

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和5年3月17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

2023年市労連統一要求書等について

○職員団体等 ただいまから吹田市労連としての春闘交渉を始めます。

衛都連の統一交渉は2月に2回の交渉を配置し、基本賃金の問題、それから会計年度任用職員の処遇改善の問題、また定年延長に係る残課題、そして職員体制の問題はじめ全般に関わる交渉、それぞれの単組で進めている状況です。

吹田の場合は市議会の日程が多く入って行ってしまったので、日程をずらした形で今日、開催することになりました。

今日この時点で交渉するということになると、大企業の相場が大むね出てきて、大幅な物価高騰による反映、それから人材確保の問題も含めて、何年ぶりの更新やとか満額実施とか様々な言葉が報道もされてきております。満額というのはそれぞれの労働組合の要求の水準もありますから、決して僕らにしてみたら満足できるかどうかは別問題として、そういった高い水準の交渉が続けられて、今後は中小交渉に移っていくこととなります。

1月の実質賃金の数字も前年同月比で比較したらマイナス4%を越していて、要は4.1%を越さないと生活改善につながらないことが数字でも明らかです。公務の場合は長年続く賃金抑制のもとでの今日の交渉となります。

賃金含めた処遇の改善をぜひ検討いただく立場に立っていただくことを最初に申し上げて交渉に移っていきたいと思います。

○職員団体等 私たちはこの春闘の時期に今年1年を通して実現を求める要求をまとめ、先日提出いたしましたが、この要求をどう受け止めておられますか。

○当局 2月24日付で統一要求書と健康福利厚生統一要求書、それと関連労組さんからの統一要求書を頂いております。多岐にわたった内容でございまして、これまで苦勞されてこられたコロナの対応であった

り、当然目につくところという意味合いで申しますと、冒頭、委員長のほうもおっしゃっていた賃金の対応ですね。物価高騰に対する対応というところで強い要求がなされているなど、そういったところを感じながら読ませていただいたところです。

以上です。

○職員団体等 これに基づいて、今後、夏や冬の交渉も行っていきたいと思っておりますが、私たちが安心して職務に専念できるように、賃金や労働条件の改善について使用者責任を果たす立場で望んでいただきたいと思っておりますが、いかがですか。

○当局 これまでも当然、継続して考えておりますけども、適切な労働条件を設定することによって、職員の皆さんにも働きやすい環境、やりがいをもって働けるようにということで労働条件を確保することで使用者責任を果たしていきたい気持ちに変わりはありません。

○職員団体等 この1年、労使合意で解決していく立場に変わりはありませんか。

○当局 はい。その点も従前から申し上げておりますが、この春闘の交渉ということで公務員の業界、次年度予算というのも間近に確定するこの時期に何がしか大きな回答をするというところは民間企業とは流れが異なるとは思いますが、年間を通じて交渉に誠実に応じて、労使合意を目指していくと、そういった立場でございます。

○職員団体等 まず、市労連統一要求の大きな4番です。物価高を上回る賃上げです。最も強いといってもいい要求です。

秋の交渉のときにも30年ぶりの物価高騰が生活に大きな影響を与えているということはやり取りさせてもらいましたが、その後も本当に次々に物価が上がっている、このことをどう受け止められていますか。

○当局 物価が上がっているという事実については、今、書記長のほうもおっしゃっていただいたとおりであって、ニュース番組であったり、新聞の紙面であったり、いろいろな場面で値上げのニュースばかりがされているという状況は把握をしておりますし、私も個人的に当然、配偶者のほうからなかなか家計の切り盛りといいますか何を買うにも高くなったというのは日々言われておりますので、そういった状況が日本全国といいますかもう今や世界といっても過言じゃないでしょうけども、様々なところでそういう現象になっているということは理解しております。

○職員団体等 昨年は人事院勧告に基づいて給料のベースアップが若い層には、高卒4,000円とか、大卒3,000円の引上げがありました。しかし、中堅層以降の方には一時金の改定はありましたけれども、基本給はそのままでした。

給料が上がらずにふだんの買い物の値段がどんどん上がるということになれば、単純に考えて実質賃金は下がっていると痛感しているところです、その点についてもそうですね。

○**当局** そうですね。最近のテレビ番組で実質賃金という言葉をよく耳にするようになって、そんな言葉は以前であれば通常テレビでも流れることのないような言葉でしたけども、最近では実質賃金という言葉をよく聞きます。それでどの報道であっても実質賃金は下がっているという報道をされています。民間の給与も、現時点では、まだ上がってない状況ですので、当然実質賃金は下がっている、そういった状況になっているということを感じています。

○**職員団体等** この春闘では賃上げ基調になっています。今の物価高を上回る賃上げが公務も民間も問わず、労働者の切実な要求で、今、春闘が行われています。私たちのこの要求についてはどのようにお考えでしょうか。

○**当局** 物価高を上回る賃金の要求ということについては否定するつもりはございません。当然、経済を回していく上で、物価高を上回る賃金があって経済が回っていくであろうということもございまして、民間企業においてもそういったところを目指して今交渉がなされており、多くの企業で回答が出ている状況でもありますので否定するつもりはございません。ただ、公務員については当然、今年の夏以降に出てくる人事院勧告というのも大きく影響してきますので、そういったところを注視しながら検討していかなければならないと思っています。

○**職員団体等** 今日、交渉の責任者としてお越しいただいている両部長にもお伺いしたいと思います。

私たちが今、強く要求している物価高を上回る賃上げ。この気持ちについて理解していただけるでしょうか。

○**当局** これまで、今も室長のほうから話がありましたように、これだけ世間で物価が上がる。本当に何十年ぶりという言葉がたくさん出てくるぐらい本当に久しぶりに物価がどんどん上がるなというふうに僕も思います。当然その中で、少なくとも物価上昇に見合うような賃金の引き上げをしてほしいという皆さんのお気持ちというのは十分よく分かっているつもりです。

以上でございます。

○**当局** 私も同様に、物価上昇を上回る賃金要求が職員団体からあるということは理解しております。

○**職員団体等** 今も物価が上がって、上がってない給料で暮らしているわけですから、本当に強い要求だということをお分かりいただき項目に入っていきます。

統一要求1のコロナに関する項目です。コロナも今一定落ち着いているけれども、この間当局も現場で働く私たちも大変でした。いろいろな休暇制度などもできて助かりました。

今度コロナの感染症法上の分類が5類に引き下がるんですけども、コロナのウイルスそのものが消えてなくなるわけでもなく、今までの休暇制度等が維持されるのかどうかの不安の声が上がっていますが、この点についてはいかがですか。

○**当局** 今現在、まだコロナは2類相当の位置づけであって、コロナに関する特別休暇などが制度上、今は

あるという状態になっています。ただ、当然、職員の皆さんが今後に不安を思ったりということは感覚的には分かるんですけども、5類相当になったときに特別休暇として維持をし続けられるかということ、それは非常に難しい状況であるなど。現時点ではそう思っております。

ただ、5月8日以降の取扱いというのが5類になった状況の中で厚労省が特段の通常とは違うような取扱いを残すであったり、5月8日以降のコロナに対する対応がまだ明確に見えない中で断言はできませんけども、単純に5類の疾病になって、どういった制度の中でも普通の病気ということになれば、特別休暇の継続については厳しいという状況ではあると考えられます。

○職員団体等 最悪のケース、もし根拠がないからもうなくなりますよという場合は、私たちはコロナに罹患して、熱あるけど仕事もあるし出勤しようかということになってもいいのでしょうか。

○当局 その辺りを考慮して厚生労働省が何か言うかどうかということになってくると思います。

5類指定の病気では特別な考え方のない通常の病気やということであれば、是非は別にして、普通の風邪であったら熱があっても今日は頑張って出勤しようかとか、そういったことが従前ありました。今はコロナ禍なので熱がある段階でもう出勤してはなりませんという空気感がありますから、当然出勤されてないと思いますけども、コロナがはやる前であれば熱があっても何が何でも終わらさなければならぬ仕事であったりする場合は、頑張って出勤をしていたという事実はあったかと思えます。そういったときに、何の制限もない、単なる普通の病気やと指定されたならばそういった状況も否定されないといいですか、そういった環境になっていくのではないのかと思っています。

