそういう動きがあるのかどうかもお伺いはしたんですけども、そういう動きはなくて大阪府は単独でそういった制度を導入したということで確認をしております。ですので、直ちに導入に向けて前向きな回答をこの場で申し上げるとかというような状況ではないんですけども、今後どのような広がりを見せるのかということも注視しながらそういった休暇が大阪府においては制定されているということのを頭に置いておきたいと、そのように思っています。

○職員団体等 図書館支部です。

部分休業については、3歳までしか認められていませんので、正職同様に就学前までに取得できるよう早急に改善をお願いしたいと思います。図書館職場では基本勤務時間が18時までなので、保育園のお迎えの必要な家庭にとっては部分休業も1時間本当に必要です。3歳以上で未就学児のいる組合員が現在も複数います。それぞれ家族と協力して日々何とかやりくりしている状況ですが、協力する家族にも仕事があり、どうしても誰も間に合わないときには組合員が時間休を取得して1時間早く退勤させてもらって対応しているケースもあります。

4か月前も子供が3歳になったということで、平日のお迎えが間に合わず、時間休を恒常的に取り、昨日までで合計16時間使っています。来年度もこの状況が続くなら時間休も足りなくなるので少しでも通勤時間が短くなるよう異動希望を伝えたと本人は言っていました。正規職員と同様に就学前まで取得できるよう早急に対応をお願いしたいと思います。

先ほども話がありましたが就学後も必要だと声もあります。現在、小学校低学年と未就学児の二人の子供がいる組合員は、小学校に入ってからの方が保育園に預けるより時間は保育時間が短くなるので、まだ一人で留守番ができる状態でもないから学童保育の年齢まで部分休業があってほしいと言っています。

育休制度が制度化される前に欠勤扱いで休んだ組合員も昇給延伸の復元措置も正規職員と同様に元非常勤の該当者全員にもお願いしたいと思います。

以上よろしく申し上げます。

○職員団体等 部分休業の点の正規職員と会計年度の格差は埋めていただきたいのと、学童保育のお迎えの時間まで対応できるような制度としていただきたいと思います。

特別休暇であれば研究、検討することはできるかと思えます。いかがですか。

○当局 職員と会計年度任用職員については育児休業であったり部分休業であったりについては法律で取れる期間が違うという状況になっています。ちょうど今おっしゃっている部分休業については、職員については小学校就学前まで、会計年度任用職員については3歳までということで法律で規定されているという状況です。その中で、先ほど申し上げたように大阪府が一定特別休暇、あくまで無給の特別休暇ですけれども、そういったものを導入しているというような状況があるということで、先ほど申し上げたんですけども、先ほど申し上げたとおり、ただ現時点では大阪府にしかないというような状況でございまして、地方公務員法の情勢適応の原則もございまして今後とも状況を注視しながらこの点については職員の件についても、

会計年度任用職員についてもそのような要求があったということは頭に置きつつ注視を続けたいとそうのように思っています。

○職員団体等 先ほど発言にあった昇給延伸の復元については正職と格差があると思いますけれども、その点についてはいかがでしょうか。

○当局 現時点では復元をするような制度が導入をしているということなんですけども、なかなか事務的なところもあって過去の方の、今この段においてその差額を支給していくとかいうことも非常に難しい部分がございますので、なかなか難しい課題かなとそうのように思います。

○職員団体等 過去の差額のこともあるけど、例えば次の任用のときに格付を上げるとかもできるんじゃないんですか。

○当局 過去のものに対する平等性の担保、事務の確実性、文書保存年限がどうあるのか何か様々な問題が絡み合っていて、即座に名案が今頭に浮かばないというのが正直なところです。

○職員団体等 統一要求の5の13に不妊治療休暇の要求を掲げています。不妊治療については国でも治療費助成など積極的にされていますけど、職員でも不妊に悩む方は多く短期間のうちに何回も通院しないといけないとかの方もいらっしゃいますし、普通の病気とは違う面があると思います。

