

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和4年5月20日（金）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年夏季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 ただ今から、2回目の交渉に入っていきたいと思います。府下の統一交渉ですけれども、大方昨日行って今日は吹田だけですが、2回目の交渉をさせていただきたいと思います。

1回目の交渉では、主に賃金の低さ、若年層の生活の実態、格差の是正の問題、定年引上げ、高齢者部分休業についてなど全般的なやりとりをさせていただきました。

2回目は、会計年度任用職員、非正規の課題を中心に処遇改善全般についてやりとりを行っていききたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○職員団体等 会計年度任用職員の勤勉手当相当分に関する部分を1回目の交渉でもやりとりさせていただきました。勤勉手当について矛盾があることだったり、国に意見を寄せることをお願いしたところ。勤勉手当相当分の支給もということで要求をあげてきました。

今日は2回目ということで、会計年度任用職員制度の課題についてのやりとりをしていききたいと思います。

1回目の交渉の中で会計年度任用職員の応募状況なども資料としてお願いをさせてもらって、示していただいて、1点、児童厚生員の人数が違うのではないかということで問い合わせをさせていただいたのですが、児童厚生員の人数の点で変更はありますか。

○当局 今回、改めて照会をかけたところですが、数が違うとおっしゃられているのは主任児童厚生員ですか。

○職員団体等 主任です。

○当局 照会の結果では、令和2年度に20人を主任として採用して、それ以降は、変更がないと聞いていますが、改めて確認します。

○職員団体等 多分、2020年度に20人主任を募集しているのに対して、応募20人、採用20人という入れ替わりが全くないような状況になっているのですけれども。翌年も、多分誰かが抜けて次募集するという実態が出てくるはずなんです。ここから全然人数が上がってきていないので、その点は少しまた問い合わせただけたらと思います。

○当局 確認します。

○職員団体等 前回も、会計年度任用職員制度移行の節目となるところで応募人数が少し変化が出てきたりということも明らかになったところですから。やはり処遇についてこの間の変化があるということで。もう1点、資料としてお願いをしていた予算と決算のこの間の数字というところを先に教えていただいてもいいでしょうか。

○当局 過去5年間、平成30年度以降を職種ごとに申し上げますと、

まず、留守家庭児童育成室の指導員では、平成30年度の予算額は8億5,129万4,000円、決算額は8億1,769万2,000円、令和元年度の予算額は9億418万7,000円、決算額は8億2,831万9,000円、令和2年度の予算額は8億3,853万4,000円、決算額は7億7,959万円、令和3年度の予算額は9億3,273万1,000円、決算額は8億4,330万2,000円、令和4年度の予算額は8億6,724万8,000円でございます。

次に児童厚生員では、平成30年度の予算額は2億1,835万9,000円、決算額は2億1,497万8,000円、令和元年度の予算額は2億1,207万9,000円、決算額は2億785万8,000円、令和2年度の予算額は1億9,823万7,000円、決算額は1億9,716万円、令和3年度の予算額は2億1,312万4,000円、決算額は2億1,062万2,000円、令和4年度の予算額は2億810万3,000円でございます。

次に図書館の司書では、平成30年度の予算額は9,489万4,000円、決算額は8,980万3,000円、令和元年度の予算額は9,756万円、決算額は9,524万9,000円、令和2年度の予算額は1億4万3,000円、決算額は9,392万3,000円、令和3年度の予算額は1億703万4,000円、決算額は1億248万1,000円、令和4年度の予算額は1億737万7,000円でございます。

次に保育幼稚園室の保育士等では、平成30年度の予算額は10億4,277万4,000円、決算額は9億1,595万9,000円、令和元年度の予算額は9億9,112万2,000円、決算額は8億2,223万9,000円、令和2年度の予算額は12億1,350万8,000円、決算額は8億1,344万9,000円、令和3年度の予算額は12億4,974万4,000円、決算額は9億2万9,000円、令和4年度の予算額は13億5,606万4,000円でございます。

最後に、保健給食室の給食調理員では、平成30年度予算額は1億4,740万8,000円、決算額は1億4,126万8,000円、令和元年度の予算額は1億4,294万4,000円、決算額は1億2,801万円、令和2年度の予算額は1億5,331万9,000円、決算額は1億4,446万2,000円、令和3年度の予算額は1億6,352万5,000円、決算額は1億6,470万4,000円、令和4年度の予算額は1億6,868万1,000円でございます。

○職員団体等 ありがとうございます。これが会計年度任用職員の人件費の推移ということですね。

給食と保育士は会計年度任用職員制度で処遇が改善された年度から予算が上がっていくということ。そうでないところについては下がる部分が出てきているというところがあるのかなと思って聞かせてもらいました。交渉の中で触れていきたいと思います。

まず、初めに、各職場の実態なども含めて職場からの発言を聞いてもらいます。

○職員団体等 図書館支部です。私たち図書館会計年度任用職員は、不安定な雇用でありながら正規職員と同様に自らの専門性を生かし市民に質の高い図書館サービスを提供できるよう日々業務に取り組んでいます。

アンケートなどで職場の状況を聞くと、職員数に余裕がないという声が多数上がっています。ここ数年職場内だけではカバーすることが難しく、所属間を超えての応援体制を募る状況が何度か発生しました。図書館は、土曜日、日曜日、月曜日と祝日は職員体制がほぼ半分となります。余裕のない現場を私たち会計年度任用職員も正職員の方とともに支えているという気持ちで頑張っています。

しかし、仕事にやりがいを感じる一方、報酬上限による昇給が頭打ちなど報われないと思う気持ちも常にあります。会計年度任用職員制度に移行する際に主任級が導入されましたが、主任になった多くの者が既に昇給が頭打ちになっています。物価も上昇し生活が苦しいとの声が大半を占めています。せめて生活の補填となる一時金くらいは正規職員との格差なく勤勉手当相当分を含んだ支給をお願いします。

また、長年強い要望として訴えていることですが、育児に関する休暇をせめて正規職員と同様にさせていただきたいです。特に、部分休業については会計年度任用職員は子供が3歳に達するまでしか取得できません。図書館は6時まで開館しております。当然、6時に職場を出ることは不可能です。子育て中の職員の中には、保育園のお迎えが間に合わず勤務館が家から近い場所に異動になるまで時間休を取得してしのいだ人もいます。また、保育料には延長料金が発生しますが、勤務日は当然みんな延長料金を払って預かってもらっています。そして、その延長預かりぎりぎりの時間に間に合うよう急いで迎えに行っているのです。

図書館は育児しながら働く人が多い職場なので、周りも理解し配慮もしていただいています。しかし、安心して子育てしながら働く上で理解や配慮だけではなく、制度としての確立を求めてやみません。私たちは吹田の図書館で司書として働き続けることを強く願っております。これからも健康で、また子育てしながらでも安心して働き続けられる環境や制度を整えてくださいますよう、お願いいたします。

○職員団体等 保育所パート・アルバイト支部です。

4年の期限の経験加算と、病気休暇、60歳昇給停止の3点について発言させていただきます。

初めに、今回保育士に関して、会計年度任用職員フルタイムの職員の初任給が引き上げられまして本当にありがとうございました。職場では、4月の給料日に仲間の喜びの声が届いていました。お礼申し上げます。

まず、経験4年の経験加算についてです。私たちは会計年度任用職員に移行する前から働き続けている仲間も多くいて、5年、10年、20年を超えて長い年月働き続けている人も少なくありません。そして、その多くの会計年度任用職員は長く同じ園にいて、園全体のこと、それから園児のこと、また家族、その地域のことを知っているということで動ける業務が多々あります。また、異動してきた正規職員や新規採用の職員に伝えることも多くて、どの園でも大きな戦力になっています。

また、保育士には、経験を重ねることで対応できる業務も多々あります。4年の期限は一体どういう根拠

で決められているのでしょうか。4年分の経験の働きでよいとも捉えてはいませんけれども、そう捉えてしまいたくもなります。私たちは日々持てる力と経験を出し切って業務に当たっていますので、ぜひこの期限の撤廃、もしくは期限を大幅に引き延ばしていただけるようお願いしたいと思います。

