

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和4年5月24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

2022年夏季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 ただいまから夏季統一要求第3回目の交渉を始めていきたいと思います。

府下、衛都連でもこの間、20以上の自治体で2回の交渉が行われており、明後日が山場ということで今日の交渉は非常に大事だと思います。1回目の交渉では主には生活実態、職場実態についてのやり取りを行いました。2回目では、会計年度任用職員に関わる要求について行いました。そして今日3回目となりますが、夏季重点要求書のその他項目についてのやり取りを進めていきたいと考えております。もう次が回答日ということになりますし、そういう意味でも精力的なやり取りを進めていただいて、解決に向けていただきたいと思いますので、よろしく願いして交渉のほうに移っていきたいと思います。

○職員団体等 重点要求の項目で今回は、1つ目のコロナのところと、3つ目の健康に働き続けられる職場環境という二つの項目、3番からやりとりします。

まず3の（1）「長時間過密労働をなくし、職員の健康を守ること」という項目です。職場から発言してもらいます。

○職員団体等 私からは保育職場のデジタル化、ICT化の流れを受けたシステムに関わるところで発言します。保育所職場に「HOICT」というシステムが導入されているということは御存じでしょうか。

○当局 子育て政策室で開発をして保育幼稚園室のほうに導入されたシステムですか。それであれば存じ上げています。

○職員団体等 事務手続とか入力などが自動で行えるようになって、事務の仕事が効率化される、軽減されるということで始まったシステムという認識でよろしいでしょうか。

○当局 恐れ入ります。詳細までは分からないですけれども、ちょうど今おっしゃったように事務作業の改

善であったり、僕の理解違いかもしれないですけども、もしかすると、会計年度任用職員さんの対応もできるようなシステムでもあるシステムですね。はい。そういったところも今まで庶務担当の方とか経理担当の方の煩雑な事務というのが一定システム化されて、効率的になるというのは伺っていました。

○職員団体等 順次デジタル化していくということが下りてきて、この4月から一部導入されています。実際に使ってみている段階なんですけれども、自分がシステム上でする作業は出席簿の入力になります。もともとは出席簿に休んだ子だけ線を引いて、全員の出欠を確認して人数を手書きするという作業を毎日して、月末に出欠の統計を取るという作業がありました。それが今は保護者さんが一人一枚のICカードを持って登園と降園のときにICカードをタッチすることで、その時間が入力される。なのでこちらが出欠を確認しなくても自動で入力されていくことになるんです。でも一日何人かはタッチすることを忘れてしまうんですね、保護者さんも。そういうことがあるので、従来していた視診表に登園の時間と降園の時間を保護者の方に手書きしていただいています。有事のときには紙で書かれたその日の登園児童が、目で確認できるようにこの指針表も引き続き使っています。タッチを忘れた際も手書きのところを見れば何時に来て何時に帰ったかが、書き忘れがなければ確認できるので、エラーのところを入力することはできるんですけれども、タッチを忘れた保護者さんの登園と降園の時間を、わざわざ見に行って、時間を入力し直してそのエラーを解消するという作業が必要になったんです。今までは、欠席してたかというだけの確認でよかったところを登降園の時間までもを詳細に確認して、入力し直さないといけないという作業が担任がする。慣れないという部分もあるんですけれども、それをするだけでもかなりの時間がかかるんですね。もし保護者の方が書き忘れていたら、もう誰も確認できない状況。保護者に面談するなりしなければ、そこは確認できないという状況にもなるんですけれども、それに伴ってかなりの手間がかかるというのがあります。休んだ理由にも、用事休みと病気で休み、コロナで休園中で休まなければならない状況にあるという休みの種類があるんです。その入力も保護者の方がすることで間違いがあれば、その訂正もしなければならない。どんどん今までなくてよかった作業をしないといけないというふうになんていうんです。それをするためだけに今まで以上に超過勤務をしなければ、とてもじゃないですけども出席簿一つでもそういう長時間労働の可能性がかなり出ているという状況にあります。

シフト作りでもシステムと現場で、今までやってきた形との違いがあまりにもあり過ぎて、今までなら一枚の紙にその日の職員の休みが誰で、その休みの職員の代わりにこの職員がそのクラスに入るといことがば一と一覽に記されていたんですけれども、園長代理が作っているんですけれども。その日の職員の勤務が何時勤務、何勤務、A勤、D勤とかいろいろあるんですけれども、その入力と休みか研修しか入れる項目がないんですね。休みの代わりにこの職員が何歳クラスに入るとか、多岐にわたって細かく入力する必要があるんですけれども、その入力する選択肢すらない状況なので、そこではもう適当に入力をして、あとでコピーをして別のエクセルに貼りつけた上で、また上から入力し直さないで、そのシステムの形どおりにはシフト作りができない。それだけでもまたかなりの時間を要してしまうというような状況があるというふうに聞きました。

この先、保育日誌であるとか、カリキュラムとか、今まで手書きや、パソコンで入力していたり、自由な形で入力していたものも全てHOICTに移行していくという計画のようなんですけれども、出席簿とシフト作りだけでこれだけ今まで以上に時間がかかってしまうようなシステム。改善をされていくとは思いますが、それにしても、全て紙ベースだったものがデジタル化することによって、パソコンがどの職員も使

える状況にない。とてもじゃないけど回らないと思うんです。保育園に今、8台しかない状況です。デジタル化があるということで一定数、増やしてはくれたんですけども、それを使う正規職員が22名いる中で、それを入力するために順番待ちをした上で、またそういう手間がかかってくるということが予想される現状にあります。

このシステムを使うために多くの職員が超過勤務をせざるを得ない状況になるであろうということは目に見えているので、デジタル化を拙速に進めるところを踏みとどまっていたらいいなというところ。やっぱり事務作業を全て保育職員に任せる、させているという状況がやっぱり無理がある。これを進めていくのだったら今までも求めてきたところですけども事務職員を各園に1名以上配置していただかない限りは、こういったシステム化は実現できない。今の状況だと役所のほうでしていた仕事を現場に丸投げされているというふうにしかなじられないと、うちの職場の上司も言っていました。現場の作業の大変さを分かっていたら、その業務に合わせて人員をしっかり配置していただく必要があるんじゃないか。それが現状でいうと、事務員の配置というところがとても必要になるんじゃないかということで保育職場の現状をお伝えさせていただきます。そのあたりをしっかり考えた上で、進めていただけたらなというふうに思います。

○職員団体等 なかなか人事室として答えにくいところとか、答えやすいところとかあるとは思いますが、今のお話を聞いてどうですか。

○当局 保育所現場の方が今、システムの導入に当たって思われているということで御意見をいただいたと思います。ただ、書記長もおっしゃっていただきましたようにそういった思いを持っているということは今お聞かせいただいたんですけども、人事に関する勤務条件というところではなくて、職員配置であったり、業務そのものの内容であったり、保育幼稚園室の事務職の業務と保育現場の業務の分担であったり、そういったところの話ですので、ちょっと直接的にはお答えすることは難しいです。

今のような御意見があったことについては、児童部と企画財政室には伝えてまいりたいと思います。

○職員団体等 今のお話で、デジタル化をこれから進めていくうえで、実際それで業務が減ってよかったねということに必ずしもなっていないということが表れているのかなと思います。今後、改善されていくことを信じてますけど、今はそういった状況であるということを知りたいと思います。

項目のほうに入っていきたいと思います。

「実効ある時間外勤務の上限規制と変更措置を行うこと」という項目です。令和4年1月14日付で、総務省通知が出てまして、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用等について」という通知です。そこでは「地方公務員についてはその業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や、災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっています。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となってきます。こうした認識のもと、制度を厳格に運用していただく必要があります。」と通知されていますが、そうですね。

○当局 細かい一つ一つの文書が手元になくて、記憶も定かではないですけども、おおむね今のようなこと

が総務省のほうで言われているということは理解しています。

○職員団体等 超勤時間の上限については、本市のほうでも規則化していると思いますけれども、昨年の超勤の状況を規則の項目に沿って教えていただきたいと思います。

○当局 平成31年4月から本市においても時間外勤務の規制の規則、長時間勤務に対する規則を定めているところです。

時間外勤務の上限というのは、原則として同一の月に45時間かつ同一の年度で360時間の範囲内とされています。ただ、例外的業務に従事する場合については範囲内のところで同一の月に100時間、同一の年度で720時間、2か月から6か月の平均がいずれも一月当たり80時間、同一の月に45時間を超えて時間外勤務を命ずる月が同一の年度で6月、これらの範囲内で適用が認められています。