現在、不妊治療を行う職員に対して休暇制度というのはあるんでしょうか。

○当局

現時点では医師の診断書があって、そこに安静加療とか休養加療等が必要がある旨の記載があった場合に病気休暇の取得は可能という形になっています。

○職員団体等 吹田市は、がんと闘う職員と職場の共生プログラムというのが早くからつくられて、先進的だということとどんなんやってるのか見せてほしいとか言われてるんですけど、不妊治療についても積極的に制度をつくれなにかと。1回診断書を出したらいちいち診断書は出さなくてもいいとか、何かできるんじゃないかなと思うので、ぜひ研究していただきたいと思うんですけど、いかがでしょうか。

○当局 不妊治療については、厚生労働省サイドからは一定そういった取扱いということについても言及したような通知であったり、そういったものが届いていると、そういう状況はあります。ただ、厚生労働省ですので、人事部門についてその文書が来るとかいうことではなく、そういった担当の部署のほうに届いてきたものが我々にも伝わってきたみたいなそういう情報の収集になっておりますけども、厚生労働省としてはそういったことも考えているというような状況があります。我々の直接の国の機関であります、総務省からは現時点では何も来ていないんですけども、ただ、そういった国のほうでも動きがありますので、この今おっしゃった不妊治療の関係の休暇になるのかどういった制度の導入になるのか含めて、今後の動きというのを注目しているところです。

○職員団体等 長時間勤務の上限規制が入って、その結果を見て検証をするということでされたと思うんですけども、その状況を示してください。

○当局 時間外勤務の上限については、前年度から始まった規則ですけれども、令和2年度については、4月から1月の期間で月45時間以上の時間外勤務をした職員は延べ1,864名です。これは前年度の同期間と比較すると、11名減少しています。微減という形になってます。しかしながら、月100時間以上の職員数については延べ62名になっており、こちらについては前年度の同期間と比べると11名増となっています。その理由としては保健所等の新型コロナウイルスに対応している職員の時間外勤務が多かったのが一つの大きな要因かなと思っています。

○職員団体等 その検証を行うということで個別の室課からヒアリングや報告を出してもらってるんですね。

○当局 はい、令和元年度はどのような例外的業務の内容で上限時間を超えたのかということを知り、報告を受けています。その中には中核市への移行準備、会計年度任用職員制度の導入に伴って増加した業務への対応、そのほかに新規事業や突発的に発生した業務への対応があったということで報告を受けましたので、そのあたりについてはなるべく業務を分散して平準化することで、それぞれ担当者間の業務量を見直していただくようお願いしたいということで取り組んでいるということです。

○職員団体等 統一要求の3番の災害対応のところなんですけど、退勤途上の危険回避の特別休暇が会計年度任用職員の資格要件のない事務職とか現業職のみ無休で創設されて、他市では会計年度だけでなく正規職員も会計年度の方もいる、有給で実施されている団体も結構あると思うんです。去年台風がなかったからよかったんですけど、さらに改善をお願いしたいと思っていますところ。どうお考えでしょうか。

○当局 この災害時の危険回避の休暇については、これまでも交渉で何度かやり取りをさせていただいて、非常に取扱いが難しい休暇やなというのは言わせていただいているところです。府内で見ますと、府内中核で見ると、中核市のうち2市が一応特別休暇として導入はしているというような状況であるというのは確認が取れています。恐らく各市さん悩まれているんやろうなとは思いますが、これまでも述べているところですが、残らなければいけない職員と休暇を取って帰れる職員というのは混在をしてしまうというところがまずあるということと、あと、本市の防災やら実際にそこに災害が起こっていると、台風が迫っているそういう状況におけるその職員の体制の在り方とも関連しますし、この特別休暇を認めてる自治体はその災害時にどのような職員の出勤体制というのを組んでいるのかということも確認をしていきたいなど。今はできてないんですけども、制度化しているところがどういう災害時の職員体制を組んでいるのかということも確認をしたいなど、そのように思っています。

本市については、あくまでも災害、台風ではないですけども3号配備のような状況になるとほぼほぼ全職員出勤というような状況になって、その休暇の趣旨と市が求める災害時対応との考え方が乖離をしますし、なかなか難しい問題やなど、これまでもそのように述べさせていただいておりますけども、今なお難しいな