2つ目、病気休暇について。

私たちの仕事は、うつらない、うつさない、リスクを常に抱えながら非常に密にかかわらざるにはいられない仕事です。なので、十分に注意はするけれども子供たちのいろいろな病気がうつってしまいます。私たち週4日以上勤務の者は年間10日間の病気休暇をいただいています。ある仲間は、昨年腹腔鏡の手術を受けました。その手術と入院で10日の休暇を使い果たしてしまいました。幸いそれで仕事に復帰することができましたけれども、もし経過が悪かったらもっと休まなければならないですし、職場のことは気になりながら、でも給料も減らされる心配もしながら、生活の不安、病気のこと、いろいろそういうストレスから治るはずの部分も治らない、また、長引いてしまうこともあります。病気休暇に正規職員との差があるのはなぜでしょうか。

私たちは鉄の体ではないですし、回復力がまさっているわけでもありません。病気という命に関わることなので早く決断してほしいですし、正規職員と同じ病気休暇制度に改善いただきたいと思います。

3つ目、60歳昇給停止について。

この4月から新しく働く仲間になってくださった会計年度任用職員がいます。その中には、定年まで正規職員として働いてこられた方や、60歳を超えてもお役に立てるならばと仲間になってくださった方もたくさんいます。その方々にも多く長く働き続けていただきたいのですが、60歳で昇給停止です。これではすぐに辞められてしまうし、今の人員不足の中、もっと拍車がかかるのではないのでしょうか。人材確保は難しくなると思います。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 児童厚生支部です。

児童厚生員の主任は現在10館に各2名ずつ20人が任用されています。主任級の仕事内容としましては、班長の補佐、児童厚生員及び児童厚生員補助員の指導となっていますが、現主任以外にキャリア10年から30年の職務経験を積んでいる主任級と同等の仕事ができている厚生員が9人ほどいます。主任の人数制限があるために、実際の仕事内容に見合った格付となっていない現状です。現在、任用されている主任が退職するかその任を降りない限り、主任児童厚生員の応募の機会すらありません。

人数制限を撤廃し、職務に見合った格付をしていくことが労働意欲の向上、ひいては市民サービスの向上につながっていくと思っています。

また、児童厚生員はパートタイム会計年度任用職員であるため、現在退職金制度もない上に報酬の上限が設けられ、さらに60歳で昇給停止となっています。定年の年齢が60歳から65歳に引き上げられようとしている時代にあって、この制度は働く者の労働意欲を低下させるものです。

50歳を過ぎて採用され現場で活躍している厚生員は、60歳を過ぎると昇給が停止するため、職務内容は大きく違っているのに補助員とあまり変わらない報酬で働き続けることになってしまいます。今後、さらに児童館、児童センターの社会的役割が高まっていく社会情勢にあって、現在の報酬制度はこの事業の活性化を阻むものと思われまます。

欠員募集をしても人が集まらない原因をよく考えていただきたいと思います。

主任の人数制限撤廃、報酬の上限撤廃、60歳昇給停止の撤廃を求めます。

**○職員団体等** 学童保育指導員支部です。

現在、吹田の学童保育は直営24学級で52名の指導員の欠員があります。休暇、コロナ関連で病気休暇をとることさえも対応できず、補助員で開設するという無理な運営がなされています。今にも大きな事故が起きるのではと冷や冷やした保育をせざるを得ない日常が指導員の心をむしばみ、疲弊させ、退職へもつながっています。

指導員不足のため入室児童数に見合ったクラス数を開設できず、待機児童が70名近く出ています。4年生がほとんど入室できなかった地域もあり、公設公営でありながら地域格差が出てしまう危機的な状況です。民間委託と派遣の導入をしても、なお欠員が増えています。

原因は2点あると考えます。

1点は、会計年度パートタイムの新規採用に対して応募がごく少数になってしまう点。2点目は、パートタイムには見合わない仕事上の責任と仕事内容によって離職してしまう点です。7割の人が3年以上続けられず辞めていっています。新規採用が少ないことに加え、定着率の悪さが欠員に拍車をかけています。続けられるような環境に改善していただきたいです。

一つは、報酬上限撤廃、もう一つは、60歳昇給停止の撤廃です。パートタイムでは、新卒者の採用は見込めません。他の職種で働いて年齢を重ねた方が、次の働き場として学童保育を選ぶことは多くなっています。60歳の昇給停止直前で雇用され数年で昇給停止となってしまう、経験を重ねて知見を積んで仕事に生かしても経験年数が賃金に反映されなくなってしまう。加えて、退職金もありません。これでは、来年も働こうとは思いません。

よい保育を住民に提供することは、吹田市にとって欠かせないことであるはずですが。一人の人間を雇用し育て、働き続けてもらい、スキルアップをさせ吹田の学童保育の向上につなげるべきではないでしょうか。

「子供が好きで指導員の仕事が楽しいけれど、この先のことを考えると正職員に転職する」という人を何人見送ればよいのでしょうか。指導員を続けている人の「雇用は不安定だが、仕事は楽しい」というやりがいに頼り切って、この欠員に真正面から向き合わないのはもうやめて、直営の指導員の定着率を上げる策を講じてください。

200名の児童を抱え5クラスで運営する施設もあります。施設責任者もないパートタイムだけの運営は運営では立ちいかなくなっています。各施設に責任者となる正規職員の配置をし、学童保育事業の安定と拡充を図ってください。指導員の適正な勤務時間を担当室と検討し、コロナ禍など災害時でも対応できる学童保育へよりよく変わっていきたいです。

労働条件の改善は、保育環境の向上と密接にリンクしています。吹田の学童保育充実のために指導員の労働条件改善をよろしく願いいたします。

**○職員団体等** 4つの職場の実態を聞いていただきました。項目の中では触れていきますけれども、アンケートに目を通していただいていると思いますが、今の会計年度任用職員制度に移行されてからの職場実態や生活実態というところについて、率直にどういった感想をお持ちですか。

**○当局** 今おっしゃっていただきましたけれども。要求書をいただいて以降、我々もその要求書とアンケートも含めて読ませていただいております。改めて、今、お声で聞かせていただいていた幾つかの点について強

く要望されているということについて改めて感じたところです。

**○職員団体等** 要求項目の6番で、「会計年度任用職員制度3年目を迎えたもとの制度改善と処遇改善を行うこと」ということであげています。

1番の「学童保育指導員など欠員のもとで新型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会計年度任用職員の大幅な処遇改善を行うこと。特に、新型コロナウイルス感染症対応のために正規の勤務時間を超えて超過勤務をした場合の25%以上の割増し率で時間外手当を支給すること」とあげています。

一日の勤務時間が7時間45分の方々が、新型コロナウイルス感染症も含めて時間外勤務をされた場合には25%の割増しの報酬というふうになります。基本の勤務時間が7時間45分未満の者に対しては、どういった理由であっても、緊急事態中の学童で言えば開設などが無い限り、割増しの25%という率が支払われることはありません。

ただ、この間、新型コロナウイルス感染症の対応で、お昼からの勤務の後、保育中に新型コロナウイルスの感染が確認された後に休室するしないといった判断のため職場待機という時間がかかなり出ています。さらに、子供の健康把握とか状況把握ということで昼からの勤務で夜7時、8時、9時という時間帯まで残ってというふうな仕事があるという中では、せめてそういったコロナウイルス対処のときに対しての割増し率を25%以上という考え方にできないかということでの要望です。その点についてはいかがでしょうか。

**○当局** 今おっしゃっていただいたように、7時間45分以上の勤務については100分の125になるというのは労働基準法に基づいた考え方でそういった制度構築になっているというところです。

今おっしゃっていただいたのは、例えば所定の勤務時間が5時間の方が、5時間を超えて7時間45分までの間の労働時間に対しても25%の割増しということでおっしゃっていると思うのですが、そもそも労働基準法の解釈、本市条例の解釈によっても7時間45分を下回る勤務については100分の100という規定になっておりますので、その時間帯について100分の125を支給するというのは制度上は難しいという状況にあります。

