

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和3年5月18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  
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  
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** 市労連は、組合員から寄せられたアンケート結果に基づくとともに、これまでの交渉の到達点を踏まえ、そして今日状況に応じてこの時季にふさわしい要求を取りまとめて、去る5月12日に2021年夏季重点要求一時金要求書を提出して交渉申入れを行ったところです。これは大阪府内の衛星都市の労働組合でつくる衛都連の統一闘争に合流しておこなうもので、山場、回答指定日は5月27日としています。コロナ禍による緊急事態宣言が延長されているものですから、今季の交渉は交渉回数を減らすとともに交渉参加人数も大幅に縮小して会場の消毒や換気をはじめ感染防止対策を徹底して行うものです。

今季の夏季要求は、第一に、依然としてコロナ禍の収束が見えないもとで市民生活を守って働く職員の労働条件の改善を求めます。また、夏季の生活補填としての一時金や夏季の疲労回復や健康悪化防止、夏季に多発する災害に備えた労働条件の整備を求めます。さらに4月以降に多くの新規採用職員を迎え入れたもとで他市に比べて低い賃金の引上げの実現を目指すとともに、定年延長法案が国会で審議をされてる中で60歳を超えた職員の生活改善と公平で職務にふさわしい処遇を求めるものです。また、今日はやり取りしません会計年度任用職員制度が施行されて1年が経過していますので、移行時の残課題もさることながら今季の交渉では特に病気休暇や特別休暇についての不合理な格差の是正などを求めたいと考えています。当局の真摯な対応をお願いして交渉に入りたいと思います。

**○職員団体等** まず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。私たちが提出した要求は組合員の生活実態や労働実態、職場環境などを反映した切実な要求です。どのように受け止められていますか。

**○当局** 先日、要求書をいただきまして一つ一つの項目を見させていただきました。感じますことは冒頭おっしゃっていただいたように、コロナ禍であるという特色が極めて大きく出ている内容で、常に皆さんが現

場で頑張っているという思いが反映されているという思いで読ませていただきました。

以上です。

○職員団体等 雇用者責任を果たして職員の生活改善を目指していただきたいのですが、いかがでしょうか。

○当局 職員の生活改善というおっしゃり方でしたけども、我々といしましては適切な勤務条件について真摯に検討して、先ほど申し上げた適切な勤務条件の構築に務めていきたいとそのように思っています。

○職員団体等 27日を山場の回答指定日として労使合意で解決していく立場に変わりないですか。

○当局 これまでも労使合意を目指すという立場で交渉に臨んでまいりましたが、今季も当然のことながら労使合意を目指して協議を尽くしたいと、そのように考えております。

○職員団体等 要求項目の①です。

新型コロナウイルスの感染症の対応ではもう1年以上も継続して取り組んできていますけれども、変異株への置き換えによる感染拡大で3回目の非常事態宣言も発令されているところです。一方、ワクチン接種が始まるという状況もあります。引き続き収束に向けた取組を頑張って継続していかなければいけないと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 コロナ禍と言われるようになってもう久しいですけども、市としてはもう長きにわたってコロナ禍の収束に向けて様々な努力をしているところでございます。それで今おっしゃいましたように新たにコロナワクチンの接種という大きな事業も昨日から始まっているような状況でございます。そういったところに職員一丸となってコロナの拡大を抑えて、ひいてはもう収束に務めていき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①ですが、感染から職員の命を守るために基礎疾患を有する高リスク職員への配慮については、各所管のほうに両副市長名で配慮してほしいという通知も出ていますね。

○当局 両副市長名で職員の出勤者数を減らすため週休日の振替であったり、在宅勤務であったりそういったことに務めていくという通知をさせていただいているんですけども、その中で妊婦の方については在宅勤務を基本とするということと、基礎疾患のある方についても優先的な配慮をということで周知を図っているところです。

○職員団体等 基礎疾患の方については配慮が必要という認識は間違いないんですね。

○当局 当然重症化する可能性が高いということで配慮する職員であるということは感じておりますけども、ただ特別休暇を制度化するとなりますとその線引きと申しますか、何をもって基礎疾患を有する職員、重症化するリスクのある職員ということ定義づけていくかということが非常に難しく、現時点ではそういった

た制度化には至っていないと、そういうところです。

**○職員団体等** 当事者から1日中窓口に出ている現状で、上司も交えて産業医にも相談したがなかなか改善がなくて不安だという声が届いています。まさに命がかかっているということで一体どうなっているのかなと思っているところです。WHOは新型コロナでは大きな飛沫による飛沫感染に加え、エアロゾルを吸い込むことによる感染も起きるということを認めているんですけども、アクリルパネルとかビニールのカーテンがあったとしても様々な市民の方などが直接対応するというので、幾ら消毒とか気をつけても精神的にはとてもきついものがあるということです。当然窓口の消毒とかもありますけど、3人の対応をしたらうがいとか手洗いとかに行ってまた席に戻るなどの工夫もされているそうなんですけど、それが1日中となるととてもきついというお話を聞いています。原則的には所管で対応することだとは思いますが、産業医面談などもされているところですし、一体どうなっているのかなと本当に思います。いま一度、副市長通知の趣旨を所管に伝えていただいて、ぜひ改善を図ってほし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産業医面談などにも来られているということでしたら産業医面談の結果というのでも改めて確認はしてみたいと思います。それとまた通知の機会といいますかタイミングを見て改めてそういった周知にも努めたいとそのように思います。

**○職員団体等** 本当に命がかかっているの、部の中での異動とか、職場の奥に引っ込めるとかいろいろあると思うので、ぜひ工夫をして少しでもリスクを減らすように改善してもらおうよう所管のほうにもぜひ周知をお願いしたいと思います。

次、要求項目②について、妊娠している職員へ今どういった配慮がされているのでしょうか。

**○当局** 妊娠している方については出勤をさせないと要求書のほうではそういう表現になっておりますけども、在宅勤務をしていただくことを基本とするとそのような表現で周知をしております。

**○職員団体等** 妊娠されている方の特別休暇もあるんですね。

**○当局** 月に五日という制度が今現在も残っているところです。

**○職員団体等** そういった制度はとてもありがたいと妊婦の方は喜んでいますが、みんながみんな休んだり在宅勤務をされているかという、特に配置基準がある職場では自分がないと回らないと、満員電車に乗って出勤したりということがあります。妊婦さんの代わりができる体制確保をしていただけるように、関係部局にぜひ伝えていただきたいと思いますがいかがでしょうか。

