

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和4年3月17日（木）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

2022年市労連統一要求書、2022年市労連健康・福利厚生統一要求書及び2022年吹田市関連職員労働組合統一要求書について

○職員団体等 それでは、混沌とした中での議会が続いてますけれども、そういう中で今日は春闘交渉、1回しか予定しておりませんが、府下、全国では昨日が大手の春闘の一斉回答日ということで有額回答がほとんど出てきているという報道もされております。自動車、電機等は満額の回答。満額というても連合の中でのそれぞれ労働組合の状況がありますけれども、一定のプラスのベア回答がされている、そういう状況が決まってきております。衛都連の関係でも2回の交渉を積み上げて今後、夏、それから秋の交渉につなげていく交渉が始まっております。

この時期までずれた関係で、より一層今後の厳しさというのが見えてきております。コロナに加えてウクライナ情勢が加わって、どの新聞を見ても物価高が連日明らかになってきています。原油だけじゃなくて小麦等をはじめとして食料品にも大きな影響が出てきて、そういう中で6月期の一時金は大幅にマイナスの手取りしかないという中での春闘の交渉であります。ぜひ、それぞれの生活実態に見合う処遇の改善をしていく一歩にしていきたいというふうに思いますので、その点よろしく願いして早速交渉に入っていきたいというふうに思います。

○職員団体等 2月25日に提出した市労連統一要求と健康・福利厚生統一要求、そして3月2日に提出した吹田関連労組統一要求ですけれども、職員の労働条件改善の要求の部分については組合員から寄せられた生活実態や職場実態の切実な声を反映したものです。これから1年間、賃金確定交渉まで継続して求めていくということをお願いしたいと思います。

この組合員の切実な要求についてはどう受け止められていますか。

○当局 2月25日、3月2日に要求書をいただいております。当然のことながら、私自身、あと担当も含めて読ませていただいております。特に新型コロナウイルス対応が始まってからはその対応というところがかなり重要な部分に掲載をされているということで、職員の皆さんには大変な御苦勞をされているというこ

とも感じながら読ませていただいております。それと、その他さまざまな勤務条件に関しての要求ということも皆さんの思いとして受け止めさせていただいております。

春闘ということで、民間とは違いまして公務の世界ではこの春の時期に何らかの回答とかそういう流れにはなりませんけども、この1年間、交渉をしていく上で皆様方のこういった要求があるということを頭に置いた上で望んでいきたいとそのように考えております。

以上です。

○職員団体等 制度政策要求の部分については、住民福祉向上のために吹田市に、また場合によっては国、府に働きかけていただくことも含めて、求めている内容の要求となっています。関係部局のほうにお伝えいただいているというふうに存じておりますが、そうですね。

○当局 要求書を読ませていただきまして、本当に様々な部局に関連する内容になっていると実感しています。ですので、既に関係部局全てに対してこの要求書については、情報提供をしているところです。

以上です。

○職員団体等 この春闘を起点に今後とも雇用者責任を果たして、労使合意で解決していただきたいのですが、その立場に変わりはないですね。

○当局 当然、職員の勤務条件ですので職員さんで組織されている職員団体、労働組合と合意をした上で適切な労働条件というのを築き上げていきたいなど。その考えには変わりはありません。

○職員団体等 統一要求の一つ目の項目の、新型コロナウイルス感染症対応についてです。コロナ禍になってもう3年目ということで、第6波まで、今振り返ってみれば次々といろいろなことが押し寄せてきたそういった課題にみんなで立ち向かってきたのかなと思います。市民の命と暮らしを守るために本当に職員は長期間にわたって、誰もエッセンシャルワーカーとして奮闘してきたというふうに思っております。奮闘している職員に対する、今日出席されている両部長の思いをお聞かせいただきたいのですが、いかがでしょうか。

○当局 コロナが発生して2年、もちろんその前からですけれども、職員の皆さんにはそれぞれの職場でそれぞれの職責を果たしていただいて、懸命に仕事に取り組んでいただいているということについては、今日、もちろん評価もしておりますし感謝もいたしております。コロナ感染に関しては、直接コロナ感染症の対応に当たっている職場、間接的に当たっている職場、また、直接当たっている職場への応援で下支えしていただいている職場、いろいろな形の職場はありますけれども、全ての職場が吹田市職員としてコロナ対策に対応しているということでは感謝申し上げているというのが私の感想でございます。

○当局 水道部では、ここも全体がエッセンシャルワーカーと言われている中で、我々はなかなか表には出にくいんですけども、我々の自負としてはエッセンシャルワーカー中のエッセンシャルワーカーやという思い、これは職員も管理職もみな同じに持っています。特に職員、水を止めないということを常に念頭に置いて、日頃の業務に当たってもらってます。コロナ禍ということで感染拡大しないということでいろいろな工

夫してきました。浄水室については分散勤務ということでわざわざ片山と泉に分散してと、そこで働きづらいということもありましたし、特にここ一、二年に入ってきた新しい職員については、なかなか全体の交流ができひんということ非常に申し訳なく思っております。その中でも献身的に働いていただいて、水の関係供給を守っていただいたということに対して非常に感謝しております。我々もできるだけことはやってきたつもりです。今後もそれで十分やと思いませんし、いろいろな検討は重ねていきたいと思っております。以上です。

○職員団体等 両部長の熱い思いを伺って、とても喜んでおります。このコロナの中で、本当に職員の健康を守り、働き続けることができるということで、職場の改善を行っていただくことをお願いしたいと思います。

この間、特に第6波では感染者数が桁違いに増えて本当に大変になっているということで、秋の交渉でもやり取りもしていますけれども、保健所では本当に大変な状況が続いています。

他府県ですけど、京都の人事委員会が21年度の人事委員会報告で市のほうが上限時間を大幅に超える長時間労働を職員にさせていたということ踏まえて、正直言うてはるのが、職員の心身をすり減らす危険な状態であるとの認識の下、安全配慮義務が課せられていることをいま一度認識すべきというふうに市長の安全配慮義務の認識の欠如を正したというふうに聞いています。

これは、京都市さんだけの話ではないのかなと。大阪府下とか、吹田も中核市になってますし、長時間労働が職員の心身をすり減らす危険なものだということで、当局に安全配慮義務が課せられているんだなということを再認識していただきたいと思うんですけど、これは吹田でも当てはまることではないでしょうか。いかがですか。

○当局 その安全配慮義務というのがどういった法律に基づいたものなのかとかいうところが定かでないので、義務であったり責任であったりという表現は避けたいと思うんですけども、当然、保健所の職員の健康は守るべき立場ですし、働き続けていただきたいと思っております。

時間外勤務の状況というのも人事室のほうでは随時把握をできておる状態ですし、そういったところも健康医療部と情報共有をしながらどのような応援体制が随時、随時で一番ベストなのかというのを考えながらこれまでも対応して来ましたし、これからもそういった対応を続けていきたいとそうように思っています。

○職員団体等

4月で3年目を中核市として迎える吹田市保健所は去年の4月は電話で手いっぱいになりました。コールセンターが始まる前で、全事務所の電話が鳴り出して、最初から若干しんどい思いをされた方は休みに入られました。その後、1年を過ぎた後、コロナ専任のグループができました。その中で、途中で専門職が1名、しんどくなってやめております。応援職員も2年目になってきますと本来業務が始まってますのでしんどくなって辞めた、休みに入ったという職員も出てきております。働き続けられる職場ではないというところが明らかです。茨木労基署からも既に是正勧告が来ておりますので、毎月1回衛生管理委員会を開きなさいということになっています。そうした中で2年目を迎える昨年4月頃に、叫びのような要求書を上げさせてもらいました。小児慢性特定疾患は難病はベテランやけれども、大阪府で全く感染症をしていない感染症は10年前に4か月しかしてない府の引継ぎ保健師さんがなぜか残りの1年間、感染症チームに行って、感染

症をばりばりしてた府の引継ぎ保健師はがそのまま小児と保健センターに引継ぐということで、質的に大丈夫かなという不安がありました。大阪府の保健師も「1年間、吹田市で感染症を学んで帰っていいの」という形で2年目は始まった。専門性の引継ぎに不安がある中で、第6波が始まったところです。

