

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和3年11月16日（火）午後7時00分から午後9時00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 丹羽野 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、東 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

2021年秋季重点要求及び年末一時金要求について

### 4 交渉要旨

**○職員団体等** 第3回目になります。2021年の秋季重点要求、年末一時金要求に基づく交渉を始めていきたいと思えます。

この間、府下で統一交渉として24の自治体で交渉を精力的に進められています。国の動きも前回の交渉の後に給与関係閣僚会議が開催されて、今期の実施は困難であることとか、来年の6月の一時金から削減を実施をしていきたいということ、今年度の引下げ相当分も6月期に減額調整を行うことも含めて調整するといったことまで言うております。一方で岸田首相の最大政策として経済対策政府全体の取組ということで、それも見極める必要があるというようなことも言うておられまして、非常に予断を許さない状況です。大阪では、吉村知事が、昨日の夜、報道機関に今期に府の人事委員会の勧告どおりに実施していくということ、これは不当なんですけどね、まだ府労組連との交渉が終わってない中でそんなことを表明もした中での今日、3回目の交渉ということになります。

今日の交渉は、吹田は、19日の最終回答を目指すための交渉ということになります。1回目の交渉では、初任給の格付をはじめ、若年層の処遇改善、また再任用職員の格付、定年引上げの基本的な考え方など、やり取りをさせていただきました。2回目の交渉では、会計年度任用職員についての格差を追及してきました。そして、今日3回目は、職場実態を訴えさせていただいて、人員の問題、時間外勤務、休暇などの問題についてやり取りをしていくとともに人勧での取扱いと、今期の交渉の、大きな課題となっている点も時間があればやり取りをさせていただく、そういう交渉になるかと思えます。最終盤の局面になってまいりました。労使共々精力的な交渉になるよう最初に要請し、交渉に入っていきたいと思えます。

**○職員団体等** 重点要求の一つ目、業務量に合った人員体制、時間外勤務の縮減、休暇制度について、やり取りをしていきたいと思えます。

私たちが取り組んだアンケートにも表れているように、職場体制から休暇の取得もままならないというような状況が、これは第1回交渉でも室長が感想を述べられていたと思えますけれども、職員の健康を守る

のが使用者としての責任だと思います。この点については、どうお考えでしょうか。

○**当局** 今、おっしゃったように職員の健康を守っていくということは、使用者といいますか、事業主として大きな責務であると考えています。新型コロナ感染症の拡大によって極めて厳しい勤務環境に置かれている職場、また応援している職場様々あるかと思いますが、今後、状況状況で、その時々でどういった状況になるかというところはありますけれども、今後とも、職員の勤務環境については安定といいますか、働きやすい職場環境をできるだけ構築していくように努めていきたいと、そのように考えています。

○**職員団体等** 昨年から時間外勤務の上限が設定されました。原則はどうでしょうか。

○**当局** 月45時間以内、年間360時間以内というのが原則です。

○**職員団体等** 例外的業務がありますが、どんなもので、どれぐらいの上限が定められているのでしょうか。

○**当局** 例外的業務というのは、例えば地域住民との折衝に係る業務、議会関係業務、予算決算等に係る業務、そのほか一定の期間に限り業務量が増加する業務というものがございます。

その範囲といいますのが、まず1点目が、同一の月に100時間まで、2点目が同一の年度に720時間まで、3点目が2～6月間の平均がいずれも1月当たり80時間まで、4点目が同一の月に45時間を超えて、時間外勤務を命ずる日数が、その同一の年度に6か月までということでございます。

○**職員団体等** コロナ禍となって大変ですが、例外的業務の上限を超えている職員数について教えてください。

○**当局** 令和2年度で申し上げますと、月45時間以上の時間外勤務が6か月超えをしている方が、これは管理職も含めた在職場滞在時間数というのも含められているのですが、そちらの方が111名、それと2番目の年間360時間超えという方が393名。3点目の年間720時間超えというのが51名という形になっています。

○**職員団体等** 昨年度、令和2年度の100時間超えの方、または連続する2～6か月のいずれかが80時間超えの方というのは、決算委員会の資料を見させてもらったら、94人いますね。

○**当局** すみません。決算委員会に出した資料が手元にないので、ごめんなさい。

○**職員団体等** 全会計でまだ100人近い方がいらっしゃる。令和2年度からコロナが始まっていますので、本当にどの職場も大変だったと思います。とはいうものの、上限がある中で100人近い方が100時間超えられているというのが実態だと思います。

特例業務とはどんなものですか。

○**当局** ここに例として挙げられているのが、災害が発生したときに対応する業務で、それらの業務に対応する場合は上限が定められておりません。

○**職員団体等** 健康医療部の方は、それに当てはまるのでしょうか。

○**当局** コロナ対応業務や、ワクチン担当業務というのはそれに該当すると思います。

○**職員団体等** 同じ部の中でも、例えば国民健康保険課とかもありますし、コロナに携わる方ということでいいんですね。

○**当局** なかなか線引きのしにくいものだと思いますけれども、大きくいうと、保健所でコロナの対応をしている方や、ワクチンの対応をしている方ですが、それに連動してコロナの関係で大きく業務量が増えているという方も含まれます。

○**職員団体等** ただ、コロナということで、大規模災害みたいなときだから、それだったら、どんな仕事でもどこまででも青天井でやっていいのかというと、職員の健康を守るためには、どこまでならいいのか、上限規制を基本的には守るということで、それを超えないようにぜひしていただきたいのですが、いかがでしょうか。

○**当局** ただ、今、御説明を申し上げたとおり、特例業務、いわゆる災害対応に当たるというところで、法令的なところでの縛りというのはない状態になっています。

ただ、おっしゃるように職員の健康を守るというのは、先ほども申し上げたとおり、重要な責務だと考えておりますので、これまでの人事室のほうで対応してきた取組について申し上げますと、100時間を超えるような職員が複数名出ている状況であったりとか、そういったことを確認の上で、兼務発令を行ったりであったり、職員の人事異動を行って、体制の強化を図ってきていると。また、健康管理の観点からも保健所のほうには保健師が出向いて、その当該職員とのやり取りをさせていただいたり、そういったところに留意をして、職員が健康を害さないように取り組んでいるところです。

○**職員団体等** 上限の規則のほうでは、大規模災害の部分は別としても、違う部局で、コロナじゃないことで超えられているところがたくさんあると思います。上限時間を超えて、職員に時間外勤務を命ずるときは検証していくということ、それも、それが発生した月の翌月の初日から6月以内に当該時間外勤務の状況について検証を行うというふうになっていると思いますが、そういった検証をどのような形で行われているのでしょうか。

○**当局** 今、おっしゃった部分については、まず、原則同一月に45時間、同一の年度360時間の範囲内を超えた部分については、まず所属の方で業務の見直し等をしてくださいということにはなっており、必要に応じて、人事室からヒアリングをさせていただきます。

それを超えた例外的業務のあった所属については、所属に対し、それに対する取組を年度が終わってから

検証していただき報告書の提出を求めているところです。

その結果、超えた原因としては、もちろん新型コロナウイルス対応とか、国勢調査の対応とか、緊急経済対策の商品券の関連業務とかという感じでいろいろ報告は上がっています。それに対して、今後の取組ということで、業務を分散して平準化することで、担当者の業務量を見直したとか、体制について管理職の配置の見直しとか、グループ間での業務の移管などを行ったとか検証した結果、その後の取り組みについて報告を受けているところです。

**○職員団体等** そのような取組をしていただいているということですが、上限規制というのは、公務員は適用除外ということですが、国でも人事院規則改正されたり、本市も規則改正も行っていますが、民間では、違反した場合には、罰則規定があって、「6か月以下の懲役、又は30万円以下の罰金」が科せられるという、重いものであるわけです。超えた後に検討してだんだん減らしていただくとするのはもちろんなんですけど、超えそうになるんじゃないとか、そういったもつと前もって、日常的に管理職がちゃんと労働時間の管理をされて、職場のマネジメントをしていただきたいなという思いがあります。