**○当局** 妊娠をしている方の対応ということで配置基準があるような職場については会計年度任用職員の配置であつたりとかそういったところに対応はしてきたんですけども、要求書に書いていただいているような妊娠している職員が発生することをもって、なかなか任期の定めのない正規職員を配置するというのは現時点ではなかなか難しいと考えております。ただ、職場での適切な運用等についてはまた機会を見て職場のほ

うにも伝えていきたいとそのように思います。

**○職員団体等** ③番の勤務日の変更ですけれども、休日を別の日に振り替えるというのが家庭での子育てとか介護があると、預け先がないとかで苦労しています。一人一人の職員の家庭とか本人の状況に応じた配慮が必要だと思うのですが、いかがでしょうか。

**○当局** 勤務日の変更についてはその職場の出勤率を抑制する上に当たっては非常に有効な手段で、各所管でも積極的に運用していただいているところなんですけれども、おっしゃいますように子育ての事情があったり介護の事情があったり、そういった方については当然配慮をすべきやとそのように感じます。

**○職員団体等** 本人の意思に反した年次休暇の取得はできないと思うのですが、間違いはないですか。

**○当局** 年次休暇については制度上職員さん側ですね、労働者側に権利がある休暇でございますので、本人様の届出、申請によってその手続が始まると思いますかそういう休暇になります。

**○職員団体等** 所属に年次休暇の趣旨をしっかりと伝えていただきたいと思います。管理職は職員の休暇の管理が大切な職務ですので、それを果たしていただけるように人事室としても伝えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** その問題については正直、この取組が始まった当初はそのような職員さん側からの苦情といいますか御質問のようなものも確かにありました。ただ、そういったときであったりとか管理職の方からの相談に対して人事室のほうでは先ほど申し上げたように年次休暇については使用者サイドで取らすもんじゃないという説明を繰り返しさせていただいておりますので、第2回目の緊急事態宣言であったり今回の緊急事態宣言であったり、最近においてはそういった問合せであったりもなくなってきていると、そのような状況になっています。

**○職員団体等** 次は④番ですけれども、現行の時差勤務は勤務時間が9時から5時半の職員を対象としていると思いますが、それ以外の勤務時間帯の職場でも運用はされているのでしょうか。

**○当局** 原則として9時から5時半までが勤務時間として指定されている職場で制度化しておるんですけども、例えば15分だけずれてるような職場でその15分だけずれてるのが月曜日から金曜日まで固定されているような職場であったり、そういったところについては運用上時差勤務をしても構わないといえますか、そういう形で所属のほうとは調整をさせていただいて、実際そういった職場も時差勤務を適用していると、そのような状況です。

**○職員団体等** 学校校務員は朝8時から4時半まで勤務ですが、遠方から通勤でラッシュがひどいという場合には対象としていただきたいのですが、どうでしょうか。

○**当局** 学校の件については教育委員会のほうが所管になりますので、教育委員会事務局のほうと話はさせていただきました。あくまで現時点の考え方ですけども、給食調理員さんについてはなかなか業務の内容からすると時差勤務というのは難しいというような考え方でらっしゃいました。それと校務員さんについては各学校で引継ぎであったり様々な取組が若干異なるというような状況があって、原則として学校長の指示に従ってもらいたいというところになるんですが、制度として全く否定するものではないということで考え方についてはお伺いしておりますので、教育委員会事務局のほうともお話をさせていただけたらと、そのように思います。

○**職員団体等** 当事者が教育委員会に相談すれば、場合によっては弾力的な運用も可能ということですか。

○**当局** 教育委員会職員の勤務時間になりますので、規定等を担当するのも教育委員会事務局のほうになります。相談についても教育委員会の事務局のほうへしていただければ結構かと思えます。

○**職員団体等** 次に⑤番ですけども、職員の周りでも感染とか濃厚接触が増えてきたかなと思います。特に配置基準のある職場では、休めないということで、最初陰性で熱が下がったからちょっと無理して出勤した後で陽性反応が出て大変なことになったという話もあります。そういった働き方についてどう思われますか。

○**当局** 厚生労働省についても風邪、いわゆる発熱であったり風邪症状があった場合は出勤を控えるようなことを進めておるような状況でございますので、できることであれば風邪症状であれば出勤を控えていくというのがベストかとは存じます。ただ、結果として今おっしゃったような状況が発生しているということで、一旦熱が引いて出勤して、その後陽性になるということで事例としては挙げていただいているんですけども、なかなか1件、1件を見ると非常にいろいろなパターンもあるでしょうし、どのぐらいの頻度で出るのか、どのぐらいの日数なのかというのが非常に流動的で、欠員補充など体制確保ということで要求をいただいておりますけれども、なかなかこの場合こういった対応をすると、そういったお答えを現時点で申し上げることは難しいかなとそのように感じております。

○**職員団体等** かつかつで頑張っておられる職場では、無理をして出てきてしまうということもあるので、休みたいときに気兼ねなく休める体制というのは大切だと思います。体制を整えることもそうですが、そういったときは気兼ねなく休むということを各所管に伝えていただきたいと思います、いかがでしょうか。

○**当局** 全庁的にそういったことを伝える機会とあると、現在コロナ関係の特別休暇についてはそういった場合でも一定の条件を満たしたら取得が可能であったりする項目もございますので、そういった休暇の通知をする折などにそういったことも周知できればとそのようには考えます。