○職員団体等 今の段階では何とも言えないということですね。

何らかの出勤抑制が行われるようなことがあれば休まざるを得ない。病休とか年休で休むのかなと思うんですけど、年次休暇が年の初めに40日とかある方はまだしも、会計年度任用職員で年休そのものがあまりない方もいます。それじゃあ病気休暇使えばいいと言われても12日間しかない。病気休暇を昨年二日増やしていただきましたけれども、この部分の検討もぜひしていただきたいと考えています。そういう気持ちというのは分かりますか。

○当局 現在、書記長がおっしゃったような要求があるということは理解します。どういった制度構築ができるかというのは大変難しい問題でもあります。あと、会計年度任用職員さんの病気休暇について何日が適正なのか、堺市が90日あるという状況がありますけども、堺市以外の自治体においては、吹田市がかなり日数が多い状況であったりもします。適正な日数が何日なのかということもいろいろ他市の状況などを調べながら、そういったところを見定めていかなければなりませんので、現段階では何とも言えません。インフルエンザであったり、コロナであったり、学校でいうと学級閉鎖になってしまうような疾病については、皆様方がそういった要求をお持ちであるということについて理解はいたしております。

○職員団体等 夏の交渉でもしていきたいと思えます。

自分だけではなくて子供とか家族が罹患された場合は、今まで2類のときは濃厚接触者になると自宅待機ということになりましたけど、これが5類になると自宅待機はなくなるということですか。

○**当局** あくまで現時点ですが、そういった取扱いはなくなるものと理解をしています。

○**職員団体等** コロナに限らずですけど、学級閉鎖もよく起こってくるということで、学級閉鎖というのは子供さん御自身が病気にかかっていなくても、元気でも学校を休まないといけないということです。今、子の短期看護休暇がありますけれども、これは子供さんが病気にならないと使えないものですね。

○**当局** 子の短期看護休暇は小学生までで、子どもが病気にならないと使えない休暇です。

○**職員団体等** 学級閉鎖もこれから頻繁に起こってくるのではないかという不安を抱きます。子育て関係で用途が割と緩やかな休暇もつくっていただきたいなと思っています。授業参観に行けるとか要求書にもあげています。学級閉鎖なんかに利用できるような休暇。これは別に男性、女性を問わず子育て中の方には助かると思うので、ぜひ今後、検討課題の一つに加えていただきたい。いかがでしょうか。

○**当局** コロナウイルスの感染者で今の時点、今のこの感染症の休暇については子の世話に係る休暇というのがあるんですけれども、5類に移行になるとインフルエンザ等ではこういう休暇はありませんので、さっきも室長申し上げましたように、そのまま5類やということで国から何の通知もなければ、このまま移行してしまうというところはあるんですけれども、インフルエンザと違ってコロナウイルスは通年起こるようなウイルスですので、そのあたりも含めて、国の通知があれば、検討していきたいと考えています。

○**職員団体等** 次に、年次休暇を5日取れてない職員について、当局に資料をつくっていただいております。もちろん、技能労務職の方と水道部の方は100%取れているということですよ。それ以外のところで一体取れていない方は何人いらっしゃるのでしょうか。

○**当局** 令和4年で、年次休暇取得日数が5日未満は、115名です。

○**職員団体等** それは前より少し減っていると思いますけど。

○**当局** 昨年に比べて、若干減っています。

○**職員団体等** 適用除外とはいえ、もしこれが民間なら違法ということです。当局の特定事業主行動計画で目標の数値を挙げておられますけれども、これは令和3年度で8.7%、最終、令和8年度で0%という目標を挙げられているかと思います。

今回の数字でいうと今何%になっているのでしょうか。

○**当局** 確実な数字は持ち合わせてないですけど、大体13%ぐらいというふうに思います。

○**職員団体等** 一気に減らす方策というのでも必要かなと思います。資料を見させてもらうと、図書館の職場

は目立つなと思います。図書館は毎日開館しているので、シフトを組んで公休日をずらす。土日は忙しいからそこはなるべく出勤みたいな形なんですけど、公休と夏期休暇を取るのがやっとで、年休もなかなか取れないという話をよく聞いております。

教育委員会の話ですけど認識されていますでしょうか。

○**当局** 年次休暇の取得の促進については、毎年9月中旬ぐらいには12月末までに5日は、必ず取ってください。さらなる取得の促進ということで通知しており、昨年については11月24日に取得促進の通知をして、所属長に促したところです。

今回、115名ということで分析をしましたら、主幹以上が67%、7割弱ぐらいが管理職という感じです。そのあたりの方にも取得を促していかないといけないと分析しているところです。

○**職員団体等** 図書館のように勤務が、公休が割り振られていて、そこに夏季休も入れて。もう年休入れる間がないよみたいなね。そういった職場があるねということは認識されていますか。

○**当局** 勤務形態が決まっていっちゃるところは、確かに有給を取られるときに、他の方と調整してという形になって、なかなか取得しにくいといいますか、そのあたりがあるというのは、十分理解しています。

○**職員団体等** 年休5日取れていない人を少なくするには、原課でもしっかり考えていただいて、ここには人がもう少し要るんじゃないとかそういった検討に踏み込んでいただかないと、いつまでたっても、通知出しても結局は取れてないとか、管理職は忙しいから仕方ないねになります。意識の問題で取ることは、例えば、管理職1人だけが取れてない職場なら5日は何とか休んでくださいと呼びかけることはできると思うんですけど、職場の体制上もずっと公休を順繰りに取っていくというようなところが、取れてない。そういう職場やから仕方ないということで諦めるんじゃないくて、ぜひそういうことを一緒に人事も考えていただきたいと切に思っております。

今年の夏季交渉の課題になっていくとは思んですけどね、夏季交渉の時期では遅くなるので、前の交渉でも若干やりとりしましたけど、夏期休暇の取れる期間というのが基本7月、8月ということになってますよね。だけど、延長、延長で10月まで。その10月までほんまに繁忙やったら仕方ないかなとか思いますけど、そこそこ繁忙じゃない職場でも、この人は仕事忙しいから10月に延長とか、結局、先送りにして夏期休は取れたけど年休はそんなに取れてない。

夏期休暇を取れる期間は、繁忙の職場は別として、延長せずに必ず取ろう、延長は余程のときだけだよ、と強調するとか。繁忙期が7月、8月にどっぷり重なってる場所なら、7月より前から使ってもええとか、いろいろなことを考えていかないと、結局長期間で夏期休暇を何とか取って、もう年休は取れない。もう11月12月になったから仕方ないねということが繰り返されているんじゃないかなって思ってます。

もともと夏期休暇は8日あって、5日の夏期休暇プラス3日は年休も取りましょう、というのが夏期休を減らされたときのお話やったと思います。なので、5日取ればセーフみたいな形ではなくて、そこに長期間休めるように年休を組み合わせるとか、そういったことをみんながしていく空気をつくっていかないといけないと思います。夏の5月の交渉のときに慌ててもすぐ夏になりますので、今から考えていくべき課題だと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 夏期休暇の制度については昨年の交渉の中でもやり取りをさせていただいて、気付かされるところもあったと思っています。始まりの時期については、交渉が終わって、周知期間が必要だから6月10日からといった運用をしていますが、この部分について、例えば交渉の最終日を待たずに、その部分だけ何らかのやり取りをさせていただいて、6月1日から取れるような形にできないだろうかと考えてみたり。終わりについても、夏期休暇は取りやすい、年休は夏期休暇より若干取りにくいみたいな風潮があるから、逆に延長、延長みたいな制度があるわけで、年休も当然職員として夏期休暇と同様に取りやすいという風潮になれば、夏期休暇はいわゆる夏季の9月までとか、秋と思われるような10月とかそんな時期に取るような休暇じゃないということで、逆に閉じてしまうということも可能になってくるのではないかと考えています。そういった風土づくりについては、人事のほうでも、年休も夏期休暇と合わせて取って、連続した休暇とするなど、周知はしていますが、なかなか時間がかかっておりまして、今なお、恐らく夏期休暇のほうを取りやすいというそういう感覚は職員の皆さん持っていると思います。ただ、人事としたら特定事業主行動計画であったり、そういったところで夏期休暇と年休を合わせての取得率で目標を定めたりということで、年休も取ってくださいという周知に努めているところですので、例えば、夏期休暇の延長の期間を思い切って短くするとか、そういった取組とかについても、職員団体さんと協議していけたらなと思っています。