**○当局** この取組については、当然事業主の責務であるとは考えておるんですけれども、先ほども参事からの説明の中で例外的業務についても説明をさせていただきました。これ、なかなか、この例外的業務の定義づけは、言葉ではなされているんですけれども、その言葉をどう線を引くかというのは非常に難しいところがあって、我々も非常に悩ましい、どのような把握、集計を取っていったらいいのかというのは、非常に今もなお、悩んでいるところです。市民対応であったり、議会对応であったり、予算であったり、それが例外だと言い出すと、我々の職務そのものがほぼほぼ例外になってくるような解釈にもなりますし、これ非常に難しいなと思っています。

ただ、おっしゃるように、だからといって青天井でいいのかとか、そういうものではございませんので、引き続き我々もどういう対応が望ましいのか、適切なのか、研究・検討しながら進めていきたいと思っています。

**○職員団体等** 業務が多いというのは、1人当たりの業務が多い、職場の人員が足りないとか、そういった側面もあるかと思しますので、全体的に見ていただきたいなと思います。

次に、年休の5日取得の問題ですけれども、公営企業とか現業職は、労基法で年休5日を取得させることが義務づけられました。春闘の交渉のときにもお聞きしたと思いますけれども、水道と現業職の方は、皆さん、取れているということですね。

**○当局** つい決算委員会の前ぐらいにも一応確認しましたがけれども、取れていると。採用されて期間の短い方とかは対象外になるんですけれども、そういった方を除いては取れているということで確認は取っています。

**○職員団体等** その一方で、それ以外の職場については、春闘のときにお伺いしたときは、125人ぐらいいらっしゃる。全部でいうと、もっと取れてない方って、5日取れてない方っていらっしゃるんですね。これ確か、決算委員会の資料で出てたと。

○当局 今、決算資料を持ち合わせてないので、すみません。

○職員団体等 5日未満の職員数、全部局204人というふうに出されていました。それぐらいの方が5日取れてないということですよ。その集計には、会計年度任用職員は含むんですか。

○当局 今、おっしゃっている休暇の5日取得については、会計年度任用職員は含まれておりません。

○職員団体等 今朝も学童保育指導員支部と地域教育部の放課後子ども育成室の交渉があったんですけど、そのとき明らかになったんですが、5日どころか、1日も取れていない人が複数いる、4月から7か月、8か月たった今でもということが明らかになりました。あと残り数か月の間に、本当に5日間も取れるんだろうかという不安と、まず休めるんだろうかということで非常にしんどい状況が生まれています。1つの学童で5クラスぐらいあるところもあるんですけど、指導員の数とクラスの数と同じ学童がある。1クラス1人ぐらいしか余裕がないところもあるということなんですけど、全員の数がきちんと休みを取るのには何日かかるかというのを計算しても、多分もう取れないんじゃないかなというふうに思っています。こういった状態の職場実態があるにも関わらず、このような運営がずっと続くということに、いつ、こういうことが終わるかというので、今朝もかなり切実な声現場から出されてやり取りがありました。2日前ぐらいまでに、「この日、休みたいからほかから応援が欲しい」ということを言っても、調整をつけることができず、結局は出勤して休みを取り下げることが、もう多発しているということです。この4月に始まる前に私たち、何回も確認したんですよ。「本当に今の体制で休みが取れるような運営ができるんですか」ということを。人数は足りていると言われて出発したんですけど、蓋を開けたら、実際足りてなかったという事態になって、結局、そのしわ寄せが現場の子供であり、保護者であり、さらに指導員でありということに今来ているという実態があるんです。正規職員でもこれだけ取れてない方が、5日未満の方がいらっしゃるということも含めてですけど、本当に全部考えたときにどれぐらい休めてない職場があるのかというのをやっぱり真剣に考えていただきたいなと思います。それぞれの担当部局に会計年度の休みの状況もしっかりと尋ねて把握もしていただいて、対応を考えていただきたいと思っています。

○当局 職員の取得状況については人事室でもデータで速やかに把握ができますので、随時確認をしていくところなんですけれども、会計年度任用職員さんの所管についても、そういったお声については、所管のほうから聞かせていただきたいと思っています。

○職員団体等 本当に各所管できっちり取り組んでいただかないと。5日取れない方がほとんどという形になっているということは、驚きましたので、ぜひお願いしたいと思います。

現業や水道で年次休暇を5日取得させなかったら罰則規定もある、とても重いものだとは認識していますが、そうですね。

○当局 はい、おっしゃるとおり、民間法が適用されるところについては、そういった作りになっています。

○職員団体等 公務の職場ということで、適用除外ということですけど、みんな人間で同じ体で働いているから、5日取れていない人がたくさんいるということは、疑問に思うんですけど、適用されないから、「200人おってもええねん」、そんなことにはならないと思うのですが。

○当局 人事室としても、その法律で適用のあるなしに関わらず、全ての職場において5日以上取っていただきたいという思いがありますので、その適用職場以外についても5日以上取るという奨励する通知をさせていただいているところです。

それと、ちょっと今の児童育成の指導室の件なんですけど、当初に職場のほうは数は足りてると言っていたというのは、それは、今、欠員が話題になっているじゃないですか。欠員折り込み済みで足りていると言っているって、どういうイメージで足りていると言っているんですか、職場は。

○職員団体等 欠員なんか、もう全然埋まらないのは、私たちは、最初から分かっているの。条例で国の基準どおりということを吹田は言っているの、今、各クラスに必ず有資格者1人を配置しないと開設ができないんです。本当に開設できるかということ、足りているか、足りていないか、さらに休みを取るということも前提に本当に運営ができるのかということを確認したんです。2月、3月の時点でね。そうしたら、「その人数は足りてます」ということだったんですけど、今日、蓋開けたら、いなかったんです。条例に違反した状況の日数が幾つも出てきていて、そこについて、条例を守ることができないような状況での運営をもうせざるを得ない状況が生まれているということが起こっていたというのが明らかになったんです。普通に予定している休みだと、みんなが休まなければ運営はできるので、元気だったら、それができるんですけど、今年、ワクチンの対応で副反応とかで突発的に休まざるを得ない人たちが、複数出てきたという経過もあって、変な言い方ですけど、穴が空いたというふうな状況が生まれた。でも、そういうことも含めて運営できるかできないかという判断をしていかないといけなかったんじゃないかということ、私たちは、すごく思っているの、そういった確認をさせてもらったということです。

○当局 分かりました。ちょっと我々としても、所属のほうにも併せて確認させていただきます。

○職員団体等 正規職員はデータで随時確認しているということですけど、現在の取得状況など把握できているのでしょうか。

○当局 令和3年度で、年次休暇を5日取得しない職員数は11月1日現在で553名です。

○職員団体等 553人もいるんですか。年度で切るんですか。

○当局 年度ではなく年です。

○職員団体等 ということは、11月も半分まで来たので、残り1か月半で5日、5日取れていない人の中には4日はとれている人もいるかもしれないけど、ちょっと頑張って取らなあかんという状況ですね。

○**当局** はい、あくまで参考値なので、病気休暇とかそういう方も入っているかなとは思いますが、若干、例年よりは多いような状況です。

それと、ここ近年で見れば、年次休暇の取得日数は、令和2年度で13.2日だったので、上昇はしています。前年比に比べて、0.26日上がっている中で、その5日未満の方というのも、その数も減っているとは思いますが、業務の偏りとかがないか、その辺も見ていかないといけないというふうには考えているところです。

○**職員団体等** 553人には、びっくりしました。

年休取得日数が増えているというのは、コロナ禍になって、休んで密を減らしましょうみたいなこともあったので、そういうことも影響している。増えることはいいことなんですけど。

夏季休暇が、6月途中から取れるようになりましたけど、夏季休暇は、皆さん取れているかどうか、今分かるんですか。

○**当局** 全員が人事給与システムを使える部署の方ではないので、そこはまだ、ちょっと、例えば現業職の方の今年の入力ができていない状況というのも、教育委員会の方からも聞いておりますので、正確な数値は出せていません。