○**職員団体等** ⑥番ですけども、長時間勤務の方に対する面談等はコロナ禍になってから対象者が前より増えてますか減ってますか。

○**当局** 長時間勤務従事者のうち、100時間以上の方については令和元年度からは必ず産業医面談するようになりましたので令和元年度には大分面接件数が増えて、73人になったんですが、令和2年度は77人で大きく増えているわけではないという状況です。今年度につきましても、まだ4月分が集計が出ていませんが、緊急事態宣言が出ている状況ですので兼務発令とかで応援をしていただいているんですけども保健所の職員などで、長時間勤務になっている恐れがあると思っておりますので、そちらについては注視していきたいと思っています。また保健所に長時間勤務の方が固まっているときには産業医面談についても保健所のほうに出向いて実施をさせていただいているところです。

○**職員団体等** コロナ対応が1年以上も続く中、今後もどうなるか分からないということで常に緊張を強いられている保健所はもちろん、様々な職場がそういった状態かと思えます。気が張っているときはまだ頑張れるけど、急に心がしんどくなることもあるかもしれませんので、引き続きチェックしていただきたいと思っています。

⑦番ですけど、本庁の空調運転につきましては今年の夏からかなり改善されたと思います。感染リスクが高まっているので、昨年にも増して換気が必要かなと思っているところです。職場によっては窓を開けると1階とか樹木が多い窓際は網戸がないと害虫が入ってくるということで窓も開けにくいという声がありますけども、そういった必要な職場に網戸を設置していただくことはできないのでしょうか。

○**当局** なかなか私のほうからお答えするのは難しいんですけども、そういった御要望については総務室のほうにも伝えていきたいとそのように思います。

○**職員団体等** 聞くところによると後からでも網戸はつけられるという話なので、この夏に間に合うのか分かりませんが、ぜひ伝えていただきたいと思っています。

次、⑧番ですけども、職員会館も食事場所として、4階がよく使われています。3階は空調が壊れているので暑くて休憩もできないというところですけども、修繕して職員会館もコロナ禍で密を避けるため日中の空いている時間帯に業務や会議で使用できるようにしたらいかがでしょうか。

○**当局** 職員会館については今後の在り方というのを協議を進めていかなければならないんですけども、本庁舎ということで20年間は使い続けるというような方針が昨年度定まりましたけども、その本庁舎という定義の中にあるその職員会館の位置づけなどについても総務室とも調整を図りながら今後の在り方を検討する中でそういった業務でも使える、会議でも使えるそういった改善を、空調の修繕も含めたそういった改善についてもその中で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** 職員会館の貸出を決めるのは職員厚生会の運営規程ですか。

○**当局** この会館が今の位置づけでは福利厚生施設になっておりますので原則その範囲でということにはなり、許可を行うのは職員厚生会になります。昨年からのコロナ禍においてどうしても場所が取れないということで相談があり臨時的に認めることとしましたが、実際の申請事例は発生していません。位置づけを改正してまで貸し出すということになるともうちょっときっちり議論をしていかないのかなと思っております。

います。

**○職員団体等** 職員会館4階も以前に選管に臨時的に貸し出したはずですが、今コロナ禍なので少しでも密を避けるためにぜひ検討していただきたいと思います。今後のことについても厚生会でぜひ議論をしていただきたいと思いますがいかがでしょうか。

**○当局** 厚生会でも議論するんですけども、先ほど申し上げたとおり、ここの施設というのはあくまでも市の施設ですので人事室が総務室と話をし、今後どういうふうに使っていくのか、そのためにはどういう改善が必要なのかというところは市のほうで決定することになるのかなと考えております。

**○職員団体等** 次、⑨番の定期健康診断が密にならないようにということです。いろいろな工夫をされていると思うのですが、どうしても階段のところで待たれると換気が悪いので、ぜひ改善をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

**○当局** 昨年度コロナ禍において初めて実施した際には、整理券を事前に発行するという取組を実施したんですが、整理券を出先職場の方については取りにきていただくことができないので、整理券を持たれていない方の枠というのも一定確保していたんですけども、朝一番とか昼一番の時間帯には想定を超えて集中してしまって、その結果整理券を持っている人も時間通りに受診ができなくて、多くの人が健診会場の外で待機する状況になった日もありました。また、整理券の配付自体についても、配付するときに行列ができてしまうという状況もありましたので、今年度については整理券の配付は行わない予定です。なお、今年度につきましては従来よりは日数を四日程度増やすなどの対応を行わせていただいているんですけども、それでも集中しやすい時間帯はあると思うので、各職場の方にも分散受診に御協力をいただきまして、何とか密を回避したいと思います。それ以外にも何か抜本的にできることがありましたら考えていきたいと思っております。

**○職員団体等** 昼御飯を食べてしまっても受けられるということですよ。

**○当局** そうです。どうしても血糖値とかが空腹時とは違うのでその辺は違うんですけど、昨年度の通知に書いてたかどうかは分からないんですが、空腹時でなくてもここの値で分かるといった項目もありますので、その辺についても御案内をさせていただきまして、昼からの部が空いているという状況がありますのでそこに分散して受診いただけるように御案内していきたいと思っております。

**○職員団体等** ⑩番ですけど、職場にいろいろなコロナ関連の物資の配置というのは随分前より進んだと感じていますがいかがでしょうか。

**○当局** 感染症に感染しているとか、恐れがある方とかそういった方の対応に当たる職場については各職場において必要な用品の購入が行われていると考えております。マスクにつきましては昨年度はなかなか手に入らなかったというところで緊急事態宣言の期間中ですか、窓口職場の方にマスクの配付を行ったことも

ありましたが、現在では新しい生活様式ということで日常生活においてもマスクの着用を求められていることもありまして、原則、そちらは各職員での準備をお願いしたいと考えております。一方で、職員厚生会のほうで会費を財源とした事業としまして、昨年度マスクの配付を行わせていただいたんですけれども、今年度も引き続きマスクの配付、また今年度については消毒液の配付も併せて予定をしているところです。それ以外に職場として必要な部分については職場のほうで購入をいただけたらなというふうに考えております。

