

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和3年5月21日（金）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** それでは、2021年の夏季重点要求及び一時金要求に基づく第2回交渉を始めていきたいと思います。

本日は、私どもの提出をしておりますこの要求書の中の会計年度任用職員に関わる部分についてやり取りをさせていただくということと、今回コロナ禍の下で緊急事態宣言の発出中ということで交渉の回数を減らしており、もう来週になれば山場、回答指定日ということになりますので、決着に向けた十分な議論をしていきたいと考えておりますので、ぜひ真摯に対応していただくことをお願いします。

**○職員団体等** まずは会計年度任用職員の職場実態について4つの職場からの発言を聞いてほしいと思います。

**○職員団体等** 児童厚生員支部です。

児童館は現在休館になり、学校はやっているのになぜ児童館は閉まっているのと聞いてくる小学生や、児童館に入るといって泣きながら前を通る乳幼児親子の姿に心が折れそうになっています。ふだんは来られない御高齢の方も話すことが減り、とてもつらいと児童館の様子を見にこられたこともありました。

4月25日から5月9日の間は、介護ボランティア行事の中止を言い渡された後、10日から一斉休館になりました。またその後、17日より館内業務を4名から2名に減らすよう指示があり、残りの2名は保育園、幼稚園へ応援に行ってほしいとの要請がありました。厚生員は午前3人、午後4人の勤務体制で、土曜、日曜、祝日の区別なく働いています。応援先は2か所ですが、土曜日日曜日は応援先が休みのため土曜日の1か所しか応援先がありません。それでも2人勤務しか認められず、結果誰かが休みを取ることになります。昨年も同様に他施設への応援がありました。今回のように2人勤務ではありませんでした。厚生員

から不安と不満の声が挙がったため、直接政策室に聞きにいきました。2人にするために休んでくださいと言われたのは業務命令でしょうか。児童厚生員は欠勤になるのですか。勤務年数によって年休保有日数が違うため各館調整していますが、命令になれば話が違います。「なぜ2人勤務になったのでしょうか」の問いに、「これは上から1人勤務にするようにと言われたのを政策室が厚生員のために2人勤務を守りました」という回答でした。そもそも児童館の運営を1人でできると言われたことに納得がいきません。そういう仕事と認識されているのでしょうか。休館中であっても館を管理する業務は多々あります。ある館で17日から1週間、3名出勤をして館の管理業務をさせてもらいたいとお願いしました。しかし「応援が優先、17日からは全館一斉で休みを取るか、応援体制でいきます、厚生員も吹田市の職員です」と言われました。私たちができることを協力、応援していくのは当然のことと認識しています。しかし、自分たちの仕事を後回しにして応援に行くことには納得ができません。昨年、要請時には応援先でもしんどい思いをした職員がいました。応援先も受入れが大変だったと聞いています。きちんと体制を整えて相手側の不利益にならないような形にしていきたいです。

ほかの会計年度任用職員にもこういう要求はあるのでしょうか。簡単な業務ぐらいならできるだろう、ここへ配置しろと言われていたように厚生員の仕事を軽んじているように感じます。また、2人勤務のため電車通勤者が時差出勤をしたくても時間休を取ることができません。緊急事態宣言下の今、他の職場へ出勤して感染する、反対に自分がもし無症状で広げることになってしまったらと不安も拭えません。前回の休館時には認められていた在宅勤務がなく、館内2名厳守のための年休取得を強制的に感じています。そのほか、現在各館主任2名となっていますが、勤務年数に合わせて主任を増やしていただきたいこと、期間率に関しても1年目の職員と同じなのは納得がいかないこと。報酬上限の撤退、時間外勤務の考え方の見直しもよろしく願いいたします。

**○職員団体等** 保育所パートアルバイト支部です。今日はコロナ禍の職場の実態や要求、会計年度任用職員同士の格差について話をさせてもらいたいと思います。よろしく願いいたします。

私たち保育士は昨年からずっとエッセンシャルワーカーとして感染の恐れにおびえながらも頑張ってきました。なのに、会計年度になった昨年4月より月々もらっている給料の手取りはがた減り、年収にしても約1か月分の減給でした。同じ職場の仲間もみんなモチベーションが下がっています。中には、「もうこれじゃあ生活成り立たんから転職しようと思ってる」という声も聞かれます。どうか私たちの頑張りが報われるように改善をお願いします。特に今年宣言中でも特別な計らいはなく、いつもの新年度を迎え、新しい子供たちを迎え入れ、にぎやかな時期です。子供たちが全員登園するということは私たち保育士もフルで出勤するということで、職場は非常に密な状態であるということです。保育園はゼロ歳から四、五歳の乳幼児を預かって一緒に生活をする場です。ソーシャルディスタンスを取ってないということは無理で、おむつを替えるにしても、御飯を食べさせるにしてもできません。また、私たち保育士が移さない、移らない、リスクを常に抱えながら非常に密に関わらずにはいられない仕事なので、十分注意はするけれど子供たちにいろいろな病気が移ってしまいます。私たちは年間10日間の病気休暇をいただいています。正規職員の先生と差があるのはなぜですか。同じ人間、同じリスクの下、かかった病気に私たちは鉄の体ではないし、とんでもない回復力があるわけではありません。そんな差別は今すぐやめて、正規職員と同様の休暇制度に改善していただきたいと思います。

あと3つ目、会計年度任用職員同士の格差についてです。またこの4月から保育園には3名の会計年度

さんが来られ、現場は大変助かっています。一方、同じ会計年度任用職員の中に何種類もの働き方で働く人が増え、格差も生じているように思います。特にフルタイムは1日7時間45分勤務に対して7時間15分勤務のパートさんがいます。勤務時間にすると1日たった30分の差ですが保障の面や福利厚生など全く変わります。これでは吹田より条件のいい他市に流れてしまって、このパートを担う人材がいなくなるのには目に見えています。ぜひとも処遇改善を考慮いただきたいと切にお願いします。

#### ○職員団体等 関連図書館支部です。

育児休業制度の部分休業は正規職員であれば就学前まで取れるのに対し会計年度任用職員は3歳までしか取ることができません。しかしながら図書館の勤務時間は9時半から18時までです。子育てをしながら働く職員にとって部分休業がなければ仕事と子育てを両立することは難しい状態です。法律で3歳までと決まっているんだとしても現在既に子供が3歳になってしまった子育て中の人があります。時間休で対応するにも限界があります。家族の協力が得られる人ばかりではありません。そうした人のためにも早急に何らかの対策を講じていただきたいです。