○**職員団体等** 休暇を取りたくても、なかなか取れないという職場の状況、自分が休んだら代わる人がいないなどもあると思うんですけど、一定取れる条件があるのに空気を読んで気兼ねしたりして、そういった職員もいらっしゃるのかなど。職場で誰も取っていないのに自分が取っていいのかなみたいなものもあるかもしれないと思っています。やっぱり所属長の、マネジメント力が問われていると思うんですけど、そういった休暇取得についての通達や、何かされたりしているんですね。

○**当局** もちろん、年次休暇の取得については、夏季休暇の始まる時期とかに、夏季休暇に併せて、年次休暇の取得とか、取得の促進という形もしていますし、いろんな家族の記念日の時とかにも年休を取ってくださいなという形で通知をしているところです。

○**職員団体等** 夏季休暇の通知に、コラムみたいに囲って、記念日休暇を取りましょうとか、土日につなげて取ろうとか、そういう啓発というか、呼びかけのようなことをされているのは見ているんです。もっとちゃんとみんな取らさないと、5日取れない人がいるというのはとても重いことだよみたいな、そういった啓発的なこととか、何かされているのですか。

○**当局** 啓発といいますか、特定事業主行動計画の新たな計画を令和3年7月から立てたところですが、その中において、年次休暇取得日数が5日未満の職員をなくすということや、年次休暇と夏期休暇を合計付与日数の75%以上取得できるようにするという目標を掲げております。また、新任課長級に対する研修の中でも特定事業主でこういった目標を定めているということの周知を図っているところです。

○**職員団体等** 特定事業主行動計画で、年休5日未満の職員をなくしますと、今回、決めていただいている

ので、それはとてもいいことだなと思って、前より大分進んだなと思っているんですけど、休暇の決済、判こを押すのは所属長なので、そこで意識も変えていっていただかないといけないのかなと思っているところ  
です。

夏季休暇のときのコラムとかね、そういうのもいいと思うんですけど、庁内で一律に例えば自分の休暇は、  
大体この時期にこれは取ろうと思っているんだみたいな計画表を作ってみるとか、年末のぎりぎりのときじ  
ゃなくて、四半期ごとにチェックしてみるとか、取組が遅れている所属、なかなかそういうのがおっくうな  
人とかに、取得の促進を働きかけるような、仕組みをぜひ作っていただきたいなと思っていますが、  
いかがでしょうか。

**○当局** 今、説明させていただいたように、その周知であったり、計画に書き込んだりという一定の努力は  
させていただいているんですけども、それでも足りないということでしたら、今おっしゃっていただいた  
ような、そのままになるということではないですけども何らかの策を検討していきたいと思えます。

**○職員団体等** 各職場でも表を作って、みんなで書いていきましょうとか、いろいろ工夫はされていると思  
うんですけど、ぜひ取組が遅れているところに働きかけとか、みんなで取り組んでいくということをぜ  
ひ考えていっていただきたいと思います。

しかし、休暇を5日取れてない人は、大体40日でスタートして5日取れてなかったら、20日弱流して  
いることになるかと思うんですけど、休暇を流すということは、自分の命を削りながら仕事をしていると言  
っても過言ではないと思っています。中には仕事が好きで、ずっと職場にいたい人も、そんな人もいるかも  
しれませんが、やはり体に対する影響というのは大きいと思います。その流した休暇を一定積み立ててお  
いて、職員自身の病気のときなどに使えるような制度を民間では行っていると聞いていますが、どうでしょ  
うか。

**○当局** 要請書のほうにも書かれている内容かと思えますけれども、今、現行は年次有給休暇を付与したと  
ころから請求権の消滅する2年間というところが期間になっているんですけども、その制度を作ると、2  
年たったときに特別な休暇として付与する形を取って、またそこから2年間請求権が発生する、トータル4  
年間の請求権が発生するとかいう、なかなか複雑な制度になっていくなところもあります。後、なか  
なか思い切った制度で、直ちに導入に向けて進めるかというのは、他市の状況なども含めて自信はないとこ  
ろですので、ただ有給休暇の消化を推奨するに当たり、面白い制度やなと思って、今も聞かせてもらいま  
したし、要求書のほうも読ませてもらった、そういう感想は持っています。

**○職員団体等** 公務の職場でそれをやっているところというのは、いろいろ調べたけど、そんなにないと思  
うんです。NATSの西宮市では行われているということなんです、ぜひそういうのも研究してもらったり  
したらいいと思うんです。年休を取るのを控えている人というのは、不安になって、いざというときのため  
に休暇を残しておきたいと言いながら、年末になるともういっぱいたまっちゃっているという。そういう方  
もいらっしゃるんで、いざというときのためには、病気休暇もありますけど、昇給が抑制されたりとかもあ  
るので取りたくない人もいるかもしれませんし、年休を今までずっと流してたけど、一定それが積み立てら  
れていたら、安心して1月から休暇を取っていきける、そういう安心感にもつながる。みんながみんな、病気



になるわけじゃないので、安心につながるので、ぜひ考えて、研究もしていただけたらありがたいなと思っています。

次に、休暇制度の不妊治療休暇のところですが、今回の人勸の、公務員人事管理に関する報告というところで、両立支援策として不妊治療休暇が示されています。どんな内容ですか。

○**当局** 職員が不妊治療に係る通院等のために勤務しないことが相当であると認められるときに付与される休暇です。1年の年において5日、体外受精等、人事院が定める不妊治療を受ける場合にあっては10日範囲内の期間という形で示されています。

○**職員団体等** 国のほうでは、いつからそれができるのでしょうか。

○**当局** 令和4年の1月1日施行です。

○**職員団体等** 令和4年1月1日施行のものは国では、ほかにはどんなものがあるのですか。

○**当局** 不妊治療のほかには、会計年度任用職員に対する産前産後の休暇の有給化、育児参加休暇等が示されているところです。

○**職員団体等** 非常勤職員の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇、産前産後休暇の有給化というのが出ますよね。夏の交渉のときに有給の出産補助休暇を創設されて、7月1日から施行されていますが、この出産補助休暇というのは、それに含まれますか。

○**当局** 含まれます。

○**職員団体等** 配偶者出産休暇は育児参加休暇とは、また違いますよね。こういったことを国も言っているので、ぜひ山場に向けて検討をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** なかなか、1月1日施行ということで、時間のなかで、後、国のほうからも通知は来ておるんですけども、暫定的通知みたいな状態であります。ですが、国には遅れを取らないように何とか間に合やす努力はしたいとは考えているところです。ただ、こういった形で正式なものがあるか等もございまして、その辺りの状況も見つつということにはなりますが、前向きに検討していきたいと思っています。

○**職員団体等** 次に、高齢者部分休業ですが、これは定年引上げの課題とも関わってくるんですけど、高齢者部分休業制度というのは、実は2006年に地公法のほうで制度化されています。これはどのような休業でしょうか。

○**当局** 5年後に定年を迎える方に対して、それまでの間、短時間の勤務ができるという制度です。

○職員団体等 吹田市は条例化していますか。

○当局 本市においては、条例化はしていません。

○職員団体等 高齢者部分休業というのは、何かイメージが湧きにくいかもしれませんが、育児の部分休業に似てるというか、出勤してなかった分は給料を削られるという制度ですね。給料の格付が下がるというではなくて、今の給料のままで時間分を減らされるということですね。

今度、定年前短時間勤務職員というのができたら、その人は一旦退職して、今の再任用の人ぐらいの給料格付で、短時間働く人ができるということなんですけど、そういった人に比べると、ずっと処遇がいいので、ぜひこの制度は条例化していただきたいと思っています。定年引上げ法案が通ったときにこういった制度を活用しようということも言われているかと思いますが、ぜひ制度を作っていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 そうですね、法案の中でそのように決議がされているということは認識しておりますので、今後定年引上げの検討の中で併せて検討していきたいと思っております。

○職員団体等 近隣で実施しているところはどこがありますか。

○当局 条例化はされていても、取得者がある市は少なく、近隣では豊中市で取得の実績があることを確認しております。

○職員団体等 割と北摂では条例を作られているところが多いので、ぜひともよろしくお願ひしたいと思ひます。

次に、重点要求の2のコロナの対応のところに入っていきたいと思ひます。

この間、コロナ禍の対応として、様々な制度を構築して、職場環境の改善を組合の要求にも応えながら、当局が行ってもらっていたと思ひます。組合としても感謝しているところですが、当局の思ひはいかがでしょうか。