御質問にあった分で申し上げますと、例外的業務を超えた部分の人数が何名いるかというのを人事室で把握しているところです。例えば、月100時間超え、または継続する2月から6月の平均のいずれかが80時間超えの人数で言いますと、令和3年度は102名でした。これは令和2年度と比較して13名減でございまして、続きまして、月45時間超えで6月を超えている方の人数は107名でした。これは令和2年度と比較して、4名減っています。次に、年間の360時間超えの方は394名、こちらにつきましては令和2年度と比較して、1名増になっています。年間720時間超えの方の人数は53名でした。こちら令和2年度と比較して、2名増となっています。

○職員団体等 個人における時間外勤務の1か月最長の超勤時間、1年で最長何時間だったのかと、どの部局の方なのかは、どうでしょう。

○当局 令和3年度の年間の時間外勤務数が最も多かったのが学校教育部の方で、1,157時間でした。また、一月の時間外勤務数が最も多かった方は、健康医療部の方で182時間になっています。

○職員団体等 コロナということもあって、特殊な状況もあるのですが、1か月182時間とか聞いたら、100時間でも例外的やのに、その倍近くってすごい時間数だなと思います。

さっきの総務省通知では、「例外的に上限時間を高く設定する部署の指定。他律的業務の比重が高い部署の指定」をしなあかんということで、「上限規則制度を適切に運用するに当たっては、時間外勤務を命じる職員のみならず、時間外勤務を命ぜられる職員が、自らの月単位または年単位等の上限時間を正確に把握していることが重要となる。このため原則の上限時間、(月45時間及び年360時間)以外の例外の上限時間を定める場合には国家公務員に係る制度を踏まえ、他律的業務の比重が高い部署の指定を行い、原則または例外のいずれの上限時間が適用されるかについて、あらかじめ職員に通知する必要がある。」としています。さらに総務省は「例外の上限時間を定めているにもかかわらず、あらかじめ他律的業務の比重が高い部署の指定を行わないことで上限時間を事前に明らかにしていないなど、不適正な運用が一部団体においてなされている状況にある。他律的業務の比重が高い部署の指定に関し必要な措置を適切に講じていただき、上限規制、規制制度の適正な運用を図っていただきたいとしています。このことについて、これまで何回も交渉で言ってきましたが、はっきりしたお答えはいただけてないと思います。この点については今どのような

運用をされているのでしょうか。

○当局 今、明確に他律的業務、例外的業務ですね。それ以外の業務で何か区分けをした基準を持ったりとか、その基準に基づいた庁内に通知をしたりとかいうことはしていません。

ただこの例外的業務の幅が地域住民との折衝であったり、議会関係業務であったり、予算決算等に係る業務であったり、基礎自治体の多くの職場において、いわゆるどこの所管も関わってくる一般的業務が例外的業務の事例として挙げられているという状況があります。そのような中で、各所管のほうにその例外的業務とその他の業務の仕分けをすとか、そういったことをお願いすることが、そのことがさらなる時間外勤務を生むのではないかというような件でもありますので、直ちに今、国の通知として例示していただいたような取組を実行していくということは、現時点ではそういった考えはないですし、やるにしても非常に慎重に取り扱わなければいけない。各職場においても負担が増える恐れのある業務であるなど、そのように思っています。

○職員団体等 都道府県庁とかと比べると、基礎自治体の吹田市はいろんな業務が重なり合っていたりしますが、所管において「年間こういうスケジュールがあって、こういう業務、こういう業務とこれぐらいの超勤が過去にもあるんです」のような、一定、命じる所属長もそこで働かれる職員の方も「この時期はこれだけ残業せなあかんけど頑張ろう」と、そのなかで規制の上限を超えてないかなとか、自分でチェックできますよね。でも「基礎自治体やから何があってもしゃあないねん」、「耐えてくれ」みたいな形では、こういった通知も出ていることですから、納得できるのかなと思います。納得できないながらもがんばって、超勤が増えてしまう。所管においてそういったお話をされるとか、何かできないのでしょうか。

○当局 時間外勤務の縮減ということで、5月20日付でさらなる努力をしていこうと管理職向けに両副市長通知の発出をさせていただきました。その両副市長通知を受けて、各管理職のほうにも、個々の長時間勤務命令の決裁をする際に個々の職員の累積の時間というのがこれまでよりも分かりやすくなるようにシステムの改善をさせていただきました。その旨を通知して、さらには改めて職員の年間の累積時間も含めて、分かりやすい画面があるというところも改めて通知をさせていただきました。そういった累積時間というところにも管理職にあっては注意をしながら個々の職員に対する時間外勤務命令をしていくということの徹底を図ったところでございます。どうしても仕事自体はずっと続きますので、一気に半分になったりとか、なくなったり、激変をするようなものではありませんが、できる限りの努力をしているところです。

○当局 今の件につきましては、本日部長会がありましたので、部長会でも両副市長通知に基づいて各部局長が各部局の長時間勤務の是正に取り組む。また各部局の管理職にはそれぞれの課内で是正に取り組んでもらうというのを改めて私のほうから発言させていただきました。それに加えて、副市長のほうからも通知の徹底をよろしくお願ひしたいということで重ねて御指示がありました。

以上でございます。

○職員団体等 そのように取り組んでいただいているということで心強いです。誰でも自分の累積時間をシステムで見たりできるのですか。

○当局 主査以下の職員につきましては、自分が時間外勤務の申請時に、申請画面の欄に累積時間が表示されます。先ほど、申しましたのは、申請者ではなく、所属長が確認する方法を申し上げました。つまり、申請者も見えますし、所属長も見えるという状態です。

○職員団体等 月単位、年間2から6か月とか、そういうのが見られるんですか。

○当局 所属長については、月単位で見れますが、主査以下につきましては、申請時には、当月しか見えないというところですよ。

○職員団体等 本人は自分が何月は何時間だったとかメモっておかないと分からないということですね。

○当局 システム上はそういうことです。

○職員団体等 それか課長に聞くとかですね。

○当局 そうですね。

○職員団体等 やはり個人の累積時間を分かるようにしていただけたらありがたいなと。簡単にシステム改修できるのかはどうかは分かりませんが。割と簡単にできるものなんですか。

○当局 システム上、所属長が自分の部下を見れる権限を付与していますので、それを誰でも見れるようにするという権限を付与すれば各個人で見ることが可能となります。権限の付与がそれでいいのかという問題もありますので、システムの改修が必要になってくるということです。

○職員団体等 他人のを見たいと言っているわけでもないのでぜひ個人でも見られるように。ぜひ、検討していただきたいなと思います。

○職員団体等 副市長通知が再三出されたら、部長の先ほどの発言にありましたけど、水道部では労働基準法適用ということで当然もっと厳しい時間外勤務管理を、労使で交わした協定に基づいてやっていますから何かあれば労使で責任を負うというのを持って取り組んでいます。率直に言いますと、先ほど令和2年度、3年度の人数が減ったというてもさほど変わらへんという印象を持っています。本当に182時間で労基法の時間数でいうと、すごい超えてて、吹田市の時間外勤務の上限の規則に違反していると思うんですけど、どうですか。

○当局 確かに上限規定を勤務時間規則の中で設けておるんですけども、水道部さんとかは企業職員なので当然別ですが、いわゆる本庁舎等に勤務する職員については、法律上、上限がないといったところになります。それで国のほうから示された規則についても、上限の規定というのは設けられているのですが、それを

超えた場合の対応としても、超えた場合にあっては状況の検証を行って縮減に取り組むと。そういったところまでの規定しかしてないというところになっています。当然、望まれる状況、好ましい状況ではないということは確かですが、明確に違反しているというところまではいってはないのかなという解釈です。

○職員団体等 私は規則に違反しているというか、結局令和2年から3年、それほど変わってないという中で、こういった長時間で働いた方が産業医面談も入れてるのは分かった上で言いますけど。本当に倒れた場合にその責任の所在を組織として問われるだろうなと思っているんです。ですからこの副市长通知、部長会でも徹底をされても結果として出てないことに対してね。本当に厳しい目で各所管のところにはさらに進める必要があるのかなと思いますし。やっぱり命を管理している、皆さんは預かっているという認識を深く持っていて、人の配置ですとか本当に実効ある減らし方というのをぜひ取り組んでいただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