第6波も始まった1月頃に要求書上げさせてもらったのは、昨年4月大阪府でばりばり精神保健を学んだ主幹級保健師が、保健センターに異動。これから来年の3月まで精神保健業務どうすんねんというようにないびつな体系の中で本来業務を行ってきた精神保健チームが、先日の予算委員会でも自殺対策の答弁をしたりとか、本来業務をしてほしい中でできない状況から負担を軽減してほしいというものです。第7波が5月連休明けぐらいに来るという専門家の予測もある中、どうするんだろうか。本当に、第1波のときと第4波のとき、市民からの怒りを込めた電話の回数は非常に多くなりました。今回もみなし陽性がどうか、保健所から何も連絡がないとか、現在、就労制限解除の証明書ってあるんですね。コロナになったときに保険会社に提出するの、それ今どれぐらいかかっていると思います？1か月半です。2か月近くかかりそうやということになってます。応援の職員の誰かのせいとかいうのでもなく、正職がきっちりとおって、波の合間に責任を持って準備をして次の波に備えるというようなりズムが必要です。一旦、兼務で何とか仕事をこなして、兼務の人が去った後には次の準備とか反省とかないままに次の波が上がってるということです。前回の波に予算委員会で本来的な職員さんが少ないんちゃうんですかという意見があったそうなんですけれども、まさしく先ほど言ったような辞めていく職員がいてるところが非常にづらい状態になってます。そういった中で吹田市の感染予防、PCR検査を含めて高齢者施設のほう含めて、非常にクラスターが多い。10万人当たりが死亡者数は比較的多いです。市民サービスの低下を来さないように、コロナの戦場で負け戦という保健所長もおりますが、せめてその兵士たちをきっちり兵士として戦えるように何とかみんなで力を合わせていかなあかんと思います。

○職員団体等 今、保健所のこの2年間の状況を聞いていただきましたが、本当大変だったということで、病気になられる方とか、辞められる方もいらっしゃるということなんですけれども、臨時的と言っても災害、台風とかなら、その間頑張ったら復旧もするけれども、コロナはずっと続いているわけですよ。今後続くだろうと思うんですけど、今後、コロナがどうなるかとか分かってはったりします。人事の方が専門家でもないし、分かりませんよね。私も分かりませんが、本当に予測がつかないから、いつまで続くんやろう。もうこんなしんどくて耐えられるやろうかみたいな方がたくさんいらっしゃると思います。本当に長引くことはまず間違いないだろうということで、ぜひそこに人員を充てていただけるように配慮をお願いしたいのですが、増員とか加配とか。例えば産休とかで休まれたら、ここにはすぐ加配をつけるとか、ぜひ何か考えていただきたいのですが、いかがでしょうか。

○当局 新型コロナウイルス感染症対応が始まって以降のお話をお伺いしまして、現場として非常に大変な状況であるということは改めてお聞かせをいただいたということです。

体制的なお話でございますので、人事室としては責任のある回答ということではないですけども、現在のこの感染状況、あと今後見込まれる感染状況においてどのような体制が望ましいのか。それと、職員団体さん側のほうからすると、体制としてさらなる充実を求めているということについては、関係所管、担当所管のほうにお伝えをさせていただきます。

○職員団体等 ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

兼務については、まず保健所、保健センターに行つて、すごく頑張られている方もたくさんいらっしゃいますけど、元に職場に穴をあけて来られているということで、そのところをすごく心配されています。これも短期間で終わるものではないので、今後も続いていくのだらうということで、兼務に対する元の職場のことなども、ぜひ考へていただいた対応をお願ひしたいのですが、いかがでしょうか。

○当局 兼務職員を捻出した職場に対してということですが、原則としては、現時点では各部で何名というようなそういった形の考へ方を取つております。それで、原則的な考へ方としては、各部の中で業務を調整していただいた上で兼務職員の捻出をお願ひしたいということです。部内で業務整理をしていただきたいと。その考へ方が原則でございます。

ただ、職種の関係であつたりとか、特段の事情がある場合は会計年度任用職員を配置させていただいている場合もありますので、その状況、内容によって対応はしていきたいと、そのように思つています。

○職員団体等 ぜひ職場の実態を踏まえた対応をお願ひします。

コロナ禍で感染リスクの高い職員の方、妊娠している方に対しての在宅勤務を原則とするというのはとても助かっているということですが、基礎疾患のある方に対する特段の配慮を引き続きお願ひしたいと思ひます。感染力の強いそういう波が来るときもありますし、その辺りの配慮は今後ともお願ひしたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○当局 そういった方への配慮ということについては、人事室が担当の両副市長名で通知を、その時々状況に応じて発出をさせていただいておりますけど、その通知文の中でも妊娠をされている方以外に、そういった基礎疾患をお持ちで感染リスクの高い人に対する配慮についても、各職場で行うようにということで、記載をさせていただいているところです。

○職員団体等 引き続き、よろしくお願ひします。

去年は保育所のほうに予備定数の配置がちゃんと行われて、さらに産休に入る前の方にも一部予備定数による加配が行われてとても喜ばれていました。以前は予備定数が配置されていない職場もあつて、本当に人を回すのが大変ということで、皆さん疲弊されてましたけれども、各園に配置されて、とても助かつてますので、これについては今後とも引き続きお願ひします。

○職員団体等 保育所支部です。

保育所職場は、コロナ禍の中で産・育休に入られる若い職員が今年度も20人近くいまして、来年度も1年間15人の方が休まれることは聞いていますので、予備定数を15名以上を入れていただかないと年度途中で職員がいなくなる職場が増えてしまうところは、組合としては前倒しで予備定数の配置は継続していただきたいと思つてるところです。

それと4月からの会計年度任用職員の配置が、まだ欠員状況があつて、このままでは欠員状況の中での開園になるというような職場があります。会計年度任用職員の処遇を改善していただかないと、なかなか人が集まりにくい状況です。4月から少し保育士のほうの給料が上がるんですけど、この3月の末時点、4

月1日の雇用状況というところでは欠員でスタートになるという現状です。組合としては改善のほうを強く要望したいと思っていますので、よろしく願いいたします。

○職員団体等 今回、有資格者の保育士、旧アルバイトの方の8号給アップになりました。とても喜んでいますが、それでもなお人が集まらず欠員も生まれているということです。保育業界はなかなか人員確保することが大変だということで、処遇についてはこれで終わりではなく、引き続き検討していただきたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 今、おっしゃっていただいたように、4月1日以降の報酬については見直しをさせていただきました。保育幼稚園室と協議の上、周辺自治体の報酬の状況なども調べつつ、4月1日以降の報酬を検討したわけですが、報酬の水準については、当然、常に適切なものであるべきと考えておりますので、保育幼稚園室と情報共有しながら、常に適正な水準を保つよう努力はしていきたいと考えています。

○職員団体等 それに関して、会計年度任用職員の報酬のこととか、また後で少しやり取りさせていただきたいと思います。

次の項目に移っていききたいと思います。

春ということで退職されたり採用される方もいらっしゃるということで、今年度退職される方と来年度4月1日新規採用の人数を教えてくださいたいと思います。

○当局 本年3月31日付で定年を迎えられる方は、消防職員を除くと41名が定年退職になります。新規採用につきましては、4月1日付で89名を予定しています。依願退職は、消防職員を除いて50名です。

○職員団体等 ということは、41人と50人の退職の方がいらっしゃるって、消防を除いてですね。新規採用の消防を除いたら89人の方が入られるということですね。単純計算したら少ないなという気はしますが、欠員とかあるんですか。

○当局 依願退職した職員の枠に前倒しで年度途中で入れさせてはもらっていますので、何名というのはすぐに出ませんが、昨秋以降、毎月のように複数の新採職員を入れていきますので、その分では同数かそれを上回っていると思います。

○職員団体等 秋以降に入られた方は前倒しで入られているので、新規採用のところプラスしてみると、辞められる方よりも入られる方のほうが多いということですね。

○当局 そのとおりです。

○職員団体等 再任用の方については新たに再任用される方や更新とか辞められる方の資料もいただきました。

今回の退職とか採用で欠員が生まれるということは、単純計算ではないということですね。職種によって

はあるかもしれないけど。

○**当局** 職種によっては、採用試験をしましたが、採用できていない職種はあります。その分は欠員があります。

○**職員団体等** 例えば歯科衛生士ですか。

○**当局** 歯科衛生士については、当初は採用の予定はなかったのですが、次年度、企画財政室の方から採用の依頼があり、次年度の採用試験で予定しています。

○**職員団体等** 私たちも要求し、実際、健康医療部のほうから、1年ずれたけど採用するというのを回答され喜んでいるところです。

もしまだ埋まってない欠員のところがあるようでしたら、人事の担当じゃないかもしれませんが、引き続き要求していきたいと思いますので、そのときはよろしくお願いします。

人が減るわけじゃないんだなということで、少し安心できたかなと思いますが、今まで職場の人員体制のところでも要求し、年次休暇5日取れましたかということで、速報値というような形でしたが、3月の終わりともなると、去年1年間の休暇取得状況が分かるかなと思います。5日取れてない現業とか水道はもともとないと伺っていましたが、そうですよね。