○当局 ちょっとあまり広範囲で何てお答えしたらいいのか非常に難しいですけど、はい、コロナウイルス感染症への対応は当然のことながら、大変な職場になっていますので、先ほども申し上げましたけど、仕事環境の整備というところについては、引き続き、検討といいますか、よりよくなるように努力をしていきたいとそのように思ひます。

○職員団体等 吹田は、他市と比べても進んでいる点がたくさんあり評価できると思ひます。

一方で、緊急時の対応が本当に長い間、続いている中で職員は様々な思ひを抱えながらも、市民のために頑張ってきたということがあると思ひます。こういった内容は、アンケートにもいろいろ寄せられています。そういったものも読んでいただいているということですが、共感される部分あるということですね。

○**当局** そうですね。同じく広範なお話で、どうお答えしていいのかというところはあるんですけども、そうですね、大変な状況であるというのは、前の項目で時間外の対応ということでも、当該職場については非常に厳しい状況にありますし、はい、理解をしているつもりであります。

○**職員団体等** コロナ禍でのいろいろな生活様式の変化にも職員も市民の方も、一定慣れてきたのかなと思います。今みたいに感染の波が落ち着いているときに今までのことを振り返って、今後の波に備えていかなあかんというのが、私たちの思いなんです。いかがですか。

○**当局** 確かに、今、感染者数ということでは非常に落ち着いているというところで、一定、地域保健課といますか、コロナ対応の職場についても、一定落ち着いているという状況はあります。

ただ、そういった中でも、次のもしや来るかもしれない第6波であったりとか、そういったところへ向けた対策が必要だということで健康医療部とも話をしておりますし、そういったことも含めて兼務職員についても引き続き、兼務をさせている状態にあります。

後、コロナではなくて、ワクチンの担当の班についても、一定のワクチン接種が終わりましたので、ワクチンの実動部隊の兼務は解きましたけれども、それと同等の本務職員、本務の形での職員を配置することによって、今後のさらなる接種等の地盤固めといますか、そういったことにも対応できるように体制を整えたところですよ。

○**職員団体等** この間もずっと要求して応えてもらっている妊娠している女性とその職場への配慮は、引き続き、お願いしたいと思っています。妊娠されている方育休の方がいる保育所では、予備定数が今年度、一定配置されて、とても助かっているということを知っています。

○**職員団体等** 保育所支部です。

予備定数の活用で、今、各園の妊婦さんは休んでいただけている状況になって、本当に助かっています。保育現場は、子供と密に関わることが多くて、本当にこの5月、6月、7月ずっと休園の園があつてクラスターにはならなかったんですけども、それぐらい危険と隣り合わせのところ、妊婦さんを休ませてもらえているところで安心して職場を運営できたことは、本当にありがたかったなと思っているので、今後も予備定数の活用をぜひともしていただきたいと思っています。

今、会計年度任用職員の保育士の確保が本当に困難な状況になっていまして、年度途中で、もし、新たに休みを頂かなければいけない職員が現れた場合でも、なかなか次につながらない状況になっていきますので、来年度以降も予備定数で安心して働ける職場というところは持続してやっていただきたいなと思っています。

会計年度任用職員の方にも新たに出産子育てに関わる制度ができると、若い会計年度任用職員の保育士の中では、産育休取られる方もいらっしゃると思います。その方たちがしっかり休み、休暇保障できるようにするためにも、プラスで人員配置のほうも引き続き、お願いしたいなと思っています。よろしくお願ひします。

○**職員団体等** 予備定数の配置というのは、とても喜ばれているのですが、人事室としてはどう思われていますか。

○**当局** 予備定数の配置についても行政経営部と人事室のほうで情報共有をして、それで最終、承認されるかどうかということになっていきますので、今後とも我々人事として把握した状況について、行政経営部にお伝えするとともに、今日、交渉で今、そのような要望があったということについても行政経営部のほうには伝えておきます。

○**職員団体等** 予備定数の対象範囲のほうもぜひ広げていただきたいと思います。若い方がたくさん入られていますし、子育て世代の多い職場もありますので、図書館とか技術職の職場などにもぜひ予備定数の配置をお願いしたいと思います。

○**当局** ちょっとこの場で回答する権限といいますか、どうしても行政経営部になりますので回答する権限がないところなんですけれども、これまでの経過からしますと、次年度、またその次の年度で採用数による調整が可能である職種という、どうしてもそういった制限を受けることになります。なので、なかなか拡大というのは非常に難しいという見解を行政経営部のほうも、今日的には持っているとは思いますが、そういった職域といいますか、職種の拡大についても要望があった旨についてはお伝えしておきます。

○**職員団体等** 予備定数が入らないまでも、会計年度任用職員で補うということもあろうかと思えます。保育所でも言っていましたけど、なかなか会計年度の方が見つからない。特に保育所パートでおられる方、朝夕の働きにくい時間帯に来ていただいて、その方の時間を長くしていただくとかもあると聞いてますけど、やはり条件が悪い働き方では、なかなかその仕事や子供が好きでいたいなと思っても二の足を踏んでしまうということもありますので、ぜひその仕事に就きたいなという魅力のある処遇を実現していただくように、お願いしたいと思います。

この間、保健所がとても大変だというのは、もう皆さん、御承知のことと思えますけれども、保健センターの実態というのをぜひお聞きいただきたいと思います。

○**職員団体等** 本庁関係支部です。

保健センターの新型コロナウイルスワクチン接種担当事業の担当者の職場では、ワクチン接種に関わる数多くの業務を対応しています。ワクチンの接種券発行や各種申請書発行など、スピーディーな対応が求められ、少ない人数でそれらをこなしており、苦勞しています。業務に見合った専任の職員の配置をぜひ検討してほしいです。

コロナ禍の状況で第5波のときには保健所業務に、保健センターの保健師も行政者対応に追われ、栄養士、歯科衛生士も応援に入り、疫学調査を実施しました。コロナ禍で虐待事件も発生したり、妊婦や育児中の過程のフォローなど、平時以上に神経を使う業務が増えました。

そういう中で本来業務を行いながらのコロナ対応で保健師は疲弊し、他の職種も人員が少ない状況の中で慣れない疫学調査に夜間・休日でも従事し、業務負担が増加していました。

国の方針では、第6波に向けて地方自治体の負担軽減を都道府県に指示するようですが、疫学調査や事務処理など、保健師以外でも可能な業務については、応援に入る職場の範囲を拡大するなど、特定の職場に負担が集中しないように事前の対策をぜひ今取ってほしいと思えます。

人員要求についても提出しています。保健センターの歯科衛生士が退職するので、ぜひ正規職員の補充をお願いします。

糖尿病や循環器疾患により、年齢を問わず口と全身の健康が強く結びついているということが近年分かってきています。歯科保健の充実が「健康すいた21」の中でも重点課題として取り上げられ、歯科専門職の存在意義は高まっています。現在では、妊娠中から高齢者まで各ライフステージにおける歯科保健事業に従事しており、個別・集団健診、健康教育等多岐にわたる膨大な業務を2人の正職で助け合い、何とかしている状況です。

それでも、全身の病気と関係がある歯周病の早期予防のため、現行事業よりもすすんだ30歳以上の健診や、オーラルフレイル対策のため、来年度から高齢福祉課と保健事業と介護予防の一体的な事業への本格的な参画も予定しており、歯科衛生士の業務量はますます増大しています。

現在、保健センターとして正職確保のために財政当局等と話をしているということですが、なかなか厳しい状況であると聞いています。

歯科衛生士の業務は、歯科医師会や他職種との調整など多いことを考慮していただき、介護医療費の削減、高齢者の尊厳とQOLの維持のため、歯科保健推進は非常に重要になっているので、歯科衛生士の退職の補充は会計年度任用職員ではなく、正規職員での補充を強く要求します。