また、病気休暇については数年前に実際病休を使えなかった組合員がいます。手術入院をすることになり、医者には1か月程度で仕事復帰できると言われました。病休を取得しても10日間では復帰できないので病休は使わずに夏休と年休で出勤日を埋めて合計20日ほど続けて休ませてもらったということです。過去にも同じように夏休と年休を使用したという組合員がいました。10日では足りません。

次に、会計年度任用職員制度に移行した際、6月期の一時金に期間率が適用されたことについて。図書館支部内でも期間率適用による減収が辛いという声は多く、報酬上限と合わせ働くモチベーションを下げの一因となっています。制度が移行しても業務内容に変更はありません。にも関わらず期間率が適用されたことで年収だけは下がりました。減給分の補填を望みます。

また、制度移行時図書館には主任が導入されましたが、主任になれる人数に制限が設けられています。今年度は希望者がその上限に達しませんでした。今後主任になっていても人数制限を超える希望者があれば選考によって7等級に戻る場合もあると言われていています。7等級の会計年度任用職員を指導するに十分な知識や経験を持つ職員が多くいる職場です。年ごとに収入が大きく変動するような不安定な状況とならないよう人数の制限がなくなることを願います。

#### ○職員団体等 学童保育指導員支部です。

今、指導員の欠員が51名発生しています。募集してもなかなか集まりません。厳しい指導員状況となる欠員の大きな要因は指導員の勤務時間の設定にあります。基本の勤務時間を短く設定しているために月収が低く、仕事の持ち帰りやサービス残業もあり、仕事に見合った勤務時間の設定ができていないのが現状です。通常の業務に加え、コロナ禍での清掃業務が加わり時間外勤務が増えています。負担が多くなりました。平常業務が追いついていないのが実態です。指導員の欠員を埋めるために週五来てくれている補助員さんが多数必要となりましたが、その週5来てくれている補助員さんも欠員の状態です。そのことで今年度から保育者が足りずに保育をしなければならぬ異常な状況が発生しました。1日に保育者が3人足りない日もあり、最低限の安全を守ることができず、結果入院を伴う骨折、頭を打つげなど大きな事件が発生しています。また、4月の1日保育では休憩も取れない昼食さえ取れなかったという日もあり、7人で保育しないといけないうところを4人で仕事をしなければならない、へとへとだったという声も上がっています。指導員

は休むことができず職場環境は劣悪となっています。コロナ禍で専門的な判断を求められることも多くなり責任が増えましたが、疲弊し冷静な判断すら見失いそうになっています。新規採用者が来ないに加えて働いている仲間から、もう働き続けられないという声が上がっています。子供の入学式さえ休めない、体調不良のときすら休みづらい、PCR検査を受けると休まないといけない、でも休んでしまうとクラスが運営できない、PCR検査を受けるのをためらうというふうになってしまっています。何らかの処遇改善をし、職場環境の改善をよろしくお願いします。

**○職員団体等** 今4つの職場の実態を聞いていただきました。

まず1点目ですけれども、項目3、勤務日の変更は子育て中の家庭の事情を配慮して本人の意向を確認して行うことに関わってお伺いします。本人の意思に反した年休取得をさせている実態があるのではないかということをごちから指摘させていただきましたが、当初はそうした苦情や質問があった年休の取得は労働者の権利であり、使用者が取得をさせるものではないと伝え、問い合わせが減ってきているとお答えになっておられたと思いますけれども、本当に徹底されていますか。

**○当局** その考え方については人事室のほうから各所管のほうへ説明はさせていただいているところですし、徹底も図ってきたと人事室としては考えています。それと児童館のお話ということで一定お話をいただいた後に人事室としても児童館の担当である子育て政策室のほうに確認をさせていただきました。子育て政策室としてはその館は今休館になっていると、それで他の職場への応援に行っていたらと、そういう状況で、その業務に、応援の業務に従事してもらおうというのが基本なんですけれども、その業務に従事できない場合は年休を取ってもらってもいいですよということで伝えてると、そのように人事室としては子育て政策室のほうから回答を得ているところです。

**○職員団体等** 先ほどの発言は聞いていただいたかと思いますが、どうもそういう様子ではありませんよね。各館、今まで4名配置だったところを2名に減らすということ、後は一斉にお休みか応援か。応援に行くところがなければ一斉にお休みということをおっしゃっているという部分については、こちらが休みたいからこの期間に休みますということではなくて、休まないといけないから休みを取るという状況になっているということですが、その点についてはいかがですか。

**○当局** 一旦、我々もやり取りをさせていただいて、先ほど申し上げさせていただいたような回答を得てるんですけども、私も先ほどお話を聞いていて、土日の関係ですね、そこは私の頭の中では理解ができませんでしたので、再度現課子育て政策室のほうにも確認をさせてもらいたいと思います。

**○職員団体等** 市の方針で緊急事態宣言中は児童館は休館という方針を出されているわけですから、働いている労働者が休みをとらなければいけないような状況っていうのは絶対あってはならないと思いますので、子育て政策室の回答とそこがあると思います。既に有給休暇の取得を強いられている方たちがいるんですよ。その方たちについては遡って在宅勤務という取扱いの訂正も含めて対応をぜひ考えていただきたいと思っておりますけれども、いかがですか。

○**当局** その辺りは事実を確認させていただいて、その職員に休業といいますか出勤の停止を求めるといふようなことがあったということが確認されたならば、そういったことも含めて調整させていただきたいと思っております。

○**職員団体等** 次に、項目の14について伺います。学童保育職場など欠員を抱え、コロナウイルス感染症対応で著しく繁忙となりながらも奮闘している非正規職員に対して大幅な処遇改善を行うことです。学童保育の職場では、欠員も補充されず、休暇も取れない体制で時間外勤務も長時間となりコロナ対応が重なって指導員が疲れ切っている様子は分かっていたかと思っておりますけれども、学童保育だけではなくてほかの職場でもそういうことが起こっていると思っております。当局としてはどう認識をされていますか。

○**当局** 学童指導室については、そういった職場体制なども含めて責任ある所管ということでは放課後子ども育成室になるという部分ですけども、人事室としても欠員が生じている状況が続いていると、そういった状況については把握をしております。

○**職員団体等** 今、指導員が働き続けているのは、責任感とやりがいしかないんですよ。そんなところだけに頼られてもう限界だということで、もう働き続けることができないかもしれないという声は実際に上がってきています。休みが取れない状況で働き続けるという精神的な疲労がピークに来ているということがあるんです。そういうことに応える必要性を感じていませんか。