○**当局** 5日の休暇を取得しなければならない水道部職員や単純な労務職員では該当者はいません。一般職の方でいうと、消防職員を含んでですけど、173名が5日未満ということにはなっています。ただ、その中には令和3年度新規採用職員とか、年度途中で採用になった職員とかも含まれています。

○**職員団体等** 新採の方を分けて考えてらっしゃるのは、付与する時期が1月とかじゃなくて、例えば7月採用の人などいろいろな人がいるからですか。

○**当局** もちろん、5日の休暇を必ず取得をしていただかないといけないというのは、企業職員とか現業職員とかになりますが、それに準じて皆さんに取っていただく方向にはさせてもらってます。新採とかそういう線引きをしているわけではありませんが、新規採用の方は4月以降の付与になっているところもあるので、4月に入った方は十分期間があるから取っていただきたいなという部分がありますが、年度途中で今回のように10月以降に入ったりしている方でしたら、なかなかその辺りは難しかったかなとは思いますが、できるだけ休暇を取っていただきたいという考えには変わりはありません。

○**職員団体等** そういった方はいろいろ事情もあることやし、受け取った資料では消防を含む121人の方は昨年は5日間の休暇を取得できなかったということですね。

○**当局** はい、そうです。

○職員団体等 公務やから罰則はないけども、民間ならば罰せられるということです。でも5日取ろう、取らせましょうというのは健康の問題とつながっているということです。民間にお務めの方も公務で働いている方も同じです。例えば、企業で働いている水道の方と、その横に座っている方が人間としては同じなので、5日取るということは、そこは何とか執着していただきたいなと思います。取れていない職場には、所属長などにお伝えされたり改善を求めたりされているのでしょうか。

○当局

5日取れてない職場については、現段階では12月で年休は閉めています、取得できていない職場に対する周知等については、まだできていない状況です。

○職員団体等 最終的に人事が集計してからでないといけないということではないんですよね。人事給与システムを見れば、所属長が把握できるということで間違いないですか。

○当局 集計は人事室で行いますが、年休の決裁等はもちろん各所属がしてますので、認識はしていただいていると思っています。

○職員団体等 認識をされているにしては121人も。例えば、管理職でとても忙しくて、もう常に役所に来ているみたいな方もいらっしゃるのかもしれませんが、その方も人間ですし、せめて5日は休もうと。トップが姿勢を示さないと下の人も休みにくいかもあると思うんです。水道では絶対みんな取らせないといけないということで、いろいろな工夫とかされているんですしたら、そういったことを共有するとか、ぜひこの点は、今、3月になっちゃいましたけど、あと8か月ですけど、例えばこの時点で年明けから年度末にかけて全然休まれへんかったわみたいな方もたくさんいらっしゃると思いますけど、これから12月末までに何とか取れるように、まだ後が残っているときに働きかけていただくということが大事やと思います。職員の側も5日取ろうと、遠慮せんと取らなあかんね、みたいな雰囲気づくり、本当にコロナで大変でもぜひそのことには本当に執着していただきたいのですが、いかがでしょうか。

○当局 年次休暇の取得については、夏季休暇のタイミングとかで年次休暇も合わせて取得してくださいという感じで伝えているところです。最近、開催できていないですけども、次長会を定例会前に開催しますので、その辺りで周知することも考えていきたいと思っています。

○職員団体等 中間状況みたいなものを出して、例えばこの職場全然取れてないですね、でも繁忙期やからこの後取れるんですよみたいな、そういった何か働きかけされたりしているのでしょうか。

○当局 そうですね、各職場の業務の繁忙期が人事室で把握しているわけではありませんが、月締めで見ることでもありますので、その辺りは何らか考えていきたいと思います。

○職員団体等 ぜひ、早め、早めをお願いします。例えば、秋の交渉のときにこのことを聞いても、もうほぼ終わりになっているので、ぜひ早い段階からお願いしたいと思います。

次に、会計年度任用職員の年休についてです。

○職員団体等 先ほどの年休5日が取れていない正規職員が173人とおっしゃった分母は何人になるんですか。

○当局 約2,800人です。

○職員団体等 これってすいません、すぐに計算できない。何%なんですかね。

○当局 約6%です。

○職員団体等 会計年度任用職員の職場、分散していると思いますけれども、どれぐらいの取得というのは分かりますか。

○当局 全ての取得状況を把握できていませんが、代表の6つの職種で申し上げますと、児童厚生員約50人のうち、5日未満の取得はいらっしゃらないとお聞きしています。保育幼稚園室の保育士等の方で申し上げますと、78人の会計年度任用職員の方がいらっしゃって、そのうち5日未満取得者は1人、障害児の介助員については、39人のうちゼロ。図書館の司書については、令和2年度でいうと20人のうち3名が5日未満であったとお聞きしています。放課後子ども育成室の留守家庭の指導員は、令和3年度、年度途中の任用者は除く95人中の23名が5日未満の取得ということで報告を受けております。

○職員団体等 コロナ禍という状況で自粛とか閉館とかで休みが取れている状況があって、やっこの人数かなと思うんです。先ほどの正規職員で6%といった中では、学童の指導員で95人中23人、24%以上が5日間取れてないというふうな状況が生まれていることが私たちも実感としてあります。これ、やっとなら23人に減ったほうで、ここ1月、2月、3月までまん延防止のための自粛なんかがあったところで取れるような状況になっていいのか悪いのか臨時休業みたいなところがあって、取れる人が増えてきたというような状況があってやっとなら減っただけで、実はこの状況が生まれなければ多分半数ぐらいは取れない状況があったんじゃないかと思っています。

そういった人員体制であることの問題点を同じように考えていただきたいなというふうに思っています。労基法で5日取るようにということが決まって、どこの企業も含めてそういう努力をしている中で、公務の中でこんな休暇が取れない職場がほったらかしにされているような状況かなというふうに受け止めています。そういったところの工夫をどうしていくかというふうなのをぜひ、市全体の問題として考えていただきたいなというふうに思っていますけれども、この点についてはいかがですか。

○当局 年休の取得状況が低いということが欠員の状況と一定の関連性があるというような感覚は持っています。それで放課後子ども育成室においても現時点でそういったところは十分認識をされていて、どういう対応、方法があるかということは私のところにも相談に来たり実際にしています。それで、非常に問題意識は持っているんですけども、具体的にこういう手法が今あるというところにはたどり着いていないという状況で

はありますけれども、ハードルが高いような手法も含めて本当に真剣に検討をされているという印象を持っておりますので、今後とも人事室としてもその相談に乗っていききたいとそのように思っています。

○職員団体等 問題意識は持っていただいているんですけど、少し厳しい言い方かもしれませんが、解決をして行くつもりがあるようには全然受け止められない状況があります。これまでは欠員を少しでも減らす、指導員の欠員が増えてきているからといってさらに民間委託を増やしていっています。その民間委託先でも人を集めるのはしんどいというふうな声が今、どんどん上がってきている。さらに直営でも集まらないので今回派遣労働者を導入するという予算も2月からという予定で上げられてますけど、まだ誰も入っていないんです。今のところ。そういった状況ですから、派遣の方が来られて、もうすぐにこの休みを取れるという対応にはなかなか難しいという部分もあるんです。どんな状況の方でもいいのかということも含めて、派遣労働者を導入するところを、原課は今回この1年だけをしのぐという見解は伝えられているんですけども、吹田市としてこういう派遣労働者を導入するという部分の考え方というのは、大体どんな視点で考えてらっしゃるのか、市の考え方を教えていただきたいです。