**○職員団体等** 窓口対応をされている方などはマスク着用はもちろんですけど、飛沫による目からの感染を防ぐフェースシールドの着用も必要じゃないかと考えています。必要な職場ではそういったものを購入して、ぜひ配っていただけるようお願いしたいと思います。どうでしょうか。

**○当局** 全ての職場に一律に必要なものではないと思いますので、職場ごとに必要性を検討していただいて財政担当に相談も必要かもしれませんが、購入を否定するものではないと思っております。

**○職員団体等** 次に⑪番ですけども、子供たちへの感染防止のために子供さんに関連するような職員への定期的なPCR検査を実施していただきたいのですが、いかがでしょうか。

**○当局** そういった職場の職員にPCR検査をとということですけども、突き詰めて考えると定期的にPCR検査を実施するだけでは事足らず、昨日感染することもありますし、かなりな頻度でPCR検査を、突き詰めていくとそういうことになるのかなと感じています。それとあとPCR検査なんですけども、1回当たりお一人1万円を超えるというようなかなか高額な検査であると、そういった財政的な部分もございます。ですので御要望いただいております小学校であったり学童であったり保育園であったりの全ての職員を対象として、定期的にPCR検査をするというのはなかなか難しいところではございますが、本市の取組として今ワクチン接種というのが始まっておりまして、ワクチンロスへの対応という、間接的な実施というようなことになるんですけども、それぞれの集団接種会場でワクチンに余剰が出た場合にその余剰したワクチンを使用させていただく対象としておっしゃっていただいているような医療職であったりソーシャルワーカーに近い職種であったり、そういったことを対象にお声かけをさせていただいて早い段階でワクチンを接種していただくことのような取組もしているところです。

**○職員団体等** 寝屋川市では補正予算総額3億1,700万で対象者4,250人の児童関連の民間も含め2週間に1回のPCR検査の実施を決めたと報道されています。ぜひ検討をお願いしたいと思います。

次に⑫番ですけども、ワクチンを接種したかどうかによって職員に対する差別的な取扱いはないですよ。

**○当局** 当然ワクチン接種を受けた方、しない方、できない方について差別的取扱いはないということでそのように考えておりますし、現時点でそのようなことが発生していると、そういったところも把握しておりません。

**○職員団体等** 厚労省によると、ワクチン接種後に出た症状として発熱というのが2回目の方は38.1%



で、だるさが2回目は7割近くの方が出ているということでした。5月12日付の総務省の通知で、新型コロナワクチン接種に伴う副反応が生じた場合の休暇の取扱いについて発出されていると思いますが、接種後に体調が悪いときでも安心して療養して回復できるように休暇が取れるように求めたいと思います。病気休暇だと会計年度任用職員の方は取得できる日数が少ないのでとても不安だという声もあります。いかがでしょうか。

○**当局** 確かに5月12日付で通知文書が来ております。またその通知文書以前にも国のほうからワクチン接種時であったり、ワクチン接種後の副反応に対応するための休暇というものを民間企業のほうにも働きかけてるとそういった状況がございましたので、本市においても検討を進めていると、そういう状況です。

○**職員団体等** 一定期間たつと副反応も収まる方が大半だと聞いてますけれども、個人差もあるので取得できる日数などもぜひ検討をお願いしたいと思います。接種の際の休暇についても検討されているということでしょうか。

○**当局** 接種の際の取扱いについては、現時点で総務省などから明確な通知というのは来ておりませんが、先ほども申し上げましたように国のほうでは民間企業に対して、接種時の休暇の扱いであったり接種においては勤務の扱いとするといったそういったことについても働きかけている状況等もございますので、我々も、先ほども申し上げましたけれども副反応に加えて接種時についても検討はしております。

○**職員団体等** 次に⑬番ですけれども、市民病院の職員は通常の業務に加えて予防接種にも従事される方もいらっしゃるかと聞いています。まさに市民の命を守る最前線で奮闘されていると思います。市民病院の職員に対する思いをお聞かせください。

○**当局** 市民病院の職員については今日現在は本市の職員ではないという形になっておりますけれども、市が設置した市民病院で働いていただいている職員さん、従業員さんであるとそういった状況ですので、日々のそのリスク、特にリスクの高い業務については感謝しているところです。

○**職員団体等** しかし病院の経営のほうはコロナ禍によって悪化しているということで、病院の職員はコロナ前にも経営問題から給与改定が見送られてきた経過などもあります。そういった職員に伝えるためにもぜひ市として病院への支援、そして合わせてPCR検査なども定期的に行ってもらえるように、ぜひ関係部局に伝えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 今おっしゃられたことについては本市での担当となると健康医療部になりますが、そちらのほうに伝えたいと思います。

○**職員団体等** ⑭番ですけれども、本来なら入院したほうがいいのにできずにホテル療養されている方もたくさんいらっしゃるかと聞いていますが、療養施設に入った場合にも、職員厚生会の給付事業の中の入院給付ができないでしょうか。

○**当局** 保健所からの指示による宿泊療養の期間中、医療費等の自己負担は発生しないので直接的な費用の補助ということにはならないと思うんですけども、医療体制が非常に逼迫し、入院も困難となっているという状況を鑑みまして何かこの期間については柔軟な対応ができないか職員厚生会のほうで検討をしたいと考えております。

○**職員団体等** ⑯番の長期在職休暇ですけれども、2019年度に付与されて使えなかったから2020年度で使おうと思っていた方がコロナ禍になってしまった場合、流れるのかと心配しています。そういった職員はいるのでしょうか。

○**当局** 令和元年度の長期在職休暇の取得者については、令和元年度は勤続10年の在職で3日間の付与を受けた対象者は15人で、それらの方は15人とも取得をされており、取得率は100%です。