○**職員団体等** もしそれをやるとすると早めにしておかないと。10月ぐらいまで取れると思ってた人が急に短くなると困ってしまうことになるので、早めにその周知をしないと、10月に年休で取ればいいんですけど、計画もあると思うので早めにしてほしいなと思いますが、いかがでしょうか。

○**当局** 今も、申し上げましたが、交渉のやり方みたいなのもあって、その部分だけはどこかで成立をさせてもらってとか、やり用については協議をして工夫していけたらなとは思っています。

○**職員団体等** ぜひよろしくをお願いします。

会計年度任用職員の年休取得状況も教えてください。

○**当局** 会計年度任用職員の年次休暇の取得状況ということで、令和4年について、3つの所属について1月末時点のお話をさせていただきます。

子育て政策室の児童厚生員については、4月当初50人で5日取得できなかった方はおりません。図書館の司書では33人、そのうち4人が5日取得できていません。放課後子ども育成室の指導員は、4月当初の95人のうち12人が5日取得できていない状況です。

○**職員団体等** 一つ気になったことが、今回こういう照会をしたところ、その途端、直ぐに休みを取ってくれと、と言われた職場がかなりありまして、夏にも聞いているんですけど、そのときにはそんな認識はなく、3月のぎりぎりにこういったことを聞かれるようになったら、急に取るようにと言われていたところがあるので、そういったところについては改善をぜひしていただきたいと思っています。

慌てて3月に、まだゼロと答えないうえにということもあるんでしょうけども、年間を通してしていただきたいということと、休める体制がないと休暇が取れないということも含めて。

特別休暇があることで今はコロナ関係の部分についてはその特別休暇で休んでいる分、年休についてそこまで日数が伸びてない部分も出てくるのはあるかと思うんです。特別休暇だから休んでいるけれども、それももう特別休暇でなくなる、さらに年休でもそんな取れない状況というふうなところで、本当に体調不良で休みを取ることができるかと疑問があります。こういったことを改善できるような人員配置については早急に対応していただかないと。5類になってもそんな急に、複数の方が感染するみたいな状況をつくっていいわけではないので、体調が悪ければ休める。さらに、最低でも5日未満というふうなところはもう絶対ないようにしていただきたいです。民間企業だと罰金ですよ、違いますか。罰金払うんですよ。何かしら手だてを打っていただかないといけないと思いますので。休暇の面から見ても体制はどうなんやということやをぜひ、それぞれの担当のところきちんと伝えていただきたいというふうに思います。

今回、3つの職種だけなので、ほかのところは見えてないんですけども、会計年度任用職員に対するそういった認識が低い部分があるのではないかと私たちは現場で感じていますので、しっかりと休暇の面についても徹底していただきたいと思っておりますけれども、いかがですか。

○当局 今、おっしゃったように、任期の終了間際で取ってほしいことを急に情報として流したとかそういったことについては、職場のほうに確認はしたいと思います。それで、そういった事実が事実としても分かったならば、当然年間通じての周知ということで求めていきたいと思っております。

それと、こういった状況になるのも体制上の問題というところでおっしゃってましたけども、あくまで放課後子ども育成室ですけども、職場のほうも体制の確保については非常に心配をしております、いろいろな取組をしているところではあります。もう御存じかとは思いますが、次年度からは報酬についても6号給アップというような取扱いも放課後子ども育成室さんのほうでは対応をさせていただいているというところもございまして、我々のほうも改めて今日の交渉でもその体制に関する要求があったということはお伝えしていきますけれども、現在職場のほうも体制確保というところについては危機感を持って対応していると、そのように考えています。

○職員団体等 学童の現場の6号給引き上がるということが分かったのに、例年の1.5倍の退職者数やっただけです。全く私たちが思っている処遇改善の内容とは違う。また、報酬上限の人が全く上がらないというふうなこともあって、なかなか現場が求めているようなものになってないということから1.5倍の退職者数が出て、今年度以上に厳しい人員体制で開設をするということが明らかになっていて、異例ですけどこの20日の月曜日に全ての指導員、補助員に対して次年度の体制の厳しさと休みの調整のお願いのような説明会を予定されてます。そんな中で5日取らせるというふうなことができるんかという大きい疑問があります。全く休みを取れないんですよ。それどころか、休憩時間も取れないのではないかと考えてます。

さらに配置基準で基本的な配置はもちろなく人数もそろわない中で4月から開けていくことはもう明らかになっています。せっかく調査してもらって今年度95人中12人みたいなことになりましたけども、これは一定、応援の指導員みたいに休みが取れるような体制をこちらから提案して置いてもらった結果、去年よりは5日未満の人が少し減っている状況にあるんです。本当に何をどこで解決しようとしているのか全く分からないような状況で、その6号給というふうなところだけが独り歩きますけど、私たちが求めているものではなかったというところはお伝えはしておきたいです。それが解決の糸口に全く今になってないということも。せっかく上げてもらっているのにそんな結果をお伝えするようなことになっているのは、非常に残

念やなというふうに思っています。私たちの求めている処遇改善というところはまた違いますので。

そういった状況で次年度も5日未満の人数がぐっと増えるのではないかと危惧していますので。

体制の面からも担当室の相談に乗ってもらったほうがいいと思っています。

○**当局** あくまで人事室ですんで、その労働条件に関わる相談にはこれまでも乗ってきましたし、これからも当然乗っていきたいと考えています。

○**職員団体等** 休憩時間も取れないようなことになるかもしれないという話でしたので、それは人事室としてもあかんやろなと思いますのでよろしくをお願いします。

年度末、年度初めということでこの退職や採用があります。資料も頂いていますけれども、今年度退職される方と来年度採用される方の人数を教えてください。

○**当局** 今年度の退職者数は、依願退職を含めて125人で、採用の予定が令和4年度途中の採用者6人と令和5年4月1日に予定している98人を合わせて104人です。

○**職員団体等** 単純計算したら欠員が出ると思います。そうですか。

○**当局** 採用の方で辞退者が多くおられたのと、依願退職が当初の予想を上回ったということで欠員が出る状況です。

○**職員団体等** そうしたら単純計算した人数が欠員ということですか。

○**当局** 枠の関係は詳しくはわかりませんが、単純に差引きした数が、欠員になっているわけではありません。この差引きした数よりは少ないですが、欠員が出るという状況です。

○**職員団体等** これから4月の体制が決まっていくと思いますけど、蓋を開けてみたらうちの職場欠員やったわといった悲喜こもごものことが今後起こってくるということですね。

○**当局** 例えば、一般事務においても何人かの欠員の状況ですので、4月1日に配置ができないという部署が複数ある状況です。

○**職員団体等** コロナが少し落ち着いて、さあ、いよいよ本格的に本来業務やろうというときに職場の欠員が出たらとてもしんどいなと。休暇5日未満とか言ってる場合じゃなくなってしまうのかなど不安を抱いています、辞退される方も多かった、依願退職も多かったということなんですけどね、今のこの欠員を解消するためにまた採用試験とかも頑張ってくださいませんかと思っておりますけど、早期にまた埋めていただくように前倒し採用とかも考えていってほしいなと思っています。よろしくをお願いします。人員のことは支部でも要求していきたいと思います。