とそのように考えているところです。

○職員団体等 災害時に公共交通機関の運休とか通行止めなどの場合に、通常の通勤経路と異なる経路で通勤した場合の通勤にかかった費用の実費弁償を要求していますが、大阪府では今年度からそういった場合は旅費として支給すると聞いているんですけど、どうでしょうか。

○当局 我々の確認では府がそういう制度を導入したところまでの確認はできてないんですけども。

○職員団体等 確認してください。

次、統一要求の4番、賃金諸手当のところ。若年層は、初任給が府下最低で、NATSでも最低ということで、昨年10月から市内居住者の39歳以下の住居手当5,000円加算されましたが、全ての若年層が改善されたわけでもない。生活改善には程遠いということで、せめて係員の給料の格付を改善できないのかと思うのですが、いかがでしょうか。

○当局 あくまで現時点ですけども、今年度から高槻市さんが8号下げたというような状況が新たに、周辺自治体として生まれました。そういった中でなかなか困難さ、これまでも困難ということで話をさせていただいて、基本国家公務員準拠ということでお話をさせていただいて、隣町の高槻市さんも同様の取扱いになったということもございますので、感覚的には非常に難しいなという、難しさが増してしまったなという感覚的なものはあるんですけども、この点については我々も検討はしていきたい。従前、議会のほうでも質問があって、検討はしていくという答弁はさせていただいた項目でもありますので、検討は続けさせていただきたいと、そのようには今思っております。

○職員団体等 次に、再任用の給料格付の問題ですけども、国家公務員の定年の引上げ法案が廃案になってしまったということで、今、法案の状況はどのようになっているのでしょうか。

○当局 現時点では、従前の法案から検察庁であったり、前回議論になったときに問題化した部分を除いては、そのままの状態国会のほうに提案はされているという状況です。ただ、全く審議が進んでおりませんで、この時間の経過の中で国会での審議が全く進んでいかないことに対して、我々も非常に強い不安を覚えていると、そのような状況です。

○職員団体等 国家公務員法改正案はまだ再提案されていませんが、地方公務員法改正は、法案が継続審議になっているということですね。国家公務員のほうを通れば、自動的にというとおかしいですけど、地方公務員のほうも通るだろうと思いますが、ある程度当局として、内容は分かっているのかなと思うのですが、どうでしょうか。

○当局 現時点でお答えできる内容としては、いわゆる定年が、読んで字のごとくですけども、定年が引き上げられるという、段階的に引き上げられる。2年で1歳ずつ定年の年齢が引き上げられるという制度になります。それと、その60歳の段階で役職定年制という原則としては管理職からは外れていただくと、その

ような制度になります。それと、60歳に達した職員の給与については60歳に、何て言うたらいいんでしょう、そのときの給与の7割を支給するというような制度になっていくと。大きく言いますと今の3点が大きなポイントになっている内容です。

○職員団体等 法案が通ったら何年度から実施されるんですか。

○当局 令和4年度実施になる予定です。

○職員団体等 60歳以降は60歳時の7割の給料になるということですが、期末勤勉手当などはどうなるんでしょうか。

○当局 期末、勤勉手当もその60歳を超えて定年延長になる年齢までの間ですけども、その7割になった給料月額から期末、勤勉手当の支給額を計算するということになります。定年が延長になった期間については正職と同じ月数になりますし、扶養手当とか住居手当とかその他の各種手当も同様となります。

○職員団体等 その60歳のときの7割の給与だと、年収としては、例えば主幹で60歳になって次の年の年収ってというのは大体どれぐらいになるんでしょうか。

○当局 国の法案審議がまだですので最終的にどういう取扱いになるか分からないんですけども、先ほど申しましたように60歳になると役職は定年になることが基本ですので管理職でない職になるものと考えております。仮に、60歳で主幹だった人が、61歳から主査になったとすれば、人によって異なりますけど、年収というのは200万程度下がるのではないかというふうに試算をしているところです。

○職員団体等 今の再任用係員の年収って幾らぐらいですか。

○当局 現在の再任用係員の年収は、約350万円程度になります。

○職員団体等 定年延長後は年収700万円が500万ぐらいになる一方で今年になると再任用になっていきなり係員で350万、生まれた年が違うばかりに格差が激しくなってしまうということですね。再任用の給料が、そもそも低過ぎるのではないか、格付も本当に改善してほしいと要求しているところです。どうお考えでしょうか。