20年在職で4日の付与を受けられた方は、対象者が44人で取得できなかった方は13名と、取得率は70.5%となっております。

○**職員団体等** 44人中取れなかった13名についてはリフレッシュ休暇の取得期間は延長されるんですか。

○**当局** 制度上2年で終わりになります。令和元年度と2年度の2か年で取得をしていただくということで、期間的には終了します。

○**職員団体等** 取得できなかった職員によりそえないのでしょうか。

○**当局** おっしゃっている観点といいますか要求書も読ませていただいたときにも、ああそういった観点があるんだということを感じたんですけども、一方でその令和元年以前からの取得率の推移というのも見てみたんですが、大体8割前後であまり変わらないという、コロナ禍、コロナ禍でないに関わらずあまり変わらないという状況です。それとなかなか労働条件についても後追いで何がしか制度化するというのは非常に難しく、例えば令和元年度の対象者でしたら令和2年度が終わるまでの間に期間が終わってしまうので無理して取ってらっしゃる方というのも必ずいらっしゃいます。本来であれば3日とか4日とか休めるんですけどもそういった期間、旅行に出かけたりとかそういう有意義な使い方取っていただきたい休暇なんですけど、無理して年度末ぎりぎりの対象期間範囲内で取得をしたとかそういった方もいらっしゃる中で、なかなか今取得してない方に延長というのを突然言うと、無理して取った方というのは、それ延長するんやったらその期間中に言うてくれやという話にどうしてもなるっていう、そのあたりは大変危惧しております。

○**職員団体等** 去年、コロナ禍になってから付与された方はどうなるんですか。

○**当局** コロナ禍になってからということですが、令和2年4月に取得された方のこの1年間の取得率は10年在職、3日付与された方の取得率は15.0%。20年在職、付与が4日付与された方の取得率は16.

0%ということで過去と比較はしてないんですけど、若干取得率が低いんじゃないかなと感じているところ  
です。

**○職員団体等** そうしたら、昨年度に付与された方は、今年度中が延長期間ということで来年の3月31日  
までに取ってくださいということですか。

**○当局** まずはそのように考えております。ただ、状況を見ながら判断していくべき事柄ではあるなど。規  
模が大きな話で恐縮ですけども、この国においてはオリンピックをしようという現時点ではそういう方向に  
向かっている状況がある中で、今年度のコロナ禍の収束が現時点で早い段階でコロナ禍が収束することを否  
定するというものでもございませんので、現時点で延長するという意思決定はなかなか難しいとは思って  
ますが、当然のことながら状況を見てしかるべき時期、コロナ禍が継続するというような状況であればしかる  
べき時期に延長という判断も否定するものではないと、検討はできるとそのようには考えています。

**○職員団体等** 次に（5）です。今はコロナ禍の影響もあって、夏季休暇とか年休の取得率が逆に上がって  
るのかなと思いますが、昨年の夏季休暇と年次休暇の取得日数はどのようになっていますか。

**○当局** まず年次休暇ですが、令和2年が平均取得日数が13.2日、前年比でプラス0.26日になって  
ます。夏季休暇の令和2年度は、4.82日、こちらも前年比でプラス0.06日という状況です。

**○職員団体等** 夏の家族旅行などは難しいけれども職場を離れてリフレッシュすることは大切だと思います。  
昨年の夏季休暇については6月10日から分散して取れるようにしていただきましたけど、今年については  
どうですか。

**○当局** あくまでも現時点ですけども、できますことなら昨年度と同様の取扱いということについては検討  
をしているところです。

**○職員団体等** 職場によっては繁忙なところは、通常のように延長できるということですか。

**○当局** 同じく現時点での発言となりますけども、延長についても同様の対応について検討しているところ  
です。

**○職員団体等** 職場では、みんなで譲り合って夏季休暇は連続して取ろうと声を掛け合っているところ  
ですけども、夏の時期に年次休暇も併せて取ろうと今年も呼びかけを行っていただきたいと思いますが、い  
かがでしょうか。

**○当局** この点については併せて周知を図りたいとそのように考えております。

**○職員団体等** 3番の熱中症対策ですけども、特に暑くなってきて、不織布マスクでないと感染予防になら

ないということで、不織布のマスクが本当につらい時期になってきたと思います。改めて職場への経口補水液やタブレットなどを現課予算で配備してもらうこととか、衛生委員会などを通じて周知すること、そして所属長への周知をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 安全衛生委員会から熱中症の予防についてという通知を出させていただきますけれども、その中におきましてどういうところに気をつけていただくかということと、必要に応じてそういった物品を準備することについて触れさせていただいているところです。

○**職員団体等** (6)の①です。幸いにも去年は台風が1個も上陸しませんでしたけれども、今年、公共交通機関の計画運休がまた行われるかもしれません。そのときの危険回避の休暇の対象はどういった方なのか、有給か無給かをお答えください。

○**当局** 現在、昨年4月から災害時の危険回避ということで会計年度任用職員さんの一部の方には無給の休暇を設定をしています。正規職員についてはございません。現状は以上です。

○**職員団体等** 府下では会計年度任用職員だけでなく正規職員も会計年度任用職員の方もということや、有給でというところもあります。先ほどおっしゃった会計年度任用職員も資格要件のない事務職とか現業職に限られていたかと思いますが、そういった職種による区別もなく付与しているところもあると思います。調査はされているのでしょうか。

○**当局** 正規職員についてはもちろん災害の起こっているときですので対応等いろいろございますし、こういう休暇をつくることによって不公平感が生じるということもございます。会計年度任用職員の方もそうなんですけれども、令和2年4月の制度構築以降、去年は幸いにも台風の上陸がなかったので、検証ができていないという状況ではあります。その辺は今後の検討課題かないうふうには考えているところです。

○**職員団体等** ②番ですけど、通勤困難時や帰宅困難時にやむなく通常の通勤経路でない形で帰られた場合の交通費の実費弁償について、大阪府では昨年度から旅費として支給することになったと聞いていますが、間違いはないですか。

○**当局** その点につきましては大阪府の方に確認をいたしました。その中で災害時や台風発生時の通勤困難時、帰宅困難時の交通費の取扱いということで、会計年度任用職員を含む全ての職員に対して、災害等の非常時において所属長が通常とは異なる経路、方法による通勤が公務上必要と認めた場合に限り、旅費で支給されているというふうにはお聞きをしています。