○当局 今、おっしゃっていただいたように、こういった労働時間を強いられている職員に、もしか何かあった場合の責任というのは当然生じると思います。そういったところに両副市长も強い危機感をお持ちになって、改めて通知を発出するというところに至っておりますので、その点は重く受け止めるべき事項やと思っています。

そういった努力はしているんですけども、コロナの状況であったり、業務量が一時的に増えているという状況があります。本市のみならず各自治体で同じような状況に置かれていると思うんですけども、100時間以上の時間外勤務を命ぜられる職員の出現率というところで府内の中核と北摂各市の状況を調べてみたんですけども、吹田市においては、100時間以上の出現率が少ないほうから3番目というところで、各自治体コロナ禍において、苦勞をされていると思います。基本的にゼロでなければならない部分なので、これをよしとはしませんけれども、同規模の自治体もしくは近隣の自治体の中では、本市として行っている努力というのが一定数字にも表れているのかなと思っています。

○職員団体等 他市と比べて少ないとおっしゃりたいというのは、事実はそうなのかもしれませんが、やっぱり普通の感覚ではなかなか、「ああ、そうですか」というふうにはならないので。時間外勤務をされている職員だけじゃなくて、つかみにくい管理職の皆さんもやっぱり忙しくて、全体がそうなるというふうに思いますのでね。そこはやっぱり全体で、定数を管理する部署もそうですけども、抜本的に見直さないと恒常的というのはなくならないと思いますので。ぜひ、その点、定数を管理する管理者も含めて精力的に考えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○職員団体等 次に②番のところ、「客観的な記録を基礎として、各職場機関の所属長に対して適正に時間外手当を支給すること。いわゆるサービス残業を根絶すること」という項目です。

総務省は適正な勤務時間の把握として、客観的な方法により勤務時間を把握する必要があることとしてますけれども、本市の場合はタイムカードとかでちゃんとできているということによろしいですか。

○当局 本市については、人事システムと連動しているカードリーダーに職員証を通していただくことで管理をしています。出退勤カードの方もいらっしゃるんですけども、そういったカードによって打刻時間を把握

しているという状態です。

○職員団体等 パソコンのログインなどの時間も管理できるんですか。

○当局 それは技術的に、現在の吹田市が有しているシステムとかでできるかどうか分からないですけども。技術的には、民間企業ではそういったところがありますが、本市ではそういったパソコンのログイン時間をもって出勤時刻にしたり、そういう取扱いはしていません。

○職員団体等 総務省の通知によると、「あらかじめ命じた時間外勤務や職員から自己申告された勤務時間と実際の勤務時間との間に乖離が生じた場合などは、実際の勤務時間に補正を行った上で時間外勤務手当の支給や健康確保措置の実施など労務管理上の必要な措置を適切に講じていただき、適正な運用を図っていただきたい」としてはいますが、在職場時間と超勤をつけた時間、超勤命令時間がかけ離れている場合はどうされているのでしょうか。

○当局 正直、事務的に追いかけるところも非常に限界があって、正式に言えることではないですけども、その長時間勤務の申請であったり、決裁行為のタイミングとがずれる状態があって、なかなか追いかけるのは難しいんですけども、一応、月々でその差が大きな職員というのは洗い出すようにはしています。そういった職員を見て、継続的な状況の場合は所属のほうに声かけさせていただいたりとか、そういった努力はしています。

○職員団体等 人事としてはそういった形で努力されている。各所属の管理職の方はそれを言われるまでは、「ええ、そうやったんですか」みたいなことはないと信じてますが、その所属の管理職がそういった場合に何か措置を適切に講じているのかなと疑問に思うのですが、いかがでしょうか。

○当局 その辺りについても、先ほど人事システム上で時間外勤務の決済をする際の画面のお話をさせてもらいましたが、合わせて時間外勤務の申請の時間とそれぞれの職員の出勤時間、退勤時間が見えやすくなるような配置にも合わせて変更をさせていただいています。

○職員団体等 それを所属長がぱっと見て、この人がなぜか超勤をつけてないとか、長い間職場にいるとか、それが一目で分かる形になるんですね。

○当局 正確に言いますと、これまでもひと手間かけていただくと、その画面というのは見えてたんですけど、より一番初めの画面で分かるような形に修正をさせてもらいましたので、気づく機会といいますか、決済ボタンを押すと直ちに時間の差は目に入るような配置にさせていただきました。

○職員団体等 そういったことが分かるようになってよかったなと思います。さらに国のほうでは人事院が3月29日付で「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について」という通知を一部改正した通知を出しています。そこでは「職員の在庁の状況の把握及び超過勤務時間の管理並びに健康状態の把握を行うこと」

「客観的な記録を基礎として、在庁の状況を把握している部署においてはこれに基づいて適正に超過勤務時間を管理すること」また「超過勤務管理を適正に実施するとともに超過勤務を縮減する観点から課室長等による超過勤務予定の事前確認や所用見込み時間と異なる場合の、課室長等への事後報告については、引き続き適切に行うこと。客観的な記録を基礎とした在庁の状況の把握を開始するまでの間は、当該事後報告及び課室長や周囲の職員による現認等を通じた超過勤務時間の管理を徹底すること」としています。客観的な記録をしているので後半は関係ないですけど。そういった差が生じたときは超勤をちゃんとつけるようにということで総務省は、「これを踏まえ客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理を行っていただきますようお願いいたします。」と同日付で事務連絡を発出しています。時間に差がある時に、ちゃんと超過勤務をつけることまでをきっちり管理していただくということだと思いますけれども、そういった意味合いと捉えてよろしいでしょうか。

○**当局** どうしても退勤時間イコール時間外勤務命令に基づく業務した時間ではありませんので直ちに在庁時間を時間外勤務として処理するという運びにはなりません、そういった対象の職員とどこまでが命令による業務やったのかなどを確認する機会、そういった気づきになるものだと思います。

○**職員団体等** 気づいただけで、そのままスルーされてしまうと超勤した人が本当にかわいそうなので、そこはきっちり確認したら超勤手当を払うという手続までをしていただきたいなと思っています。

保育所支部では超勤がつきにくい状況がかつてあったんですけど、労働組合が指摘して、それを労使で改善してきた経過があります。今回のアンケートでは、いわゆるサービス残業があるという声があるんですね。いろんな見方があると思いますけど、もしそれがあったとしたらとんでもないことやなと思っています。保育所のほうにももちろんカードリーダーがありますよね。

○**当局** はい、各園に設置をしております。

○**職員団体等** ですから客観的な勤務時間、在職場時間は把握できていると見ておいてよろしいですか。

○**当局** そうですね。本庁職員などと同じで出勤時間、退勤時間については管理ができていると考えています。

○**職員団体等** 当然、事前申請が基本ですけども、例えば、突発的な子供さんがけがされて保護者の対応をされたとか、事前に園長に言えなかったようなことも起こります。「でも事前申請できてないから超勤をつけていない」という声も聞くんですね。それは本人がつけられないと思いきこんでいたのかもしれませんが、事前申請してない場合でも、実際に勤務されたら超勤はつきますよね。

○**当局** そうですね。事後に所属長と確認をして、時間外勤務の命令を確認した上で認められるという状況であれば当然、事後でも認めているものであると考えます。

○**職員団体等** なかなかそのあたりが、本人や所属長に、そういった手続ができて、つけれるんだよと認識

されているのか若干疑問も感じるんですけれども、超勤しているのにつけにくい雰囲気、「こんなこと言ったらあかんのじゃないか」とか、そういったことがもしあるとするならば、先ほど通知もされたということですけど「こういったケースはつけるものだ」ということをぜひしっかりと共通の認識としていただきたいと思います、いかがでしょうか。

○**当局** なかなかその事例のみをとって、単独で通知をするというのは非常に難しいとは思いますが、何か全般的な時間外勤務に関する事務的な通知の中で触れる機会などありましたら、そういったときに掲載をしていく、そういったことは検討できるかと思います。

○**職員団体等** 「労働時間の適正な把握のガイドライン」も出ています。過労死の高橋まつりさんの事件があったときに発出されていたと思いますけれども。ガイドラインは今も生きているので、そういったものなどで啓発していただければありがたいと思います。今回の通知とか、副市長通知もありますけれども、そういったことはぜひ知らせていただけたらいいかなと思います。

本庁でも子育てなどで忙しいから、朝早く来て仕事をして、9時よりも大分前に来られてお仕事をされるけれども超勤はつけられてないとか。いわゆる隠れ残業もあると思いますけど、こういったことも把握されているのでしょうか。