**○当局** 保健所であったり、保健センターの状況については、健康医療部のほうと、その逼迫状況といえますか、情報共有を常に図ってまいりたいと考えています。

それと、歯科衛生士の件については、先日でしたか、要望書を頂きまして、それで頂きましたというか、人事宛てではないんですけれども、人事のほうもその情報を頂きまして、直ちに行政経営部にその要望の内容についても伝えたとごさいます。

それと後、改めて交渉においても要望があった旨はお伝えをしておこうと思います。

**○職員団体等** 今、ワクチンの職場の話も出ましたけど、兼務発令が出て、ワクチンの職場で働く若い方から聞いた話では、現課のほうからは、毎週のように「どうや」ということで状況を見に来てくれたりしていると。だけど、人事の人が見に来てくれないということを言っていました。それが人事の仕事かどうかは別として、結構過酷な状況で頑張っている中で、兼務発令を出されたのに寄り添ってもらってないんじゃないかという思いで、その方は言ってたと思います。兼務発令を出していくということも必要だったら仕方ないかもしれないんですけど、その兼務で行かれている方の思いとか、やっぱりそういったことにも心を寄せていってほしいなど。ワクチンの担当の方は、連続勤務が続いて、週休日も休めない状況で、もちろん超勤も多いということで本当に大変な思いをしているということを聞いています。

今、コロナの波が落ち着いてきて、ワクチンの第3回目もあるということで大変だと思いますので、ぜひとも今後の体制、兼務じゃなくて、専任の職員ということもぜひとも考えていただきたいなと思っています。若い職員の思いを聞かれて、どうですか。

**○当局** 先ほども、ちょっと申し上げたんですけれども、ワクチンについては、基本的には兼務の体制で臨んでおりました。ただ、11月1日以降の発令においては、兼務から本務といいますか、専任の職員への配置という形でシフトしていています。

今後の体制については、健康医療部と情報共有をして、どの時期にどういった体制が必要なのかということについても共有をしていけたらと思っています。

**○職員団体等** これから忙しくなるのは、もう目に見えているので、ぜひよろしくをお願いします。

業務量に見合った人員ということですが、その業務の質的なこともぜひ考えていただきたいなと思います。専門職の多い職場において、この4月から、従来、事務職が担っていたような行政評価とか、予算、決算とか、そういった仕事を事務職の方がいるにも関わらず、主任の専門職の方が担うことになったと。その方は、本来業務も、もちろん持っているということで、次々とそういったことが降ってくる中で、慣れない仕事、それも聞く人もほぼいないみたいな形で、記録作成をする間もなく、どんどんどんどん記録がたまっていくという声も届いています。なかなか少数の専門職の方を増やすというのは難しいです、そういった方が本来の専門の仕事を全うできるように回りをサポートするのが事務職で、事務職はある意味、専門職みたいなものですね、予算、決算やいろんなことをこの人がしっかりやってくれて、「この数字はどうなんですか」と聞かれたら、その専門職の人も「実はこれ、こうなんです」とか答えれば、後の難しい事務のことは事務職の人が担うのが当たり前じゃないのかなと思って、何でそんなふうになっているのかなと。その職場の管理職のマネジメントをもっと考えていただかないといけないのかなと思っています。専門職の方が本当にその力を発揮できるように事務の人が支えるということが大事だと思いますが、いかがでしょうか。

**○当局** なかなかちょっと、個別具体的な事例を聞いて、個別具体にお答えをしたいというところがあるんですけども、一般的には、その各職場専門職がいらっしゃる職場には、庶務ラインみたいなのがあって、そこには事務職を配置してという、そういう体制上の一定の確保はしながらの人事配置をしているつもりではおるんですけども、その専門職の方にどこまでの範囲の事務をやらせているのかであったり、やっぱりちょっと、具体的にお話を聞きたいという、ちょっと回答するに当たって、具体的なお話を聞きたいというのは、ちょっと思います。

**○職員団体等** 基本的には、事務職の人は事務の仕事、専門職の人は専門職の仕事をするというのが原則ですね。

**○当局** 任期の定めのない職員については、その仕事の守備範囲というのは、会計年度任用職員さんと違って、厳格な線引きとまではいかないのかなと思っています。専門職の方であっても、ある程度の事務というのはやっていただくということが、その身分というか、身分上も可能でしょうしというのがあります。

ただ、それが一定の幅を超えて、専門職の仕事に影響を及ぼすほどの事務を任せられるということは、そら当然、その定数管理上もあってはならないと思いますので、ちょっとその辺りは、はい、申し上げるとおり、個別具体のお話を聞かせていただいてということになるろうかと思っています。

**○職員団体等** また、あとで個別具体の話をしたいと思います。

以前、人事が定数管理をされていたときに、交渉の中で予備定数の話で、少数の職種のところには予備定数を入れるのは難しいから、事務職を増やしたりして対応することもできるんだみたいな話があったと思うんですけど、とにかく専門職の方は専門職の仕事を生かして、市民のために活躍していただきたいという思い

があります。

次に行きます。自分の子供とか、介護を要する親族の方のワクチンを接種するときに付き添っていかないといけないという場合に特別休暇を増設していただきたいという要求です。

これから3回目の接種も始まってきて、子供さんを連れていったり、高齢の親御さんも「不安やからついてきてほしい」とかということも必要になってくることがあると思います。実現している市も府内にはあります。そこでは遑って適用で、時期がちょっと前だったんでそういった形になったかと思うんですけど、ぜひ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** ちょっと我々として、ワクチン接種の特別休暇の対象にその子であったり、介護を要する方であったりという、そういったところを対象にしているのをちょっと把握しておりませんので、まずは把握といたしますか、そういった実態がどれほどあるのか、どういった制度内容にしているのかというところをちょっと把握に努めたいと思います。

**○職員団体等** 職員自身が3回目接種に行くときの取扱いは従来と同じですか。

**○当局** 基本的には従前の制度、変更なく利用いただけるようになると、そのように考えています。

**○職員団体等** 次に、要求書のほうには書いてないんですけど、この間、やり取りをしてきた、コロナ禍でのリフレッシュ休暇、長期在職休暇の延長のことで。この間のやり取りでは、令和2年4月にリフレッシュ休暇を付与された方の取得できる期間の延長については、状況を見ながら判断するというふうなお答えだったと思います。その後の検討状況はどうでしょうか。

**○当局** 担当のほうも取得率について、その令和2年度の対象者の取得率も調べてくれていますし、比較するためにそれ以前の年度の取得の状況も調べている状況です。それで、確かにコロナの影響を受けているこの状況ですので、コロナの影響を受けている蓋然性は極めて高い状況の中で、令和2年度対象者についての取得率が2割5分程度ということで低いような状況というのは確認はできているところです。ですので、リフレッシュ休暇、長期在職休暇の取扱いについても検討を進めたいと考えています。

**○職員団体等** ぜひよろしくをお願いします。

第1回交渉で、やりとりできなかった課題があります。出先職場の駐輪場がないということです。

**○職員団体等** 本庁関係支部です。出先職場から、強く要望が出されています。本庁は、職員用の駐輪場がありますので、これは別に問題はないんですけども、出先職場で一部のところなんですけれども、吹田さんくす、千里ニュータウンプラザ、夢つながり未来館なんですけど、ここには職員専用の駐輪場がない。この職員が自転車を通われたときは、近くの民間の駐輪場を自分で借りてくださいと言われて聞いております。年間でいえば、大体2万円ぐらいは自己負担されているということです。吹田さんくすは、職員用の駐輪場がもともとあったということは聞いています。ただ、市民用の駐輪場のほうをちょっと拡大するために職員用がなくなったということで、そのときに一応、教育委員会の経費として近くの民間の駐輪場を借

り上げて、そこを職員用に充てたということの経過はあったんですが、ただ、経費削減の関係でその分がなくなって、結局は職員の自己負担になってしまったということです。働く職場によって駐輪場代のほうを自己負担しないといけないのは、やっぱり差別じゃないかということをやられています。この点、改善をしていただきたいと思います。実際、駐輪場が直接設けられない場合は、以前もやっていたとおり、公費で民間の駐輪場を借り上げてもらうとか、そういう対応のほうもしていただくとか、またはその分を通勤手当のほうに上乗せをしていただくとか、そういったことの対応をよろしくお願ひしたいと思います。