○**職員団体等** 退勤途上危険回避とかを使えたらいいんですけども、じゃなくて本当に帰れなくなった方とか、災害発生で出勤しないといけないのに来れなくなっている方などは何としても来たり帰ったりしないといけないので、そういったとき旅費の支給をぜひ検討していただきたいと思います。

次、③番の学校で勤務される現業職員の災害時の位置づけについて、いざというときに頼りにして災害

対応しないといけないと思いますが、危機管理室や教育委員会に私たちの要求を伝えていただいたのでしょうか。

○**当局** この点につきましても過去の交渉で教育委員会のほうとの調整が必要やというようなことも述べさせていただいたかと思います。それで今回の交渉に向けてということで改めて教育委員会のほうにも確認をいたしました。現時点で教育委員会事務局のほうで申しておるのは、先ほどの時差出勤のときとよく似た考え方になるんですけども、学校それぞれで取扱いが異なる場合が多いとそういう現状がある中で、学校長の指示に従うことということがまずは原則になると。そういった中で校務員さんであったり調理員さんの役割ですね、その職種の特性の範囲内でどういったことをしていただくのかということは検討していくことになると、現時点ではそのようなことで教育委員会事務局のほうは申しておりました。

以上です。

○**職員団体等** 次に（２）です。改めて振り返ると吹田市の初任給は前の市政のときに労使合意なく８号給引き下げられたものだと認識していますが、間違いないですか。

○**当局** 今おっしゃっていただいたように合意がない状態の中で議会提案をして成立をしていると、そういう経過がございます。

○**職員団体等** 府下の北摂とか中核市とか、NATSとの比較で吹田市の初任給は最低であるということ指摘してきたかと思いますが間違いないですね。

○**当局** 令和３年４月時点になりますと、以前にもお伝えしましたように今年度からは高槻市のほうも本市と同様に国の基準に合わせたということで本市と高槻市が同じ額で近隣市においては一番低いという状況です。

○**職員団体等** 去年の人事院勧告はコロナ禍ということもあって月例給は据置きだったんですけども、それまでの数年間は月例給の上げが毎年行われて、特に若年層に厚いものだったと記憶しています。そういった勧告を出したのは、民間と比較して公務の初任給を引き上げないといけないということであったのではありませんか。

○**当局** 官民比較で人勸が出されているんですけども、昨年は改定がなかったですが人事院が調査した民間企業実態調査では令和２年４月時点で大卒が２０万４，５８４円で、吹田市は国家公務員と同様に給料が１８万２，２００円で、そこに地域手当を加えますと２０万４，０６４円ということでほぼ官民均衡した初任給となっております。

○**職員団体等** 民間でも初任給に関する調査をされていますが、労務行政研究所が５月１２日に発表した２０２１年度の新入社員の初任給調査というのがあります。リーマンショックの影響で２０１０年から１３年の頃は２％とか４％の会社しか初任給を上げてなかったんですけど、その後は毎年、４割近くの会社が引

き上げてきて、今回そのコロナ禍で引き上げた会社が十数%だったと報告していました。

吹田市の初任給が下がったのは2015年で、民間ではこれから初任給上げていかなあかんって上げ始めている頃に逆に吹田市は初任給は下がったんですね。吹田市の初任給が下がったときに他の市も同じように初任給が下がったんでしょうか。

○**当局** 平成27年に8号下げたことについては本市のラスパイレ指数が高い状況を改善するために国公準拠への見直しの一環として8号下げたということで、ほかの市が同じように8号下げたかというところではないという状況でございます。

○**職員団体等** 産労総合研究所の2020年度決定初任給調査では、2020年の初任給を引き上げた会社は56.1%で、前年は48.2%。引き上げた理由が書いてありまして、一番多かったのが人材を確保するためというのが65.2%になっていました。民間企業も人材確保のためには初任給は引き上げないといけないということだと思います。引き下げたのはラスパイレ指数が高いからおっしゃっていたかと思いますが、ラスパイレ指数は学歴ごとに入職されてからの年数が何年かということで国と比較されるとは思いますけれども、若年層でいうと国との比較をしたら全く同じやったら100ということになるかと思うんですけど、国との比較ではどれぐらいでしょうか。

○**当局** ラスパイレ指数は学歴別経験年数別で比較しまして算出します。大卒は国基準となっているんですけども、短大卒と高卒については8号下げてもなおまだ国より高い基準となっている関係で、短大卒と高卒については若年層を見ても今も100を超えている状況です。一方で大卒で見ますと7年未満、いわゆる係員の層になりますと95~96ぐらい、大体その程度というところになっています。

○**職員団体等** ラスパイレ指数を引下げるために初任給をはじめ8号引下げをしたということですけど、ラスパイレ指数を引下げる役割を、せっかく希望を持って入ってこられた大卒の若年層に背負わせているということですか。

○**当局** 先ほど若年層の話をしていただきましたけれども、大卒でいえば経験年数が25年ぐらいまでは全て100を下回っている状況で極端に若い人だけが、下がっているわけではなく、8号引き下げ時に在職者調整というのを行わせていただいた関係で、全体的に国より下回っているという状況になっています。ただ一方で、ラスパイレ指数のマジックといいますか計算方法によるものなんですけれども、短大卒、高卒も加えると本市の場合は結果として100.9と国を上回る状況になるものでございます。

○**職員団体等** 国を上回っているけれども引き上げている層と引下げてる層があって、大卒者は軒並み引下げている層だということですね。吹田市で勤務されている若い方と他市で勤務されている若い方というのは同じように役所に入ろうと思って、それぞれの試験を受けて入られたわけですけど、大阪とか兵庫県の阪神間に住んでいたり、生活費とかほとんど一緒やと思うんですが、何か違いがあるんですか。