そのことに対して、今要望としておっしゃっていることと乖離はあるとは存じますが、我々の中でも何かできることがないかということで過去に特殊勤務手当という支給の手法でコロナウイルス感染症対応にかかる事業に従事していただいたときは25%を加算するという制度を構築してきたと。そういったところで何とかお応えはしてきたところであるという認識はしております。

それで、春闘のときであったかと思うのですが、夏場に従事していただいた部分について特殊勤務手当の手続がなされていないのではないかというお話をいただいたので、その辺りは所属にも確認をして、その部分については改めて支給をしたということも確認しております。

ですので、現時点で制度上、条例上の話もございまして、我々が対応している事業があったときの100分の125以外の部分について25%割増しで支給するというのは非常に難しいと考えています。

**○職員団体等** 午前中とかそういった時間ではなく、完全に夜間にかかる時間の残業になりますよね。そういった点と、新型コロナウイルス感染症の対応ということの限定についてでも、この特別勤務手当の範囲を広げるという手だてなどができないかとは思いますが、いかがですか。

○**当局** そこは、新型コロナウイルス感染症対応の事業によるものであれば対象にするという考え方になりますので、最終どういう業務について位置づけていくかというのは各所管の判断になるのですけれども、そこは、当然人事室としては相談に乗っていきたいと思っています。

○**職員団体等** では、所管からの相談があれば対応が可能なこともあるというふうに思っておいてよろしいですか。

○**当局** 単発的な事案ということではなくて、それぞれの指導室も含めて全体として事業として行っているというような説明であれば、当然対応していただいているのではないかとと思っています。

○**職員団体等** 事業という部分がよく分からないのですけれども。子供はいないですよ、感染症が発生している。そこで子供の健康管理とか行動歴を追ったりという、コロナウイルスに特化した仕事内容がそこで生まれている。それをしないと保健所の対応も返事がもらえないみたいなところで、必ず人が残って保健所と担当課の判断が出るまで待機もしないといけないと。それは事業とどういうふうな扱いに考えられるのかなというのがよく分からないのですけれども。開設して子供を受け入れてということだけという部分がこのコロナウイルスの対応ではないので、そういった点についても考えられるものなのかというのを伺いたいです。

○**当局** 制度として特殊勤務手当ということで対応しているのですけれども。その部分については、今申し上げたように各所管で事業化されたものという考え方がございます。その事業化されたものという考え方は、例えばこの間、本来であれば指導室は空いていない期間であるけれども特別に市をあげてこの間は指導室等を開設するであったり、そういった場合が事業に当たるという考え方です。

一個一個の個別対応についての対応というところまでは現時点では難しいと考えています。

○**職員団体等** 相談しても、こういった事案が難しいということを今おっしゃっているということになりますよね。

○**当局** そうですね。御要望とは乖離するところはあるとは思いますがけれども。個別対応について特殊勤務手当の位置づけにするということになりますと、同様の対応をしている職員というのは当然健康医療部にもいらっしゃいますし、様々なところにもいらっしゃる。そういったところの特殊勤務手当の考え方というところの整合性も出てくるといった非常に難しい問題が生じてきますので、個別対応についての特殊勤務手当の導入というのは極めて難しいと考えます。

○**職員団体等** 会計年度任用職員のパートタイムに限って、こういう不利益な状況が生まれているということで。ほかの人たちは別に7時間45分働いた後はついていきますよね、25%割増しで。

○**当局** 労働基準法の考え方が職員の健康を考慮して1日8時間までは100分の100で、1日8時間を

超えるような労働については100分の125という考え方がありますので、その8時間、本市については、その8時間というのを本市の一般的な勤務時間である7時間45分というところで運用しておりますが、その勤務時間に至るまでを100分の100で運用するという点について、勤務時間の短い方に対して不利益を与えている認識はございません。

**○職員団体等** 実際、そんな夜遅くまで残って調整するのはかなりのリスクというか大変さがあります。さつき保育園のお迎えの話も出てきましたが、残られる人も限られてくるし。そういったところと、今回のコロナ対応というところで少し考えていただけないのかなと思いつつこの要求を出しているのですけれども。

別に、「私たち翌日に残して帰ります」って言って帰っても大丈夫やというお仕事というふうに捉えてよろしいですかね。

**○当局** そのようなことは申し上げておりませんが、当然、他市においても同様の7時間45分であったり8時間までは100分の100という対応です。今回、特殊勤務手当という対応をさせていただいていますけれども、なかなか伝わらないところではありますが、今回のコロナに対する勤務について特殊勤務手当を導入しているというのは、こちらサイドとしては非常に大きな判断で非常に導入するに当たってもある意味思い切りがいったといえますか、そういうところへ踏み込んだ回答をさせていただいた上で制度を導入しておりますので、これ以上の対応というのはなかなか難しいといったところです。

**○職員団体等** ほかの市ではこんなことはしていません。一人出たら閉めたりするんです。吹田市は少しでも開設して、できる限り開設して子供や保護者の状況に影響を与えないようにということわざわざ行動歴をたどったりしてということをしているので。そういった工夫の中で働いている実態やということはお伝えしておきます。また担当課とも相談をしますけれども、もうちょっと何か今の現場の実態に寄り添った感じで考えていただきたいなと思いますので、また相談に乗っていただきたいなと思います。

これがこんな形で回答されると、今後、残ってそこまでの努力をせず翌日に部屋を閉めて調査すればいい話やなというふうな考え方にきっと指導員はなっていくだろうなと、私は思いました。そういったことのこままでずっと踏ん張ってきている人たちの気持ちに添った形でぜひしてほしいなと思います。

今、学童の指導員の話だけでしたが、保健所でも会計年度任用職員のパートタイムの方がいらっしやるかと思いますが、そういった方たちも同じ様な対応になっているのかなと思いますので。ぜひ、そんなところが救われるような手だてを考えていただきたいと思います。臨時特例の事業なんかも全然対応もいただけていないので、何かほかでできるということをぜひ考えていただきたいと思います。

次の項目に移ります。

「職務の専門性に見合った格付を行い、報酬上限を撤廃し正規職員との格差をなくすこと。司書及び児童構成員の初任格付の人数制限を撤廃すること」というところです。発言の中でも全ての職場からここに対する要求が出ています。

保育所のところからも出ましたが、職務の専門性に見合った格付と経験年数加算の導入をお願いしたいということです。総務省の通知も、再三にわたって職務の専門性を考慮した給与決定をということをおっしゃっていますけれども。保育園で担任をもったりしているアルバイト保育士の給与制度が専門職との違いが



ありますので、それを専門職として給与決定をするということの要望がありましたけれども、その点についてはいかがですか。

○**当局** 現在、経験年数加算ということで従前より職員の給与表と申しますか、そういったところに準じて一定長年にわたる経験加算がある職種4年なり、2年なりの経験加算の職種というものが現にあります。保育所については、現在は4年というところになっておるのですけれども、その部分については、これまでの採用の経過であったり、取り扱いの経過であったり、交渉の経過であったり様々な問題が脈々とつながった状態で今日を迎えておって、現時点では4年ということになっております。

保育所の従前のアルバイトさんとかの雇用について、経験年数加算表と言われる長年の加算をする表を適用するとするならば、採用の手法であったり、資格の確認であったり、様々なことを調整していかなければならないと、そのように考えています。

ですので、そういった現に職場で正職の保育士さんと一緒に働いていただいている会計年度任用職員さんの保育士さんがいらっしゃるということでそういった要望があるというのは理解はしますが、我々も保育幼稚園室からもいろいろ話を聞かないといけませんし、なかなか即座に対応できると、そういったところではないというのは御理解いただきたいと思っております。