○当局 派遣労働に関する市の考え方となりますと、人事室ではなくて最終、どういった職の人材に業務を行っていただくのかということになりますので、行政経営部の権限に属するところだと思いますけれども、まだ市としての考え方ということで明確な基準めいたものであったり、そういったものは恐らく持っておらないと思います。基準めいたものはないですけども、これまでの事例であったり、積み重なりということでは短期的に終了する業務であったり、終期が明確な業務であったり、そういったところには導入をしていっているのかなど。未来永劫ある業務に対して派遣労働者を入れるという考え方には各所管立っていないのかなどというところを感じます。それがあって、今、書記長もおっしゃったように。放課後子ども育成のほうもこの急場をしのぐための1年という表現をしているのかなど、そのように感じております。ですので、繰り返しになりますけれども、明確な考え方、基準というものがあるということではないですけども、これまでの積み重ねといいますかそういったところでは今、申し上げたように、期限があるようなもの、臨時的なもの、そういったところに派遣労働者を適用していると、そういう状況なのかと思っています。

○職員団体等 基準がないのはびっくりしたんですけど、そうなるもどこの職場でも働いている人たちにとっては、いつでもどこでも派遣の人が入ってくるような対応になる心配があるというのが一つ。もう一つは、臨時的とか短期的というふうな考えがあって、急場をしのぐとおっしゃいましたが、しのぐのであれば、改善する見込みのあるような対策を取った上でこの期間は派遣の労働者の力を借りるっていうふうなことであれば、働いている私たちもすんなり受け止められるようなところあるかと思うんですけど、この一方がないまま、今年だけって言いながら派遣の導入を進めていくというところに不信感みたいなものが生まれてきているのは事実です。派遣の人がどうかというそういう問題ではなくて、その人の配置を考える人たち、人としてそういった考え方でというふうな部分が、すごく人の配置を安易に考えられているというふうに住んでいる私たちは受け止めています。なので、ある一定基準、ルールといいますかそういったものはぜひ何か考えは持っていただきたいなというふうにも思っています。そうであれば、解決の方策も一緒に考えていくということもぜひしていただきたいなというふうにも思っています。今回の派遣労働者が入ることに対して、ある一定、現場では少し受入れに対して消極的な姿勢っていうふうなものも生まれてしまっているという部分

があるので、いいように動くものもよく動かなくなってしまうことも含めて考えていただきたいなというふうには思いました。

それぞれの担当課の考えで入るというのではなくて、ある一定ルールは考えていただきたいなというふうに思っていますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

年休を5日取るためだけの体制というのではなくて、継続した人が働き続けるということがすごく大事ですし、そういった体制の中で休みもしっかり取れていくんだらうなというふうに思っていますので、職場の人員体制というところでは、さっき保育所も欠員の会計年度でスタートするという話も聞きましたけども、正規職員も会計年度任用職員も関係なく、どこの職場でも欠員が生まれえないような状況の人員配置ができるというふうなところを目的として、ほかの処遇についてもぜひ考えていただきたいなというふうに思っています。

○職員団体等 保健所では実は事務職員が非常に足りないんですよ。応援来た人にある程度地域保健課の業務をも手伝ってもらったりしていました。会計年度の職員さんが3月で一人、やめはりました。大変優秀な方が。元金融機関に務めていた女性の方ですけど英語もぺらぺらな非常に熱心な方でした。「辞めるの」って聞いたら、「給料安いからほかでプラス3万円で、その分、きつくなるけど私頑張っでそこで働くねん」って、「もうちょっと給料高かったら、私ここで、すごい仕事は楽しかったしやりがいもあったから」ということでね、そうした方がいらっしゃったことです。みんな頑張っではりますので、ぜひ改善をお願いします。

○職員団体等 吹田の仕事が好きで、続けたいと思っでいても、なかなか給料の面で合わないということで、やむなく辞められる方もおられるということです。先ほど休暇取れない、人集まらない、それはなぜ、ここをもっと、原課と一緒にぜひ本当に考えてもらいたいなと思います。

戻りますがテレワークのことをお伺ひします。

緊急的なものとしてされていますけど、今後どうなるのかという不安がありますが、その方向性などが分かっでいればお答えください。

○当局 テレワーク、在宅勤務などを含むテレワークですけれども、おっしやっでいただいたように現在は緊急避難的といいますか、そういった形で実施をされているという状況です。

それで、この議会でしたか情報政策室のほうも次年度において本格的な実施をしていきたいというような議会答弁をされておりましたけども、本格的な実施に向けて、人事室として申し上げられることは、テレワークについては労働条件が国も含めてまだ確立をしていないという状況があります。民間でしたら松下パナソニック系ですとテレワーク手当3,000円とかそういったものが導入をされておったりするんですけども、まだ公務の世界においてはそういったものが確立をしていないというような状況もございます。あと、通勤手当の考え方というのもまだ確立まではいっでいないという状況がありますので、一定、テレワークをされる方については御自宅の電気代であったり、契約の状況によっては通信料の負担が一定生じたりとか様々な状況が生じますので、本人さんの申請、本人さんの同意、そういったものを前提とした制度の構築ということを考えております。

○職員団体等 国が方針を出してきた場合は、またそのときは労使合意に向けてお話されるということですか

ね。

○**当局** そうですね。何がしかそういった手当も含めて制度が確立するような状況になりましたら、当然職員団体等のほうには提案をさせていただくということ、そういうことになろうかと思います。

○**職員団体等** 働き方の問題で本庁内で使っているパソコンのシャットダウンの実施についても一部の職場だけでやってるということになってると思いますけど、これは今後どうなるのでしょうか。

○**当局** パソコンがログオフするといいますか、一定の時間になるとパソコンが使えなくなるような状況にすることによって、全体の時間外勤務の抑制、あと各職員の意識改革といったところにつなげようということで、そういったシステムを導入しようとしているんですけども、現在は人事室と、あと水道部の総務室とそれと教育委員会の教育総務室のほうで試行的に活用しているという状況です。本格導入をするに当たっては、現在、全庁で新型コロナウイルス対応ということで応援職員であったり、兼務職員であったり、今なおそういった多忙な状況があるということと、その時間外の管理においても兼務先なのか応援先なのか本務地なのかという非常に複雑な状況が続いておりますので、一定、新型コロナウイルス対応が落ち着いた段階で実施に移そうと考えておりますので、時期的なものは明言できないんですけども、落ち着きましたならば適切な時期に運用の開始をしたいとそのように思っています。

○**職員団体等** 現に行われているところでどのような状況下など、改善すべき点とかよかった点とか、そういったものを衛生委員会などで返していただきたいと思いますと思いますが、いかがですか。

○**当局** また実施状況であったりとか、今現在運用して改善できるところはないのかと、そういったお話も衛生委員会のほうに投げかければと思います。

○**職員団体等** ハラスメントのことをお伺いします。ハラスメントのアンケートを今回取られたかと思いますが、その概要を教えてください。

○**当局** 昨年の11月10日付で職場におけるハラスメントの防止等に係るアンケート調査を実際させていただきました。これは大体2年ごとに調査しています。12月3日までの約1月弱の間に、もちろん回答の方は任意ですが、電子申込システムまたは紙ベースでアンケートに回答してくださいということで、紙ベースでしたら親展封書で人事室長へ出してくださいということでさせていただきました。

○**職員団体等** 何件ぐらいの回答がありましたか。

○**当局** 対象が職員全員ということで、会計年度任用職員を含む約5,100人ぐらいでした。そのうち99名の方から回答がありました。

○**職員団体等** なかなか皆さんお忙しいと思うんです。自分が関わっていたとか、見たとか、聞いたとかね、

答えなあかんと思って答える方もいらっしゃると思いますけど、5, 100人分の99人というのは割と少な目のかなという気はしますが、どうでしょうか。

○当局 前回、令和元年度にさせていただいたときが、67の回答がありました。前回のときは4,900を超え、5,000切るぐらいの分母だったかなとは思いますが、それと比較すると32件ほど増えております。

○職員団体等 任意の回答とはいえ、例えば、自分は見聞きしたことがあるが忙し過ぎて今度答えようと思いつつ、時期を逸してしまった方もいらっしゃると思うので、ぜひ回収率を上げていただきたいなと思います。その99名中割と皆さん関係すると思うと回答されていると思うので、受けたとか見聞きされていた方というのはどれぐらいの割合いらっしゃるのでしょうか。