○**当局** 体制上の問題があつて、その部分を補うために直ちに処遇で何とかするというところについてなんですけども、会計年度任用職員さんについてもこれまでも説明させていただいておりますけども、会計年度任用職員制度に移行するに当たって勤務条件が条例化されて説明責任を十分に果たせるような内容、あと他市との均衡、国との均衡等も考慮した内容でないとなかなか制度構築していけないという状況がございまして、直ちに何がしか手当を創設するであったり、基本となる報酬を上げたりとかそういった人事室で所管するそういった処遇で対応するというのもなかなか難しいと、そのように感じております。

○**職員団体等** コロナが広がってる下で、保健所とか病院とか感染症に直接対応している職場も含めて市町村が判断しながら慰労金として一律で5万円とか2万円とか支給する市町村がかなり増えてきていると聞いていますけども、吹田市ではそういった判断にはならないんですか。

○**当局** 慰労金についてということなのでまず慰労金についてお答えさせていただきます。

その点について我々も状況を調べさせていただきました。その慰労金で条例制定してるって今おっしゃったんですけども、それはあくまで慰労金としての事業、慰労金を支給する事業としての条例があつて、その事業に公務員の方も対象とできるというようなそういった条例を制定してる自治体があると。そういうような状況なのかなと思います。ですので、その職員の勤務条件としての慰労手当みたいなものがあるということではなくて、事業として当該自治体内においては公務員も含めて支給を受けることが可能な何らかの制度があると、そういったような自治体が幾つかはあります。そういう状況ではないのかなと、感じておまして、なかなか人事室として職員の処遇の見直しであったりとかそういったところではなかなか一時金を支給

するという事は難しいと、そういったところです。

**○職員団体等** 職員だけではなく吹田市内のいろいろな事業所で、コロナ禍で、奮闘している人たちに対してそういったことまで考えてほしいと思っています。国からの補助金の中には慰労金の補助みたいなものもありますので、吹田市として何ができるかということをごぜひ大きな視野で考えていただきたいと思います。

**○当局** 今おっしゃったことになりますと、職員の勤務条件ということではなくて、吹田市の事業展開がどうあるべきなのかということのお話になってきますので、交渉ということではないですけどもそういった御要望があるということは関係所管のほうには伝えておきたいと思います。

**○職員団体等** 次に、(3)番です。格差の是正を求める要求についてやり取りしたいと思います。

まず項目1番、会計年度任用職員の病気休暇の付与日数を正規職員との格差をなくすことです。正規職員の病気休暇が90日に対して、会計年度任用職員は現在、週5日勤務であっても10日しかありません。病気になる可能性は、正規でも非正規でも変わらないです。病気から回復する日数も正規でも非正規でも変わらないですよ。

**○当局** それはお体に関することですのでそれは変わらないと思います。

**○職員団体等** それであれば正規職員と会計年度任用職員の病気休暇の付与日数が同じでなければならないと思いますけども、いかがですか。

**○当局** この点につきましては、吹田においては現時点で病気休暇が有給の10日間という制度になっております。それで、国、大阪府あと近隣の自治体も含めて吹田の有給で10日間というのが一番処遇としては高いレベルにあるという状況にあります。国、大阪府については無給ですし、有給であるところについても2日であったり、6日であったり、本市の10日というのが我々の把握する中では一番日数が多いと、そういう状況にあります。それで、冒頭におっしゃったように、正職員との同一労働、同一処遇というような考え方ということをおっしゃっていただいたんですけども、公務員においてはその同一職場内での同一労働、同一処遇という考え方に加えて均衡の原則という地方公務員法に基づく考え方もございまして、会計年度職員導入時、それ以前の非常勤職員の頃も含めてですけども国の非常勤を含めた処遇との均衡を図ることということで総務省からもマニュアルが届いてると、そういう状況もございますので、直ちにこの部分について正職員と同様の制度になると、そういったことは非常に難しいとそのように考えています。

**○職員団体等** 郵政労働者の裁判で、病気休暇については正規職員に有給で付与されているなら非正規に無給とされることは許されないという最高裁判決が下されています。最高裁判決が下されましたから、国の非常勤についても今後きっと有給になっていくことも見込まれる。さらに、既に吹田市の会計年度任用職員の病気休暇は有給で付与されているので、今、国が無給だからといってそこに準ずるといった考え方にはならないですよ。

○**当局** 郵政の、当然最高裁判決も我々も読ませていただいておりますし、今有給だから国の非常勤の制度を全く考慮しなくてもということではなくて、今なお地方公務員法には情勢適応の原則の規定がございますので、今日現在という言い方で言いましたら国の制度というのも考慮しながら制度を考えないといけないと、今日現在、まだ法律の改正、その他国の関係規定の改正もない中ではそういった国の状況というのも考慮をしなければならないことには変わりはないです。

○**職員団体等** 会計年度任用職員制度が施行されて1年たって、4月には中小企業でもパートタイム有期雇用労働法が現在施行されています。民間では完全に同一労働同一賃金が実施され、会計年度任用職員についても同一労働同一賃金の実現のための地公法改正が趣旨ですよ。違いますか。

○**当局** 総務省のほうから国の非常勤を含めて情勢適応をした制度構築をということで通知が来ているということは、会計年度任用職員制度への移行についても、大きく言いますと当然処遇の改善というところがあったのは確かですけども、こういった個々の取扱いについては今なお均衡の原則というのがあるというのを改めて国は言うてきてると、そういう状況です。

○**職員団体等** そんな中でも今実際にほかの自治体で法改正の趣旨に沿って会計年度任用職員の病気休暇については正規職員との格差をなくすという改善も行われてますよね。例えば、NATSと言われる西宮市では会計年度任用の病気休暇は有給30日付与されてまして、さらに大阪府内でも堺市では病気休暇を正規職員と同じ90日にすることが今年度より実施されています。均衡の原則といってまだ改善もされていない自治体との均衡の原則を考えていけば、いつまでたっても改善されません。均衡の原則の捉え方を間違っただけでいいです。基本的に均衡の原則で同じになっている正規職員と会計年度任用職員の休暇を同じように扱うのでいいはずですよ。改めて会計年度任用職員について他市との均衡を図る必要はあるんですか。

○**当局** 堺市が90日ってことは確認をいたしました。確認をした上でそれぞれ自治体には様々な歴史があつて、堺市においては会計年度任用職員さんに分限の休職発令をしていたという、なかなか見受けられないやりようをされていたという経過がございます。それでその分限の休職発令をやめる際にその代替えとして病気休暇の期間を長くしたというような経過があるそうです。そういったお話を担当者からも伺いまして、直ちに吹田市のほうで導入できるか、ということですが、あくまで均衡の原則ということでその大阪府下、例えば堺市が90日あるからその堺市を見にいこうという意味ではなくて、一定社会通年上、平均的などころを見にいこうというのが均衡の原則になろうかと思っておりますので、その堺市が90日やから堺市との均衡を図ると、そういったものではないと、そういう理解です。