**○職員団体等** たまたまその職場に異動になったばかりに、駐輪場がないから通勤手段を変えとしても、自転車で行くとすぐなのに、バスや電車を乗り継いでということでは、時間もかかるし、通勤手当もかかりますよね。頑張っで自転車で行って、どこかで借りたりしていると。その異動があつたばかりに、そんな取扱いにされてしまう、そういった職員もいるということに心を寄せていただいて、何ができるのか、ぜひ検討をお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

**○当局** 通勤手当につきましては、給与条例上、交通機関などの運賃、または自動車等交通用具を使用する際の距離に応じた額を支給することと定めております。交通用具を使用して通期する者に対し、駐車スペース確保に要する費用を通勤手当として支給することにつきましては、国や近隣他市においても事例はなく、地方公務員法の給与決定原則から、手当の支給対象とするということは困難と考えております。

おっしゃられましたように職場の事情によって、差が出てしまうというのは、課題であると思います。施設の管理者ではないので、その立場で申し上げられないのですが、何かできないか検討していただく必要があるのではと思います。

**○職員団体等** 真面目に働いていて、たまたま異動になったばかりに、「えっ、何でこんなことに」みたいな思いを抱いておられる方もいますので、ぜひよろしくお願ひします。

**○職員団体等** 私も年休、10月末にようやく1回取れたんです。夏季休暇がもともと6月に年休で取ろうと思っていたのが前倒しになったので、6月から夏季休暇を取ったんですけど、夏季休暇を最後にとれたのが10月の15日。もう期間が長くなって、私、図書館なので夏休みもずっと開けていて結構忙しいので、本当に休みが取れないんです。人数も少ない職場なので、どう頑張っても年休を10日も取ることもきつと無理だなと、相棒の主任と話ししても、「20日なんか取ったら、もう職場崩壊するよね」ということで、もう全然休みが取れない。やっぱり体制が、人が足りないということで、私の職場は、本当に頭数が必要なので、もう全然取れないし、体も全然休まりません。本庁の方みたいにハッピーマンデーがあるわけではないので、3連休なんてないですね。年間で3連休取れるのって、本当に年末年始だけで、土日の休みが2週間に1回連続であるだけで、連続で休むのって本当に少ないので、コロナの関係でも緊張も続くし、本当に体が大変だなと思います。

アンケートを改めて読み返すと、本当にみんな、コロナで業務が増えて休みが取れない、好きなときに休めないとか、悲惨な状態ですね。徹夜の人もいるということも書かれていて、本当にどうなっているのかなと思います。

さっきのワクチン接種のところで、「人事の人は見に来てくれないですね」って若い人が言っていたという



のも、私も聞きました。「10月は2日間だけ休んだ、土日も夜の9時、10時まで勤務した」とワクチン接種の担当者は言っていて、お聞きしたいんですけど、本務発令をしたということですが、今、何人の方が兼務じゃなくて本務発令されているんですか。

○当局 現行の体制で10名の体制を引いてると記憶しています。ちょっと今、その発令であつたりとか、資料がないので正確ではないかもしれないですけども、現行で10名の体制を引いていると。

○職員団体等 本当に10人で足りているのかどうか。聞くと、兼務発令でいろいろな人が入れ替わり立ち替わりだったり、それから派遣の人を指示したりで、すごく大変だと。他市だったら医師会がやっているような業務を吹田では医師会じゃなくて、職員がしないといけないとか、そういうこともあって、他市に比べても人員体制がすごく薄いんだというようなことも聞いています。

今、本当に10人が妥当なのかということと、職場の人たちがどんなふうな思いでいるのかということに心を寄せていただきたいと思います。10月は2日しか休めなかったというのを聞くと、もう本当に健康状態が心配になるなどと思いますので、ぜひそこのところもお願いしたいと思います。

お聞きしたいのが、再任用の問題です。1回目の交渉でもしましたけれど、私の職場でも再任用になって働いたけど、もうこんな給料ではやってられない。でも、退職した先輩は後輩が心配やから、職場を支えたいということでアルバイトで入っていただいたりしていただいています。

やっぱり、給料が低いというのを聞くのは心も痛みます。お聞きしたいんですけど、定年引上げになりましたら、賃金は7割になるという考え方ですよ。今の再任用の方、例えば60歳のときに主任の方が定年引上げになると、7割になると幾らになるんですか。

それから、今の再任用の人、同じ主任で定年になって、今、再任用で働いている方は7割より低いですよ。70%なのか、それとも60%なのか。何割になるんでしょう。れど。

○当局 すみません、資料を今日持ち合わせてないので、具体的な金額はお答えすることができません。

○職員団体等 分かりませんか。じゃあ、私が言います。計算しましたので。

60歳時、35万の主任の方は、定年引上げだと450万です。再任用係員の方は、345万8,694円になります。主任の方は、定年引上げがあつたら、賃金7割になりますけど、今の再任用の方は53.6%。70%と53%、その人のことをどういうふうに受け止められるかということですよ。

今、再任用で働いている方は、後輩のために、後に続く人のためにとって頑張っているけど、今度、定年引上げになったら、その人たちは、自分たちよりも高い給料を保障される予定。それで本当に働きがいを持って働けるのかなとか、そのことについてどう思われますか。この差について。

○当局 今、具体的な数値については、資料を持ち合わせておりませんのでお答えができませんでしたが、そういった現象が起こるということは理解しております。ですので、我々としては、これまでの交渉の中でもお答えをしてきておりますけれども、その定年延長の制度構築の中で、その再任用職員の処遇についても検討していきたいと、今、おっしゃられたような差があるということも認識しつつ、再任用の処遇についても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** 今、再任用で働いていて、53%しかもらっていない人の立場に立たれると、そのことについて胸は痛みませんか。自分の後輩たちは、もっといい処遇が約束されている。自分は、再任用の人の75%の人はそこに留め置かれているんですよ。以前も交渉の中で明らかになりましたけど、課長級の人は654万円ですよ。再任用でも。係員の人は345万円、300万円の差があって、そんな差があって、そこでも選別されて、それで自分より後の後輩たちは7割の保障をされるというところを、これを何とか今、是正しようというふうにどうして思っただけなのかなというのがね。だって、600万円をもらっている人、高過ぎると言う人いらっしゃるんですか。会計年度非常勤の人は、非常勤のくせに高い給料をもらっていると引かれて引き下げられましたけど、その600万円の人にでもね、何の指摘もないんだったら、何で今すぐ、再任用の主任の格付をしていただけないんですか。

**○当局** 延長制度導入時に、その管理職を解かれる方々の処遇については、一定条例で定めることも可能なところになっております。そういった中で定年延長後における管理職を解かれた方々の処遇というのは、どうしても定年延長の議論の中で確定をしていかなければならない。その確定をされた管理職を解かれた職員の方々の処遇との均衡というところを議論していかなければならないということです。現行の再任用職員単体での議論というのは非常に難しいと、そのように考えています。

**○職員団体等** 定年引上げまで待ってるということですか。

**○当局** 定年引上げの中で併せて議論をしていきたいとそのように考えています。

**○職員団体等** 定年引上げの中ででしか、議論できないんですか。

**○当局** 申し上げたとおり、その定年延長後の管理職を解かれた方々との処遇との均衡ということになりますので、その定年延長後の管理職を解かれた方々の処遇というのを考える、その中で再任用の方との職責に応じた適切な処遇というのを考えていくということになります。

**○職員団体等** 70%と53.6%の均衡というのは、私は、全然合理的じゃないと思いますし、そういうことを行政が、問題じゃないと思うのは。だって、吹田市は、労働行政も見てるわけじゃないですか。そういう中で、労働者がこんなふうの不均衡な、氷河期やって、言いましたけど、今の再任用の75%の方は、氷河期に留め置かれて、とても気の毒だなと思いますし、今期に何か、手だてを打ってもらわないと、円満解決というのはできるのかなということを強く思っていますので、本当に再任用については、ぜひ何か手だてを打っていただきたいです。そのことを最後に、お願いします。