○当局 99名のうち、結果を公表していますが、聞いている項目は、ハラスメントの中でもセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、その他という感じで、3つの項目があります。その中でいろいろな項目はありますが、セクシャルハラスメントであれば約20ぐらいの項目、パワーハラスメントで20ぐらいの項目という感じで、それぞれ99名の回答は、大半がそういうことを自分が受けたとか、それを見たとかの回答になっています。

○職員団体等 対象の5,100の人数に数えられていると思うんですけど、私たちの職場ではありませんでした。ほかの会計年度任用職員の職場でもないところがあります。知らない、このアンケートの存在を知らない。ハラスメントがないのではなくて、こういうアンケートを取ってもらっていることを知らない。なので多分、5,100を対象にこのアンケートを知ってますかというのを取っていただいたほうがきちんとした数字が出るんじゃないかと思うんですけど。ただ、そういう、何かすごく残念です。こういうことが起こってしまうのが、何かそういう認識の中に入れてもらえてないのかなという。知るすべがないんですよね。私たち。そういった認識はありますか。

○当局 11月10日付の通知では、人事室としては全ての職員ということで、会計年度任用職員を所管している職場については、その分も周知いただくようにいうことで通知をしているところです。

○職員団体等 このこと一つ取っても問題のあるような結果なんかなというふうに私は捉えますけども、非正規しかいない職場やからそういうことが回ってこないのも仕方ないとか、そんなふうな感じになるのかしれないですけど、私ほかで聞いているところでは正規職員と一緒に働いている会計年度任用職員さんも知らない。本庁の中でも知らない職場の人がいるっていうのは聞いていますので、それがあえて書かれないように、答えてほしくないから知らせないじゃないようには思っていますけど、それも分からないですよね。どういった意図で皆さんにお知らせできていないのか。本庁の非正規なんかは忘れてただとか時期的にこんな入室の受ける決定を、入室の受付なんかをしてるところで、ここのアンケートまで手回らんかったんかなという想像は私たちはつきますけども、ただそうじゃないような職場でもされてないというところには少し問題点も感じますので、もう少し工夫をしていただくというか、どうすれば。みんなが知る、知った上で書

かないのは分かりますけど、知らないのは私はすごい問題やと思います。アンケートがあることを。

○**当局** そうですね。これまでは2年ごとに実施していることもあり、周知が徹底できていないというところもあったかもしれませんが、今回、2年前に比べて件数も増えてるところもありますので、今後は次長会等、そういうところで周知もしていきたいと思ひますし、毎年、調査をかけていきたいと思ひます。そうすることによって、毎年、こういう調査がこの時期にあるということを知ってもらおうかなというふうには考えています。それによつてもっとハラスメントに対する意識を持ってもらいたいというふうに思ひます。

○**職員団体等** 聞かれて具体的にどんな対応をされたか教えていただいてもいいですか。ハラスメント研修もやつてはりますけどね、こんだけ増えてくるっていうのは非常に残念な話になりますし、事実確認をどんなふうにする。概要でいいので、どこの職場とかということじゃなくて。

○**当局** このハラスメント調査とその対応というのは非常に難しいところがありまして、答えてくれた方がどう思っているかというところに非常に配慮を要するところがあります。ですので、当然無記名で名乗りたくないという思ひを持って回答していただいた方というのも多くいる中で、我々としては、複数人から同じような報告と申しますか回答があった場合、それでかつ、誰が言っているかとかいうことが伝わらないというような状況のものについてはその上司に内々でお伝えをして、改善を願つていただくと、そのような取組はしております。ただ、文書でとか正式なものではなくて、あくまで口頭でそのようなお願いをして、できるところから改善をしていってもらっていると、そういう状態にあります。

○**職員団体等** 引き続き、よろしくお願ひしたいと思ひます。

人事評価のことなんですけど、今この時期ってちょうど今、3月17日ですけど、まだ集計とか出てないと思ひますが、去年の結果でもいいんですけど、教えてください。もともとこの制度が入つてから、一時、何か競争型みたいなときもありました。試行でしたが、管理職にされていたときもありましたけど、その後、もともとやつていたような人材育成型の人事評価にするということで私たちは説明を受けて、普通にしておればそんな低い評価になることはない、もし、何かあったとしても日頃から見つて注意や育成したりして、最終的にはいい評価がつくように育てていくものなんだと聞いて安心してしているわけです。ところが、何か低い評価の方がたくさんいるんじゃないかとか、とても厳しい目標設定をさせられてつらい思ひをしていてとか、いろいろな声を聞きますが、人事室としてはどういふふう把握されているのかお願ひしたいと思ひます。

○**当局** 人事評価ですが、現在の制度は職員にセルフマネジメントへの気づきを与え、自ら成長する自育を促すことによつて職員一人一人の職員力が向上するというところに重点を置いて実施しているもので、今おっしゃつたように人材育成型と申しますか、仮に目指す職員像と合わないような場合でも、指導、助言していくことによつて良い方向を目指していただくという形でさせていただいております。

目標自体は人事室へ提出されていないので個々にどういふ目標を設定されているかということ把握してありませんが、あくまで目標の設定は被評価者自らが、組織目標などを参考に、自分の職階、経験年数から

期待される水準の目標を設定することとしております。期初面談時に一次評価者が確認して、必要に応じて適正な水準となるように修正の助言を行うことはありますけれども、決して評価者が一方的に設定するようなものではないと考えております。

○職員団体等 低い評価のついている方は令和2年度どれぐらいいらっしゃいますか。

○当局 令和2年度ですけれども、不良、やや不良の評価がついた方は合わせて19名でした。定年前職員及び再任用職員全体2,765名のうちの19名ということで、約0.7%ということになります。

○職員団体等 経年で資料をお持ちなんですか。

○当局 そうですね、現在の制度になったのが平成28年度からですけれども、平成28年度がやや不良、不良の合計で34名、29年度が29名、30年度が27名、令和元年度が14名、令和2年度が19名という状況です。

○職員団体等 すごく多かったときがあるなと思ってましたが、当初30人とかに比べたら減ってはいるのかなという気はしますけど。

○職員団体等 今、やや不良と不良を合わせた数を言われたんですけど、内訳を教えてくださいいいですか。それとやや不良と不良はどう、どんな扱いとかどういうふうなことになるのか。良好とどういう差がつけられるのかということも教えてくださいたいです。

○当局 平成28年度はやや不良が24名、不良が10名。29年度はやや不良が19名、不良が10名。30年度はやや不良が20名、不良が7名。令和元年度はやや不良が11名、不良が3名。令和2年度はやや不良が16名、不良が3名という状況です。

良好に対してやや不良や不良の評価を受けた場合の給与面への影響ですが、やや不良になった場合は、翌年度の勤勉手当が良好の方に対して10%の減になり、不良になった場合は、良好の方に対して20%の減になります。また、翌年度の昇給の号数が良好の方でしたら通常は4号昇給していくんですけども、やや不良の方は2号、不良の方は0号、昇給なし、ということになります。

○職員団体等 全体の人数からすると少ないかもしれないですけど、厳しいなと思います。2016年にこの人事制度が入るときですね、競争型から人材育成型へ変えるんだということで、後藤市政になったときに変わったわけですけど、そのときに組合と当局との間でのやり取りでは、さっき書記長も言いましたけれども、普通に仕事をすれば良好と評価されるということかということを確認していたら、職階ごとにこれくらいできるとされていることができている状態なら良好と考えているということで回答をいただいているんですけど、私が今お聞きしたいのは、やや不良、それから不良となっている方ですね、誰がとかってそういうことをお聞きするつもりはないんですけど、職階でいいましたらね、例えば、主任級なんか主査級なんか部長給なんかということで教えていただきたいんですけど、どの、どういう職階の方が、例えば、やや不

良とか不良になっていることが多いのでしょうか。

○**当局** すいません、職階別には過去の状況は持ち合わせていません。令和2年度でしたらお答えできますけれども、令和2年度で不良3名の職階の内訳は、主査級が1人、係員が2人。やや不良の16名の内訳は、課長級が1人、主査級が1人、主任級が9人、係員が5人という状況です。

○**職員団体等** 過去の人数が35人から19人減ったということなんですけれど、随分減ってよくなったのかなと思うんですけれど、ただそのところで35人が、最初、もともとふつうに仕事すれば良好と評価されるということから始まったはずが、35人の方がやや不良と不良ということになってますけれど、そのときも先ほどの紹介と同じような割合だったのでしょうか。減ったことはいいことやと思うんですけれど、痛い目に遭ったから減ったのか、それとも指導がよかったから減ったのか、その点についてはどうお考えでしたか。自分の処遇にも関わってくることなので、随分重い評価というか、競争型から人材育成型になったにしては最初の35人、29人、28人というのはい多いなというのが、私もホームページから見て、調べたところ、最初のほうは多くて、最近は少なくなってるんですけど、どういうふうな推移を経て今の19人になったのかというのは、分析とかされていますか。