○**職員団体等** ただ、状況が整えば可能だということですよ。

○**当局** 採用試験の手法であったり、どういった対応を保育幼稚園室でできるかというところを調整した上で、当然、現在長い経験年数加算の適用を受けているような職場の採用であったり、人事管理であったり、様々なものが同一といえるような状況になれば、そういった検討には入れると考えます。

○**職員団体等** ぜひ、担当課とも詰めて前向きに検討していただきたいなと思っております。

これまでの交渉経過ということもおっしゃいましたけれども、会計年度任用職員制度移行のときに職務給の原則とかいろいろ説明をいただきましたよね。仕事に見合った勤務条件にというところで、その点を踏まえて専門職という位置づけで仕事をしているという実態をきちんと把握もしていただきたいですし、それを放りっ放しにするのではなくて、調査というかきちんと適正に判断されているかということについてはきちんと検証していただきたいと思っておりますので、ぜひ、今回は発言でも出ていましたように、保育所のパートアルバイトについてというところをお願いしたいと思っております。

3つの職場から報酬上限の撤廃をということで出ていました。正規職員にはない報酬の上限が会計年度任用職員にはあります。仕事がそこで止まっているかというところではありませんので、ぜひこの点については多くの矛盾を抱えている報酬上限の撤廃をお願いしたいと思っておりますけれども、その点についてはいかがですか。

○**当局** 職員団体さん側からすると、当然、労使合意に基づいた提案でもないですし、逆に議員からの提案で報酬上限が決まったということで、決められた上限について撤廃してほしいという要望が出るというところは理解をしております。

ただ、我々もこれまでの交渉でもやりとりがあったので包み隠さず言いますけれども、各職階の上限の間

題であったり、問題や課題があるというのは重々認識をしていますが、この報酬の一番高額なゾーンというところで申し上げると、大阪府下の自治体の状況を確認して、その運用なども全部確認をさせてもらったのですが、やはり相当程度本市の上限は高額な位置にあるという状況です。一方で、そういう状況がある中で、なかなか議会というところに対して議会で提案した上限を撤廃するというを議案として我々から提出するという状況には、現時点では至っていないというのが正直な感覚です。

**○職員団体等** 報酬上限を改善していくという視点はないのですか。

**○当局** 報酬の上限にかかる条例というところの改正には及ばない範囲内で、主任級の上限の取り扱いというのを改めたという経過がございます。そういったところで、可能なところで対応をしていきたい。特に、職階別の矛盾というのは何とかなくしていきたいという思いはあるのですが、その手法もあまりやり過ぎると、一方で、将来的には勤務時間との関係などで矛盾が生じてくるということも我々は考えております。条例の範囲内であれば何をやってもいいという状況にもないという非常に難しい、なかなか事務的なところで皆さんに伝わりにくいかもしれないですが、非常に難しい問題を抱えていると。そういう認識です。

**○職員団体等** 条件があることでそんなに矛盾が出るのだったら、やはり上限がないほうがいいんじゃないですか。

**○当局** ただ、申し上げましたとおり、上限を撤廃するというのをなかなか提案できるような環境にはないと認識しています。

**○職員団体等** 提案できる環境って一体何なんですか。

**○当局** 会計年度任用職員さんも地方公務員法上でいう一般職ですので、均衡の原則というのはどうしても適用されます。そういった状況の中で、大阪府下の会計年度任用職員さんの状況というのはどうしても参考にしなければならない。そういったところがあって、府下の会計年度任用職員さんの状況を確認したところ、直ちに条件を撤廃という提案は難しいというところです。

**○職員団体等** 同一労働、同一賃金の考え方が同一職場内の正規職員との格差の部分という考え方には立っていないのですか。

**○当局** その部分については、会計年度任用職員に制度移行するときも総務省からも通知がありましたけれども、国の非常勤職員であったり、自治体の職員であったり、そういったところとの均衡の原則。いわゆる地方公務員法上の均衡の原則の適用になる旨が通知されているところです。

**○職員団体等** いろいろな低いところを全部合わせにこうと思っていろいろ理由にあがっているのかなというふうに聞いてしまうのですが、報酬上限は他市が低いから。先日の第1回交渉で勤勉手当相当分

は国の非常勤には合わさないですよ。やらない理由を一生懸命、私、聞かされているような気がするのですけれども、そうではないのですか。

**○当局** おっしゃるように、勤勉手当については国の非常勤職員が出ている。その矛盾を当然正したいという思いは重々分かります。しかし、そこはどうしても地方自治法という法律の部分ですので基礎自治体の立場ではいかんともしがたい部分です。

ですので、そういったところに我々が問題意識を持っていないということではなくて、第1回の交渉のときも申しあげましたけれども、機会があればその考え方については吹田市としては大阪府の市町村課であったり、そういったところに申しあげているところです。

**○職員団体等** 報酬の上限があることで働く意欲がどんどんそがれていくということの感覚としては理解していただけますか。

**○当局** 当然、人間なので来年、再来年の給料が上がってほしい。それは我々職員も皆同じく、そういう感覚は持っていると思います。ですので、そのような感覚をお持ちだということは一致します。

**○職員団体等** その感覚があるなら、やはりその感覚でぜひ考えていただきたいんです。やはり上がらないということで、さらに人員体制もよくなるのでそこに次から次へと仕事はどんどんしんどい部分が増えてきている。でも、お給料が上がらない。任せたい仕事はどんどん増えるという大きな矛盾が報酬上限の中にはあるということ、ぜひもう一度ちゃんと認識もしていただきたいです。強い思いであると受け止めていただきたいなと思います。

報酬上限の前に当時、本当に削減されてしまった人たちがいるという実態もあるので。報酬上限を入れるに当たって。そのときの報酬上限の一番てっぺんの人に合わせたような上限ではないというところをぜひ忘れないでいただきたいです。ずっと下がりっ放しの会計年度任用職員が多数いるというところをもう少し重く捉えていただいて、上限の件についても矛盾をなくすような方法で考えていただきたいと思います。

もう1点、「司書及び児童厚生員の主任の格付の人数制限を撤廃すること」ということで、図書館と児童センターからの発言もありました。先日の正規職員の期末手当のやりとりのところでしたけれども、正規職員のはほぼ全員が主任となる制度だという説明をされていたと思いますけれども。正規職員はそうやってほぼ全員が主任となる制度。会計年度任用職員の中でも学童保育指導員は、主任の募集も全員が主任になれるような人数を募集して、経験があって、後輩の指導能力がある人たちがみんな主任になれているという職場があるのに対して、図書館と児童館では人数制限が入ることについてかなり大きな矛盾等があると思っていますけれども。その点については、いかがですか。

**○当局** 我々の立場とすると、なりたい人が全員なれる基準であるとか、配置の上限人数があるといったところは、人事室でそれぞれ考え方があるという部分ではありませんので、所管が予算確定時に予算審議の中でどのように説明責任を果たしていけるかというところになります。これは会計年度任用職員への制度移行のときに説明をさせていただいたのですけれども、常勤職員、正職員の人件費については、年々審議事項ということではなくて、これが事務的で難しいお話になるので恐縮なのですけれども、職員の定数条例と給与

条例によって一定の人数であったり、人件費が確保されるという考え方になっているところです。

ただ、会計年度任用職員さんの給料や報酬については、議会での年々審議が求められる予算として位置づけられておりますので、予算の提案であったり、議会での審議のときに組織としての説明、一個一個の種類が違う会計年度任用職員さんの配置について、一つ一つの説明が必要な位置づけになるというところがあります。各職場については、主任会計年度任用職員さんと一般の会計年度任用職員さんの位置づけの違いと、それぞれの人数について説明をする必要があるということになります。ですので、現時点では各所管がその説明責任を果たせる範囲内で全てお考えになっているという状況です。