○**当局** 特に住んでいる市によって、もちろん市によって物価とかは異なると思いますが、何か特殊な事情

があるということはないと考えております。

**○職員団体等** どの役所に勤めようが、阪神間とか大阪に住んでいたら同じように若者として暮らしてはると思うんです。吹田市に務めている若い人は引き下げられた状態で働いてはるわけですけど、こういった状況についてどう受け止めているのかをぜひお聞かせいただきたいと思います。

**○当局** そういった隣の自治体と比較して初任給が4号ないし8号低いという状況があるのは事実でございます。その中でも吹田市を選んでいただいて、吹田市の受験をしていただいてさらに採用されて、業務に頑張っていただいていると、そういう状況があるところについては大変感謝をしておると、そういった思いを強く思っております。

**○職員団体等** ぜひ何らかの答えを出していただきたいと思います。今この夏の時期には難しいと思いますが、秋に向けて検討すべき課題だと考えていますが、いかがでしょうか。

**○当局** この事案については、これまでも最終回答という形でお示しをさせていただくときにも引き続きの継続協議事項という位置づけにさせていただいております。今季において最終回答でこの点に触れられるかというところ非常に難しいところですが、継続的な協議事項であるという認識には変わりはないです。

**○職員団体等** ③番について、事務服の貸与が中止なったもとの、在庫がある限り配付するという取扱いは同じでしょうか。

**○当局** もう既に新品はない状況で、担当者に確認しましたが、この4月も以前ほどではないですけど何件か問合せがあって、中古といいますか使い終わってクリーニングして返していただいた分の範囲において貸与を行ったということを確認しております。

**○職員団体等** いよいよ在庫もない状態になってきたので、ぜひ今後検討をお願いしたいと思います。

次に(3)番です。定年引上げ法案が国会に提案されたところですが、再任用職員が、現行では係員の格付けで月例給が21万5,200円となっています。長年働いてこられて豊富な知識や経験を持ち、フルタイムなら定数の1人として数えられ、今までどおり本格的な業務についているのに、職務職責に見合った給料なのかということです。今の再任用の格付の見直しをお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

**○当局** 再任用職員の処遇といいますか格付の問題については、定年引上げがまさにこう目の前に迫っている中で、非常に大きな制度改正というかそういうこととなります。定年が延長される方、それで定年延長に伴って給与が減額となる方、それとその定年前短時間勤務職員という新たなカテゴリーの職員の方も発生するであつたり非常に60歳以降の職員の方々の位置づけといいますか処遇といいますかが、複雑、多岐に及ぶようなそういう状況になってきますので、そういった様々な労働条件とのバランスなども考慮しながら、今後検討を進めたいとそうように考えているところです。

○職員団体等 同じような年代でたまたま生まれた年が違うだけで、同じ職場で大きな格差があるということについては何らかの方法でなるべく均衡なものにしていきたいという趣旨ですか。

○当局 どういった形になるというその結論めいたことは言えるような状況でもないですし、検討もできてないところですけども、確かに各職場、職場の処遇、環境といたしますか同じような仕事をしていただいている場合にあって、給与額が全く違うとかいうことになると当然組織運営上も非常に不合理が発生するようなことも想定されますので、そういった様々な観点からの検討が必要やなどそのように感じてます。

○職員団体等 定年引上げが実施されたとき、60歳を超えて次の年度は役職定年制度が設けられると聞いています。役職についておられた方が61歳のとき、役職を降りて、部長とか次長とか課長、主幹は基本的には係長級以下に落ちるという考えですね。

○当局 その辺りも最終的には条例事項になりますので、現時点で断言するものではないですけども、恐らく国の示してくる例といたしますか標準的な形ということでしたら本市においては管理職手当の支給対象になっていない主査級以下になるとそのようになると予想されます。

○職員団体等 役職定年制度の方は61歳になると、例えば主査になっても給与については60歳のときの給与の7割を保障されるということですね。だから60歳のときに幾らもらってるかによって、同じ主査になったとしても60歳のとき部長だったか主幹だったか、人によって同じ主査でももらう給与は人それぞれということですか。

○当局 あくまで今、国で出されている法案の範囲におきましてはそのような形になっています。ただしその主査でしたら主査の最高の号給は超えない範囲においてという条件がついていますけれども、もともとの補職の7割ということで同じ補職になっても違う給料になってしまうというような内容になっております。

○職員団体等 60歳のときに主査の方は61歳になっても役職定年ではないけれども、もらう給与については60歳時の7割の給与ということになるんですね。

○当局 そうですね。延長ですので退職ではないです。よって60歳のときの7割の給料の額になります。

○職員団体等 一方ではもともとの再任用職員は係員で月給が21万5,200円。さらに生活関連手当、扶養手当とか住居手当はなく一時金も大体半分ぐらいの月数の方が同じ職場に生まれる可能性があるということですか。

○当局 現在の法案の内容でしたら段階的に65歳までの定年延長が完成するまではそういった状況になります。



○職員団体等 法案どおりになれば職場は保つのかなと思います。あの人何ぼもらってるとか分かりますからね。そんなことで吹田市役所が、みんな頑張ろうって言うときに、モチベーションが保てなくなるのではないかと危惧しているところです。労使で協議できるところはしていただきたいなと思います。

この法案が通った場合、施行の時期はいつになるんですか。

○当局 前回提出されてから1年遅れということで実施時期もずれまして、令和5年度から61歳に定年を延長するということになっております。

○職員団体等 定年引上げの対象者に、「あなたは今後こうなるから、どの道を選ぶのか」といった情報提供をしていかなきゃいけないではありませんか。

○当局 はいそうです。定年60歳を超えた年度末ではなくて、正確には誕生日を迎えれば先ほど申し上げました定年前短時間を選べるような形になっていますので、法案どおりに条例を定めるのであればそういった意向を確認する必要があると考えております。

○職員団体等 令和5年4月1日施行なら、情報の提供は令和4年度ですか。

○当局 そうなります。令和4年度の早い段階で情報提供をしていけるというのがいい形かと考えますので、それに向けて制度設計、条例提案などをしていきたいとそのように考えています。