○**当局** 結果は見えますけれども、各所属でどういう指導をされて、そのような結果になったかということにつきましては、こちらでは把握できておりません。

○**職員団体等** 当時の交渉のときに、不良、やや不良を出さない努力は必要だということで、労使で確認したということの印象が強いです。もともとそのとき、本当に普通に仕事していれば良好だって、めったにそんな不良とかやや不良というのはいないですよと受け止めていたので、改めて調べると多いなということを感じました。目標設定については、目標チャレンジシートの目標設定は、上司と部下が組織目標や個人の目標の認識を共有し、その目標の達成に向け、それぞれが成長しながら努力して効率的に業務を進めるために行うものだというふうに、最初そういう設定だったので過剰な目標設定というのが押しつけられてないのか。例えば自治体デジタルトランスフォーメーションのためにはこの目標に沿ってしなければいけないんだというような過剰な目標設定などがされてないんですけらいいんですけど。昨日の議会のこともありますが、いろいろ無理なところかそういうところが職場のいろいろなところで矛盾が生じてるんじゃないかなということも懸念しているところです。人事評価のところ、管理職の方がやや不良や不良という方はいらっしやらないので、そういったことはないのかなと思いますけれど、過剰な目標設定をするんじゃなくて、やや不良や不良の人をなくすような努力を人事室としても指導していただきたいなと改めて思います。

○**職員団体等** 要求項目の3番の防災のところですけど、昨日、大きな地震があつて、本当はいろいろなやり取りをしたんですけど、時間的な点もあるので今回は割愛させていただきます。

4番の賃金のところ、委員長が冒頭に物価高、原油高とか小麦が上がる、電気代も上がるとか、この4月からも生活必需品の値上げも報道されていますけれども、これは当局のほうでも認識されているのかなと思います。

今日、日経新聞を見ていると、日本の実質賃金は2020年までの20年間で0.4%しか増えていない。

この間、アメリカは25%、ドイツは18%賃金は上昇したということで、その付加価値を総労働時間で割って求める労働生産性はG7で最低となっていました。公務が付加価値があるかという。その計算できませんけど、そう言われています。物価高で賃金は上がらない、20年も上がってないと。ますます実質賃金が低下すると思います。この辺の受け止めは当局のほうはいかがでしょう。

○当局 私も報道を見ておまして、コロナの影響もあって賃金のみならず雇用自体も一定の影響があったりとか、そういう状況もある中で、冒頭でもおっしゃっていただいたように、ウクライナの情勢で食品であったり原油であったり、様々なものが上がる傾向になっているというような状況は把握しております。ただ、一方、地方自治体としてその状況を受けて、直ちに賃金改善をするということは非常に難しい仕組みになっておまして、そういったところも人事院の調査の中で生計費として調査項目になっております。ですので、人事院、人事委員会が協力してする人事院勧告の中でも一定、反映されてくるころであろうかと思しますので、示された際にはそういった辺りのデータがどういう形で反映されて、人事院としてどういう考え方を持っているのかなど、注視をしておきたいとそのように思っています。

○職員団体等 この20年間、お給料上がってないということで、若い方は分からへんと思うけど私ぐらいの年になると、そうやなど。みんなが課長とか部長になれるわけではないので、ほんま給料が全然上がらへんという実感をお持ちの方多いと思います。

物価が上って、実質賃金が低下するというので、どんどん生活が悪化していくわけですよ。その中でコロナ対応などで奮闘しているので、ぜひ国の民間調査とかあるかもしれませんが、全職員の生活を改善していくという立場で今後の賃金の確定のほうにも臨んでいていただきたいと思っています。その辺はそうですね。生活を守る立場ということは。

○当局 当然、職員の生活水準を確保するというのも重要なことだと思っています。ただ、その処遇改善の賃金改善、処遇改善の立場という表現ではなくて、適正な労働条件の水準といいますか、そういった水準の確保に努めていきたい立場です。

○職員団体等 適正な水準にしていきたいと思います。

ケア労働の賃上げということで、前回交渉もさせてもらいましたけども、政府の経済対策として打ち出されたものでした。今回は見送ったということですけど、これは私たちにとっては大変残念なことです。今回せっかくの賃上げの機会を逃してしまいましたが、今後またこのようなことが政府のほうから何らかの形で示されるやもしれぬということで、今回のように補助金とか交付税とかの財源も示される場合には、ぜひ真摯に今後、対応していただきたいと思いますが、いかがでしょう。

○当局 私、一地方公共団体の職員が国の行うことに対してどうこう言う立場にはないんですけども、今回の件に限っては正直申しますと、国の中でも様々な検討、各省庁間の情報共有などをした上で事業を展開していただいたかったなど、正直そう思っています。内閣府もしくは厚生労働省が公務員の勤務条件の決まり方など把握しないまま、民間労働者に対する制度をそのままの内容でそのまま適用してきたということで非常に大きな矛盾が発生していました。今後、おっしゃるように地方公共団体を所管する総務省も深くその取組

に關与した中で、地方公共団体としても取り組めるような内容で国のほうから通知が来れば、それは当然真摯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 今回、そんなに言われるほど総務省は知らん顔をしてはったわけではないかなと思っています。ある一定、通知も出してはるわけですし、人勸の問題なんかと矛盾が生じたというところは分かりますけれども、国のやり方で全くできないのであればこの地方公共団体もそれに従ってやってないはずですけど、あちらこちらでいろいろな工夫をして、ケア労働の処遇改善に取り組んでいるところは増えてきています。一旦、議会なんかでどんなふうにしていくということだけしておいて、その後に考えようというふうなところも出てきている中では、もう少し何ができるかとかどういったところまでできるかという視点でぜひ考えていただきたいかったですし、本当に今後、もしその締め切りが今回一旦終わっているような状況になってますけど、延びる状況が出てきたりというふうなことであれば、ぜひ対応をもう一度考えていただきたいと思っています。

○当局 今回、この事業に吹田市として乗らなかったという点につきましては、先ほど申し上げたような制度上の部分も正直あります。例えば、対象職種の方についての期末手当削減分の復元であったりとか、地方公共団体としては非常に対応が困難である内容が含まれていました。それも一つの理由ではあります。それと近隣の中核市、あと北摂各市の状況というのを調べた上で判断をさせていただきました。それと、確かに総務省からも通知が来ておりましたが、総務省は民間賃金を下回るような状況があれば、その民間賃金に追いつかすためにこの制度の活用をするようにという、そういう表現で書かれておりましたので、その民間水準、そこも国に対して私個人としては不満を持っておりますけども、民間水準を調べる法的な権限も能力もない地方公共団体が民間水準を調べるというようなことを書かれてあるということに矛盾を感じつつ、できる限りの把握をしようとして、厚生労働省のデータなどを確認した上で、民間水準よりも安い状況とまでは言えないという状況を確認したと。そういったことも含めての判断ですので、今のこの現状の中で再度の検討ということは非常に難しいとそう思っています。

○職員団体等 ただケア労働を見送る際に、吹田市独自で改善はできるというふうなことをおっしゃってましたので、そういった点の予定というか、今後、今年度どんなふうに変更をしていくかというふうなところをぜひお示しいただきたいと思っていますので、この後で少しこら辺の課題も一つずつお伺いしますが、吹田市独自で改善しないといけない課題というところについてぜひお願いをしたいと思っています。

○職員団体等 ケア労働のところというと、会計年度任用職員だけでなく正規職員の保育士がいます。保育士は行政職の給料表を使っておるところですけども、先ほど、前半で市の職員はコロナ禍でエッセンシャルワーカーとして、水道なんかエッセンシャルワーカー中のエッセンシャルワーカーだということでおっしゃってましたけども、どこの役所もみんな同じような給料やったらそんなこと言いませんけど、吹田市の初任給って府下より8号給下なわけです。国と同じやって言いますが、この大阪府下でみんな頑張ってる大阪は特にコロナの患者さんも入院者数とか死者も多いと言われてますが、その中で頑張っているわけですよ。それで低いと。じゃあここはみんな行政職給料表、8号給アップしたらいいやないかというのが私たちの主張です。NATSと比べても4号給ぐらい低いと。NATSというならば、せめてその水準まで引き上げて