**○職員団体等** 各所管がうまく説明できたら主任は増やせるのですか。主任の役割って違いますよね、それぞれに。

**○当局** うまく説明していく能力とかそういったところではなくて。逆に、その予算審議を我々が聞いたところではないので深くは承知しておりませんが、今おっしゃったような部分の放課後子ども育成室のほうはどういう考え方でどういう整理をしていらっしゃるのか、逆に、議会で質問されたらどのように答えるのか。そういったところについても聞いてみたいなど、今、正直感じたところです。

**○職員団体等** 会計年度任用職員の主任だけに、ものすごい役割を求められるというわけではないですよ。今までも確認させてもらっていますよね。後輩の指導その能力があるという判断で主任の格付やと思うんですけれども。それが、なぜ図書館の司書と児童厚生員のところだけが、児童館だと館長の補佐までしないといけないということまで出ていますけれども。なぜ、そこだけまた違った主任の考え方になっていくのかという部分が理解できないのですけれども。

**○当局** なかなか人事室として考え方の詳細を存じ上げているわけではございませんのでお答えをにくい部分ではありますけれども。先ほども申し上げたように、予算審議をする中で組織としてのそれぞれの位置づけを説明する必要がありますので、なりたい方が全員なれるのかというそういったものではないです。ですので、組織として必要な人数というのを各所管で考えられているという位置づけになっています。

**○職員団体等** 先日、正規職員はほぼ全員主任となる制度ですという説明をされていたので、そこがなぜ変わってしまうんですかね。

**○当局** そこもまた難しい話になるのですけれども、常勤職員、正職員については任用の種類として任期の定めのない職員になります。ですので、現時点では60歳が定年。近く65歳になろうとしていますけれども、それまでの間のキャリア形成の中で職階の考え方というのも一定成立していくところがあります。将来の昇格であったり、そういったことも含めて主任と格付してそういったキャリア、そういった責任というものも多く職員に経験していただいた上で、その中からさらに上位の職階の者を任用していくと。そういったところで任用の種別といいますか、位置づけが異なるということになります。

**○職員団体等** それでしたら、司書と児童厚生員がそういう形で募集しても手が挙げられなかったりとか、そ

ういったことがなぜ起こるのかというのを、人事室から各所管に聞き取りというか、ヒアリングというか、聞いていただいているということはあるのですか。

○当局 今おっしゃったのは、募集しても手が挙がらないというのは主任の部分でおっしゃっていることでしょうか。

○職員団体等 そうです。

○当局 主任の部分で募集しても手が挙がらない。募集枠より手が挙がっている数が多いからというのが今要求の課題かなと思ったのですけれども。

○職員団体等 今、人数制限があるので、職場の中ではすごくハードルがあるように感じている人が多いんです。そうじゃないよということを、図書館の中では子供も小さいし、よう手を挙げないとかそういったところでブレーキがかかっているところもあります。経験年数さえあればあなたも主任になってねというふうに言っていたら、手を挙げて頂戴と言えばいいのに。人数制限があるおかげでなかなか手が挙がりにくい、ハードルが高いと感じている職場の中での空気感があるんです。

上限のところ、例えば図書館の管理職とかに上限のことで、人事室として現状というのをお聞きになったりはしているのですか。そういうことは特に聞かれてないのですかね。各所管にそんなことは指示してないというふうにおっしゃってますし、じゃあ、交渉の中でずっとこのやりとりは続いているわけですよね。どうなっているのかっていうことで、現場はどうなのかということでもし誤解があったり職場の中での受け止めが違うということでしたら、そうじゃないよということで指導していただいたらいいかなとは思うんです。人数制限があるということで、これを狭き門というか、そういうふうに受け止めている人もいますので、そういうところをやっぱり取り除いていただきたいと思うんです。せっかく主任制度をとったのに。

主任の上限がこの前アップしましたけど、最初は、本当に職場の中で主任になってもメリットがないという声があって、そうじゃなくなったということで手が挙がる人が増えたんです。そういう努力は一つずつしていただいているというのは分かるので、例えば図書館だったら司書としての専門性をみんな高めて頑張っていて、さっきの発言でもありましたけど、市民サービスをよくしていこうということで頑張っている、人数制限をなくしてもっとみんなが手を挙げて、長いこと働いている人たちが主任として活躍できるようにということで助言していただけたらと思います。

○当局 人事室として、人数制限をなくしなさいという、そこまでの権限をもって伝えることはできないと考えています。それは、各所管が組織的にどう考えるかというところで権限を有していますので、人数制限をなくせとまでは言えないとは思いますが。

1点、人事室として、人事室の所管なのか、企画財政の所管なのか微妙なところですが、主任になられた方に対してあまりにも高い責任を負わせたり、そういった実態があるのであれば。職員で言いましたら主任級が適用している給与表に基づいた報酬料になっているので、あまりにも高い職責を求めているという事実があるのであれば、そこについてはお話をさせていただこうかなと。そういったことはできるのかなと思います。

**○職員団体等** せっかくの制度なので、それだけの責任ある仕事ができる人たちが手を挙げないというか、ちょっと遠慮している実態があるので、そういった指導もしていただきたいです。さらに言えば、主任の方への処遇を上限を撤廃してほしいという強い要求はあります。それがなかなか難しいとおっしゃることも分かりますけど。主体性をもって、みんなが働きがいをもって、モチベーションが高まるような何ができるかということと一緒に考えてほしいです。会計年度の方の力を借りて今の市民サービスを築いてきました。図書館でも児童館でも学童保育でも保育園でも、資格と専門性を持った会計年度の方がやりがいをもって働きつづけられるようなことをぜひ考えていただきたいです。

**○職員団体等** 担当課でこうやって人数制限を置いて、児童館なんかで言うと、もう20人やからそういった仕事をする意欲もある、そういった能力もあるのに主任になれない、募集しないということが私はパワーハラスメントの一つかなと思います。私たちではどうしようもない。能力をつけても職場で担当課、担当室が判断して、その能力を発揮して仕事をしていてもそれを認めて主任という人数制限を置かなくてもいいのに、自分たちでわざわざ人数制限を置いてそこに主任にならせないという状況になっていることが、私は自分だったら感じます、そういった視点からもこの人数制限がおかしなことになってないかということは検討いただきたいなと思っていますので。

同じ館で、5人とかいてる中で2人しか主任になれない。でも、3人も4人も同じ能力で仕事をしているというところで。でも、「2人やねん、上限が」という、どこにも決まっていないものをそこで勝手に考えて置いているわけじゃないですか、それぞれの担当で。それっておかしなことやなというふうに思いますので。

みんなに主任を平等にするためには、あなた来年主任を降りて。次、私が主任になりますみたいなことだって生まれるわけですね。私は、それは主任の格付のあり方を誤解されて活用してはるん違うかなと思うので。ぜひ、その点でもしっかりとこの状況がおかしな状況になっているんじゃないかなというところは見ていただきたいなと思います。

中には、もしかしたら、その担当課の中で、人数の制限があるのでこの人は気に入っているから主任にするけど、この人はしないなんていうこともあり得るわけですね。そういったことが疑われてもおかしくないのと違うかなというふうに思いますので。

担当課でやっていることだからということだけではないと思っていますので。そこは職場の雰囲気もきつと変わってくるだろうし。経験もあるのに自分でそういうところを希望しないという人もいます。主任やからと言うて、先ほど言われたように過度な期待を背負わされたり、実際学童の現場でもしていますので。

「これ、主任だからってするようなことではないよね」というふうな、もっとそれ以上の主査があるならまだしもということも含めて現場では実際起こっています。そういったことも、調査しながら主任のこの人数制限についてはぜひ検討いただきたいなと思っていますので。各所管と実際相談に乗ってもらおうということなのか、指導に値することがあるのかどうかということも含めてお願いしたいなと思います。

**○当局** 先ほども申しましたけれども、その部分について指導するという立場ではないですけれども、各所管の相談には、これ以外のことも相談に乗らせていただく思いをもっておりますので、相談には今後とも乗っていきたいと思っています。

**○職員団体等** ぜひ、改善に向けてというところで期待したいと思います。

では、項目の3番。「60歳昇給停止を撤廃すること」ということで、保育所や児童館であったり、学童であったり、図書館もそうです。採用自体に年齢制限がない会計年度任用職員に対して、なぜ60歳で昇給停止ということが存在するのかというところについてすごく大きな矛盾だと思っているんですけども。この点についてはいかがですか。