依願退職が多かったということですけど、特徴的な年齢とか職種とかのことはあるんでしょうか。

○**当局** 依願退職の理由を本人が言わないといけないことではないので、知りえた範囲でいうと転職や結婚によって退職されるというのが、多いです。

○**職員団体等** 職場では今回、結構うちの部で何人も辞めていくねんとか、若い人とか中堅層の方の退職が目立つんだみたいな声もよく聞かれるんですけど、その辺りはどうでしょうか。

○**当局** 今年度の状況としては、採用後5年以内に退職した職員ということで我々も調べてみました。通常10%ちょっとぐらいを推移をしていたところが、今年度については10%の後半の割合、退職者の中で5年以内で辞めた方の割合という意味合いの割合ですけれども、それぐらいを占めるということで通常の時期よりも多い状態になっているのは確かです。ただ、これを逆に、令和3年度で見ると極めて少なく5%ちょっとぐらいしかないような状況がございまして、一概に令和4年度がその10%の後半になったから多いと言えるのか、令和3年度との兼ね合いもあってどうなのか、なかなか分析が難しいところなんですけれども、今年度の状況という意味合いでは少し多めの状況であったというのは事実です。

○**職員団体等** せっかく吹田市に入職した新採の方が辞めるのは私たちとしても本当に心苦しい思いです。当局はどうですか。

○**当局** 当然、我々も手間暇かけて採用して、研修をして、各職場のほうも手間暇かけて大事に育ててという職員が辞めていくわけですから、そういった職員については少なくなっほしいと思っています。一方で感じるところは、最近の若い方々の職業観といいますか、我々の世代は市役所に就職したら60歳定年まで働くといった感覚をみんな持っていますが、若い方々は少なくともそこに固執はしていないという状況がございまして。民間企業のデータですけれども、ハローワークが民間企業の離職率として調べたところ、大卒の方の採用後3年以内の離職率は3割を超えているような状況になってます。短大卒の方で申しますともう4割を超える方が3年以内に離職するといった状況になっておりまして、吹田市役所が特別な状況に陥っているというのではなくて、もう全国的にそういった状況にはなっているというところが一方ではございまして。ただ、冒頭申し上げたように、せっかく雇い入れた職員ですので、極力辞めることなく市役所のほうで活躍してもらいたいという思いは持っています。

○**職員団体等** 公務の職場で3割、4割とかにはならないと思いますけれども、私も他県の中核市の方と話をしていると、そこは給料が安いから他府県の同じような職種の公務員に転職している人がいると嘆いてはりましたけどね。全てがそうとは私も言いませんけれども、吹田市は初任給が8号給下位、調べれば誰でも分かりますからね。そこは入ってから気づいて、じゃあ違う自治体に転職されたという方はいらっしゃる。特に保育所では、辞めるときは知らなかったけど、後で豊中とか高槻で働いてたわとかも聞きます。そこは大きな課題だと思うので、それも含めてぜひ今後検討していただきたいなと思っております。

せっかく入ってくれた方、将来を担ってもらはずの人がどんどん抜けていくということは悲しいことなのでお願いします。

次に統一要求の2と関連労組統一要求4です。育児休業をちゃんと取得できるように、予備定数の拡充と

ということで秋の交渉の最終回答で今までになかった技術系の職種、土木や建築職にも一定数入れますよということでした。来年度が近づいておりますが、特に水道労組のほうから強い要求を挙げておりましたが、4月以降の配置というのはどうなっておりますか。全体的にはどうですか。

○当局 令和5年度から技術職にも予備定数を設ける予定でしたが、現状、定数を割り込むような状況ですので、予備定数の人数を確保できるような状況ではありません。

○職員団体等 土木も建築もどっちもということですね。

○当局 土木職と建築職と合わせて予備定数の枠を設けていると聞いています。

○職員団体等 そうしたら、その他の職種については来年度はどのようにになりますか。

○当局 令和5年度の一般事務では23人、保健師は3人、保育教諭は25人の予備定数を設けています。

○職員団体等 枠をつくるということで結果として今回は技術職の予備定数は実現しなかったということですね。まだ導入されていない職種があります。特に女性の多い一般事務（司書）には枠はないわけですね。専門的な仕事で、アルバイトの方ではなかなか補えないのですが、この辺の検討もぜひ今後進めていただきたいなと思っているところです。そういった強い要求があるということで、お伝えしておきたいと思います。

現課のほうから要求があれば、これは行政経営部かも分かりませんが、その枠をつくらないというわけではなくて、検討の結果つくるということもあり得るということですよ。例えば3人しかいない職種でね、予備定数入れてほしいとかいうわけではなくて、一定の数があるところに予備定数入れるというのは可能なんじゃないかなって思っているんですけど、その感覚で合ってますかね。

○当局 考え方は今おっしゃったとおりです。その考え方に基づいて現在を設定しているというところですので、現時点では一定の職員数がある職種について配置をさせていただいているところです。

○職員団体等 これは支部のほうでも強く要求していきたいと思っています。

市労連統一要求の5番の（4）のところの、65歳まで働ける職場環境づくりということで、これは健康福利厚生統一要求の1の（11）にも労働安全衛生委員会のこと挙げさせてもらってますけれども、定年引上げがいよいよこの4月から始まるということで、今年度末で退職される方もいて、その方が次、再任用になられるということで、今年度末退職されて初めて再任用される方は何人いらっしゃるのでしょうか。

○当局 再任用の1年目は、29人です。

○職員団体等 その中で週4勤務の方は何人ですか。

○当局 短時間の方は、3人です。

○職員団体等 職種って分かるんですか。

○当局 それは手元にありません。

○職員団体等 定年引上げの交渉のときに、保育の職場では再任用を希望しても週4勤務が認められないので泣く泣く諦めるみたいな話がありましたけれども、今回そういった週4勤務の保育教諭の方がいらっしゃるのかなと思ってお伺いしたところですけども、もし分かればお願いします。

○当局 週4日勤務者は認めないと保育幼稚園室が、言っている訳ではありません。

○職員団体等 その当時の話です。別に今言っているわけではない。

○当局 週4日勤務者が、複数いるところには1人増の形で進めていくことを行政経営部と協議をされ、決められたとお聞きしています。

○職員団体等 保育所支部です。

今、言っていたとおおり、なかなか短時間希望しづらかったという状況がずっとあったんですけど、今回、しっかり意向調査をしていただいて、数名、短時間で再任用で残られるという方ができると聞いてます。やむを得ず退職を選択してた仲間が働き続けられるという点ではすごくありがたいなと思っているところです。

ただ、支部としてずっと要求していたのは短時間の再任用職員の配置に関してです。定数、配置基準という基準が保育所にはあって、その定数の中に入れられると園の運営は回らないというところはずっとお伝えさせていただいていたけど、そこはなかなか定数外で配置という形にはならなかったというふうに聞いていて、今おっしゃっていらっしゃるところとかはプラス予備定数を活用するという形で正規職員を置くということで工夫していただいたということは聞いてます。なので、次の4月からは実際どういう働き方になるかというのはやってみながら検討していくことになるかなというふうには思うんですけど、その配置に関して、一応、現状、令和5年度だけの措置ということで聞いていて、令和6年度以降に関しては今後、引き続き検討していくということで聞いているんですけど、保育職場は高齢の方がなかなかフルで働き続けにくいというところは体的にも精神的にも厳しいというところの実態はずっとあるのでそこは変わらないかなと思いますので、6年度以降も引き続き定数外での配置というところが一番の要求ではあるんですけど、その実現に向けてということと、そこが難しければ次年度も、令和6年度も令和5年度同様の予備定数等活用した形で配置を引き続きしていただきたいなということが支部としては思っているところです。

○職員団体等 複数の週4勤務の保育教諭がいる職場には、予備定数をつけるということを令和5年度にやると。やりながら検討もしながら今後のことはまた考えていくみたいなそういう到達点ということですね。