いただきたいということで、この間ずっと言ってます。今は手を挙げなかったからお金出ませんが、そういった国の制度などもぜひ活用も考えていってもらって、検討をこの1年かけてでもお願いしたいなと思います。

それと、この春闘では府下でも4月から1号上げるとい自治体もあるというふうに聞いていますし、その市独自でいろいろ考えられて、職員の適正な処遇を考えているのかなと思いますので、今ここでどうこうというわけではないんですけど、検討をしていただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 こちらの回答としてもこれまでの繰り返しになってしまうんですけども、確かに大阪府内の市で見ますと本市は低い状況になっておりますけれども、全国的に見ますと大阪府の市が突出して高い状況です。最近8号下げて本市と同じ初任給となった高槻市においても、今回のケア労働者の処遇改善は実施しない旨を確認しており、さらに今回の処遇改善でいえば府内の全ての市が正職については検討していないという状況です。先ほど室長も申し上げましたように、この処遇改善の内容をそのまま適用するというのは難しく、総務省からももう少し公務員の制度に沿った具体的な案が出てくるのかなと思っていましたが、総務省もさじを投げた感じで、内閣府に確認してほしい、総務省からこれ以上何らかの見解を出すつもりはないというような状況もありました。今後、夏の人事院勧告とかでこの辺も合わせて総務省として何か考え方が出てくるということがあれば、それは検討したいと思っております。

○職員団体等 大阪府下どこもみんな同じように働くわけですからね。8号低いということに私たちはこだわっています。今、開かれている市議会の本会議で、市長がケア労働の分は「予算が下りてこなければいけません。要望も繰り返していきますし、それが実現すればすぐさま実行する。決して後ろ向きなわけではない」ということで、予算が下りてこなければできないということでおっしゃってましたけど、予算は手を挙げないと下りてこないということで、何を言っているのか理解に苦しんだところですけども、本当に手を挙げれば補助金とか交付税措置されるのに、何でかなって。本当に疑問に思いました。市長も国に要望を繰り返し行っていくと言うてはるから、ぜひ国に要望を繰り返し、行っていただきたいですし、もし今後このようなチャンスがあれば、前向きにすぐさま実行していただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 先ほども申し上げましたけども、一定、国としても対応できる制度の構築といいますか、人事院勧告制度であったり、地方公務員の労働条件を決めていく上での原則的なところも含めて十分考慮された上での通知などが来れば当然検討をしてまいりたいと思います。あと、思うところはケア労働者ということで、そのケア労働者の対象が保育士と、いわゆる医療職、あと、留守家庭の指導員さんであったりということに限定されているということも非常に取り組みにくいところございまして、冒頭、水道部長のほうも申し上げましたけども、当然、水道部の職員もケア労働者の性格を持っているでしょうし、保健所、非常に時間外勤務を含めて御苦勞をされている保健所の職員を対象にできないという内容にもなっているという、そういった中で現状のような通知の内容が続くようであれば、それはもう対応できないのかなと、今なおそれは思っています。

○職員団体等 現状の通知じゃないものが出てきたら、ぜひ前向きにすぐさま行っていただきたいですし、財源の補助金や交付税がでない職種があったとしても、8号下がっているわけですから、市としてぜひ何ら

かの検討はそのときに同時にお願いしたいということを申し上げておきます。

○職員団体等 この間、会計年度任用職員制度に移行したことによって、私たちの賃金面も含めて全てがよくなったというふうなことには多分受け取られないような状況が続いています。この間もずっと課題としていました勤務時間を別々にしていくということと、あとは報酬の上限があることが同一労働、同一賃金の考え方としていかがなものかというふうにも思っています。主任級の格付のところについても、会計年度任用職員の一定の職場だけに人数制限があるというところについても矛盾があります。勤勉手当相当分が、法律もなく、総務省でも手をつけられていないところでの格差がずっと生じたままなど、様々な課題があります。昨年度大きな課題として出てきた、会計年度任用職員の採用の際に年齢を問わないのに、60歳で昇給が停止してしまうということもそのまま置き去りにされているということもあります。先ほどのケア労働のときに吹田の課題について独自で改善していくということもおっしゃっていただいていますので、こういったところもぜひ今年度、計画的に改善をしていただきたいというふうに思っていますけれども、いかがですか。

○当局 今、非常に数多くのことを言われたのでなかなか回答が難しいところですが、当然交渉などを通じて真摯に対応はしていきたいと、そのように思っています。

○職員団体等 ただ、もう本当2年間過ぎたという中で、なかなか進んでいかない。こういった処遇の改善されない部分が会計年度任用職員の欠員にもつながっていると思っていますし、先ほど、出した学童保育なんかでいうと、勤務時間の改善も一向に進まないことも含めて、指導員の継続性もかなり問題になってきています。一旦会計年度任用職員になっても働き続けるというふうな継続率が非常に低い。特に3年を超えて継続する人が低いというふうなところについての問題点も私たちは持っています。担当課もこれは多分持っていると思いますけども、そういったところが浮き彫りになってきていますので、ぜひ解決できる問題だと思うんです。勤務時間のことについても主任の人数制限なんかについてもすぐに解決しようと思えばできるような問題ですので、もう2年たって、次、3年目に入りますけども、会計年度になって。ぜひとも計画的にきちんとスケジュールを立てて、改善をしていただきたいというふうに思っていますので、何か最近、1個ずつしたらいいかなと思われてるんじゃないかなって。お休み1個増やしたらもうほかはせんでいいんじゃないかと取られてしまうような回答が多いなというふうに思っています。そうではなくて、できることは直ちに改善していただきたいですので、お願いしたいなというふうに思っています。

あと休暇制度についても育児休業の部分休業では正規職員との差があるというのは、一緒に働いている職場であるというのは本当におかしいなというふうに思っていますので、そちらについての改善できるような対応と、昇給の延伸とか復元がきちんとされていない。完全にというところについても格差があったり、病気休暇もこの間ずっと言うてきてますけども一向に増えないところがあります。ぜひ。本当に一つではなくて、できるところは合わせて改善をしていただきたいですし、担当課で働くそれぞれの担当所管に働きかけて改善できるところもたくさんあると思いますので、ぜひ働く職場によって主任になれる、なれないとかそんなことがないようにしていただきたいと思っていますので、お願いしたいと思います。

一つずつというわけではないですよ。1回の交渉で1個解決したら、一つでも何かあったらいいわというふうなことではないです。

○当局 考え方として1つだったらいわとかそのような考え方は持っていません。ただ、今期でいいまし

たら、会計年度任用職員さんの期末手当の削減割合について、一定、削減の割合に関して勤勉手当部分も考慮に入れて、職員とは異なる削減幅にさせていただいたというような対応をさせていただきました。他市状況もある中で、それは非常に大きな判断であったし、ただその部分の職員団体さんの主張というのは非常に重たいものやという判断で市長、副市長も含めて大きな判断をさせていただきましたと思っています。そういう場合に、結果として一つ、二つの回答になるというような流れというのは今後も当然あると思います。1個、1個の判断というのは非常に重たくて、大きいことがありますので、今、検討課題に上がってるものについて全て、あれもこれも全部我々が回答する、いわゆる満額回答みたいなことってというのは現実問題としては極めて難しいですので、1個しか回答せずにそれで済むわという、そういう思いを持っているわけではありません。その時々で判断の大きさもありますので、最終的にはそれ1個、1個の回答になるということが今後も当然あり得るということで、そこは御理解いただきたいと思っています。

○職員団体等 課題を残すときにこれだけたくさん課題を残してしまっているんですから、もう少し積極的に解決をする姿勢というのはぜひ見せていただきたいと思っています。

ほかの会計年度任用職員、先ほど、保健所の方もやめられてということで、この3月に学童の指導員もフルタイムの仕事に移るために退職する人が複数名出ています。この仕事は好きやけれども、この働き方では働き続けられへんということでやめる方もいらっしゃるし、ほかの職場でもよその正規職員になるということで、会計年度のパートタイムというふうな働き方ではなくて、しっかりと正規の時間で働きたいという人たちが数多くいます。そういう人、そういう働き方でなければ働き続けられない実態があるというのは、ぜひ、深く受け止めていただきたいと思っています。働きたいのによそのほうがいいのかよそに行くっていうのは非常に残念ですし、せっかく吹田である一定の経験を積んだのに、その経験を持ってほかの自治体で働いたり、ほかの職場に行くということについては私は吹田市としてはすごく大きな損害だと思っています。そういったことのないように、ずっと働き続けて、きちんと技術とかも専門性も蓄積して、ずっと吹田で働いてくれる人たちを増やしていくためには、適切な勤務時間とか処遇とかの部分には絶対の条件に上がってくるかと思っていますので、そこはぜひ考えていただきたいです。