**○当局** 60歳で経験加算が止まるという部分については、生い立ち的な考え方でいくと、正職員との兼ね合いといいますか、正職員も60歳まで、現在では55歳というところに制度が変わりましたけれども、正職員との兼ね合いで60歳昇給停止という考え方が成立してきたのだと思います。

今、おっしゃったように、採用試験に年齢制限がない。この部分については法律的にも任期に定めのある職員については年齢制限を採用時につけてはいけないという法的なところもございます。そういった中で、今日の皆さんの御発言の中でも60歳から経験加算停止の部分について、皆さん触れておられたということで、職員団体さん側としては強い要望であるというのは認識をいたしました。

**○職員団体等** 直ちに撤廃をしていただきたいです。会計年度任用職員制度移行のときからも課題としてずっと上がってきているもので、やはり矛盾があることだという認識もされているのに、なぜ、これはまだいまだに残っているのかというのが疑問なのですけれども。

**○当局** まだ今日現在、本日のこの交渉においても、それは私の一担当者レベルの口から廃止しますみたいなことを言えるようなものではございません。内部協議を調べて吹田市として、組織としてお答えをしていく問題でございますので。なぜ、今できていないのかというそういう御質問にはなかなかお答えするのは難しいですけども、今申し上げましたように強い要望であるというのは改めて認識をしておりますので、内部でも研究検討はしていきたいと考えています。

**○職員団体等** ぜひお願いしたいと思います。児童館では、補助員さんの整合性がとれなくなっているような労働の実態が出てきているということもありますので。その点についても矛盾が生じてきています。60歳を超えてから採用されて、昇給がないんだったらやっぱり辞めますって。これは60歳になったら昇給しませんと募集のときに多分うたっていないんです、どこの職場も。来てほしいから昇給制度はありますみたいなことは書くのですけれども、そういったこともインフォメーションが全くない中で雇われてから、「え、60歳で昇給しないなんて。」ということで辞めていかれる方がいらっしゃいますので。ぜひ改善していただきたいなと思います。直ちに、少しでも今働いている人たちのモチベーションを上げるきっかけになってほしいなと思っていますので、お願いしたいと思います。

項目4番です。「パートタイム会計年度任用職員の業務内容や時間外勤務などの勤務の実態を把握し、できていない勤務時間に従事している時間を勤務時間とすること。特に、学童保育の開設時間や恒常的に超過勤務として業務に従事している時間を勤務時間とすること。サービス内容や不払い労働をなくして、正規職員とフルタイム職員の配置を検討すること」というふうに掲げています。

まず、学童保育の現場でということ発言の職場実態の中からもありましたけれども、仕事の内容に見合

った勤務時間の設定というところなんです。この間もずっと仕事の内容と勤務時間が本当に見合っていないくて、結局は時間外勤務というものが恒常的に存在してしまっている。ここが全く改善されないまま会計年度に移ってから3年目を迎えているという実態になっています。その点について、担当課と検討したり、話をしたりということって最近ではあるのでしょうか。

**○当局** 担当課、特に放課後子ども育成室の部分になりますけれども、お話は逆によくよくさせていただいています。なかなか担当室としても当然課題としては認識しているのですけれども問題も多いと悩んでおられる状況というのは存じ上げております。

あと、開設時間の超過勤務というのは夏休みとか長期休業中のことを主に差していらっしゃると思うのですけれども、そういった部分については、これまでも担当課としても職員団体さん側とも協議も設けてきたりしてきていたというお話もお伺いしておりますし、そういったところで協議を進めていただいて、より適正な時間の設定をしていただくものと、人事室としては思っています。

**○職員団体等** 今日資料をいただいています。時間外労働、学童保育の指導員の時間外勤務についてということで、7時間45分が勤務時間であれば、それ以上に月45時間を超えた人の人数が9人いたとあるんですけど。ただ、今の勤務時間5時間30分から月45時間を超えて勤務している人がのべ219人であったりとか。勤務条件の5時間半を超えた方が年間で360時間を超えて勤務した人が23人いると。こういう実態がある中で、これが本当に今の勤務時間が適正かということ、やはりそこは違うという実態があると思っています。ここが本当になかなか動かないというのが1点。

もう一つは、非正規だけの職場で施設の責任者もいない中で、その施設運営全般的に全てを会計年度任用職員パートタイムだけでしているということについて、少し私たちが危険性を感じています。児童福祉法上、20人を超える施設では施設長を配置するということが義務づけはされていませんけれども、何か事故とか起こったときに必ず指導を受けるという対象となっていますけれども。今現在、先ほども発言でありましたけれども、200人を超えて5つのクラス運営を施設長なしに会計年度任用職員が行っている、非正規だけで運営しているなんていう施設はどこにもないんですね。こういったことを放置しておくのかということについては、ぜひ課題として認識をしていただきたいです。

そうなると、責任者としてだと正職員を配置するということも含めて、これだけ勤務時間を超えている部分を補っていくとなると、フルタイムの職員も配置ということをやったり担当課だけではなくて人事と一緒に検討していただくということになるかと思うんですけれども。その点についてはいかがですか。

**○当局** 業務量の困難さであったり、職責の重さであったりということに対する職員の配置。こういった種類の職員を置くであったりとか、何人置くであったりというところは、これは職員の勤務条件を所管する人事室の守備範囲ではない。交渉事項ということでもないということになりますので、人事室としてお話をお伺いしてこういった対応をとすることは難しいのですけども、そういった内容については、まずは一義的には各所管で対応することになりますので、そういった御要望があるということについては所管にきちんと伝えていきたいと思えます。

**○職員団体等** 施設の責任者がいない中で運営されているということと、さらに現在欠員もすごくたくさん



の人数になって、本当に運営が少し破綻してきているのではないかというふうに働くほうの身では感じています。実際に、昨年度の春闘のときにも明らかになりましたけれども、5日の有給休暇をとれているのが25%しかいない。75%は5日すらとれないという状況で働いている人たちが吹田市にいるということの認識は、ぜひ担当課だけの問題ではなくてやはり認識はしていただきたいです。そういった状況がさらに劣悪になって今年度の運営を開始しているということも認識していただきたいと思います。

民間委託とか、派遣労働者を導入しながらという対策もしていますが、実際問題、派遣の方たちが運営できているかという、指導員として雇われていますけど運営はできてないです。今私自身も休みをとれる体制を生むために8育成室を担当して、その休みのところの有資格者のかけた部分を全部埋める形で働くような働き方も始めて、周りの人が休みがとれるようにみたいな工夫もしてますけど、そんなことをしていても全然回っていないという状況があるので。本当に担当課だけの問題ではなくて、人員の部分とか、勤務時間の部分とか、根本的にこれだけの仕事内容をどういった人たちが運営すべきかみたいな視点で人事とも一緒に考えていただきたいなと思いますので、よろしくお願いします。

**○当局** これは、うそでも何でもなく、現在の放課後子ども育成室の職員については、全然人事と話をしないとかそういう状況は本当になくて、よくよくお話をする機会がございます。そういったところもありますので、人事室としても相談には乗っていきたくて思っています。

**○職員団体等** 項目の5番です。「年次休暇を最低限である5日も取得できない職場への人員配置を直ちに行うこと」ということで。先ほどもお話をさせていただきましたけれども、学童保育では取得困難な状況というのがずっと続いています。対応策として派遣の方に来てもらったり、応援指導員を配置したりということで工夫もしていますけれども、本当に根本的に変わらない。人が集まらなると運営ができない。今年の待機児童が出てしまっていますけれども、さらなる待機児童が出るような教室を減らしたりというふうなことをしないともう立ち行かなくなってしまうところの職場があるということで、その点についてもぜひ、改善に向けてお願いしたいと思います。