○当局 担当が行政経営部になりますので、責任ある回答という形ではないですけども、そのように伺っています。

○職員団体等 定年引上げになって65歳まで働き続けられる職場づくりということで検討していくということですけども、ほかにもいろいろな検討を加えてもらっているのでしょうか。

○当局 定数上の整理ということで、現在、行政経営部で保育園の関係、それと消防職員の関係も検討を進めているところです。それと、もう1か所、体力職場ということで給食調理員の関係も既に内部で立ち上げている検討委員会でお話はさせていただいておりまして、直ちに定数上の検討というのものもあるでしょうけども、その前に職場環境の改善ということで、高年齢になった給食調理員さんの労働環境を改善という方策もあるということをお伝えし、教育委員会とも情報を共有したり、そういったことを今進めているところです。

○職員団体等 現業合同支部です。給食の職場についても検討委員会で職場環境の改善が必要だと伝えていくということで。ここで気をつけていただきたいのが、高齢の職員ということだけにピントを当てるんじゃなくて、もっと下の年齢です。

例えば、女性の職員が定年退職の後、再任用希望しないとか、再任用の任期を満了しないとかってということもこれまでもこの交渉の場で課題として挙げてましたけど、それ以前に若い、例えば30代とかでも手指障害とか頸肩腕の障害とかを理由に退職していく方というのが数年に一度出てくるというのがこれまでの事例なんです。

この間も職場の話をお伺いまして、とある学校で調理場内に調理場を増築した関係で高低差があると。その段差の高くなった部分には食器を洗う機械、食器の洗浄機というのが置いてあって、そのスロープに、分かりにくいかもしれないですけど、2段になった台車があって、食器を乗せてそれでそのスロープの上に運ぶそうなんです。男性で力の強い職員ならそこを押して上られるけど、女性の場合は勢いをつけていかないともう上がれないと。途中で止まっちゃったりすると押し返されるような状況があるというふうに聞いているんですね。

そういったちょっと表現がしにくいんですけど、例えば男女の差とか、同じ性別でも体格とかそういう体力的なところで差があって、そこを埋めるような工夫というのが具体的に必要なんじゃないかなというふうに思ってるんですね。その今の食器を上げられないという話を聞いたときは、もうそんな今すぐにでも改善すべき課題ちゃうかなというふうに感じたんですけど。この人は楽にできるけど、この人はもう本当に踏ん張らないとできないというふうな作業環境というのがほかにもあると思うんです。そういった点を考慮して、65歳まで働けたからええやんというのではもちろんないと思って、65歳で定年退職して、その後も第二の人生にも健康で過ごせるようにするのが吹田市の使命というふうに思ってますんで、そういうところも考慮してほしいと思います。

それはほかの職場でも一緒だと思うんですけど、若い職員らから、若い職員も過度な負担なく働ける職場というのが高齢の職員も健康で働き続けられる職場なんやというふうに思いますので、どんどんいろいろな職場の状況どうなんやというふうに、今もすごい耳を傾けていただいているなというふうに思いますけども、いろいろな機会に職場の実態を捉えて、改善を図っていただけたらなというふうに思います。

○**当局** 先ほど、内部で立ち上げている検討委員会の中でもお話をしましたと申し上げました。その内容が給食調理現場の室内の温度。非常に高温になっており、高温なところであそれだけの肉体労働をすると、それは体への負担も大きいということで、保育園のほうの調理現場には空調を整えていっているというようなお話もあって、空調を整えることで非常に調理員さん、保育園の場合は用務員さんですけども、非常に体力的に楽になっているというお話をお伺いしていますので、そういったお話を教育委員会に紹介したり、そういったことも議論をしているところです。

今、おっしゃっていただいたような段差があるところの段差をなくしていったりとか、重たい物を運ぶ際には分散して重くないようにしていくような仕組みであったりとか、そういう環境整備というのも高年齢者のみならず、高年齢になったときに、健康な状態で高年齢を迎える必要がありますので、その前の年齢層の方についても、健康を保てるような形でそういう職場改善を進めていくということも重要なことであるとは思っております。

そういった職場のほうでお気づきの改善点とかございましたら、我々としてもお聞かせいただいで、検討委員会の中で教育委員会も含めての議論の場でお話ができたらなと思っています。

○**職員団体等** 次は、会計年度任用職員の要求です。コロナ対応のところでは先ほども少しお話も出てきましたけども、5類になるということで特別休暇がなくなると、本当にこれだけ病気休暇の格差が正規職員とあることで、欠勤になるんじゃないかという心配があります。

特に、会計年度の初年度から少しずつ有給休暇が増えていったりはしますけど、初年度は病気休暇は体調不良、インフルエンザになって、コロナになってということで、多分それでなくなってしまいうだろうなど。少し長引くような体調不良になればもうそれで病気休暇がなくなり、さらに有給休暇でそこから使っていくということになるとちょっとした体調不良で休むことだって出てくる中では、有給休暇ももう病気のための休暇でしかないというふうな状況になるのではないかとすごく心配しています。

なので、5月に特別休暇がなくなって、あとはそのうちということではなくて、早急に特別休暇がなくなっても会計年度任用職員であっても病気休暇で対応できるような対策をぜひ取っていただきたいなというふうに思っています。いかがですか。

○**当局** 会計年度任用職員さんの病気休暇についてですけど、先ほどもお話をさせていただきましたが、堺市が90日という制度があるのは当然我々も把握はしています。ただ、それ以外の自治体においてはそういう状況ではなくて、本市が今12日なんですけども、本市の日数が恐らく一番高い、有給の休暇での12日という本市の水準が一番高いような状況にあるかと存じます。

そういった中でどういったことができるかというのは、さらに我々も状況を確認した上で検討していかなければならないので、この時点でお答えすることは難しいですけども、そういう場面も多いということで関連労組さんの強い要求であるということは認識しています。

○**職員団体等** 会計年度任用職員の勤勉手当の支給についての要求をずっと挙げています。統一要求書にも挙げてますし、関連労組の統一要求書にもありますけれども、やっとな国のほうで体制法案を通常国会に提出するというふうな予定がありまして、ここでは2024年度から実施の見込みというふうな動きということが報道もされています。これまでも勤勉手当が非常勤職員の時代には勤勉手当相当分を支給をされていた。

会計年度任用職員になった途端に勤勉手当相当分が保障されなくなったということもあって、これまでも勤勉手当相当分というふうな形で支給をしてほしいというふうなことを言っていましたけども、法に定められてないという理由からこれができないということもずっと言われてきました。

ただ、法改正施行時には速やかに対応したいということも言っていたと思うんですけども、その点については考え方として変わりはないということで大丈夫ですか。

○当局 これまでも申し上げたとおり、法律が施行されましたならば、その法に基づいて支給をしていきたいと考えています。

○職員団体等 ただ、法律が改正されて2024年度となると今年度は対象ではなくなってしまうということがあるのと、国のほうでその意向がもう示されているということを踏まえて、ぜひ今年度の支給の対象に。手当という名前にはできないかもしれませんが、勤勉手当の相当分を見込んだ期末手当というふうなことでの支給をぜひ実現していただきたいなと思っていますけども、その点についてはいかがですか。

○当局 会計年度任用職員さんを対象とした期末手当の月数の話というところになっていくと思いますけども、本市においてはもともと総務省の通知にあった2.6月というところでスタートを切ったと思います。他市においても当然、同様の状況でスタートを切りました。その後、期末手当の人事院勧告があって、職員の改正があって、それに準じた形で会計年度任用職員さんの制度変更がある際の考え方として、勤勉手当相当分も考慮した上で、減額幅であったり増額幅であったりを調整していくという考え方について、本市においては他市よりも先んじて導入をして通常の自治体においては、0.1月下がることを0.05月の下げ幅にしたりであったり、そういったこともしてきたところです。