○**職員団体等** 総務省のマニュアルには国の非常勤とか書かれてますけども、地公法には書いてないですよ。

○**当局** 総務省のマニュアルに地方公務員法に定める均衡の原則に基づいて国の制度を考慮するようにというふうな、そういった書きぶりになっております。

○職員団体等 法改正の趣旨は同一労働同一賃金であり、同じ事業所内における正規労働者と非正規労働者の格差をなくすという趣旨ですよね。法改正の趣旨が同一労働同一賃金であり、同一事業所内における格差をなくすということであれば、病気休暇の付与について吹田市が早く改善をして格差をなくしたとしても何も問題はないと思うんです。逆に全国的に病気休暇を付与してない自治体に対してもきちんと改善をするよというにつなげていくと思うんですけども、そういったことにはならないんですか。

○当局 ただ、述べさせていただいているように、吹田市として均衡の原則から大きく外れるような対応というのも難しいと、そういったところです。

○職員団体等 そんなことをいろいろな自治体が言い合いしてたら何の改善にもつながらないですよね。この4月から一緒につくりましょうと相談したらどうですか。

○当局 ただ、地方公務員の労働条件については均衡の原則というのがあると。その均衡の原則の均衡をつくるのが、相場をつくるのが何なのかとなると、いわゆる処遇といえますか給与面等で言いましたら人事院勧告、そういったところになります。ですので均衡の原則と言いつつその均衡の相場をつくるのは国の制度というのが基本にはなってきます。その国の制度を基本に一定、社会通年上均衡を図れてるという範囲内でどういった労働条件をつくっていくかと、そういったところになるかと思えます。

○職員団体等 法改正の趣旨をきちんと守ってほしいと思います。総務省のマニュアルで国の非常勤に準じるように書かれているのは、それ以下をつくるなどという最低基準であり、それ以上のところを下げたりとかそれ以上のところを改善しなくていいということではないと考えます。病気休暇については特にですけど。その項目3番の特別休暇についても同じような視点で改善の検討をお願いしたいと思います。

○当局 我々も当然法律に基づいて仕事をしているもんですから今のような答弁を繰り返しているわけですけども、正直、あくまで個人的ですけども今現在の地方公務員法、国家公務員法のつくりと、それと民間で先ほども例示されましたけども最高裁判決が出ているというこの状況をどのように理解していくかというのは課題としては認識しています。そのほかにも最高裁判決であったり高等裁判所の判決であったり様々な判決も出ておりますので、国家公務員法、地方公務員法との兼ね合いなどについては我々もこれから勉強といえますか研究をしなければいけない課題やとそのように思っています。

○職員団体等 本当に少ない有休も使いながら病気をしのいでいかなあかんということは、全然納得がいかないし、欠勤になると収入がまた減る。そうすると働き続けることができなくなるんです。病気をすることで仕事をやめなければならないようなことをつくらないようにしていただきたいです。10日では絶対に足りないし、各職場の病気休暇で休んでいる期間の実態を見ると、事務職では2週間で復帰できるものでも、保育や学童の現場とか児童館もそうですけども、事務職でない職場については1か月休まないといけないという実態があるんです。そういったところで1か月の休暇が必要なのに10日しかないと仕事を続けられないということを確認していただいて、ぜひ改善していただきたいと思います。

次に、項目2番の部分休業についての正規職員との格差をなくすというところです。小学校就学前まで

認められている正規職員の部分休業との格差をなくすために、育児のための無給の特別休暇というのをぜひ創設していただきたいと思っていますけども、いかがですか。

**○当局** この点なんですけども、こういった要求をいただいて、しかも無給ということでそういった内容で要求をいただいているということで、そういった思いを持たれているということについては重く受け止めてたところなんです。ただ、このいわゆる休業と言われる制度について、その法律を超えた取り扱いを特別休暇でつくるということについては、私個人としては非常に危ないなという感覚を持っています。無給の休暇を創設して試行するというのは、無給ですし簡単なことなのかもしれないんですけども、特別休暇という法的な、いうたら議員さんのチェックが入ってないそういった制度で無給の特別休暇を、しかも職員の身分にも影響を及ぼすような長期間にわたる無給の休暇というのを国会議員のチェックがないところで制定をしていくということについては非常に危険やなと個人的には思っていて、なかなかこの壁を破るとそれぞれの役所ごとに勝手な制度をつくるという危険性も一定はらんでるのではないかと。なかなか難しいなあというそういう感覚を覚えています。特別休暇という名前だけ特別休暇で、小学校4年生まで長期にわたって2時間無給、職員の労働条件としては非常に負担といたしますかダメージの大きい無給という制度を、その長期間にわたる制度を議員さんのチェックなしに特別休暇というやり方で制定するというのは非常に労働条件としては危ない一線を越えてしまうのではないかと、そのような感覚を持っています。

**○職員団体等** 大阪府では2020年度から子育て部分休暇という無給の特別休暇が創設されていますけども、御存じですか。

**○当局** 把握しています。大阪府のほうでは制定はされておりますけども、今申し上げたとおり長期にわたる無給の特別休暇をその特別休暇という範囲内で構築するというのは非常に一方で危険性をはらんでいると、そのように思っています。

**○職員団体等** これがないと結局お迎えにいかないといけない、結局帰らないといけないんですよ。欠勤して。欠勤が続いたりすると処分にも値したりしますよね。ペナルティのない欠勤のような制度があれば、お迎えにいく時間に早めに退勤ができることになります。子育てしながら働き続けるための制度なのですが、どういう困難があるんですか。

**○当局** 今おっしゃったことをこの要求書をいただいたときに思いましたんでね。冒頭にこの内容については私自身もこういった思いを持ってはるんやなということで、非常にそのあたりは思ったということを冒頭で申し上げさせていただいたんですけども、ただその現時点でいうと3歳から小学校4年生になりますと、7年間も8年間にも及び長期の無給の制度というのを法律にも基づかず制定するというところに非常に各自治体の権限の濫用とまでは言いませんけども、一線を越えたそういうやり方であるなとそのように思っていると、そういったところなんです。それはひいては何につながるかというと、そういった無給の制度が各自治体が勝手に、議員のチェックもなく勝手につくられてしまうという一定労働条件の危うさというところにつながっていくと、そのように感じています。