項目6番です。「会計年度任用職員の病気休暇をはじめとする特別休暇の日数について、正規職員との一切の格差をなくすこと」です。病気休暇、現在会計年度任用職員の病気休暇は10日ですよね。やはり一旦病気をしたときに10日では足りない。足りていない中で、さらに有給休暇も経験の年数においたら少ないというところから、最終、欠勤という形にせざるを得ないような人たちも出てきています。

そういった点でも、ぜひ、病気休暇をはじめとする特別休暇についての格差をなくしてほしいと思っていますけれども、この点についてはいかがでしょうか。

**○当局** 病気休暇については、正職員が90日で、会計年度任用職員さんが最大で10日という制度になっています。その他の特別休暇については、これまでの交渉の成果と申しますか、我々も我々としてできる限りの努力をしてきたつもりでございまして、かなりの範囲において正職員と均衡のとれた特別休暇制度が現時点でも一定構築できているのではないかと、そのように思っています。

病気休暇についてなのですが、確かに職員が90日で会計年度任用職員さんが10日という差があるのですが。一方で、府下の休暇の状況などを調べさせていただきますと、職員団体側さんも当然承知でしょうけれども、堺市さんが90日というのは実際にあります。ただ、その後、どのような広がりを見せるか

といったところも見ておったのですけれども、今のところは広がっているという状況ではなくて、近隣や中核の状況を調べたところ、本市の10日というのがトップランナーといますか、有給で10日というのが最大の状況です。中核近隣でいいますと、ほかに1市10日、本市と同様のところがございますけれども、それ以外については、本市よりは少ない日数の設定になっている状況がありますので。職員と日数が違うであったり、堺市がそういう状況にあるということは承知しておりますけれども、なかなか直ちに何十日に増やすであったりとか、そういった対応は難しい状況ではあると、そのように感じています。

**○職員団体等** 中核とか近隣を調べたということですが、府下で貝塚市はもともと一疾病10日という制度。六、七年前からあると聞いていたのですが、この4月から一疾病15日になったと聞いています。一疾病ですから、例えば何か内臓が悪くなって休んで、また足の骨が折れて休んで、それぞれ休めるというのはいい制度だと思ったのですが。同じ病気で長引く方にとっては不足ですが、何回か病気になるかも心配になりますよね。もう休暇がないということで。1年にそんな何回も違う病気になる人はいないと思いますが、安心できる制度だと思います。

NATSで言うと、西宮市は有給で30日間あるということで聞いています。尼崎市は市のホームページの交渉議事録などには載っていたりしますけれども、結構あるようです。

**○職員団体等** 改善が進んできている自治体が増えているというのが実態かと思うんです。すぐに改善はしてなくても少しずつこの会計年度に移行したことで正規職員との格差を埋めていこうという工夫が自治体の中で、ほかの自治体の中であるのに対し、吹田は大分前に10日にしてもらっているところから改善が進んでいないという実態があります。

今、こうやって正規職員との病気とかの休暇に対する格差というのはやっぱりおかしいんじゃないかというのが、世間の流れというか社会状況かなと思うので。逆に、なぜ正規職員との差をつけたままにしておかないといけないのかということをお伺いしたいのですけれども。いかがですか。

**○当局** なぜあるかと言われますと、任期定めがないという正職員と、任期という意味では1年であるという会計年度任用職員さんの任期の違いというところになります。

**○職員団体等** 同じ1年働いていて90日と、1年で10日って、別にその違いで差をつける必要なんてないと思うんですけど。

**○当局** これ、またややこしい話ですけども。任期の定めのない職員については、65歳までの長いスパンの間での病気に備える制度という考え方になっておりまして。あくまで任期が1年というところで、任期が1年の中の90日ということは約3月になるんですけども、任期が1年の中の3月ということとのバランス。そういった問題もございます。

**○職員団体等** おかしいですよ。どう解釈をしてもすごい今失礼なことを言われたような感じがしたんですけども。会計年度は1年の任期やから、毎年毎年元気な人を雇うから10日の病気休暇でいいんやっていうふうな考え方というふうに、私、今の説明で受け取ったのですけど。正規職員は長いこと働くから、毎

年90日もかけて病気になったことに対応しないと定年まで働いてもらえないんだからという認識ですか。

**○当局** 元気な人を雇うからそういう制度が要らない。そういう考え方はもってないですけども、今、私が申し上げた説明が失礼に伝わっていたら非常に申し訳ないですが、この部分は、大阪府や他市さんも含めて同じ、どこまで言っているかは別にして、背景にある制度上の問題という意味では同じ考え方に立っている部分です。

そういったところではありますが、あくまでも民間の任用ではなくて労働契約の世界での裁判ですけれども、日本郵政の裁判でしたら、長期雇用が見込まれる方については正職員との均衡をとというような判例が出たというのがあります。ですので、これもややこしい話ですが、労働契約と任用というのは法的に全く違うという部分があるので即座に同じような対応になるということではないですけども、一定、世の中はそういう方向に向かいかけているのかなと。そういうのは風という意味でも感じてはいるところです。

**○職員団体等** じゃあ、改善していかないといけないことになるんじゃないんですかね。

**○当局** そういう風を感じるというのは、今申し上げましたけれども、一方で、均衡の原則などもありますので、今御紹介をいただいた自治体の名前もあげていただきましたけれども、そういったところも一度聞き取りはしてみたいなと思います。

**○職員団体等** 病気休暇ぐらいは、病気のことこんな差があるということはおかしいと思うので、めちゃめちゃショックです。残念。任期の定めによって、任期があるかどうかによって病気とか休暇に対する差はあって当たり前という認識が根本にあるんだなというのを少し感じたのですけれども。そういったことの認識であるということなのですかね。

**○当局** これは非常に難しい、表現しにくいですけども、どうしても長期にわたる休暇であったり休業であったりというのは、制度上任期というのはどうしても影響してこざるを得ない。そういった部分は制度上の問題としてございます。

**○職員団体等** ただ、つくってはいけないものではないですよ。日数が増えることがだめなことではないですよ。違法性があるとか。逆に、差があることのほうが違法性が高くなってきている中で、別に10日と90日、必ず差をつけておかなければならないものではないのであれば、やっぱり少しでも改善をしていくという姿勢でいてほしいなと思いますので。少しずつでも、ぜひ、病気休暇の改善というところについては検討をいただきたいなと思っています。

次の項目、7番の育児休業法のところでも、先ほどの制度のことと関連してくるというふうにはなるかと思いますがけれども。部分休業が非正規職員は3歳までということで、正規職員については就学前までが部分休業の取得ということで、ここにも格差があるということはこの間もずっと伝えさせていただきました。

育児のための無給特別休暇制度の創設ということで格差を是正してほしいなということが一つ。やはり吹田でも学童保育のお迎えを、学童保育は4年生までそこでお迎えに来る、行くということができるようなその範囲まで広げた育児のための制度ということと。あとは、それが取得できる人員配置ということ考

えていただきたいなと思っています。

図書館で勤務時間自体が本庁と違って後のほうに長いじゃないですか、6時まで開館で。そういった中で、本当に育休の部分休業の活用というのは切に働き続けるためにお願いしたいなということですので、そういった点も踏まえて検討いただきたいのですけれども、その点についてはいかがですか。

**○当局** この部分についても、本日冒頭での発言もいただきましたけれども、強い要望であるという部分は感じます。

ただ、これまでの交渉でも一定申し上げてきた部分はあるんですけれども、会計年度任用職員さんの部分休業については3歳まで承認することができるという法律になっているところです。「できる規定」という言い方をするのですけれども、できる規定で規定をされておって、裏を返せば3歳を超えて延長することはできないということになってくるのです。ですので、なかなか要求をいただいている部分休業制度と同様の効果を生む無給の特別休暇をそのまま小学校4年生とか就学前まで延ばすというところについては、国の国会審議を経ないまま各自治体で行うということについては法体系上もなかなか難しいのではないかと、そのように思っています。