もう一つ、お聞きしたいのが、先日、令和4年度の定期人事異動方針が出てましたよね。この間、ワクチンや、コロナが始まる前から兼務発令が頻発というか、たくさんあったし、人事異動でも、しょっちゅう動いている人がいるんじゃないかなと思うんですけど、異動対象となる在室課年数で3年、それから上限年数5年とあってありますが、例外的にもっともっとたくさん動いている方というのがいる印象を持っているんですが、人事当局としては、そのことについてどう思われますか。

○**当局** 確かに、その上限年数に達しない状態で異動をしていただいている職員というのもいらっしゃると思います。ただ、その時々<sup>の</sup>適材適所といえますか、求められる人材ということで最終、そういう判断をさせていただいておるところでございます。

○**職員団体等** 適材適所というのは、要するに仕事もできるし、どこにでもなじむというか、そういう方だなと思いますけれど、結果的にそういう人たちは、本当に1つの職場で自分のやりたい仕事とか、こういうふうなことをしたいとか、そういうことができていますか。場当たりのなというか、うまいこと使われているなというふうに当人たちは思っていないのかなということを強く心配するところです。最近、退職を決めた人と話をしたら、19年で9職場変わったというんですね。いくら仕事できて、人柄はよくてもあんまりやなど。どう思いますか。

○**当局** 19年で9職場、おおむね2年に1回、平均したらですけども、そういう状況であるとのことで、恐らく、その期間に平均すると2年ということで、細かく見ていくと、この長短があつて、それよりも長い期間、いらっしゃったときもあるし、極めて短い期間であつたという時もあるということに結果的になっていると思いますけれども、先ほど申し上げたように、この市役所全体、市役所に関わらず、日本国中含めまして、非常事態であるということも含めての適材適所を考慮して配置をさせていただいたというところでございます。

○**職員団体等** 人事異動方針と今の室長の言うてることが、ちょっとかけ離れた感じがします。ただやっぱり、兼務発令が多いということは思うんです。19年で9職場、変わった人の下に、7年で6職場の若い人がいるそうです。それは、もう長短どころじゃないですね。長くても7年で6職場といたら、もっとひどいなど。そういうことがあるというのは心配してます。職員の育成とかキャリア形成ができるのかとか、やりがいとか、この職場でじっくり仕事に取り組もうということができるとも思います。採用辞退者が給料のせいではないということもおっしゃってましたけれど、そういうことも含めて、退職される方の理由というのは本当に聞き取っていただいて、そこを今後の人材育成に生かしていただきたいなと思います。再任用もそうですし、若い人の初任給の引き上げも含めて、全職員の処遇改善も図っていただきたいと思います。会計年度の方も、自分の職場では欠かせないパートナーというか、本当に仲間ですから、その人たちの報酬が、この前の交渉で、図書館で決算額210万円減と言われましたが、その210万円を何らかの形で返してあげたいと思ってますので、ぜひ山場に向けて、御検討いただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○**職員団体等** 人事異動に関してもそうです。事実をちゃんと見てください。今言われたように、優秀な職員が辞めているんですよ、働きがいなくして。吹田市にとっての財産を失うようなことをしたらあかんのですよ。

再任用の問題もそうです。元は、年金の給付が遅くなるから、その分の措置としてこの制度を作ったんですよ。そのときはまだ年金あつたんです、併給されてたんですよ。それがゼロになっても賃金を上げない。よその自治体は上げてきてるんじゃないですか。その結果、今どうですか。府下で最低ですよ。30年、4

0年働いてきた経験のある職員を府下で最低の賃金で働かせている責任があるんですよ。ですから、すぐに改善してくれと言うてるんです。今、定年延長のことで改善していこうと言うてますけれども、それだけ吹田市のほうは矛盾が大きいからこうやって出てくるんですよ。本来とっくにもう上げて当たり前なんです。そのことを踏まえて検討をお願いしたいと思います。

**○職員団体等** この間のいろいろなやり取りも踏まえて、ぜひ検討をお願いします。人事院勧告の取扱いですが、今現在の国家公務員の給与法の改正の動向はどのようになっているんですか。

**○当局** 報道もなされておりますが、国において、経済対策の方向が確定してから人事院勧告の取扱いについても併せて検討するというので、現在は確定していない状況です。地方公共団体に対しましては、国の動向を注視して適切な対応を取ることという通知が出されております。

**○職員団体等** 12月6日に臨時国会が開かれるんじゃないかということです。今、11月16日ですけど、国家公務員の給与法は、11月中に国会を通過することは可能なんですか。

**○当局** 恐らく、11月中に国会は開かれないので、11月中に国家公務員の法律が改正されるということは、ほぼないと考えております。

**○職員団体等** まだ当局から提案はないですけど、12月1日の基準日までに給与条例をどうすることもできないということですね。

**○当局** 現時点においては、国の動きを見ながら、準備を行っていきたいと考えております。

**○職員団体等** この12月の期末勤勉手当は、現行条例どおりということで考えてよろしいですか

**○当局** 今、説明申し上げたとおり、我々の考え方の原則といいますか、基本的な部分は国家公務員準拠と考えておりますので、現在の国の動きを見る限り、今期12月期の期末手当について、条例改正をしてというのは非常に難しい状況にはなっているとそのように考えています。

ただ、大阪府のほうが大阪府人事委員会の勧告を受けて、この12月期に一定削減すると、先ほど、その部分も労使協議に問題があるというような御発言もありましたけれども、そういったことを表明をされると。それを受けて、例えばですけども、府下の自治体がドミノのようにこの12月期に対応するという、それがもう情勢になってしまったような状態になった場合については、当然本市においても一定検討の余地はあると考えておりますので、今日現在、確定的なお話をするには、ちょっとできないかなと考えています。ただ、基本的な考え方については、国家公務員準拠であると、そのようには考えています。

**○職員団体等** たまたま、吹田は山場がずれてますが、18日が衛都連統一の山場になっています。現時点では、はっきりしたことは言えないけれども、国の法案は通ることはまずあり得ないということですね。当局としては、国に準拠していきたいという思いをお持ちだということ。ただ、府下の状況が、ちょっとまだ

見えない。今現在、断定的なことは言えないというような理解でよろしいですね。

○当局 はい、おっしゃったとおりです。

○職員団体等 本当にどうなるか、まだ詳細も分かりませんが、来年度の6月期に今年の0.15月の削減分と一緒に引くということを検討していくことも、給与関係閣僚会議で発言があったと思います。本当に許せない内容だなと思います。ということは、6月期には、0.225月削減されるということで、6月のボーナスは2.0月しかもらえないということになるのかなと思います。法案が成立してないから、仮定の話をするのもどうかと思いますけど、もし12月期が現行条例どおりとなったとしても、後からその人勧どおりの、今年の0.15月もまとめて引くよと、もしそんなことになったら、私たちは生活改善を要求しているのであって、もう改悪でしかない、とてもひどい内容ですね。去年が0.05月の削減でしたから、0.15月削減となると、去年の3倍の削減の月数ということですよ。本当にひどいなと思います。当局は試算されているかと思うんですけど、仮に0.15月削減となると、影響額というのはどのようになるのでしょうか。

○当局 0.15月削減した場合ですが、一般会計及び特別会計の合計で約1億7,000万円の人件費が減となります。

○職員団体等 個々の影響額というのは、年代ごとに。去年の3倍で考えたら結構だと思うんですけど。

○当局 大体、昨年度0.05月削減された額の3倍になりますけれども、例えば、この4月に入った新規採用職員、大卒だったとしまして、3万609円のマイナス、5年目ぐらいの係員ですと、マイナス3万4,910円、32歳係員でマイナス3万8,320円、主任級39歳でマイナス5万302円、主査級44歳でマイナス6万2,198円、課長代理級49歳でマイナス7万3,827円です。