それで初年度はかなり先んじて実施した状況でしたが、現時点では周辺の自治体においても半分ぐらいの自治体が我々が当初用いた考え方を導入しているというような状況になってきてまして、一定の流れはできてきているのかなと思うような状況です。その状況の中で今、さらなる期末手当の月数の増額であったりとかそういったことをお答えするのは非常に厳しい状況で、今、持っている期末手当のその増減について勤勉手当も含んだ考え方を導入してる状況で今のところはいっぱいいっぱいという考えです。

○職員団体等 国で地公法も改正にというふうな流れがもう分かっているのであれば、これまで支給もしていただいていたものが一旦なくなってしまったというふうな実態も踏まえて、ぜひ検討をしていただきたいなと思ってます。

本当にどこの職場もこの処遇の悪い関係で人が集まりにくい状況が続いているというふうなこともあるのと、先ほど物価高で給料が民間企業で上がっているニュースが出てきたりというふうな話も出てきている中で、会計年度任用職員の私たちって改善されている人たちもいましたけども、お給料、報酬が下がり続ける。このコロナ禍で。何の改善もなくずっと下がり続ける一方やというふうなことも踏まえて、ぜひそこを何とかできるところでやっていただきたいのと、秋の交渉でも話題にはしましたけども、特別職の方々が勤勉手当が支給されないけれども期末手当に勤勉手当分全部上乘せされた状況で支給をされてるって。その人たちが判断されるのかもしれませんが、会計年度には勤勉手当の相当分が上乘せできないみたいな、そんなおかしな状況っていうことが受入れられないというのが私たちの思いですんで、ぜひ勤勉手当を。できな

いものを全部してくれというのではなくて、1年前倒しでそういった考えでしていただきたいということを強く思ってますので、ぜひ検討いただきたいと思います。

○**当局** 今、特別職の期末手当の制度について言及されましたけども、特別職というのは次元が全く異なる理由で期末手当しかない。我々の人事評価はイコール選挙であったり、そういうある意味不安定な身分、リスクの高い身分、あと就任されて以降、損害賠償請求を受けたりだったりとか、リスクの高い決裁事項をたくさん持っていらっしゃる身分ということで、勤勉手当がないという制度構築になっております。

会計年度任用職員さんについては、国の今の対応の是非は別にして、本来的には人事評価をしてその結果に基づいて勤勉手当というところでその勤務の実績を報酬で支給をしていくという、本来的にはそういう位置づけにある方ですが、制度として、勤勉手当など導入が一定の期間遅れたという状況にあります。あくまで会計年度任用職員さんは一般職ですので、勤勉手当については、勤務したか、人事評価的な勤務評定がよかったかとか、そういったところに基づいて勤勉手当が支払われる位置づけになるので、特別職と会計年度任用職員で制度を比較するというのはできないと思っています。

それとその改善そのものについてですけども、先ほどの回答と重なりますけども、国に先んじて制度導入をという強いお求めであります。基本的な考え方としては今現在の本市の期末手当の考え方、少しでもよくなるよというところで勤勉手当も含んだ増減の考え方を導入しているというところで手いっぱいというところと、期末手当の月数を変えるにあっては条例提案が必要な部分になりますので、そういったところでも他市の状況とかも踏まえて、議論に耐えうる状況になるのかどうか、そういったところも注視をしていかなければならない状況です。

○**職員団体等** 私たちがあまり大変な仕事してへんようには聞こえたんですけど。

○**当局** 我々と一緒やということです。一般職の職員であるということしか申し上げてないです。

○**職員団体等** ただでも、そこにはないわけですよ。勤勉手当が。

○**当局** ですので、国の今の法律の是非というのは別にしてと申し上げましたけども、特別職の勤勉手当がないのとは全く次元の異なる話であるということです。

○**職員団体等** そこは同じとは言いませんけど、ただ、会計年度任用職員だけ勤勉手当分のお金が出てないという実態があるわけで、少しでもそこを同じように改善しようという気持ちがあるのであれば、国のほうが法改正をということでもう動き出しているんであるので、そこを痛手に何かできへんかということを考えていただきたいということでお願いしているんですけど。

○**当局** これまでも何ができるか、本当に真摯に検討して、でき得る限りの対応をさせていただいて、勤勉手当も含んだ期間を見て、期末手当の月数の増減をするという手法を導入しています。まだ他市と比較すると少数派であると思いますが、そういったところで頑張らせていただいているところです。

○職員団体等 ぜひ、本当に改善できるのを1年前倒しでというお願いなので、その検討でしていただきたいと思っています。

身分については正規職員とは違って、私たちが特別職の人と一緒にと言いませんけども、私たちの身分も1年単位ですし、そういったところでは本当に毎年、毎年の中でということと。

もう一つ、勤勉手当で人事評価に基づいて次の報酬がと言われた中では、報酬上限がある時点で、上限の人たちに対してはどういうふうな意味合いを持つんかと疑問に思いながら今年度も私、答えました。人事評価。全くその効果って、評価に対してというふうなところが何も結びついてないなというふうなところも思っていますので。今、言われた理由の中と少し違った状況にあるんやなという部分は、報酬の上限の部分もぜひ一緒に考えていただきたいなというふうに思っています。

会計年度任用職員の人員不足を処遇改善でということ、統一要求の6番の(4)番にあります。会計年度任用職員の人員体制がどこの職場もなかなか整うのが難しくということ、実際、図書館でもほかの館に応援に行ったりというふうな状況が出てきたりとか、児童館でも欠員の状況がずっと続いているということもあります。学童指導員については、もう本当に50人欠員というところは変わらず。さらに補助員まで欠員が増えているというふうなことで、欠員が増えることによって働く環境が非常にしんどいものになっているということ、人を育てる余裕がなくなるということから、育成という部分についても退職につながるケースが出てくるんじゃないかというのと、募集しても集まらない。保育所の会計年度任用職員だって全然集まることもなく、欠員がずっと続いているというふうな状況で、どこも欠員を抱えているという実態があります。その要因がそれぞれ、違ったところにあるところも確かです。保育所であれば経験年数加算のような報酬の加算がない部分が一つ改善のポイントにはなってくるだろうとも思うし、児童館とか学童保育については責任者がいない。会計年度だけで運営をしているというふうなことも問題になってくるし、開館時間が長かったりとか、開設日が長い児童館もそうですし、図書館もそういったところでもまだまだパートタイムのままというね。すごくそういったことでそれぞれの職場の改善しないことが原因だろうなというふうに思っています。この人手不足については。

この間、いろいろな職場でのフルタイム化を要望していますが、どこの所管もなかなかそこに踏み切らない。なぜそこまで長い時間、超勤は出すけどもフルタイムにしたいくない。訳が分からないです。私らずっと長い間働いて。だから、この必要なとき、自分たちの使いたいときだけというふうな中でも超勤もかなりの時間、時間外勤務つけててもフルタイムにしないというふうなことで。何でここまでそんなふうにこだわるのかというのが全然分からないんですけども、その部分を各所管でということにされているので、人事のほうではどうも動けないというふうなところもあるかと思えますけれども、一体、どういったところから動き出せるんやろうというところで。

お金のほうも時間外勤務手当を払えるんだからフルタイムにできるんじゃないかと私たちは思っています。児童厚生員とか学童指導員をフルタイムに移行したときに、どれぐらいの金額がかかるか分かりますか。

○当局 児童厚生員では主任厚生員と厚生員を合わせて54人で、フルタイムになると約8,300万円の増額です。留守家庭の指導員では、主任指導員と指導員合わせて115人で、フルタイムになると1億930万円の増額になります。あくまで試算です。