○当局 我々も実務担当者として今おっしゃったような状態になるということは感じていますが、これまでも回答させていただいているところですけども、今後定年延長制度というのが明らかになる中で、再任用職員さんの取扱いについても併せて総合的に検討を進めたいと、そのように思っています。

○職員団体等 議会でもいろいろな質問とかもされたりするんじゃないですか。他市の再任用より低い格付じゃないんですか。

○**当局** おっしゃるように議会のほうでも、今議会の委員会の中でもそういった御質問、あと資料の請求もございました。確かに、他市と比較した中においても吹田市の現在の再任用職員さんの月額、給料の額というのは低い状態であることは作成させていただいた資料からもそういった状況が分かる資料になっておりました。そういったところもありますので、いわゆる情勢の原則、そういった観点もありますし、定年延長制度の構築という部分もございますので、その中で総合的に検討していきたいと、そのように考えています。

○**職員団体等** その資料では、豊中市の再任用は、係員格付と書いてるんですけど、豊中市は係員の方は短時間勤務が係員格付で常時勤務は主任格付だと聞いてたんですけど、この議会に出された資料では豊中市も吹田と同じと誤解を受けると思います。

○**当局** 直接どういう聞き方をしたのかということは今確認が取れないんですけど、先日、委員会で資料要求された際に一般的にどういった補職で任用されていますかということで、各市に電話で照会した結果をまとめたものであると認識しております。

○**職員団体等** 要求項目は6番の非正規職員に関する要求のところになります。

不合理な待遇差として病気休暇の改善をぜひ求めたいと思っています。先ほど、正規職員の不妊治療のことで今は休暇制度がないから病気休暇を活用しながらという話もありましたけど、正規職員に90日ある病気休暇を活用していくのと、会計年度任用職員には10日しかない病気休暇では活用できません。そういった悩みを持っている会計年度任用職員もたくさんいらっしゃいますので、今ある病気休暇をそれだけ活用していくというのであれば、会計年度任用職員の病気休暇の日数についても改善を求めたいと思いますけども、いかがでしょうか。

○**当局** 会計年度任用職員さんの病気休暇ですけども、10日間ということで職員の制度と比べるとその上限の日数としては少ないという形になっているんですけども、会計年度任用職員制度導入前の非常勤職員さんの頃ですけども、他市の状況等を確認すると、病気休暇を有給で制度化しているというのが非常に先進的なぐらいの状況で、他市には導入されていないというようなそういう状況でありました。そういったことがありますので、現時点では各市さん会計年度任用職員に移行されて勤務条件も条例化されている状況ですので、今後ともそういったところも調査しながら考えていきたい、そのようには考えています。

○**職員団体等** 市全体として会計年度任用職員の超勤や休暇の取得状況についての調査はされているんですか。

○**当局** 会計年度任用職員さんについては、現時点といたしますか、任用そのものがそれぞれの所管において任用をしていて、予算についてもそれぞれの事業予算で予算化しているという状況がありまして、現時点では全庁、統一的な調査というのはいないということです。

○**職員団体等** 把握をしなければいけないのはそれぞれの所管ということであれば、その所管に対してそう

いった視点で会計年度任用職員の現在の勤務条件も含めてきちんと把握することについて周知されているんですか。

○当局 そもそもところでその勤務時間が短いという条件をもって任用しているという中にあって、超過勤務制度が非常に多くてどういう状況なんだろうという話の矛盾を起しているというような感覚は持ちます。実際に、勤務命令をされた超過勤務が常態的に非常に多い状況が続いているというのがあれば、それは正規の勤務時間の設定について何らかの検討が必要なのではないかというような、そんなような気もします。ただ、個別的にこちらのほうで話を承りましたら、実際にその所管のほうに時間外勤務のことであつたり、有給休暇のことであつたり、お伝えはしておりますので、具体的に言うて申し訳ないですけども、児童育成室さんの件についても先日所属のほうにも有給休暇の取得についてこちらのほうからお伝えをさせていただいたところですので、そのような対応はさせていただけたらと、そのように思っています。