最初に申し上げた新規採用職員と5年目係員以外は、各補職の平均年齢に近い方をモデルケースとし、扶養手当の影響は含めずに算出しております。

○職員団体等 今、法案も何もないですけど、これまでのパターンだったら、12月期にその分を、0.15月削減、でも、去年の3倍やから、若い方でも3万円代とかですね。49歳課長代理の方、7万3,000円減るということです。法律が12月1日迄に成立せず、来年度6月にまとめてとなったら、来年度6月に0.075月もありますから、すごい額になってきますよね。それを夏のボーナスで引くということを国が検討しているというのはとんでもないことだなと思います。

今まで、こんな12月以降に引き下げをするというようなことがあったんですかね。

○当局 これまで引上げが12月に間に合わなくて遅れたということは国でもありましたが、今回のようにボーナスの引下げが12月に間に合わなかったということは、現在確認できる記録の範囲ではなく、引下げの勧告が出たときは必ず11月30日までに法律が改正されてきております。

○職員団体等 前代未聞といった状況に今なっているわけです。別にこれは当局の責任でも何でもありませんけど、こういった状況であるということです。私たちの山場は、19日ということになってはいますが、私たち組合要求があつて、だけど、一時金の問題もまだ決まっていない、こういった状況で最終回答という形にはなかなか難しいんじゃないかと思うんですけど、当局としてはどのようにお考えでしょうか。

○当局 人事院勧告の対応全てについての最終回答を19日にするのは難しいのではないかとこのように考えておりますが、そうは申しまして12月のボーナス支給日もすぐ目の前に控えておりますので、そこについてどうするかということは、示していかなければいけないなと思っております。

○職員団体等 そのほかに実施が急がれている私たちの要求があります。例えば、1月1日の施行予定の、先ほど言ったような不妊治療休暇、子育て関係の休暇とか、非正規の産休の有休化とか、こういった問題があります。こういったことについても回答に向けて内部協議されてるんですか。

○当局 今回の人事院勧告については、その施行日についても触れているような内容もあります。当然、手続の上でも急がなければならないものについては、急いで処理ができる手続にのせていかなければなりませんので、その辺りも含めて検討していきたいと思っております。

○職員団体等 その検討結果を、今度19日の山場に何らかの回答をされるということですね。

○当局 そうですね、全体的な検討をして、回答ができる範囲内で回答させていただくと、そのように考えております。

○職員団体等 そのほかの課題については、国の動向も見ながら、引き続き、継続する。一旦、この3回の交渉を受けての一定の回答をするけれども、残りの課題についても国の動向を見ながらしばらく継続という形で、当局からの提案があれば、また、交渉するということですか。

○当局 はい、今、おっしゃっていただいたように、人事院勧告対応部分については、今日現在、提案をしていない状況でございますので、一応、最終回答、山場という設定になってます19日の段階で提案ができていないということになりましたら、それ以後の適切な時期に提案をさせていただいて、また、職員団体さんの協議申入れには応じていきたいとこのように考えています。

○職員団体等 これからどうなるかも分からないですけど、仮に先ほど言ったような一時金の引き下げ、私たちからいうと改悪が行われるとするならば、到底受け入れることができないということです。

私たちの要求している定年前職員の処遇改善や再任用職員の処遇改善、会計年度任用職員の処遇改善、それぞれの職員の処遇を引き上げるような、何かできるかということは今後も引き続き、協議していきたいと思っております。いかがですか。

○当局 今期、要求を頂いている内容で、その19日にできる回答をさせていただいた部分以外の範疇につ

いては、当然その後の協議の課題といたしますか、そういったところに位置づけられるとそのように考えています。

**○職員団体等** 国会の動向も全く、今は見えていないので、この時期にこうなるとかいうことは、今何も言えませんけれども、しかるべきときが来たら、協議をしていくという形でよろしいですね。

**○当局** ちょっと繰り返しになりますけれども、提案はさせていただいて、協議に応じていきたいと思っています。

**○職員団体等** 再任用の方とか、たくさん年齢を重ねて、意見が言える人の声は受け入れてもらえるかは別として届いているかなと思うんですけど、若い人たちの処遇のこともちゃんと考えてほしいです。給料少ない、休み取りにくい、将来も安い金額で年とっても働かなあかん。国に準ずるって言うけど、国よりも府のほうが悪い提案が出るのだったら府に準ずるし、「回りの市はやってないからできません」というけど、周りの市が新しいことを始めても、「いや、吹田はやりません」と言うし、そら、辞めなくなるやろうと思うし、それで新卒で、ボーナス3万ぐらい低くなって。「よし、頑張るぞ」って思って半年過ぎて、頑張っていた人が、「はい、ボーナス、ほんまやったら、もうちょっともらえるねんけど、今年のごめんな。コロナあってな」ぐらいの感じでボーナスを渡されてと、もしそうなったら、私なら、「もうこんな頑張っているのに」となると思うんです。若い人にとったら、3万円ってすごく大きいなことだし、自分がもし、この新採さんとか、2年目、3年目とかの人の立場になったらどうやろとかいうのも、想像して、一生懸命交渉で言っていることを、「あっ、これは無理なんで、それは無理なんで」と言われたら、もうあんなに頑張って発言したのにというような若い人たちも絶対いると思うから、1回受け止めて、自分が若かったらというようなことも踏まえて、どうしていったらいいのかなというのを考えてほしいです。頑張ろうと思える、これからの人が頑張ろうと思えるようなことを19日に教えてほしいと思います。

**○職員団体等** 2回目、会計年度任用職員制度のことでのやり取りをかなりしました。本当にこの間、不利益を被ってきた会計年度任用職員に対しての前向きな回答をぜひ期待したいなと思っています。

先ほど言われましたけども、会計年度任用職員も正規職員もやっぱり初任給の低さって、本当に切実なところがあって、今日、学童の指導員の交渉の中でも、1年目のパートタイムなのにこんなに責任が重過ぎて、職責と勤務条件が見合っていないことで退職を考えている人が出てきました。

さらに、結婚することで仕事が続けられないかもしれないという4年目の指導員も出てきました。全力でその仕事に向かって頑張っている人たちが、生活できない賃金というのは、やっぱりおかしいと、私は思います。勤務時間の改善も全然それぞれの職場では進んでないし、会計年度やからといって、主任の人数制限があったりとか、本当に差別的な扱いを受けているなというのがこの交渉の中で、さらに明らかになったんじゃないかなと思っています。

そういった意味でも、本当にみんなが働きがいを持って、吹田のために頑張って働いてよかったなと思えるような処遇改善をぜひ進めていただきたいと思います。あと1点は、今日、休暇のこともやり取りしましたけど、学童の休暇が取れないような状況って、誰のせいでもなく、本当に人員体制のミスではないかと思っています。こういった状況で、休暇が取れない者に対して、やっぱり何か保障すべきじゃないかと思って

いますので、そういったことも併せて、ぜひ前向きな回答を19日に期待したいと思いますので、よろしくお願ひします。

**○職員団体等** 今日、実態を当局の皆さんに聞いていただきました。職場の実態、超勤の時間数と人数を聞きましたけれども、過労死ライン超えてるじゃないですか。いつ、犠牲者が出てもおかしくない、そこまで身を削って働かせてる、休みも取れない、それだけ必死になって住民の皆さんの命と暮らしを守るために必死に頑張っているんですよ。それで、初任給が何で府下で一番低いんですか。再任用も何で府下で一番低いんですか。私たち、労働者なんですよ。労働の対価が賃金になって出てくるんです。府下の職員より、仕事してないですか、これだけ頑張って。府下でも吹田市の職員は、本当に頑張っていると思いますよ。それで、府下一低い収入しかもらえていない。それももうおかしいです。今回、マイナスの勧告が出されて、実施はされてないですけども、それをまだやろうとしている、改善もされてない中で。別に府下から飛び出るようなことをやれと言ってないじゃないですか。府下の職員並みに戻せと言うてるだけじゃないですか。その点を改善なしに、今回、将来的にもこの6月期のマイナスを残すようなことになるなら、こんな提案をのめない、今回の交渉も終われないというふうに思います。ぜひ、その点、心して、これからの内部協議に入ってくださいと思います。

では、19日解決に向けて、それぞれ精力的な協議をお願いして、今日の交渉を終わりたいと思います。