○職員団体等 金額的に全然できない金額じゃないですよ、これ。

○当局 2億円になりますので、金額が少ないということではないと思います。

○職員団体等 学童で人が不足しているということで、今年度、派遣の指導員を配置する。人手不足に。直営ではなく。そこに1億2,000万かけはったんです。単年度で。結果的には、7、8名の派遣の人で1年働いた人は1人だけです。そんなお金がかけられるのに、フルタイムにしたらもっと安いじゃないですか。1年間。だから、そこでたくさんの方が働き続けるというふうなそういった改善を、私らは求めている。フルタイムにする仕事をつくるのではなくて、今やっている仕事の時間帯でも十分にこの時間で働けるし、国の厚生労働省も運営費の積算根拠でも今まで6時間の常勤職員みたいなことを位置づけてはったんですけど、2017年から8時間の常勤職員、1名配置というふうな運営費の補助単価の考え方もされてて、こういった国の考え方に基づいていたら、学童でもこういった配置が可能なんだなというのは、今の金額を聞いてすごく私は思いました。

今年、次の4月から、今年も出てましたけど、待機の子供たちは。でも、今年度はみんな年度途中に入れました。そんなにたくさん的人数ではなかったの。ただ、次の4月からは200人超える待機になる4年生の子たちが居場所事業という見守りだけの事業の中で過ごすようなことになっていくんですけど、その居場所事業も委託でパソナの関連会社に委託をして、そこでも8,000万。委託するときとか直営の人に使うお金以外に合わせて学童だけで2億ですよ。1億2,000万と8,000万で。だから学童保育に行きたい子供たちを待たせてまでほかのところに金を使うんじゃないかと、きちんと処遇改善をして、人員の体制も整えて、求められている市民サービスをしていくというふうなことに向いてほしいと思います。そういったことを吹田市全体でお話をしたりということにならないんですかね。

○当局 どういった職の職員を配置するかとなりますと、どうしても職員の勤務条件を所管する人事室の領域ではなくなる。一義的にはまずは現課です。一義的には現課になって、相談する先としては、これまでも何度もこのやり取りをしています。行政経営部と相談をすることになります。

です。ので、どういう議論の方策があるかとかいうのを、今この場で申し上げることは私の口からは難しいということでございます。

○職員団体等 ただ、子供たちが今、吹田市役所おかしいん違うかとか、9歳の子たちがね。市長に手紙を書いた子もいるし、市役所に謝ってほしいって。自分たちが待たされていることを。子供らにとっては、どこの部署がってそんなこと関係ないですよ。もう本当に。そんなことを言われるような運営を今されているというふうなことは、ぜひ受け止めてほしいなと思います。もちろん、担当室にもこんなことずっと話しています。してんですけど、私は吹田市の全体の問題やなというふうな思ってるので。だから、学童保育に行きたいし、行けると思ってたのに急に行かれへんくなるっていう。「居場所」なんて行きたくないのに、そんなところに行かなあかんようになるというふうな声も出てきてるということ、ぜひここでもお伝えしときたいなというふうな思っていますので、今、本当にみんな失望しています。9歳の子供たちが。これ、来年、再来年も続くって言って担当室から言われているので、来年、再来年も指導員の処遇改善、こんなふうにフルタイムにするつもりがないんやなというふうなところは思っています。

本当に学童保育に入りたいし、行きたいし、そこで改善してほしいといういろいろな要望もあるのに、全

くそこに手をつけられなくて、先ほど言った6号給上がりますよねみたいな話がありましたけども、それでも1.5倍の退職者になってしまうという。その担当室で考えられないようやったら、周りから言うてあげてほしいと思います。何かしなあかんのん違うかって。私たちは自分たちの働き方とか仕事内容も全部項目も挙げて担当室に渡してます。具体的にいろいろなとこに説明できるように。それでもなかなか動かないというところに、物すごい不信感を感じているので、こういったことが、今は学童の話しましたけども、児童館についてもそうですし、保育園の会計年度のところでもそうですし、図書館も同じです。それだけ市民サービスとして開館の時間とか開館日とかもたくさん開けているにも関わらず、そこで働く人がパートタイムでっていうのが本当に腑に落ちないので、ぜひそういったところの視点で、担当部局だけに任せてしまうのではなくて、広い視点でみんなが考えられるようなところをつくってほしいなとも思いますし、もう少し事業がやっているのにパートタイムでっていうふうなとこの課題を、人事のほうからもぜひ問い合わせとか聞いたすじゃないですけど、何か伝えてほしいなというふうに思うんですけど、そういうこともできないんですか。

○当局 ただ、事業をやっているのにパートタイムでというのは、私も認識していませんが、所管からは必要な時間従事していただくために短時間の会計年度任用職員さんを任用しているとのお話を聞いてますので、8時間の事業があるところに、例えば6時間の方を配置しているとか、そのような認識にはなっていません。

○職員団体等 児童館も図書館も朝から開いてますよね。遅くまで。

○当局 施設の開館時間ってそういう意味合いですか。そこは、各所管においてはシフトであったり、そういった割り振りで、各時間帯において必要な人数を整えるというところの考え方になっていると考えています。

○職員団体等 それでも、先ほどの休暇のとこ見ても取れてないじゃないですか。そういったところを合わせて、おかしくないかというふうなことって聞いてもらうことできないんですかね。課題は分かっているけども、同じ吹田市役所で働いているけども、部署が違ったら何かそれは全然気に留めない。ほったらかしにされているような感覚になるんですけど。

○当局 有給休暇、年次休暇を取れていないという実態が多く職員に見られるような職場にあっては、その状況、その原因というのを精緻に調べた上で、所管のほうとも相談をしていくことになりますけども、ただ、どういった種別の職の方を配置するかという、所管のほうになりますので人員の増員とか、そういった部分で人事室のほうは何らかの答えがあったりとか、そういった流れにはならない仕組みになっています。

○職員団体等 ここでお伝えもしてるので、そんな話があったということはぜひ伝えていただきたいです。休暇だけじゃなくて時間外勤務だってそんなに出てるやないかっていうことって聞きますよね。

時間外勤務が多いパートタイムって、私はおかしいと思うんです。適正な勤務時間じゃないと思うので、そういった視点からも話をぜひしていただきたいなというふうに思いますけども、いかがですか。

○**当局** おっしゃっているその時間外勤務が常時勤務職員を超えるような状況が継続して続いているということであれば、それは一定何らかの問題を感じますので相談といいますか、現課と状況の確認はしたいと思います。ただ、育成室については、夏休みとか春休みをどのように議論しているのか。数年前から議論をずっとしていると思いますが、その辺りの結論も聞いておりませんし、長期休業中の開設時間の取扱いといったところも整理を現課のほうにはしてもらいたいなと思っております。

○**職員団体等** ぜひこちらで聞いたというふうなことを。人員は足りないということが市民サービスの低下にもつながっているということは今回、待機も出るという中には御理解をさせていただいていると思うので、そういった点からもぜひ。いろいろな側面で担当室と話をしてほしいなというふうに思います。

○**当局** 今日いただいたお話については、担当のほうに当然伝えてはまいります。

あと、処遇の改善によって人員の確保というようお話をいただいているところですけども、近年の労働力不足といいますか、自治体に求められているサービスと労働力の需要と供給のアンバランスが、育成室の指導員さんのみならず、保育士さんのみならずもう近年においては一般事務職にも及んできているという状況があって、なかなかお給料何号給か上げたから直ちに改善とかそういう状況ではなくなってきているのではないかと本当に思っています。

報道で見る限りでは、留守家庭児童育成室の人材不足を受けて、ある自治体では留守番の練習してみたいなことを表明してしまっている自治体もあるようですが、そういう状況であらゆる職種の人材といいますか、パイが減ってきてるという状況になっているんじゃないかなという思いがあります。本当に市としてどういうサービスをしていくのか、どう人材を確保していくのかというのは、本当に総合的に議論をしていかないといけない大きな課題やなと感じています。

○**職員団体等** 私も先日のニュースを見ましたけど、学童で人材不足で待機が出たり留守番の練習までっていつているところは、全部直営のパートタイムで働いている指導員のところですよ。