○職員団体等 9時から5時半までの職場ではなくて、図書館は9時半から6時。学童は6時半まで。保育所は7時まで。児童館も6時、6時半。5時に終わらないようなところで子育てしながら、しかもそういう職場に子育て中の女性が働いている割合が非常に多い。正規職員は就学前まで認められているけども、会計年度ということで3歳までしか認められてない。ここでの格差があることが全く法律上おかしい。吹田市としては働き続けてもらわないと事業も回らないわけですよ。無給の特別休暇で期間が長くなるのはそうですね、子供が育っていくんですから。大阪府も3年生まで、吹田は学童が4年生やから4年生までという要求を出しています。毎日早く帰りたいわけではないです。だけどもお迎えにいかないといけない日はそういう制度があれば活用ができるということだと思います。本当に切実に働き続けるための手段として設置をしていただきたいです。突然、4年生まで難しいのであれば、せめて正職と同じにするとかできるところからでも考えてください。

○当局 冒頭から何度もなんですけど、そういった思いは受け止めてはおります。ただ、その休業というのが本来的には当然休暇と違って、育児とあともう1つ休業というのが法律で決まっているのは介護、介護休業というのがありますが、本市においては呼び方は休暇という形にはしていますけども、ただ制度上は介護休業の法律に基づいて休業で、しかも無給やと、そういったところが担保されているという。無給の休暇というのは、しかも継続的な無給の休暇ということの創設については先ほども申し上げたように非常に慎重でなくてはならないと思いますので、これまで設けてます単発で、たまに1日だけ起こるような事案に対しての無給の休暇というのはそれは当然ハードルは低いと思うんですけども、さすがにこの複数年に及ぶような無給の休暇というのは慎重に考えるべきやと思います。ただ強い要望があるということはこの要求書をいただいたときからそう思ってますので、それを直ちにできることをお約束したりとかそんなことはできませんが、そういった思いを持ってらっしゃると、そういったことは理解をしておきます。

○職員団体等 次に項目の4番です。職務の専門性に見合った格付を求めています。会計年度任用職員についても職務の専門性は必要だと認識されてますか。

○当局 それぞれ多岐にわたる職種がありまして、それぞれ専門的な資格であったり経験であったりを求めているような職種も多々ございます。ですので、専門性を有するそういった職種の方も多くいらっしゃるという認識は持っております。

○職員団体等 会計年度任用職員の職務の専門性は、勤続年数によって高まるとお考えですか。

○当局 勤続年数によって高まるといふ部分と専門性というところはまた角度が違うような気はしておりますけども、当然経験を積むことによって対応できる業務であったりそういった幅は増えてくるのかなど、そのようには思います。

○職員団体等 では、専門性が高まるといふことであれば、主任の役割を果たす人たちも経験を積んでいくと増えていきますよね。主任の人数を制限すると、経験を積んで能力を高めていくこととなじまないと思うんですけど、その点はいかがですか。

○**当局** この点については会計年度任用職員の制度移行時にも御説明をさせていただいていたんですけども、会計年度任用職員に関してはその給料ではなくて報酬を支給するというようになっておりまして、予算上も年々の議会での審査を得る必要がある費目であると。そういうことから毎年、毎年次の年にこの職場にはこういった職種の方が何名必要で、そういう体制で業務に臨むというようなそういった位置づけになりますので、経験を積まれたから自動的に主任になるというのではなくて、その職務必要性というのが年々審査されると、そういった性格を持った位置づけになると、そういう考え方をっております。

○**職員団体等** 正規職員の場合、その所管が主任の配置も判断されるんですか。

○**当局** 正規職員については任期の定めのない職員ということでキャリアの観点、そういったことも含めて一定の勤務経験を積んだ職員について人事評価制度上良好であれば主任になるという、会計年度任用職員さんとは違った制度にはなるんですけども、ただ正職員については任期の定めのない職員としてキャリア形成であったりそういった観点も踏まえての制度構築になっていると、そういったところです。

○**職員団体等** 主任になるのは昇任の問題ですよね。会計年度任用職員の場合は主任になるかどうかは昇任という問題にはならないんですか。

○**当局** 会計年度任用職員さんについては昇任ではなくて、毎年、毎々が新たな任用になりますので、職員の昇任とは制度は異なります。

○**職員団体等** 職場によって主任の人数を制限するというのは、正規職員にはないですよ。正規職員とのではないですか。

○**当局** その部分については先ほども説明させていただいたように格差ということではなくて、位置づけが違っていると、そういったところになります。

○**職員団体等** 役割は同じですよ。

○**当局** 役割についてはその各所管のほうで一定各組織ごとにこの組織には何人の主任さんがこういう業務内容で必要やということを考えた上で予算、積算をし、予算を成立させてその予算の範囲内で職員を任用しておりますので、役割については一概に同じやということ、正職員との役割が同じやということは申し上げれないと思います。

○**職員団体等** 所管ごとに内規とかで主任の人数を定めているのですか。どういった根拠ですか。

○**当局** 内規を定めてるかどうかの把握はしてないですけども、各所管ごとにその組織を運営するに当たっての考え方は間違いなく持っていると思います。

○職員団体等 所管のところで聞いたときに、人事からは確かに人数制限をしなさいと言われてないっておっしゃってたんです。だから所管で判断されてるんだと思うんですけど、合理的な説明がされてないんですよ。新たにこの4月に会計年度任用職員に2回目の主任の位置づけをどうするかというときに異動もある。そのときに主任を希望しますか、係員を希望しますか、とアンケートが取られました。人数を超えたときに誰かが落ちるんですよ。去年は主任やったけども今年係員になるということが起こってくるんですけど、人事としてはどう考えているんですか。

○当局 主任になった方が勤務実績といいですか勤務成績が良好な中で翌年度、格付が下がった形で任用されるということについては違和感は覚えます。違和感は覚えますけどその制度上どうかということになりますと、冒頭申し上げたように年々新たな職に委嘱するという、任用するという制度になりますから、制度上ではあるとは思いますが。ただ、前年主任の方が2年目係員になるということについてのどういった事情があったのかというのは当然確認せなあきませんが、職務もこなして全く問題がないという状況の上でそういうことがあるとなると違和感は感じます。