○職員団体等 昨年3分の1の指導員が有給休暇の取得を5日もできていないという実態がありました。そういったところの改善も含めて、休暇の取得できる人員体制が必要と思っていますし、超勤も12月まででもう300時間を越えてるという中では、おかしな勤務時間の設定かなというふうに思っています。会計年度任用職員制度移行のときに本来改善されるべきものであるのが、1年たっても改善されず、実態としてはおかしいと思っていますので、担当の所管とも話はそれぞれしていますけれども、ぜひ相談に乗るときにきちんと考えていただきたいなと思っています。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。

学童保育を6年生まで延長ということでスタートされた民間委託なんですけども、今は指導員不足にその理由は変わり、民間委託が進んでいます。36校中12校、民間委託するというところで進んできて、今回最後の2校が委託されることになりました。今回この2校について、コロナ禍での民間委託ということになり、保護者の大きな不安が説明会の際に出されました。そのことによって、令和3年4月より、新たに育成室業務の民間委託に伴う引継ぎ保育として、委託する育成室に主任指導員と補助員の配置が検討されています。委託による子供の不安や保護者の不安、コロナ禍で今までどおりの保育ができなくて、不安定な状況というのが考慮されて、委託後においても引継ぎ保育を設定することになりました。

引継ぎで委託学級に残る指導員の業務は、これまでの業務委託において先例がありません。そのため指導員は大きな不安を抱えています。直営育成室の保育内容が適切に引き継がれているかどうか確認し、助言し、課に報告することが勤務内容と示されましたが、今まで子供と直接関わり、実践し、保護者指導員集団とともに相談しながら育成室を運営してきた仕事とは質が全く違うものになってしまうからです。委託先の保育がよりよいものになるように、直営でのノウハウを助言し、保育の質を上げていくかなり高度なスキルが指導員には求められています。パートタイムの会計年度任用職員の主任では収まりきらない仕事内容が求められているのではないのでしょうか。直営の指導員は委託先の新しい指導員と子供たち、新しい指導員と保護者の関係をつなげ、信頼関係を結ばせていくことによって子供の不安と保護者の不安を取り除いていくことが必要となっています。

直営の指導員に求められているスキルはとても高いものになっています。勤務内容に見合った給与の格付をお願いしたいと思います。

○職員団体等 人員体制が整わないのに委託先に指導員を配置するということがこの4月から行われる予定になっています。さらに、仕事内容が同じだという説明に、私たちは非常に矛盾を感じていますが、こういった内容の働き方で仕事の内容も同じだという認識についてはどう思われますか。

○当局 その是非について発言する立場にはないといえますか、責任を負える立場にはないので何とも申し上げにくいですが、先日、先ほどの年休の話と合わせ、そのあたりの話も放課後子ども育成課のほうにはさせていただきました。その中では、あくまで放課後子ども育成課としてはこれまでに明示してきた委嘱業務内容の範囲内であるという説明を我々は受けたところです。その委嘱業務内容がどういう内容で、その範囲が範囲内になるのか範囲外にあるのかという、なかなか人事室としてはコメントできるところではありませんので、そこは放課後子ども育成課のほうで当然必要な整理、その必要な法的確認などをした上でそこは回答すべきかなと、そのように考えます

○職員団体等 せっかくそういった配置をするのであれば、きちんと役割が果たせるようにもしていきたいと思えます。そのための処遇については、仕事内容は担当課ですけど、どこの格付にするかは人事になってくるので、そこもきちんとした統一した見解を持っていただいて、対応をぜひお願いしたいと思えます。その格付を考えるとということがそれぞれの所管ではできないんですよ。

○当局 格付については、所管ではできないと申しますか、最終的に決裁行為を取って必要な例規の改正を行うということは人事ですけど、その行為に対する依頼をするというのが現課ですので、一定現課が考え方を持つべき部分やとそのようには考えます。

○職員団体等 今回の格付けについては依頼されてないということですか。

○当局 先ほど申し上げたように、放課後子ども育成課のほうに確認をしたときには、従前の委嘱業務の範囲内やと、そういった説明をいただきました。

○職員団体等 今後こちらも対応したいと思えます。

欠員が常態化している状況でなかなか休暇が取れないというのはこの4月からも続きます。さらに、条例の中では資格のある指導員が各育成室の各クラスに1名いないと開設できないという条例を持っているにも関わらず、この4月から3分の2以上の育成室で、クラス数イコール有資格者という人数になるので、本当に休みが取れない状況があるということも含めて、改善が急務だと思えます。