○**当局** 人事室としては客観的なデータによって、早めに来ている職員というのは調べれば分かりますけれども、それが実際に業務命令を受けた業務であったのかどうかということまでは人事室としては把握できていないです。

○**職員団体等** そういったことはぜひ、所属長のほうでも把握していただきたいと思います。先ほど、システムで見れるのですね。

○**当局** 出勤簿という画面が出ますから。出勤の時間と退勤の時間は1時間のズレはありますが、システムで把握することはできます。ですから出入りした者はきっちり見ることはできます。

○**職員団体等** 「超勤命令してないで」という話もありますけど、仕事が回らないから朝来て仕事をして、ちょっと時間を早めに帰らせてもらっているみたいな方が、「超勤をつけんでもいいんです、私もう」という形にもしなっているとすれば、業務をしているのであれば、所属長はきっちりチェックして超勤をつけてほしいなと思います。朝早く来て、新聞読んだりしているのではなく、仕事をするために早く来られている方もいらっしゃるの、そこを所属長がきっちり見ていただきたいと思います。周知する機会があるのであれば、ぜひお願いしたいと思います。

今後、そういった形で取り組んでいただけるといことはとても喜ばしいことですし、今後の取組は超勤を減らすために本当に大事なことであると思います。これまで実際に時間外勤務手当の対象となっていた勤務があったけれども、誤解とか気兼ねとかで申請できてないとか、誤った認識によって超勤申請できると知らなかったとか、そういったことがもしあったとするならば、どうなるのでしょうか。

○**当局** その事後に申請されたものが時効の問題とかもありますけれども、適正な時間外勤務でしたら、遅れてでも申請していただければ改めて支給するということは可能です。

○**職員団体等** それは何年まで遡れるんですか。

○**当局** 年数までは覚えてないんですけど、5年もしくは3年、そのあたり。10年とかではないと記憶しています。

○**職員団体等** もし、該当することに気づいたときにどのような手続をすればいいのでしょうか。システム上でできるのでしょうか。

○**当局** システム上でも申告することは可能だと思いますが、予算の科目の関係とか、事務的なことで申し訳ないんですけども、遡って執行するという場合は、一旦人事室のほうに問い合わせさせていただいたほうが正確かなと考えています。

○**職員団体等** 過去の出退勤のデータとか、そういったものを見ることはできるのですか。

○**当局** 過去のデータがどれぐらい見れるかは、確認しないとわかりませんが、ただ過去2、3年分は見れました。

○**職員団体等** 2、3年見れるんですね。今回の総務省通知などを部長会に下ろしてもらって、超勤をきっちりつけることを認識したときに、「あれ、私あのとき超勤ついたのかな」みたいなことがあれば、確認して、課長に話して、「この業務はやってたよね、これ超勤をつけないかんよね」という話になったときには、人事に相談に行けばいいということですね。

○**当局** システム上で確認できるかどうかというのは、人事室のほうで確認作業やりますけど、その業務が実際に命令に基づいたかというのはちょっと把握できないので、それも含めて御相談いただいて、我々もシステムで実際の出勤と退勤時間という客観的なデータは見える範囲で見れるかというふうに考えます。

○**職員団体等** 遡れるのは3年か5年どっちなのか、また後で教えてください。今後きっちりやっていくにしても、過去に間違った運用をしてしまったとか、勘違いしてたとか、そういったことがあるのならば、対応していただくようお願いします。

時間外勤務手当の対象じゃない、課長代理級以上の方は「超勤がつけへんやからええやないか」ということではなく、どれぐらい時間外勤務されているかという把握はしっかりとさせていただきながら、時間外勤務の縮減をしていくことについては、いかがでしょうか。

○**当局** こちらの方も出勤簿を見ながら休憩時間を引いたりして、あくまで在職場時間にはなりますけれども、その辺りは適正に把握しています。

○職員団体等 それも職場の管理職が見られるということですか。

○当局 先ほど申し上げたシステム上で見れるのは、あくまで時間外勤務命令というものですので、主査以下のデータになります。ですので、課長代理級以上の職員の時間外の状況については、おおむね一月か二月かごとに状況を全てデータ化しまして、その都度、各部長のほうにお配りしています。その課長代理級以上の状況も含めて、各部局長のほうで時間外勤務の平準化であったり、業務の適正化であったり、そういったものに生かしていただくということで、お配りをさせていただきます。

○職員団体等 その段階でチェックされているということで、縮減に努めていく働きかけをしていただけるということと理解します。

次に、いわゆる時短ハラスメント。今も、時短に取り組みないといけないということでやるんですけど、時短、時短ということでね。時短を過度に進めているということが。「超勤したら部長に迷惑がかかる」のような隠れ残業を生むという本末転倒になってはいけないと思いますが、その点はいかがでしょう。

○当局 結果として、隠れ残業イコール、サービス残業と思いますけども、そういった結果を生んではならないと考えます。

○職員団体等 仕事をするほうも管理するほうも、そこはちゃんと守ろうという機運をぜひ高めていっていただきたいなと思います。

子育てや、介護、また本人の体調による問題で時間外勤務を行うことが難しい職員もたくさんいます。そういった方に対して、配慮をすべきだと思います。周知もお願いしたいと思いますが、いかがでしょう。

○当局 育児をしてらっしゃる職員であったり、介護のある職員であったりそういった時間外勤務に制限を設けるべき職員については、特定事業主計画の中でもそういった職員については一定の時間を超えて、時間外勤務命令はしてはならないということを明記して、周知しているということです。

○職員団体等 ある職場では管理職が職員に、人員を増やす要求をしても時間外勤務が少なかったら増やしてもらえない。だから直接の担当ではない職員にも超勤で応援を下さいと言っていたと、そういった声が聞こえてきます。その言われた職員の中には、子育て中で残業はできないから時間内に必死で業務を行っているという方もいるんですけど、そういった方に超勤せよということを言われたと。それはハラスメントに近いものを感じているということ、そういった声が組合のほうにも寄せられています。真偽は別として、もしこういったことがあったとしたらどうお感じになりますか。

○当局 それは事実確認ができてからのお話ですけども、事実であるならばその理由にしろ、その対応にしろ、いずれも不適切な対応と考えます。

○職員団体等 そういったことで悩んでいる職員もいらっしゃるということです。一人一人の職員の状況を

踏まえた上で、管理職のマネジメントを行っていただきたいと思います。人事当局としてはいろんな通知を出したりとか、特定事業主行動計画もあるよと言っていたとしても、それが末端の所属長に下りていなかったら絵に描いた餅になりますので、研修などあらゆる機会徹底していただきたいと思いますが、いかがですか。

○**当局** 確かにいろいろなことが通知だけでは伝わらないというところが実際にあると思いますので、研修であったりとか、その他の周知の手法であったりとか、そういったことも合わせて検討していけたらと思います。

○**職員団体等** Logoチャットが正式運用されているということで、その結果職員の健康に関わりがあるんじゃないかと疑問があります。

これは職場のパソコンだけじゃなくて、スマートフォンでも登録できるようになっていると聞いていますが、任意ということなんですよ。直接の所管じゃないかもしれないですけど。

○**当局** 直接の所管は、情報政策室のほうになりますので細かなところは間違いがあるのかもしれないですけども、スマートフォンへの設定については強制ではないと。そういう理解はしています。

○**職員団体等** 今の時代、いろんなSNS、LINEとかいっぱいありますよね。職場の上司や同僚と私的につながっていて、今度どこどこに行きましょうとか、そんなことは自由に私的な連絡に使ったらいいと思うんですけど。Logoチャットというのは、業務上のツールで、仕事のことをお話をするところです。それがお休みの日とか、公休日とか時間外とかに連絡が来ることがしんどいという声があります。ヨーロッパでは「つながらない権利」ということが確立されています。疲労回復のためには時間外には仕事から離れることが有効だと言われています。職員の労働条件を守ったり、健康悪化を防ぐためにこの権利というのはとても大切なものだと思いますけれども、いかがでしょうか。

○**当局** なかなか難しいところがある問題とは認識しています。先日、大阪市のほうの取扱いもニュース化されていたような記憶もあります。今、おっしゃっているのはLogoチャットで私用なことをやっているという、そういう意味なんですか。

○**職員団体等** Logoチャットは業務上の連絡ツールですが、公休とか時間外とか、勤務を要しないときに土日も含め聞いたら、業務上の連絡が来るということです。

○**当局** 緊急の要件であったり、極めて重要な要件であったり、それを全否定するところまでは難しいとは思いますが、あくまでも勤務時間ではない時間帯にその勤務に関することをというのは、一定控える必要はあるのかなというふうには思います。