この間、吹田の指導員の退職の理由が、一人暮らしをしないといけないから、一人暮らしできなくて退職して、ほかの仕事探しますということで辞めていく。去年は結婚して、家族を養っていけないから仕事を変えますとか、介護をするのに親を呼んでということが出来る給料じゃないから、実家に帰るとかの理由ばかりで、仕事が嫌で辞めてる人はいないんです。

今年、ある人は、仕事が好きで働きがいもあったけれども、担当室の理解がないから辞めますって辞めていく。人が集まりにくい状況がいろいろな職場であるのも分かりますけども、さらにそこから働けるような人たちを流出させてしまっているということが、今ここでは起こってるということはぜひ認識していただきたい。

○**当局** 確かに、様々な理由で職を離れていく方というのはいらっしゃいますけども、そこが育成室の指導員さんでいうと、他市の同様の自治体の中で現時点でフルタイムでやっているところはほぼなく、数市あるというのはお伺いしていますが、短時間の方が従事してらっしゃるといふ他市においても同じ状況で、あと報酬の制度についても本市が極端に他市より劣っていると、そういう状況ではない中で、今、苦勞しているという状況です。

ですから、先ほどと繰り返になりますけども、労働条件というのも一定の大きな要素ではありますが、労働条件に加えて、今の吹田市のみならず、もう日本全国のこの置かれている状況というのはどう打開していくのかというのを本当に我々のみならず、職員団体さんのほうも議論して、本当に何とか市民サービスというのを持続可能な状態にしていかなければならないと思っていますところ。

○職員団体等 間違わんといしてほしいんです。私達は勤務時間を改善してほしいんです。喫緊では勤務時間の改善やなというふうに思ってますので、ぜひ担当室と話をさせていただけたらと思います。

○職員団体等 施設改善の要求です。

低層棟のバリアフリー化で、もういよいよできると聞いていますけれども、エレベーターやトイレのバリアフリー化とか。工事がいつ着工して、いつ出来上がるのかということ、総務室の話になるけど伺います。

○当局 総務室の所管ではありますが、総務室からお聞きしている範囲でお答えをしたいと思います。

まず、市役所の低層棟の西玄関の前に増築棟として3階建てが建てられて、そこにエレベーターやトイレの設置をされ、その後、低層棟のトイレ改修が行われます。令和5年度から令和7年度までの期間で工事を。まず増築棟を建てられてから低層棟のトイレの改修とかそっちのほうへ進んでいかれるということで、令和7年度までの期間で、5年度から7年度までの期間で工事をされると聞いています。

○職員団体等 阪急から低層棟に行くところに屋根もつくと聞きましたけど、地下へ降りる階段にも屋根をつけてほしいと要求を上げていましたが、そこもつくんですね。

○当局 時間外の通用口のところの上にも屋根がつくと聞いています。

○職員団体等 本当にその部分は前から要求していたことで、よかったなと思っております。

エレベーターがなくて、市民の方はもちろんですけど、足が悪い方とか本当に大変だった。大きな荷物を運ぶときとか、渡り廊下を渡らないといけないとか。これは本当によかったなと思っているので、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

○職員団体等 保育所支部です。

共済組合に関して、もともと保育園職場は大阪府市町村職員共済組合に、幼稚園職場が公立学校共済組合に加入してまして、職種統合されて同じ保育教諭ということになりまして、保育園職場で働いていた職員も幼稚園の職場のほうに異動することも出てきているし、その逆も今後あるというふうに聞いていて、そうなったときに異動によって加入している共済を変えないといけないというようなことになってます。

僕も実際、勤務していた保育園が幼稚園と合併してこども園になったことによって共済が変わるということを経験しているんですけど、その前に手続上、書類だけの話にはなるんですけど退職届みたいなのを記入して出さないといけない。退職するわけじゃないのに、えっと思いながら、公立学校共済のほうに入り直すという手続をさせてもらったということもありました。そこに対しても何で自分退職ちゃうのに退職届書か

なあかんねんっていう気持ちのもやもやも残しながら。でも、できるだけ不利益がないようになってるみたいなことは説明を受けたので、そのまま変わったんです。同じように共済を変った方が人間ドックを申し込んだときに、市町村職員共済組合のほうだと希望したら全員が受けられる制度の仕組みになっているのが、公立学校共済組合のほうでは抽せんで受けられない年もあるということで、実際に受けられなかったみたいな事例も聞いてます。それって不利益がなかったって本当に言えるのか、人間ドックを受ける、受けないというところは任意ですが、受けたいのに受けられなかった。今までは確実に受けられてたのにおかしいんじゃないかなと思います。そのほかにも、退職の2年前に公立学校共済のほうに異動によって変わったと。市町村職員共済組合でライフプランセミナーを受けようと思ってたけど、加入している共済が変わったから受けられなかったというところも聞いていて、公立学校共済のほうでも多分同じようなものがあるんやと思うんですけど、同期の仲間と一緒に受けにいこう言うてたけど、そこが異動によって受けられないようになったと聞いています。公立学校共済のほうで長年加入していたら長期継続特典が退職のときにあるみたいで、それも結局異動して2年しか加入してないから受ける権利がないところもあったりとか。

本人の意思とは違うところでそういうのが受けられたり、受けられなかったりするというのはどうなんやろうと思っています。これからそういう経験する方が職種統合によって増えていくことが予想されているので、どっちに配属になっても同じ共済とか、不利益がないようにとか、何かそういうことができないのかなというところはすごく思います。今後、その都度その手続をしないといけないというところも、心的ストレスにもなるし、何かその辺りぜひ改善していただきたいなというふうに思って、担当課のほうにも声を上げさせてもらっています。担当する部署が違うので、直接的なやり取りにはならないので、この場でもお伝えしました。

○当局 今、お話していただきました人間ドックの件につきましても、職場からそういうお声をいただいてまして、実態は把握しております。ただ、これにつきましては法律上の問題で、手続につきましても我々ではなく外部の共済組合で行われるので難しい状況です。何かタイミングがあれば共済組合に声は伝えたいと考えております。

○職員団体等 技術職のところで令和5年度は予備定数が確保できなかったということなんですけど、せつかくやるっていう姿勢を示してもらってるのに最初からあかんのかいなって思っちゃうんですね。何で確保できなかったんですか。

○当局 最終的には採用人数を確保できなかった。合格者の辞退であったり、そういったことによって、必要な職員数を確保できなかったという状況になっています。

○職員団体等 やっぱりそうなるなど分かるんですけどね、そういう意味ではさっきからどこでも人材を集めてくるのは大変やと言ってますけども、民間の今の初任給の状況なんか見てもより厳しくなるやろうなという中で、過去から技術職の専門職。特に学科が非常に技術職でも細分化されて、あと名前も変わったりとかして。特に電気や機械、もちろん水道なんかかなり技術職場なんですけど、そこが非常にしんどくなってるなと思うんですね。本当に何とか手を打たないと、ふつうの採用すらもなかなか難しくなるなと思っています。令和6年度に向けて、インターンとか大学に話しに行ったりとか、いろいろな努力しているのは分

かりますけど、それでもなかなか集まらない状況になってきてるん違うかなと思います。令和6年度の採用試験とか、一定そこでの採用人数を確定していくとか、そういう機会があれば教えていただきたいと要望します。

○職員団体等 春闘交渉が今年度の通年闘争のスタートとなる交渉です。今日も明らかになりましたけれども、賃金の問題、それから人員体制の問題、それから会計年度の処遇の問題、あらゆるところに矛盾が広がっている、大きくなってきているというふうに思います。

これを雇用の流動化であるとか、そういったことだけで言えるもんじゃないと思うんですね。市民のための仕事をしていく、そういう責務を持って働きたいと思って働ける。そういった労働条件をつくっていくのが労使の役割だというふうに思います。

ぜひ、その立場で今年度もこれから夏季、そして秋季、年末と続く交渉の中で解決をしていけるよう、努力していただきたい。そのことを申し上げて今日の交渉を終わっていきたいと思います。