○職員団体等 人数制限があるということはそういうことが起こり得るということなんです。違和感を覚えてもらってよかったと思います。何の問題もなくずっと働き続けて経験も積んでいるのに、人数の制限があるために、来年主任じゃないかもしれないと不安を覚えながら毎年働き続けるということにつながるのですね。明確な根拠もないまま、大体2名ぐらいかなみたいな感じで主任が置かれるということについては納得いかないし、人数制限は撤廃していただきたいと思っています。能力を積んできた人たちがきちんと人事評価も受けて次の年、また会計年度任用職員に継続して働き続けるわけですから、能力を否定するような制度になってるということを、ぜひ担当の所管には伝えていただいて、改善してもらうこと、「人事は人数制限を置いてほしいと言っているわけではないので、そういった改善が求められているんや」ということをお伝えいただきたいんですけども、いかがですか。

○当局 人数制限の撤廃ということは人事のほうから何人やとかいうことは先ほどもおっしゃってましたけど、提示をしたりということとはしてないんですけども、先ほども申し上げたようにどうしても年々査定予算、それが承認されたことに伴ってその予算の範囲で任用ができるという位置づけになりますから、一定の組織上の考え方というのはどこまでいっても存在します。ですから各所属ごとに何らかの人数の考え方というのは今後とも引き続きあり続けるとは考えますけども、おっしゃってるような要望であったりとかそういうことがあるということは所管のほうには伝えます。

○職員団体等 続きまして、(5)番の夏季の疲労回復健康悪化防止のためというところなんです。会計年度の職場の昨年度の年休の取得の実績について説明いただきたいんですけども。

○当局 そうですね、今回初めて各所管の年次休暇、夏季休暇の把握をいたしました。前年度との比較は分かりませんが、3つほどの職種を申し上げますと、経験年数の職員で言わせてもらいますと、留守家庭の指導員については対象の人数が103名いらっしゃって、年次休暇が年間で10.4日、夏季休暇につ

いては4.7日、児童厚生員につきましては対象人数は48名、こちらの方は年次休暇が13.7日、夏季休暇が5.0ということで、こちらは完全取得というふうに聞いています。保育士につきましてはおおよその数字にさせてもらいますけども、対象人数がフルタイムの職員が約80名で、年次休暇が約11日、夏季休暇の方は完全取得ということで4.08とお聞きしたところです。

**○職員団体等** 日数的には10日ほどあっても、取れる人と取れない人は職場によってもかなりの格差があります。最低の日数の人が何日か見てもらえたら、学童では1日しか取れてない人が昨年実際にいたという実態も出てくると思います。平均でなく、取れてない人の人数というのも今後注意していただきたいと思います。さらに今年度、学童の職場実態では、土曜日の振替すら取れない。お休みしようと思うとほかの学童から応援に来てもらわないと休めないという状況がある中で、さらにコロナの状況が収まらなかった場合、PCR検査を受けるのをためらうという状況で働き続けているのが実態で、PCR検査を受けると受けた日から判定が出るまで休まないといけない。それで何か所か条例違反に当たる1人欠けた状態で運営した学童も既に出てるんですね。そういった状況で、本当に5日間も夏季休暇が取れるのかなという心配がもう既に出ています。そういったことを考えると、業務繁忙な職場で9月、10月までの延長はぜひお願いしたいですし、夏季休暇が取れたからそれで終わりではなくて、休暇が取得できる体制を本当に考えていただきたいと思っています。休暇が増えていくということは、その分一人一人、人数が欠ける日数も増えるので、今までの人員体制では取りにくいと思います。現場だけではなくて、本庁もそうだと思うんです。しっかり休めるような体制をもう一度きちんと考え直していただきたいというのが1点です。

後は、項目3番です。今、熱中症が例え発生しても今、熱中症が例え発生しても救急搬送なんかしてもらえない状況ではない、子供がけがしても大きな病院にはすぐ搬送できないんですね。そういった中できちんと職員に対する熱中症対策をせめてきちんとしておかないと医療現場に迷惑がかかると思うので、今年の熱中症の対策については、しっかりと対応をお願いしたいと思います。併せて、会計年度任用職員の休みとか休暇の管理とか労務管理の改善をぜひお願いしたいと思っています。土曜日の保育の振替とか休日の振替もできてない現場実態があります。現場だけのせいにするのではなくて、人事からも担当のそれぞれの所管と連携を取りながら、きちんと管理ができるように改善を求めたいと思いますけど、いかがですか。

**○当局** 年休の取得で取れない職員に注視するということは基本的には組織の中ではあり得へんなと思っています。そこをマネジメントをして均衡に取れていくように分担なり配置であったり様々なことを検討していかなければならないというのがありますので、取れてない職員という方がいらっしゃるのであればそれはまた所属のほうにおっしゃっていただいて、取れてる職員との業務の在り方であったりそういったところを総合的に検討してもらわなくてはならないのではないかとそのように思います。

それと、夏季休暇の取得可能な時期についてもおっしゃってたと思うんですけども、そのことについてはまだ最終的にどういう対応するかという検討が進んでる状態ではないですけども、当然コロナ禍の状況もございまして、昨年に準じたような取扱いができればなということで検討は進めているところです。

それと、熱中症って特に何か。熱中症については各所管のほうの予算の中でそれに対応するものというのは購入をされるところになりますので、また各所管のほうにも言っていただければとそのようにも思います。そのお話のときに振替、土日の振替のことをおっしゃってましたけど、具体的にどういったことなのかというのが分かりにくかったんですが、どういう労務管理なんでしょう。

○職員団体等 例えば、学童も休めない状況の中で土曜も働きますよね。土曜日に働いたら前4週、後ろ8週の間指定の振替日を入れて、休むというルールですけど、今の人員体制だと平日に欠けることができないとなると、ずっと休まない状況が続いて、どんどん期間がずれていく。昨年度は3月になってもその年度の土曜日の振替が取り切れなかった。それを担当課に伝えると超勤しか仕方ないですねというんです。期限を切って、振替がとりきれないのであれば、時間外勤務にするというルールがきちんとなっていない。時間外勤務はあまりつけないという趣旨が多分あるんだらうと思うんです。以前年休を取ってたけど振替に変更してくださいということも実際ありました。振替が優先ということで、年休を振替に変更することが現場で起こってるため、不信感が出てきています。ぜひ改善いただきたいと思います。

○当局 振替のその期間の管理であったりとかについて、当然制度上であったりとか正式な責任は最終誰が負うのかというたら所属長であって、児童育成室については当然本庁の職員やということになるかとは思いますが、ただ、実際の運用の中で、これは職員のほうでも実運用上はなされていると思うんですけども、一定、職員さんの側からも所属のほうに早めの段階で言うていくということもお願いしたいなというのは、実運用上はそのような感覚も持ちます。児童育成の室長であったり参事であったりが全員のこの人の振替今週で終わりやなとかって、当然、最終責任を負うのは管理職ですので何か問題が起これば責任は負うんですけども、日々の実務の中で全ての職員がこの日に振替期限が切れたりとかいうのを把握するというのは実運用上では無理ですので、職員のほうからの声かけというのもこれは会計年度さんに関わらず職員さんのほうもそういうような職場であってほしいなと、そのようには感じます。