○**職員団体等** 運用も始まったばかりで、どんな問題点が出てくるのか分かりませんが、むやみやたらと仕事の連絡をSNSとか業務用ツールを使ってするのはいかがなものかなと。個人、個人の考えもあります

しね。仕事が趣味みたいな人は、やっぱりいつも考えててつい打ちちゃうのかもしれないですけど、そういう人ばかりではありませんので。やはり仕事から離れるというのは、その人の権利だと思いますので、その辺は健康管理の面からもちょっと注目しておいていただきたいなと思っています。

次に、年次休暇と夏期休暇のところ。(1)の3から6番をまとめていきたいと思います。

春闘のときに年休が5日取れてない職員が、新採の方を除いたら121人、新採の方を含んだら171人とお示しいただきました。もちろん水道は違いますけどね。既に5月の終わりに近づいています。早い時期からの取組を要請してきましたが、どのように取り組んでおられますか。

○**当局** 明日も予定していますが、次長会等の開催の時に服務規律の通知等で休暇取得の促進ということで、3月の春闘の交渉時もおっしゃっていたこともありますし、5日は必ず取得するように周知をしていきたいと考えています。

○**職員団体等** 夏期休暇の時期も近づいているのですけども。暑い時期の体力の回復とか、夏特有のお盆などの行事や家族で集まったり、夏休みの子供たちと出かけたり、リフレッシュするための夏季において元気回復その他、厚生計画の実施に参加するなどして、職員は楽しみにして毎年計画を立てて、職員間で譲り合って取ってきました。今はコロナ禍となってますけれども、以前は夏の時期が近づいてくると職員同士の会話でもいつ取るのとか、今年はどこ行くのとか、どうするのとか、交わされるのが夏の風物詩でした。コロナでなかなか外に出ていくこともできませんでしたが、今年こそは今までのような夏に戻ってほしいなという期待を持ちながら、どうなるのかなと半分不安も持ちながら夏期休暇を満喫できたら大変喜ばしいなという思いです。夏期休暇に対する職員の期待は理解できますか。

○**当局** 当然、7月、8月、お子さんのいらっしゃる方でしたら、お子さんも休みになりますし、お盆もあつたりとか、いろいろ行事も多いかと思います。ですので、夏期休暇に対する期待を職員が持っているという事は理解します。

○**職員団体等** もともと夏期休暇、8日ありましたが5日に削減されてしまいました。もう大分たちます。せめて夏期休暇は取りましょうというマインドが今も職場では生きていると思いますが、どうですか。

○**職員団体等** 「夏期休暇を取りましょうというマインドが職場で生きている」という……。

○**職員団体等** 「夏期休暇は取ってね」「まだ取れてないの」のような。

○**当局** ちょっと矛盾したことを申し上げますけども、年休所得の促進する立場ですので、年休を取りやすい雰囲気みたいなのが当然求められる状況やとは思ってます。ただ、年休も取りやすくなっていくべきでしょうし、今後も取りやすくしていくべきなんですけども、各職場に夏期休暇は取りやすいみたいな空気感があるというのは何となく分かります。

○**職員団体等** 去年の夏期休暇の取得日数、平均は何日ですか。

○当局 令和3年の夏期休暇の平均の取得日数は4.92日です。前年比でプラス0.1日です。

○職員団体等 ほぼみんな取っているということですね。過去のことを覚えていらっしゃる方もいるかもしれませんが、夏期休暇を削減されたときに当時の総務部長が、「夏期休暇と年次休暇も合わせて取得を自分もやっていく。みんなもそうしてほしい」みたいなことを発言されていたと記憶しています。当時は職員体制も厳しい中で、夏期休暇と年次休暇の合計取得率は削減する前に比べ減ってしまっていたということも毎年、交渉のときに数字も出してもらっています。結局、夏期休暇を減らされると年間の休暇取得日数も減ったという、そこは間違いないですよ。

○当局 コロナ関係もあったのかもわかりませんが、この年次休暇と夏期休暇を合わせた一人当たりの平均日数は、令和3年で17.84日でした。令和2年度比較すると、令和2年が18.02日ですので、こちらについては、▲0.18日という結果になっています

○職員団体等 夏期休暇は、夏の間にとらないといけないという位置付けがはっきりしていて、年次休暇に比べると取組が進んでいると思います。そこで夏期休暇の日数を復元していただくことを求めますが、いかがでしょうか。

○当局 復元してほしいという強い要望があることは認識しております。ただ、今年度に夏期休暇の日数を変更する見通しについて、府内の他市へ確認すると、府内では昨年度より増やす市はなく、高槻市が1日減らして、5日とする予定であること、ちなみに四条畷市の方は令和3年度に7日から6日に減らしている状況です。

○職員団体等 最終回答まで検討していただきたいんですけども、もし増やすのが難しいと言うのであれば、それに代わる取組もぜひ検討していただきたいと思います。夏期休暇というのは大体職場では予定表を作って、みんなに見えるところに置いて、可視化して「取ろうね」とか。「取れた」とか、「あなたはまだ書いてないの」とか、声をかけ合って取ってきたという経過があると思いますが、いかがですか。

○当局 自分自身の経験に基づいて述べるしか、なかなか言えないですけども。私も採用以来、そういった光景を毎年見てきたなという、そういう記憶はございます。

○職員団体等 夏期休暇の日数を増やすのはなかなか難しいということがもしあるとするならば、運用での工夫が何か必要なのではないかなと思います。以前の総務部長の御発言も踏まえて、ぜひ何か考えていただきたいなと思っています。

例えば、枚方市では健康管理連休と称して、連休ですけどね。7月から9月の間に夏期休暇5日と合わせて9日を取得できるように取組を進めるということでされていると聞いています。つまり年休を合わせて取るということなんですけど、年次休暇を5日も取れていないような人やったらね、そういう機運に乗かって取得してみるかということで、取ることができるんじゃないかなと思います。過去は8日あったんですか

ら、夏に8日は休みましようとか、そういったことを声かけして目指していただくと、何か取り組んでいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 夏期休暇の時期になりましたら、人事のほうでも夏期休暇のみならず年次休暇も合わせて積極的に取得ができるようにということで、これまでも周知をしてきましたし、今後とも強調して周知をしていきたいと思っています。枚方市さんが7月、8月に連休を何日か取るというような取組をされているということなんですけども、逆に年次有給休暇については労働者の取得の自由が大きく認められています。民間企業の5日間の指定付与という制度がありますけれども、直接的に労基法の適用がない職員に対して、事業主が7月、8月に取れとかいうのは、若干、クエスチョンマークです。

○**職員団体等** 言うてはることは分かるんですけど、全員がきっちり取ってる。計画的な人は別にいいんですけどね。5日取れてない人もいるから、そういうムーブメントが起こったときに、じゃ自分も取ってみるかみたいなね。そういったこともあるよねと。もちろん年休の意味は分かっていますから、そういったことも伝えつつね。取ってもいいんだよということで背中を押してあげたら年休取得が進むのかなと思います。そういったことも含めてぜひ何か考えていっていただきたいなと思います。いかがですか。

○**当局** 先ほども申しましたけども、夏期休暇の取得期間において年次休暇を加えて取得して、健康管理も含めてしていただけたらなと思いますので、そういった周知を継続していきたいと思っています。

○**職員団体等** あと夏期休暇を取る期間ですけれども、基本的には7月、8月ということですね。

○**当局** はい、原則は7月、8月が付与期間です。

○**職員団体等** でも夏季に業務が繁忙となる。どっぷりその期間が繁忙期とかいう職場もありますよね。そういった職場はどうなるのですか。

○**当局** 最大で10月末までの間、各所属のほうで所属長が認めたら延長するという制度になっています。

○**職員団体等** 労働組合でもそのような職場の救済策として、延長措置というのを求めてきたところですけども、その延長というのが形骸化というか意味を考えずにずるずる延ばしているんじゃないかなという気がします。夏期休暇の取得時期を延長している職場というのはどれぐらいあるのでしょうか。