ハラスメントのアンケートが下りてこないとか、一つ一つのそういったところにも弱い立場の働き方の人たちにとっては、すごく大きなことに受け止めます。「何でそれが回ってけえへんのやろ」って、変な勘ぐりだっけしてしまいます。そういったことも含めて、本当に職員を大事にするということがどうということかというのを、改めて考えていただきたいです。そこに見合った働き方を、この1年、改善の視点で検討もいただきたいなと思っていますので、ぜひよろしくをお願いします。

最後、もう一つ、質問だけいいですか。

先ほど、人事評価のところまで質問させていただいたらよかったですけど、今の時期になってまだ人事評価が行われていない職場があるというふうに聞いたんですけど、こういったことって把握されてるんですか。

○当局 そうですね、会計年度任用職員の方ですと、本来は既に提出してもらっているはずですが、全ての所属がそろっていない状況です。ただ、所属で評価が終わっていないのか、単に提出が遅れているのかということは、こちらでは把握できておりません。会計年度任用職員の方の場合、2月末までに面談をしていただくように案内はさせていただいております。

○職員団体等 つい先日聞いた話で、会計年度任用職員も全員人事評価の対象になってますよね。

○当局 1か月以上の方は対象になります。

○職員団体等 3月、その人事評価もまだにかかわらず、再委嘱というか年度の更新の手続すらもまだ終わっていないという所属があると聞いたんです。この時期に終わっていないというのは一体どういうことなのかというので、もしかしたら4月から働かれへんということかなというふうなことだと思ってしまいますけど、一体どんなふう把握をしたり、されているのか。

○当局 会計年度任用職員の方の人事評価の面談につきましては、その任用の手続きに関係してくるということで、2月末までということをお願いをしているところです。

○職員団体等 ぜひそこも徹底していただきたいです。本当にそこで働く人として見てもらえてるのかとかというところにつながるので、すごく大きな問題やなと思っています。大多数の職場、2月末までに人事評価、私たちも終わってますし、結果も帰ってきて、2月末までには次年度の任用の手続というのが終わってるというふうに思ってたんですけども、まさかまだ終わってないところがあるというのは、聞いてすごく驚いていますので、そこはぜひ早急に把握していただきたいし、早急に手続も勤めていただきたいと思っています。よろしくお願いします。

○職員団体等

私、学校の校務員なんで特に教育総務室の考え方は、果たして市の考え方に則してるんかどうかが非常に最近疑問になっておかしんじゃないかなということで3点ほど、人事評価、職員の安全衛生健康問題、それと人員の欠員問題、お聞きしたいのです。

まず、人事評価です。おととい現在、再任用の方で開示面談が行われてない人がいます。これは教育委員会のほうも認めました。正規の職員は終わってるんですが、開示面談の予定が知らされないまま、校務員室に校長が来て、面談の話ですと言ったので、いつですかと言ったら、今、来られてますという形。さらに今日行きますから待っててくださいと言われた、ということをも本人から聞いています。特に再任用の方は3月末で切れるという可能性もあるんですから、非常に不安に思われてました。こういうことはおかしんじゃないかと思うのですが、教育委員会という組織ですから、これで普通で市とは違うんですというんやったらそれはそれで結構です。ここは考え方を教えてください。

次に、職員の安全衛生健康問題なんですけど、ストレスチェックを受けて、高ストレスの方が過去に私もありましたけど、一人職場が基本なんで一人で大変なんですと、産業医のほうにぜひとも教育委員会に伝えてくださいということ言ってるんですけど、これは実際伝わっているのかなと。その手当をするのは教育委員会だと思うので、補助なり何なりをするべきだと思うんですが、何もならないということがどうかなと思います。

さらに、今年度、面談後の対応を知らされずに研修、講習かもという案内があって、ストレスを感じている職員に課題があると受け取られるような扱いになってるのかなという意見がありました。メンタルヘルスの問題で病気休暇になった正職員がいますが、教育委員会がほとんど対応してくれないと聞いています。大きな問題やと思います。学校長、教頭との情報共有もなしにほったらかしの状態。一月まず病気休暇を出し

て、何の連絡もなかった。さらに1か月出したら、休み始めて40日ぐらいたってから、本人の携帯電話に初めて教育委員会のほうから連絡があったと。本人とは何度か話しましたが、次は何とか出れそうですって話になりましたが、教育委員会には大きな不信感を持っています。だから、不信感を持ったまま復帰ができるかなと逆に心配をして、本人は出ると言っているんですけどね、それが足かせとなって、出れなくなってしまうんじゃないかなということを危惧しています。職員の健康問題の責任というのは、校務員は教育委員会だと思うんですが、これも学校長に任せますみたいなことを言われてたので、それはいかなものかなと思いました。この辺も教育委員会と市の考え方の相違があるんやったら教えてほしいです。

最後に人員問題ですが、特に校務員の職場では、15年以上新規の採用はありません。特に、今年2名の定年退職及び定年前で辞められる方がおられましたけど、これに対してせめて1人は正規の職員を入れてほしいということを教育委員会に言いましたが、会計年度で対応すると。会計年度じゃ困りますと、会計年度の人が悪いというんじゃないかと、無理じゃないか。なぜかという、うちの職場は特殊で、1校に1人しか配置されてない。面倒見る人もいないし、教える人もいない。そんな中で会計年度の配置が毎年どんどん増えているのはいかなものですかということを行ったんです。今、小中学校54校あります。正規の職員が来年度14名です。再任用6人。民間委託が4校。大きな学校5校は2名配置。技術の継承とか新採が入ったときに教えていかなきゃいけないだろうということで5校を置いていましたが、1校が民間委託になって、今、5名が民間委託におきかわりました。会計年度が来年度は34名になり新しい人が3人入ります。この人らが2名の学校に配置されるかどうかというのは定かではありません。教育委員会は正規の職員を求めているのかなと、人事のほうに言っていないのかなというのが一つ大きな疑問。ここは答えてほしいです。教育委員会はなぜ正職でないといけないのかということをおっしゃられてました。十分でしょうと。現場からもなにも苦情はないと。正職と同様の業務をこなしていると考えているとおっしゃいました。仕事の内容も全く一緒、時間も全く一緒というなら、完全に同一労働、同一賃金だと思いますが、これは非常に低い賃金で働かれています。だからうちは同じじゃないと思ってますけど、教育委員会は同じですと言われるんやから、ここら辺は市の考え方からいえば、どうなのか、そこも含めて答えてほしいです。

○当局 今日の交渉については予備交渉を行って、時間についても確定をさせた上で行っております。7時から9時までが交渉の時間帯になっております。それで、この時間に今、そのお約束の9時を回った状況で今すぐに答えられるような内容であればお答えをしようかなとは思ったんですけども、非常に多岐にわたる内容でございましたし、また職員団体さんのほうとやり取りさせていただいた上で答えられるところは改めてお伝えさせていただくような対応をお願いをしたいと思います。

○職員団体等 もともと2回設定してた設定を要求をしてた交渉が1回になったわけで、多岐にわたってですね、短いそれぞれ広範囲でそんな深いやり取りできなかったわけなんですけれども、今日、でも明らかになったのは、本当に初任給が低い中で、本当にそれだけじゃなく、欠員を生み、他市に優秀な人材がどんどん流れていく、そういった実態も言わせていただきましたし、これ吹田市にとってはマイナスの効果やというふうに思います。ぜひ、本当に基本賃金の問題から真摯に検討をしていただき、今年こそ改善できる。せめて他市と同じ水準に並ぶ、そういった検討をぜひお願いしたいというふうに思います。

その点、お伝えさせていただいて、今日は、これから夏、秋の交渉のスタートということで、ぜひその点受け止めて今日の交渉を終わっていきたいというふうに思います。

どうも御苦労さまでした。