あと最後に、会計年度任用職員制度移行に伴う残課題についてということで、先日、弁護士からの回答、当局にもお渡ししていますけど、この点についての今の検討状況を教えていただきたいです。

○当局 先日頂いた顧問弁護士さんのほうで作成された回答についてということですけど、あくまでも顧問弁護士さんのほうがお書きになっているということで、我々も慎重な検討をしているということですけど、あくまで、現時点のここはまだ人事室の範疇での応えということですけど、項目1の期間率のここ

ろについては最終、顧問弁護士さんの最終のくくりが組合の主張で誤りはないという表現で締めくくられておりました、これ、誤りがある、ないの話ではなくて、組合職員団体さんの主張も当然誤りではないでしょうし、我々の主張も誤りではないのであろうなという部分ですので、現時点ではお互い誤りではない主張ですけれども、その主張にずれがあるという状況であるなどそのように感じています。

それと、項目の2番についてはこの場でのやり取りは避けさせていただきたいと思うのと、項目の3番の法定内時間外勤務の割増率についてということですが、これもあくまで現時点では人事室としての意見にとどまるということですが、常勤職員の所定労働時間に満たない方の時間外勤務についてですが、現時点では情勢適応ですね、他市の状況からも現行の取扱いに問題はないと考えておりますし、それとその条例の解釈の部分ですが、条例をどう解釈するかというところは最終的には市長に権限がある部分でございますので、言いましたら任命権者たる市長がどのように解釈をするかというのを決めれば、それが解釈であると。それを変えられるのは世の中でいうたら裁判官しかいないというつくりになりますので、現時点では市長の解釈としてその条例上勤務時間の身近い再任用短時間勤務職員の考え方を勤務時間の短い会計年度任用職員さんに適用をしていると、市としてはそういう解釈をしているというところに誤りはないのではなかろうかと、そのように思っています。

○職員団体等 法規に相談して、検討されるんですか。

○当局 相談していきいたいと思っています。

○職員団体等 不利益が生じることなくということで、交渉してきたと思いますので、解釈が違ったり、考え方が違ってきているということについては、これまで人事が説明してきた内容についての精査もしていただきたいと思っています。私たちは初年度、今年度の年収の1か月分という、年収のうち約1か月分の減額になったということについては納得がいかないですし、その期間率がかかるものであれば給料の格付がおかしかつたんじゃないか、誤った金額の部分をぜひ返してほしいという思いもあって、今回もこの要求を掲げているところです。そのことによって本当にこの3月でも退職者は増えました。給料が減ったことを理由に退職する人が何人も出てきたというのはおかしいと思うし、本当に人が必要なときにこういった減額が理由で仕事をやめないといけないという状況を生むということがちゃんとした制度移行とは違うなと思います。それでも残って働き続けている人たちに対しては、どこが間違ってたんかということも含めて、きちんと対応をお願いしたいと思っています。

あと、勤務時間の考え方についても何時間以上の超過勤務を超えると制限されるのかという部分について疑問が残るところです。超勤でも割増しないというのであれば、残業しなくてもよい勤務時間を設定していただきたい。もはや会計年度任用職員の勤務時間に正規職員の4分の3以内という制限はなくなっているので、改善していただきたいと思います。

○職員団体等 現業職について5日未満の取得の休暇職員がいたとのことですが、どういう状況なんでしょうか。

○当局 現業職の方で新採の方って付与日数が15日の方がいらっちゃって、その方の中で5日に満たない

方がいらっしまったということで、20日付与している中では5日を取られていない方はいらっしまったということなのです。

○職員団体等 今回は人権を守っていただいたという感謝の言葉から始めたいと思います。

私は去年1年間保健所のほうで研修させていただきました。保健師として。そしてそのときに一緒に研修させていただいていた仲間が病気休暇に入られました。前年度も病気休暇という形ではないですけども、非常に大変なお辛い思いをされ、保健センターに戻られたという方がいらっしまった。二人続けてこれはおかしいやろうということで、これは指導を超えた部分があったんじゃないかと、当局に申し上げて、人事室から大阪府のほうにもこういったことが組合から指摘されてますよということを書いていただきました。私たち吹田市職員の人権を守っていただいたということで心から感謝の言葉をお伝えします。