○**当局** 令和3年度夏期休暇の延長職場は、職場全体で134のうち117の職場で延長して、87.3%です。

○**職員団体等** 9月までとか10月までとかの区切りは分かるんですか。

○**当局** すみません、それは9月、10月までは数字では出していません。取りあえず8月末から、多くは

8月末を延ばしたという職場です。

○職員団体等 去年もコロナでいろいろありましたから、夏どこも行かれへんし、結局そうなったのかもしれませんが、本当に繁忙な職場はね、夏が勝負みたいな職場もありますからもう仕方ない。けれども単にいつも忙しいから延長というふうになると、結局は年休も取れない。7、8、9、10月で夏期休暇を頑張ってみよう。11月になってから年休5日取れてないですよと、言われても取れないですよ、なかなか。予算もやらないあかんし、議会もありますし。夏に繁忙でどうしようもないから延長という職場は仕方ないとしても、基本は7月、8月に取るということをぜひ徹底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7月、8月が繁忙な職場というのが実際にあります。あと職場という言い方ではなくて、担当レベルでもその時期によって繁忙期が違うというような状況もあって、なかなか7月、8月に忙しい職場であったり、忙しい担当であったり定義づけが非常に難しく、おっしゃりたいことは分かるんですけども、いざ事務としてどういう周知をしていったらいいのかなというところは非常に悩ましいなと思っています。要求書をいただいた段階からそういう感覚で読ませていただいて、今日も今お話を聞いて。正直な気持ちはそういったところです。

○職員団体等 結局は所属長がきっちり判断されたら、人事は何も悩まなくも、それを受け取ればいいだけですけれども。例えば、みんな取ってないから延長せなあかんというときでも職場のそれぞれの職員の夏休みの計画表を出してもらおうとか、確認して、計画的に取ってもらうということまでやった上で延長するのやったらええんですけど、「あ、取れてないね。じゃ延長」みたいな形でするざる延長するのだけはやめてもらって、「みんなで夏の間に取りましょう」ということを率先して管理職が言っていってもらったら、それが一番いいと思うんですけども。そういったことをぜひきっちり周知していただきたいと思います、いかがですか。

○当局 毎年8月のお盆の時期ぐらいに休暇取得の促進ということで周知しています。その中で、もちろん「夏期休暇の完全取得及び年次休暇の積極的な取得ができるように所属長が所属職員に計画的に休暇を取得させるようにしてください。」という内容で周知しているところではありますが、今おっしゃったようにこの分をさらに強調して進めていかなければいけないというふうに思っています。

○職員団体等 既にそのようなことを言っているのに、なかなか浸透してないのかなという気がします。先ほどもおっしゃってましたが、その夏期休暇を取得推進と同時にそれぞれの方の年休の取得状況をチェックして、これをやったら夏期休暇をプラスして取ることもできるみたいやでとかね。例えば、木曜日まで休んで、金曜日に出てきて土曜日から休むとかやったら「金曜日も休んだら」とかね。休暇をたくさん取ってもらえるように、ぜひ所属長が働きかけるということをぜひ心がけていただくように通知していただきたいと思います。

○職員団体等 私も職場が図書館でいつも10月まで夏期休暇を取っている職場だったんですけど、今先ほ

どの117職場ということを知って正直すごく驚いています。これはやっぱりどう見るかということ、もう休む体制がないということですね。人が足りないということで、休んだら職場が回らないからということ、みんな夏期休暇をどんどん先延ばしにしていくというのがね。いろんな職場で起こっているんだということが、このことから分かるんじゃないかなと思います。正直、こんなにたくさんの職場が9月、10月まで取っているとは本当に思いませんでした。

職場の会計年度の人が体制がとれなくて職場を超えて応援体制を執っています。今もある職場で病欠の職員が出て、6月、7月応援してほしいということで各館に応援を求めているんです。職場の中では、「やっぱりこれでは回らないから人が足りないんじゃないか」と、上司と話をしていると「図書館は超勤が少ないからなかなか認めてもらわれへん」みたいな、世間話の中ですけど、そういう話があったんです。でも年休は全然、図書館勤務は取れてないし、夏期休暇もなかなか取れない状態があるというところで、やっぱり今の話から見ても夏期休暇の状況を見てもね、人員体制にかなり無理が来てる。職場にしわ寄せが来ているということの表れだと思います。職員の健康状態にも波及してくる問題ですので、早急に改善をお願いしたいと思います。

○職員団体等 事実の確認だけ、お願いしたいんですけど、先ほど府下の夏期休暇の状況を伺い、実数を減らそうとしている自治体の数言うてはりましたけど、その数よりも実際に付与している夏期休暇の日数をちゃんと明らかにしてもらわんとあかんと思うんです。5日というのは、大阪府下で最低だと思います。ほとんどのところは6日、7日。8日のところも確かあったかと思います。今年は、増やそうとする自治体はないと言われましたけれども、去年、一昨年までは増やしている自治体があるんですよ。その事実もちゃんと見てください。今、職場で取りにくい状況があるというふうに言われましたけれども、6日、7日付与の自治体では7日が普通なんですよ。それを5日で働かざるを得ない、そういった状況に今あるということをやちゃんと認識していただいた上で、ぜひ夏期休暇を増やす要求についても応えていただきたいと思います。

○職員団体等 夏期休暇と年休ということで、例えば、9月末の時点で年休が5日取れているとか、何か目標があれば、みんな頑張れるかもしれませんから、そういった目標をぜひ示して、取り組んでいけばなと思います。既に5日取っている人や、後半にまとまった休暇を取る予定があるとか、それは個々の事情がありますから別に全員、一律に強制的に年休を取れというわけではないですけど、せめて5日についてはある一定の時期をゴールとして取り切るという目標をぜひ立てて動いていただきたいなと。そうすることによって、5日取れない職員がなくなるのかなと。年末にあわせても取れない人が出てきますから、早い時期に夏の休みと合わせて取ろうということをやぜひ強調していただきたいと思います。

次に熱中症対策ですけど、これも衛生委員会で通知されています。今年も同じように対策に取り組まれるということと理解していますが、やはり夏は外での作業とか暑い環境での作業とか家庭訪問で自転車で行くとか本当に大変な状況で仕事をしています。もしそういった症状が発症したときに、職場の冷蔵庫にタオルを一本冷やしておくとかよいよということを書きましたけど、誰もが分かるように対策キット、赤いバックミたいなのをどこかに置いていて、もししんどくなった人がいたら、対応できるようにしていただければなと。何でそんなことを言うかということ、以前エネセンの職場に置いてあって、これはなかなかいいですねというお話をさせてもらいました。本当にしんどくなったらね、保健師さんが駆けつけてくれて対応してもらえるのかなと思いますけど、そうじゃない職場なんかではいざというときに周りの職員がすぐに動けるようにで

きたらなと思って、お願いしたいなと思います。いかがでしょうか。

○**当局** 熱中症対策に必要な対策品というか、用品についてなんですけども。市役所の業務というのはいろいろな業務があって、各職場によって熱中症対策というのが大きく異なりますので、なかなか統一的な取組というのは難しいところです。ですので、人事室としては次長会という各部の次長に情報を流す会議などにそういった熱中症対策に係る対策用品について、予算の段階で必要なものを確保するということで検討をお願いするという旨をお伝えさせてもらったりしているところです。

○**職員団体等** 原課で対応ということで、ぜひこういったこともできるよということで衛生委員会を通じるなどして、いろんな取組を皆さんに伝えていただければなと思います。

次にメンタルヘルスの悪化を防いでほしいということで、「いろんな感染リスクとか長時間労働とかで、強いストレスにさらされている職員のメンタルヘルスなど健康管理対策を講じること」という要求をしていますが、この対策については何か新たにされたこととかはありますか。

○**当局** 職員のメンタルヘルス対策としましては、これまでも臨床心理士による心の健康相談を月3回。あとメンタルヘルス以外も含めた産業医による健康相談を原則週2回実施しています。過重労働による健康被害を防ぐための長時間勤務従事者等に係る健康調査及び産業医面接を引き続き実施しているところです。

○**職員団体等** 産業医の先生がお一人増えましたけれども、産業医面談の回数は増えてない。週2回。それは同じですか。

○**当局** 確かにこの4月から新しい産業医の方を1名増員して対応していますけれども、まだ勤務日数が本格稼働していないという中で、我々としましてもこの産業医の面談、特に、これまで産業医1名で対応していたという負担も考えまして産業医の増員を実現させたわけですけれども、今後本格的に新たな産業医の先生が勤務日数も増えてくれば、相談についても増やしていけたらと考えています。

○**職員団体等** 本格的に来られてないということですね。しんどくなってしまう前に、SOSを受け止められる職場であってほしいんですけど、本当にコロナで大変で欠員もあったりして、全体的にゆとりがなくなっている職場に、ぜひ目を向けてメンタル面でのフォローをしていただきたいと思います。