○職員団体等 今年度中には条例化しないと間に合わないという認識でしょうか。

○当局 定年延長制度について言うと、今年度中の条例化が義務とまでは言わないですけども、来年度の早期の議会で成立をさせないとおっしゃっていますような労働条件の提示であったりそういったことが難しくなってくると、そういうスケジュール感のかなというそういったところです。

○職員団体等 同じ職場でいろいろな人がいて公平感がないとか不安もあり、労使で協議をつくして、みんなが安心して65歳まで働けるような制度をつくっていききたいと思いますので、よろしく願います。

○当局 ただこれ法律のところでも多くを定められるというところもあって、なかなか難しい問題ではあるんですけども職員団体さんのほうとは勉強会というのもし立ち上げておりますし、そういった協議の場も含めてお互い知識を高めればと、そのように思っております。

○職員団体等 現業合同支部です。

学校現場の職員の取扱いについてなんですけど、学校長の指示というか判断による部分が大きいと教育委員会が考えているということだったと思うんですけど、例えば災害時の位置づけについて言いますと、ある学校では吹田市が暴風圏内に入っているときでも「出勤してきて何かあったら対応してほしい」と言われる。ある学校では「危ないので家にいてください、出勤しないでください。待機していてください」と言わ

れるんです。そういうことがないように位置づけは統一した考え方を持ってもらいたいと現場の職員としては考えているんです。一律の考え方というのを示すというのが所管の務めなんじゃないかと思うので、今後こういった協議されるときには、「それでいいのか」ということを伝えてもらいたいと思います。多分よその所管ではそういった扱いはされないとは思っています。きちんとした理由があって取扱いを別にするという傍から見て分かりやすい制度をつくる必要があると伝えてもらいたいと思います。

**○職員団体等** 今日の交渉をまとめたいと思います。

まず、今日の交渉では公平性というのが焦点になったのではないかなと思うんです。「この学校ではこうやけど、この学校ではこう」とか、「この人はこうやけど、この人はこう」というようなことは、理解が得られないと思うんですね。やり取りの中でもリフレッシュ休暇をめぐって、先に取った人との、変更されてからとった人との公平性が問われるというような議論がありました。いろいろな場面で公平性というのが問われてきてると思いました。内部で協議するに当たって、ここのところをぶれることなくしっかりと議論をしていただきたいとまず申し上げておきたいと思います。

本日の交渉の到達点として確認をしておきたいのは、まず第1点が、必要なところへの網戸の設置やフェースシールドの購入の検討をはじめ新型コロナ対応に努める。特にワクチン接種及び副反応に当たっての特別休暇創設に向けて検討する。おおむねそのところは確認できたのかなと思っています。

それから2点目は、若年層の処遇改善について引き続き検討するということであつたと思います。

そして3点目は、60歳を超えた処遇改善に不公平があつてはならないということです。均衡という言葉も言われてましたけれども、それも不公平があつてはならないということかなと思います。60歳を超えてなおその60歳までの役職が優先されて、その人たちに特別に配慮されてよいのか、職務給原則に照らして、本当に許されるのか、これで公平と言えるのかということが同じ年齢のところでもまず問われると思うんです。それと、1年前に60歳になった人と次に60歳になる人とであまりに差が生じるということになると、これも公平性が問われると思うんです。定年延長が国会で通って、我々のところで条例化されるのを待つことなく、直ちに今できることがあると思うんです。つまり、今いらっしゃる再任用の人たちを早く定年が延長されたときを見込んで、もう均しておくことです。でないと1年の差で大変公平感を損なって、働く意欲に関わる、あるいは生活にも大きな影響を与えるということになると思います。このようなことを確認をしていただいて、1回目の交渉を踏まえた内部協議に入っていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** 今3点おっしゃっていただいたんですけども、1点目の網戸の設置の検討に入りというのが、そこまではこの交渉結果としてはまとめられないなど。先ほど総務室のほうに伝えていくということでは言わせていただいたり、その発言でとどめてるものがございますので、その検討そのものについては総務室のほうで判断をしていきますのと、フェースシールドについても必要な職場のほうで判断をしてということですので、この交渉結果としてフェースシールドの購入の検討に入りとかいうことまでは申し上げていないという。

**○職員団体等** 分かりました。「必要なところへの網戸の設置、フェースシールドの購入の要望などを関係部局に伝え、新型コロナ対応に努める」ということでいかがですか。

○当局 要望があったこと。関係部局に伝える。なかなかその関係部局が。なかなか伝えにくいという。関係部局をどう判断するのかというところなので。あと、今。あとそのフェースシールドというのが万全には万全をということではそれは求められるのかもしれないのですが、風潮といいますか、今不織布のマスクというのが最優先されているという感じですよ。

○職員団体等 例えば、ワクチン集団接種会場でいろいろな方が来られて、飛沫が飛ぶような場面で、お年寄りが多いですから声を大きくされたり荒げられたりしたときに、飛ぶやないかというのを心配されていますので、そのような場合にマスクもこちらとしてはするんですけども、目に入らないようなフェースシールドをつけてほしいというのがワクチン接種の担当者などから挙がっているんです。

○当局 そういった具体例をおっしゃっていただきましたらそういったことを当然要求内容についてお伝えするということはさせていただくことは考えられると思います。

あと3番目なんですけども、まとめ方として思いは当然持っているんですが、60歳を超えた職員の処遇に不公平があってはならないというこの言葉の締めくり方が。どうしてもいろいろ先ほどのやり取りの中でも御指摘をいただいたようなところが法であったり、示される条例例であったり様々なところで市の判断でどうこうはならないところも含まれる中で、均衡も考慮しつつ検討を進めるとか何か、あってはならないと断言してしまうと制度設計に向けて矛盾を起しそうだなという。

○職員団体等 分かりました。「均衡が取れるよう検討を進める」。

では、2回目の交渉、そして来週の山場の決着に向けて、ぜひ当局内部で今日の議論を踏まえて検討していただくことをお願いをして、第1回目の交渉を終わりたいと思います。