大阪府では保健師さんがやめられたりとかそういった方、非常に厳しい指導なんかどうか分かりませんが、そういった方が少なくないというのがございました。給料がどんどん減らされ、いろいろと締めつけがあったという中で、保健所でしたら医師がまず辞めていったりとか、保健師さんも学校の先生に代わったりという方が非常に多かったようです。

問題は、非常に格差があったからです。もちろん給料が安いこともあります。既に、某国立系の教育大学では、大阪府でなく他府県受けなさいと大学の教員からも言われている。締めつけきつい、給料安い、それでは若い子は希望しないって言ってました。大阪府は相対評価の人事評価を賃金リンクしているので、まずAの段階に上がった人には、BとかCに落ちた人が自分のお給料を何%とか渡す中で上の人の給料が保たれている。そうすると、地域住民の人権を守るために公務員になったと言った人たちもだんだん自分の地位を守るための仕事になってきます。自分を高いというところに位置づけたいために、下の人には厳しい指導にならざるを得ないようです。いわゆるハラスメントが横行する職場の空気がつくられていきます。最初から給与が低いところでは、なかなかいい人が入ってこない。または辞めていかれる。ぜひ今ね、人権を守っていただいた当局のそういったよき姿を、またこれからも、ぜひ一緒に、正直に、現実を見つめながら、人権を守るための給与体系といいますか、職場づくりのほうをこれからもよろしく願います。

以上です。

○職員団体等 では、今日の交渉をまとめます。まず一つは、市議会の中でも若年層や再任用職員の給料の低さというのが注目をされているということが明らかにされました。今までは、市議会で職位の給料が高いという議論があったわけですけども、逆に若年層や再任用職員の給与が低いんじゃないかと、そういうことが質問されているということが紹介されました。

それから2番目に、国の動きや大阪府の動向などを調べていただくということがあったり、あるいは注視をしていかなあかなということでした。特に災害時の迂回通勤時の費用負担額の旅費による支給については調べていただいて、できるかどうかを検討していただきたいということでした。

それから3番目には、職員厚生会での手続は必要ですけども、人間ドックのオプション健診への補助であったり、脳ドック補助の拡充ということについて、具体的に検討されているということも今日明らかにしていただきましたので、ぜひ職員厚生会の中ではそういう方向で具体化をしていただきたいと思います。合わせて、こんなコロナ禍の下ですから狭隘な本庁の会議室を補うものとして、職員会館の4階であったり、3階であったり、空いているときには業務会議とか研修でも使えるように、してはどうかということを提案

をさせていただきます。

それから4番目には、今日は非正規の仲間からは格差を是正してほしいという発言がありました。特に育児に伴う制度であったり病気休暇のことで発言をさせていただきました。4月からいよいよ中小企業においてもパートタイム有期雇用労働法が適用されるということになって、いわゆる同一労働・同一賃金が中小企業もということ民間はもうすべからく同一労働・同一賃金になります。同一賃金というけれど同一待遇ですよね。厚生労働省のパンフレットなどを見ますと、同一企業内における正社員とパートタイムや有期雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁止ということなんです。今日も他市の非正規、会計年度と比べてという説明がありましたけれども、国の考え方は、よそと比べるんじゃなくて同一企業内で、格差を無くすということです。この点でいうと病休や育児に伴う制度は少なくとも、直ちに不合理な待遇の差をなくしていただきたい。これは裁判例でも日本郵便の裁判で、少なくとも休暇についての格差はおかしいというのが最高裁判例です。そういうことも含めて検討をしていただきたい。今日の交渉はそういうことであつたと思っています。

冒頭に申し上げましたように、今日をスタートにしてこれから1年間をかけて処遇の改善や格差是正を進めていくわけです。できることは既にその1年を待たずに早速やっていただきたいということを申し上げて、今日の春闘交渉は終わりたいと思います。どうもお疲れさまでした。