ストレスチェックですけれども、ストレスチェック制度ができて5年ぐらいたちます。私たちは2019年、令和元年の夏季交渉で集団分析結果に基づく高ストレス職場への専門講師の派遣を要求したところ、回答をもらいまして、翌令和2年度予算から実施してもらっています。産業医面談とか、個人レベルでのアプローチに加えて、組織レベルでアプローチということで職場環境の改善に取り組むことが大変重要なことだと考えています。この点は、他市の状況を聞いたら、吹田市の取組は進んでいて、大変ありがたいことだなと思っております。この点は引き続き充実させていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○**当局** おっしゃったように令和2年度から派遣型の職場環境改善講習というものを実施しまして、専門講師を派遣してお話ししていただくというのをやってもらっています。令和2年度につきましては、3職

場、令和3年度は2職場で実施しました。実際、そういう講習会を利用してない各職場でも職場環境の改善の話し合い等はされていますけれども、講習会を利用するほど時間的に余裕がないといった声とかもありましたし、勤務時間中に職員が複数集まってすることが難しいといった声も聞かれたため、今年度はやり方もいろいろ工夫していきたいと考えています。

○職員団体等 高ストレス職場となって研修を受けたりとか、職場改善の取組状況を継続して把握していただいて、経過をフォローするなどしてぜひ、職場環境の改善につなげていただきたいと思いますがいかがですか。

○当局 はい、おっしゃるようにそういう職場が一つでも減るような努力は今後も引き続き実施していきたいと考えます。

○職員団体等 ハラスメント対策のところですが、パワハラ防止対策が今年の4月から中小企業でも全面適用になったということで、管理上の措置が義務化されました。時代の流れを感じるなと思います。本市の取組状況はどのようになっていますか。

○当局 ハラスメント行使に関するアンケートということで2年に1回実施しています。直近では昨年1月10日付で職場におけるハラスメント行使に関するアンケートの調査を実施しました。その中で所属長には派遣職員を含む全ての職員に対して周知するように通知を行い、その結果は、春闘のほうの交渉の中でも申し上げたところであります。このアンケート調査は春闘交渉の時もご指摘いただきましたが、会計年度任用職員の方になかなか浸透できていないところもあるということをお聞きしておりますので、このアンケートは2年に1回していたところを毎年実施することでハラスメントの実態を把握していきたいと考えています。

○職員団体等 ハラスメントの中には、パワハラとかセクシャルハラスメントもありますけど、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントというのもあります。育児休業の拡充が行われてくるのかなと思いますけど、今もですけど男性職員が育児休業を取ることに対する上司のハラスメントがないように重々お願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

○当局 はい、育児休業取得する職員に対するハラスメントもおっしゃっていただいたように当然、禁じられている行為ですので、そういったことがないように機会があれば、周知も含めてしていければと思います。

○職員団体等 ハラスメントを受けているのかもしれない職員は自分がまだハラスメントを受けているかどうか分からない状況で、「あ、これはハラスメントだ」と気づく場合もあるでしょうが、「何でこんな対応されるのかな」と悶々と悩んでいるうちに状況がどんどん悪化するなどもあります。しかし、相談するにも親身になって聞いてもらえるにしても、やはり身内の職員に相談というのは結構厳しいものがある。そういった窓口だと、いろんな意味でちょっと踏みとどまってしまうとか、不安を感じるということがあると思いますが、そういった気持ちは理解できますか。

○**当局** 要望書の中でも第三者といいますか、外部機関に相談窓口をとというような要求をいただいているところですが、本市においてはその相談窓口を複数設置しているということと、さらには自分の属する所属、任命権者、市長であれば人事室であったり、教育委員会であれば教育総務室であったり、教育政策室であったりとかいう、そういった縛りなく、自分の属さない部署の相談窓口にも相談できるという制度としております。自らそういった相談に応じていけるという部分で白旗を上げて、外部機関にお願いをするということではなくて、内部で幅広い相談窓口を設けて対応していきたいという思いを持っています。

○**職員団体等** 内部で対応されたいということですが、なかなか内部の人に相談しにくいというところもあるのかなとは思っています。

ちょっとこれはできるのかどうか分かりませんが、10月から特定任期付職員として弁護士さんが来られると聞いてますけど、例えば、そういった先生に話を聞いていただくとか、そんなことは可能なのでしょうか。

○**当局** 募集に当たって、労働条件といいますか、業務内容も含めて明示をしている中で、そういった相談窓口をしていただくというのは……。業務内容の調整はついておりますので現時点では難しいです。

○**職員団体等** 本当にみんないい人で、親身になって話を聞いてくれると分かってても、やはり中の人には話しにくいというのはあるんです。本当に、深刻な状況になる前に気軽に相談できるような体制をぜひ確保していただきたいと思っておりますので、ぜひ検討をお願いします。

次に、1 コロナ対応のところに行きたいと思っております。

1 番のコロナ対応については、本当に最初、手探りの状態から一つ、一つ対応を重ねていただいて、一定進んできたのかなと感じていますが、いかがでしょうか。

○**当局** コロナ対応ということでは、地域保健課などの本部職員も当然のことながら増員をさせていただくとともに必要に応じて兼務職員を配置するというところで、これまでの間、皆様の御協力、職員の方々の御協力を得て何とか乗り切ってきたと考えています。

○**職員団体等** 役所一丸となって、みんなで頑張ってきたのかなと思っておりますけど、やはり課題もまだあるのかなということで、長引いてくると体や心の、疲労も慢性的なものになってきます。2年以上、業務が忙しくて兼務の方の応援とかもされてますけど、その中で、やはり体調を崩される方もいたと聞いています。コロナ対応の兼務状況などは今はどのようなようになっているのですか。

○**当局** ほとんど全ての部局から協力からいただいて、コロナに対応しているという状況です。コロナ対応の兼務については、5月1日現在で26名に兼務発令を行っています。

○**職員団体等** 現場の声を聞いていただきたいと思っております。

○職員団体等 兼務の方を配置いただいているいろいろと感謝します。

発言の前にちょっとお聞きしたいんですけども、第2回の交渉のときに吹田市のコロナ対策は死亡者数が少ないと、吹田市のコロナ対策が市民の健康と命を守る、成果を上げているというようなことをおっしゃったと記憶しているんですけども、間違いはないでしょうか。

○当局 データ的な詳細を存じ上げているわけではないですけど、極めて良好な水準にあるというところでは申し上げたとおりです。

○職員団体等 それは、他市と比較してのことですか。

○当局 府内の保健所の中で、良好なデータであるという状態です。

○職員団体等 健康まちづくり室は、20名程度の職場で約5名が休みを取ったという実態があります。1年目は保健所の建物の中に全職場があった。2年目コロナ担当直属の部屋が必要ということで、健康医療部の一部は総合福祉会館5階に移り、一部の仕事をする人は保健所内に残られた。健康まちづくり室では上司もいっぱい異動した中で、孤独の中で一人、一人が自分の業務を全うされながらコロナの応援にも出られた。そういう中で、病気で医者からも言われ、お休みを取られるという職員さんが出られた。それが年度内で、約5名近くいた。一人休むと20人全員に負担がかかります。気持ちの面とか、業務の面とかで。その一人が欠けただけでその職場が潰れるんです。そういった中で、コロナの応援を出しています。ぎりぎりの人数で休みが取れないぐらいのところ、コロナ対応を何とかみんなでした。大阪府下では、大阪府の保健現場では「12時に終わって、2日後には2時に帰って。その2日後には4時に帰って。その2日後には9時に帰って。子供にいつてらっしゃいもできへんかった」という保健師もいてはるぐらいですから。それに比べたら吹田市の100時間以上の時間は少なかったのかもしれませんが。ただ、そこには兼務職員の大変な負担がありました。ある兼務職員は実際に辞められた。途中ですぐ職場に戻られた方もいました。今回、異動したばかりの職場で、まだその職場の仕事を覚える前に兼務で来て、保健師で初日から「今日、すみませんが10時までお仕事してもらえますか」ということで、まだ仕事が1日目で10時までということで、兼務をもらったことが悪いと言っているんじゃないですよ。ぎりぎりの人数で兼務だと職場の人も一人減らされて負担になるわ、兼務に来た人もわさわさなっている中で、業務命令もまだはっきりとしないような中で一生懸命仕事をされる中で、まだ自立して、業務が全うできないということで、聞きながらになって非常に心身ともにストレスがたまったようです。