○職員団体等 担当課だけではなくて、どういった方法とするのがいいかということも含めて人事としても相談に乗っていただきたいと思います。

次は夏季の災害に備えて、会計年度任用職員も退勤途上の危険回避休暇の対象を拡大し有給とすることと、災害時に会計年度任用職員の位置づけも含めてきちんと役割も決めていただくということです。あとは学校ごとの対応差は現場と一緒に協力したりしてするところでも学校ごとというより校長先生ごとになると2年ごとぐらいに対応が変わってしまう可能性もあり、いざというときの混乱を招くということにもつながりますので、ぜひ改善をしていただきたいですし、どこの学校でも災害時にはみんながスムーズに対応できるような仕組みを検討いただいて役割を考えていただきたいと思っていますので、その点についてはいかがですか。

○当局 学校現場についてはなかなか仕組み上も各学校における学校長の権限というのは非常に強いということがございます。ですので、それぞれの学校の運営については基本的には学校長が最終権限を持って様々なことを決定していくことになるかとは思いますが、先日の交渉のときにもおっしゃったように職員の出勤をさせるのか、出勤をさせないのかとかいうそういった基本的ルールについては何とか整理をできないものかということで先日の交渉の後に教育委員会事務局のほうにはお伝えしております。ですので、どうなったとかいうのは現時点ではそれはまだ当然分らないですけども、そういったお声があってそういった職員の勤務条件の基本的事項については何とか整理をしてほしいという思いは伝えました。

○職員団体等 7番の「夏季の生活補填のために」の項目1です。市労連は今年の夏季一時金を3.21か月プラス、一律額5万5,000円を要求しています。アンケートの結果では「苦しい」、「どちらといえば苦しい」、「余裕がない」を合わせて8割もいらっしゃいます。その原因は教育費や住宅費が多いんですけども、関連労組や60歳以上の組合員は自分の所得の減少というのが一番になっています。このような組合員の生活実態をどう受け止められているのかを聞かせてください。

○当局 組合員さんの生活実態ということでアンケートでいただいておりますので、全て読ませていただきました。それで組合員さんのというか組合員でない私も含めて生活は苦しいんですけども、皆さんそれぞれ各御家庭といいますか各個人、個人でも様々な事情がございますでしょうし、今の一時金の額に皆様は満足をしてるものではないという、そういう思いを持ってらっしゃるということは感じながらこのアンケートの結果等も見せていただきました。

○職員団体等 一時金の使い道も生活補填という方が全体で65%ぐらいいらっしゃいます。一時金は自分の生活の固定費というか、もう出ていく先が決まっているものだという事です。月々の給料では足りず、一時金がなくてはならない。一時金に対する期待というかそういった思いがあることは理解しておられますか。

○当局 先ほども申しましたけども、組合員の皆さんが一時金に対して思いを持っているということは、はい、読ませていただいた上、また交渉でいろいろ声を聞かせていただく中で受け止めているところです。

○職員団体等 第1回交渉でも若年層とか再任用の給与水準の低さについて、やり取りしました。若い方や再任用の方はそもそもの月例給が低いんで、条例分の一時金をもらったとしても元が低いから低い一時金になってしまう。トータル的に年収を引き上げるような考え方をできないか、検討していただきたいということです。

○当局 我々も従前から若年層の方の処遇であったりとかということは交渉でも指摘をされて、我々も課題認識を持って何とか手だてはないかということで住宅手当の制度の見直しであったりとか、可能なところで改善させていただいているところですけども、直ちに今、この夏季一時金の額を条例以上の額で支給すると、そういったような取扱いを持って年収をアップすると、そういったことは正直難しいとそのように思っています。

○職員団体等 今すぐは難しいとしても、今後若年層や再任用の方のトータルの年収が引き上がるよう引き続き検討してほしいと思いますけれども、どうでしょうか。

○当局 初任給の格付でありましたり引き続き強い要望であるということは認識しています。他市においても、そのお隣さんである高槻市さんが8号下げたりとかそういった状況はございますけれども、これまでも継続協議の課題ということで認識しておりますし、今季回答することがなかなか難しいという状況であっても引き続き検討を要する課題であると、そのようには感じています。

○職員団体等 項目2の役職加算ですけど、主任5%、主査10%に改善してほしいとずっと要求しているところです。今の主任と主査と主幹の役職加算率は幾らになりますか。

○当局 主任の加算率は3%、主査が5%、主幹が10%となっております。

○職員団体等 これは国と同じですか。

○当局 国と本市の役職が完全に1対1ではないので比較は難しいですが、国の給料表の同じ級に該当する役職の加算率と比較すると一致していないところもあります。

○職員団体等 国並みに引き上げてほしいという組合員の思いをどう受け止めていますか。

○当局 加算率という点では一致してないというところで、それを同じにしてほしいという思いは分かるんですけども、一方で昇格の仕方が国と本市で異なっている状況で主任を国と同じように5%、給料の格付を行っている級でいえば3級ですので5%ということになると思うんですけども、直ちに5%にすることは難しいと考えております。

○職員団体等 直ちじゃなくても今後検討していただきたいと思うところです。主任や主査も国より低い一時金の加算率で、一時金の加算率についてはラスパイレス指数には影響しないということですよ。管理職だけが頑張っているんじゃないですよ。みんな頑張ってるんじゃないですか。どうお考えですか。

○当局 皆さんが頑張っていていただいていると考えております。

○職員団体等 みんなの頑張りに応えられるような給与制度、トータル的に見てみんな納得できるような給与制度をぜひ考えてほしいと思います。いかがですか。

○当局 ただ、あくまでも給与制度につきましては均衡の原則があり、条例で定めているというところがありますので、もちろん皆さんの思いというのは受け止めて、こういった交渉の場を設けさせていただいておりますけれども、なかなか現状を上回る見直しというのは難しい状況かと考えております。

○職員団体等 項目の3番です。正規職員との一切の格差を解消し、一時金等についても支給することです。会計年度任用職員にとっては夏季一時金は税金の支払いも含めて生活費の補填となっています。会計年度に移行したことによって月額が減収し、昨年度の年収が減収して大きな影響があるということです。正規職員の夏季一時金は何か月の支給になりますか。