**○職員団体等** ただ、部分休業として延ばすのではなくて、育児のための無給特別休暇というふうな特別休暇を設定していただくということで。別に有給ではありませんし無給ですので、そういった対応でしていただくというふうなことの検討というのは難しいのですか。大阪府は確かやってはると思うのですけれども。

**○当局** 大阪府が何らかの形で制度化しているというの情報としては得ているのですけれども、少なくとも、同様の形で同様の期間、しかも部分休業と同じように無給とするというような規定を議会を経ないような形で法律の改正を待たずして同様の効果を生むような休暇制度を導入するというのは非常に難しいと考えています。

**○職員団体等** 会計年度に移行してなかなか人が集まりにくくなっている実態は第1回の交渉の中でもありましたし。いかに今いてる人たちが働き続けられるかという視点に立って考えていただかないと、本当に職場が回らなくなっていくというふうなことが予測されるので。そういった視点でも、ぜひ、どんな名前でも、無給の特別休暇の創設をお願いしたいなと思うのですけれども。そういった視点には立って考えていただけるのでしょうか。

**○当局** おっしゃっていることも要望もよく分かります。ただ、長期にわたる無給、給与を削るということについて、本来法律で決められることであるところを勝手に基礎自治体で決めるということにも非常にハードルが高いです。それは、逆に言うと、皆さんの労働条件を守るという意味でも、やはりその法体系というのは当然守られるべきだと思っています。

あくまで無給の特別休暇ですので職員に不利益もある部分があります。ですので、その制定においては慎重な議論が必要ですし、慎重な審議が必要やということになります。法律で規定されている部分について延長部分を勝手に基礎自治体で規則で決めるとか、そういったところはなかなか難しい部分があると。

今、名称を変えればということもあったのですけれども、名称を変えても同様の効果を生むような内容で

あれば、それは部分休業の延長と当然みなされることになりますので、それは脱法的要素が高い。ですので、何がしか違う視点でということと全く種類の違うということであれば、制度上、何らかを立ち上げるということは可能なでしょうけれども、そういった部分については、これから当然慎重に議論も必要でしょうし、各所管との調整も必要でしょうし、なかなか難しい問題は多々あると思っております。

**○職員団体等** 最初に予算とか決算も調べていただいて、本当に会計年度任用職員制度移行のときに処遇改善をされた職場の予算は伸びているなということがよく分かりましたし。不利益変更やったなと思うような職場は上がらない、もしくは同じぐらいの予算とか決算の金額で。制度移行時なんて本当に金額が減っているということからいくと、この間、本当に不利益な変更だったなということを確認をしたところ。上限に近づいていく経験年数の人たちが増えている中で、もっと予算が上がってもいい状況やったなと思うところで。なおかつ、人員の不足も加速をするような、募集をしても応募が来ないという実態がこの会計年度移行時から始まってきている部分もあるというのでは児童館なんかは顕著ですよ。非常勤の時代では2桁ずっと応募があったのに対し、会計年度に移行してからは1桁しか募集しても応募が来ない。図書館の司書もそうですよね。学童に至っては、もう桁が大き過ぎて分からなくなっていますけど。

本当に処遇が変わることでこんなに人が集まりにくい状況に、働き続けてもなかなかお給料が上がらなかつたりということとでどんどん退職を考えたり。学童保育の現場では、昨年度末3人の指導員が働き続けたいけれども仕事の内容がきつい。その割にはお給料が安い。生活できる賃金ではないとか。介護をするために実家に帰らないといけない。本当は家族を呼んで、お母さんを呼んで生活しながら働き続けたいって思っていたような人たちが3人ほど退職しました。図書館では、やっぱり司書を吹田でしたいけれども、生活が安定しないという中では他市の正規職員の司書となって退職した人もこの間出てきています。

吹田で会計年度任用職員とはいえパートタイムであっても、これだけ経験も積み重ねて専門性もせっかく積み重ねてきた人たちがどんどん他市や他職種に流出しているという実態が生まれているということは、多分調査もされてないし分かっているしやらないと思いますけども。どこの職場も今事実あるので。そういったもったいないようなことにならないように、せっかくの吹田市の財産として考えていただいて、会計年度任用職員の処遇改善に向けた検討をお願いしたいなということをお願いしたいと思います。

たくさんの矛盾も抱えているし、たくさんの不利益な対応をされているなというふうに感じながら私たちは今働いていますので。一番初めのコロナウイルス感染症対応も、全然そんなふうには捉えられてへんねんなどというのはすごくよく分かりましたし。最近、交渉をするたびにみんなの働く意欲がそがれていくという事実が生まれてきています。私、それはやっぱり吹田市として会計年度任用職員に対してどうやっていこうかというふうな主体的な考えが聞かせていただけないということが一番大きなところかなと思っています。それぞれの担当課との交渉の中でも、やっぱり主体的にそれぞれの担当課も考えて工夫して改善したいということが言えないような状況での交渉が続いているところが大きな原因やなと思っていますので。ぜひ、吹田市として考えられることであつたりとか、主体的に自分たちはここでは改善していこうみたいな意気込みという方向性を回答のときには聞かせていただきたいなと思いますので、よろしくをお願いします。

**○当局** 交渉のたびにやる気をそがれるという発言もありましたし、非常にショックを受けております。

会計年度任用職員になって制度が条例化されて、各自治体ともその制度内容というのが明らかになっていくという、今の時代の流れに沿って、全てが公表されて1市だけ突出した対応というのが非常に難しくなっ

てきた世の中にはなっている。逆に、会計年度任用職員になってそういう制度が全市民、全府民に対しても明らかになっていっているという、その辺りの御理解はいただきたいと思います。

それと、なかなか皆さんが万歳して喜んでいただくような対応ができてないですけども、これまでも非常に職員の中ではハードルの高い特殊勤務手当というところで対応させていただいたりであったりとか、先の一時金についても近隣他市にはないような形で減額幅を会計年度任用職員さんについて抑えさせていただいたりとか。できる範囲では我々も頑張って議会対応も含めてさせていただいていると思っておりますので、その辺りは理解をしていただきたいとは思っております。

それと、今期についても総合的にどういったことができるかというのは、当然これからも上司も含めて協議をしていくわけですけども。最終日の山場には合意を当然目指して我々も取り組んでおりますので、御理解いただきたいと思っております。

以上です。

**○職員団体等** 今日正規と非正規との格差を中心にやりとりさせていただきましたけれども、数多くの矛盾点があることも確かです。やはり地方自治体ですから自治体で独自の判断ができる、そういう組織であることには間違いありません。国の法律で同一労働同一賃金という制度がちゃんと確立されているんですから。

ぜひ、同一労働同一賃金の立場で自主的に解決できるように、引き続いて努力いただきたいと思っております。

1回目の交渉でも若年層の処遇の問題。それから、今日も会計年度任用職員の処遇についてのやりとりをさせていただきました。今回の交渉は、冒頭にも言いましたけれども、減額された一時金の現実があります。さらに、物価の高騰という中であります。そういう中で、低い賃金の労働者こそ、本当に生活が厳しい。生活するのに物価高による負担が額としてきますから、それだけ負担は大きくなるのは当たり前なのですけれども。そういう中での交渉であります。

最後に書記長からありましたけれども、職員が流出してしまっているという実態があるということ、人事担当者としては大いに改善していく必要があるかと思っております。私たち吹田市で働いている労働者にとって、誇りをもって仕事をしたいというのは当たり前の要求なんです。それが流出していくいうて、こんな情けないことはないと思うんです。そうなってしまうと、もう将来的に全然展望がないじゃないですか。

再び誇りをもって働ける労働条件を確立していく、そういった責務があるということをお願いして、内部協議に移っていただきたいと思っております。あと2回の交渉です。ぜひ、真摯な対応をお願いして、今日の交渉を終わりたいと思っております。

どうも御苦労さまでした。