大阪府は全国47位、都道府県で最下位となっておりますので、やはり私たちはこのまだ住民を守れているとは言えないんじゃないかなと思います。実際、市民の多くの方は私たちが調査をしたら「コロナになってごめんなさい」と、保健所の職員に言ってくるんですよ。そういった市民を一人でも減らすためには、大阪府とか国のやり方が悪かったんやとは思いますが、本当に市民を守る。そして職員の健康を守るというところで一緒に本当に守るための職員の配置は何人かこれからも考えていただきたいなと思います。職員が一人でも減ったら大変だということを、発言させていただきました。100時間仕事したらやっぱり物忘れも増えるし、家族との時間も増えない。そしてますます昼間や、残業の仕事効率が下がります。時間が来たら、帰れる職場づくりということでお願いします。

○職員団体等 異動は誰でもストレスを強く感じます。ましてや業務多忙な部署に変わって、周りもばたばたしていると疲労感は増すばかりです。兼務職員が安心できるように、健康面からフォローはしっかりと行っていただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 確かに兼務職員についても時間外の時間というデータも非常に多い方が多かったという印象は持っています。保健師さんへの対応も含めて、今後とも兼務職員であっても当然のことながら対応はしていかなければならないと思っています。

○職員団体等 次に、基礎疾患のある職員について、配慮を行っていただいているというふうに思っておりますが、不特定多数の市民との接触機会が多いようなところで、例えば、窓口の仕事から別の仕事に変わるとか、在宅勤務が可能なら在宅勤務をしてもらおうとか、対応してもらったら本当に助かるんですけど、なかなかそういうような状況になっていないというお声も聞きます。その方の命に関わることでありますから、職員の健康を守る観点からそれぞれそういった方に対して対応状況をぜひ人事のほうでも助言などしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 基礎疾患のある職員に対しては、在宅勤務も含めて密にならないような職場の環境ですね、執務室系のことであったり、そういったことも含めて様々な対応をする旨をコロナ対応の両副市長通知を発出するたびに掲載をさせていただいて所属長のほうには周知をさせていただいています。そういったことは継続してやらせていただいているところです。

○職員団体等 なかなかうまくいってないところもあるみたいなので、相談があったら聞いてあげてほしいなと思います。

コロナ対応の職場の環境改善のところですね。(2)の1、コロナのエアロゾル感染が明らかになっていきますけれども、職場に高機能の換気設備を入れていただくなど、すぐに難しくても、何らかの換気対策を行っていただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 我々、機械のことは素人でして、どういった予算を整えなければならないとか、そういったことは直ちに分からないところですけども、こういった要望については所管のほうにはお伝えはさせていただきます。

○職員団体等 換気対策として、素人考えですけど各職場にサーキュレータを配置して、空気の流れをつくらなければどうかと。最近家電量販店に行ってみると、いろんな種類のサーキュレータが売り場の一角を占めていました。もはや、換気と空気の流れをつくるのは当たり前の対策にはなっているのかなと思います。例えば、原課でそういったものを購入するなど対応してもいいのでしょうか。

○当局 執行管理をする担当のほうがそれを認めるかどうかというところですけども、一般的には予算があって、その中から執行管理をするもので現時点で予算要求のときに整理がついてない部分については認めら

れない、そういう考えであります。

○職員団体等 職場の職員の健康を守るためなので、要求があれば。電気製品を買うときは、財政にOKを出してもらうためにいろいろ説明したりせなあきませんが、とても大事なものだということをぜひ、お伝えいただいて、本当に必要な職場にそういった物品が買えるように助言していただければ、ありがたいと思いますが、いかがですか。

○当局 総務室の所管ですので私のほうからお答えさせていただきます。

現在、高機能の換気設備というのは導入してないですけれども、何時間に1回かは換気するようにということで放送はかけさせていただいた上で、各職場であるとか会議室にCO₂濃度測定器を最近導入させていただいていますので、現状は一定の濃度、CO₂濃度は下がっているというふうに思っております。それは一定数値が上がるようになれば、空気の換気をさらにしていただくとかいうことをさせていただいていますので、それでもなかなか空気の循環はできないというような状況が把握できるのであれば、違う対応ということで機器が要るのであれば機器の導入等についても検討させていただきたいと思っております。

○職員団体等 ありがとうございます。以前、衛生委員会の職場巡視のときに、とても暑い職場があって、空気が滞留しているということを保健師がおっしゃっていた、そういった職場もあるので、必要とあらばぜひ対応をお願いしたいと思います。

○職員団体等 サーキュレータですが空気が循環しているだけではだめで、必ず換気が要るんです。換気をしながら回さないといけませんので、換気をまず優先順位に入れていただきたいなと思っております。

○当局 はい、分かりました。

○職員団体等 庁舎の空調運転ですけど、これもコロナ禍になってからかなり柔軟な対応をいただいている、とてもありがたいなど。それまではいつも暑い、暑いという会話を交わすことが仕事の邪魔になるぐらいの勢いだったんですけど、本当によかったなと思っておりますので、引き続き柔軟な対応をお願いしたいと思います、いかがですか。

○当局 庁内の空調につきましては、総務室が所管するところですけども、新型コロナウイルス感染拡大による状況等を鑑みて、本年度も昨年度と同様の運用を考えていると確認しております。ただし、土日については、昨年度は職場からの依頼にかかわらず冷暖房運転を実施しておりましたが、今年度は職場から事前に依頼があった場合のみ対象場所を限定して同様の対応を行う運用に変更するとも聞いております。

○職員団体等 必要などころにはぜひお願いします。

職員会館3階の空調のことですけど、壊れているということで、ぜひ修繕予算を要求していただくようお願いいたします。昼休みは、4階で食事をとられている方がたくさんおられますけれども、3階は暑いから絶対使えないということをお願いしたいなと思っております。

それと現在、入札室が使えないということで、職員会館の会議室が使われたりという柔軟な対応をされているのかなと思いますけど、職員の厚生に利用しないときには業務でも使用ができるようにするなど、検討していただきたいと同時にエレベーターなどバリアフリー化行っていただいて、障害がある職員も利用できるようにぜひ、改修していただきたいと思いますが、いかがですか。

○**当局** 職員会館については、本庁舎の延命の考え方は多く示されたところですがけれども、本庁舎は本庁舎でも市民向け施設ではないというところで、改めて、職員団体側とも協議が必要ですが、その在り方も含めて検討をしていかなければならないというところに位置づけられていると考えています。そういった状況の中で、3階について言えば利用率の問題もありますし、そういったところも含めて総合的に検討していきたいと思っています。

○**職員団体等** 暑いから利用できないというのもあるので、ぜひ検討をお願いしたいと思います。

リフレッシュ休暇のことですけれども、これは去年は状況を見て延長していただきましたけど、今年度についても同じような時期に判断されるということでいいのでしょうか。

○**当局** 2年以上の付与者については、現在も取得率が5割ぐらいで低い部署もありましたので、3年目に入りました。令和3年4月に付与された方も1年たって、やっぱりちょっと取得率が低い状況でありますので、その辺りも含めて検討していきたいというふうに感じています。

○**職員団体等** 今じゃないけど、もうちょっとしてからですね。

○**当局** 検討していくという状況です。

○**職員団体等** 項目は以上ですけれども、給与条例の一部改正条例は、もう議案発送がされているということを知っていますが、どういう取扱いとなるのでしょうか。

○**当局** 5月26日の本会議にて提案をさせていただくと、そういう予定になっています。

○**職員団体等** 即決案件ですね。

○**当局** 案件の取扱いについては先週19日の議会、運営委員会で26日の本会議で即決するというところでお決めいただいておりますので、26日の本会議で即決をしていただければというふうに考えております。

○**職員団体等** この点については、既に労使合意をしているのですが、6月の引き下げが人によりますけど3万円とか10万円ぐらいの人もいます。この重みというのはとても大きいものがあるなと思っておりません。全職員の処遇改善に向けてぜひ、何ができるのかを内部評議していただきたいなと思っています。

○**職員団体等** 今日まで3回、交渉を行ってきました。一番最後に書記長のほうからありましたけれども、

収入そのものが下げられてる、そういう状況の下で暮らしも職場も大変な実態が交渉の場ではありますけれども一部伝えられたかというふうに思います。

春闘とこの夏季交渉、それから秋季になります。3回しかない処遇改善の場なんですね。この3回の交渉を受けて、ぜひ誠意をもって内部協議していただいて、最終、山場での解決を目指していただきたいというふうに思います。その点をお願いし、今日の交渉は終わっていきたいと思います。