○当局 定年前職員につきましては、期末手当と勤勉手当の合計では2.225月と条例で定めております。

○職員団体等 では会計年度任用職員は何か月になりますか。

○当局 夏季やったら、1. 275月です。

○職員団体等 会計年度任用職員については一時金は1. 275という状況では、同一労働同一賃金の考え方に反していませんか。

○当局 会計年度任用職員さんの期末手当、期末手当といいますか一時金については勤勉手当相当分といいますかその部分について過去の交渉でも議論はさせていただいたところではあるかなと思います。確かに今、正職員には勤勉手当があって会計年度任用職員には勤勉手当がないという状況になっています。これは市の判断で出せるとか一部支給するとかそういったことは判断できるものではなくて、これは法律で規定をされておりますので我々としてもいかんともし難いところなんです、春闘であったか、僕も、最終的には少なくとも口頭で国のほうでそういった法整備がなされた際には市としても速やかに対応を急いで支給できるようにするというようなことを回答させていただいている経過もございますし、現在もその考え方をっております。

○職員団体等 同一労働同一賃金の考え方から見れば、勤勉手当相当分も会計年度任用職員に支給されてしかるべきかと思えますけども、いかがですか。

○当局 会計年度任用職員さんが皆さんそういった思いを持ってらっしゃるということは十分理解しております。

○職員団体等 以前も国への働きかけも含めてお願いしたいと言いましたけれども、吹田市で先に勤勉手当相当分の支給ということもぜひ検討いただきたいと思っています。というのも、会計年度任用職員制度が始まる前までは私たちは勤勉手当相当分をいただいてたし、それがなくなったのは不利益変更だと思っていますので、国を待たずして改善に向けた動きと、国を動かすぐらいの意見を出していただきたいということも含めてお願いしたいと思っています。

会計年度任用職員制度については移行時の残課題もたくさん残っています。年収が変わらないという前提で移行しているにも関わらず、月収1か月分程度の減収となったことについては格付をし直すことをぜひ検討をいただきたい。コロナ禍で新たな業務も含めた勤務時間の改善についても各所管に対して問題意識として投げかけるということをぜひしていただきたいと思っています。全て時間外勤務という扱いで対応されるので、時間外勤務については一時金の中には入ってこないんですね。基本的な時間に勤務が終わらないものについては100分の125の支給をしていくということも含めて検討いただきたいと思っています。そういった課題については秋の交渉までにぜひ改善に向けた動きをお願いしたいと思っていますけれども、いかがですか。

○当局 残課題については今おっしゃった、秋のまた協議のときにとおっしゃいましたので我々も秋までには一定回答をまとめたいと思っております。それと勤務時間については、我々が各所管の求められる適切な勤務時間というのはなかなか把握しにくいので、各所管のほうでの対応になると思いますが、例えば放

課後子ども育成室のほうでも全くテーブルにも乗ってないとかそういうことではなくて、勤務時間の設定についても検討をしているというふうなことで、我々とのやり取りの中ではそのようなお答えもいただいておりますので、引き続き協議をしていただければとそのように思っております。

**○職員団体等** 冒頭にも申し上げたとおり、会計年度任用職員に関わる部分についてのやり取りをさせていただきました。労使で一致できたのは「病気にかかることや子育てするのは正規も非正規も変わりがない。病気休暇や育児に関わる部分休業についての格差をなくすことは課題である。」こういうことであつたと確認したいと思います。直ちにできるかどうかというのは確かに分からない。いろいろハードルがあるということもおっしゃられたと思うんです。それは国の制度であつたり均衡の原則であつたり、あるいは無給の特別休暇を創設することについての危惧も表明されました。しかし、本来は変わりがないはずなのに、90日と10日であつたり、就学前と3歳というような明らかに差がある。その格差をなくさなアカんの、残念ながら今直ちにできないという点は共有してじゃあ何ができるかというのをぜひ考えていただきたいと思います。

次に申し上げたいのは、見過ごすことができないことがありまして、1つは、会計年度任用職員の任用が予算で決まるというのは認めることができません。予算で決まるんじゃなくて逆にこれだけ経験を積んで主任にすべき人がおるんだから、予算はそれに合わせて、むしろきちんと確保すべきものです。予算ありきで、予算が決まっているんだから2人しか駄目ですとかいうことは認められないということは申し上げておきます。

さらにそれに関わって申し上げたいのが、幾つかの部局で、主任の人数を制限をして翌年度は低い等級に任用することもあるという考え方は、主任の任用についての正規職員との格差だと思います。1年任用と任期の定めのないものだから「片方は昇任です。片方は1年ごとに何等級になるか分かりません」では、会計年度任用職員を人として扱ってないということだと思います。みんな生活があつてプライドもあつて、「ここまで私はやれた、主任になった、ところが来年はわかりません。」そんなもんじゃありませんよね。もしそう思っておられる部局があるんやったら、それは違います。それぞれの人の生活もあるし、それぞれの人の力量もあるんだから、それにふさわしい格付というのをすべきだし、予算であつたり人数制限なんていう考え方は吹田市としてあるべきではないと思いますので、強く申し上げておきたいと思います。

最後になります。山場に向けて2つ提起をしておきたいと思います。

我々はこれだけの要求をしていますけども、100かゼロかと求めているものではありません。交渉ですから50でも30でも10でもありうると思っています。要するに、病気休暇については、10日か90日かということを追っているのではないのです。そのところを山場で解決をするために探してほしいと思います。

もう1つは、同一労働同一賃金という大義と均衡の原則の、どちらを優先するのが問われているのではないのかと思います。当局の内部で、当然議論するときに、均衡の原則で他市はこうやなというものもあるかもしれませんがけれども、法改正の趣旨とか会計年度任用職員制度をつくった趣旨を考えたときに、同一労働同一賃金にするっていう理念があつて、それは正規職員と非正規職員を同じようにしていくという考え方であつたはずなのに、均衡の原則という正規職員のルールを非正規職員のところに持ち込んで、会計年度任用職員同士を競わせるというのは法改正の趣旨に反すると思います。そういう意味では総務省といいますか政府の考え方が一貫もしてないし、おかしい。だから本当は、むしろ地方公務員法をもう1回改正して、会

計年度任用職員には均衡の原則を当てはめないと書くべきと思うんです。公務員なので法にも縛られて仕事していかなくわけですから限界はあろうかと思うんですけれども、同一労働同一賃金と均衡の原則がぶつかるような局面で、同一労働同一賃金という大義を重視していただきたいと問題提起して、山場に解決を図っていただきたいと申し上げて、本日の交渉を終わりたいと思います。