

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和4年11月10日（木）午後7時00分から午後9時00まで

職員会館 4階 会議室

2 出席者

当局 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

令和4年秋季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 今日は、年末一時金・秋季重点要求の2回目の交渉となります。

1回目の交渉では、例年と違い、物価高が、81年の石油ショック以来ということ、それだけの状況の下での生活の厳しさを特に訴えました。

そして、今日は2回目、会計年度任用職員の課題について集中的に進めさせていただくこととなります。

物価高の負担というのは、低賃金になればなるほど、その負担は大きくなる。それは御承知のとおりだと思いますが、それだけ厳しい中での交渉ということになりますので、その点を踏まえて臨んでいただきたいと思います。

○職員団体等 交渉に入るに当たって、先日のアンケートについて、少しお話をしたいと思います。

アンケートの中で、職場実態とか生活実態については、もちろん苦しい状況というのは変わらず継続し、深刻になりつつある部分がたくさんあります。さらに今回、国でも会計年度任用職員を確保する視点で内閣府の地方創生の会議で、勤勉手当の支給についての議論に入ることがニュースで出ています。私たちも今の状況で本当に働き続けられるのかとか、仕事は好きで、働きがいはあるけれども実際、どう思ってるかということについてアンケートを初めて取ってみました。

やっぱりしんどい思いが結果で出ていまして、「今後働き続けますか」という問いに、組合員と、組合に入っていない方でも一部アンケートを取っていますので、かなりの人たちの声の中に「働き続けたい」という人が26%しかいないというのが今の会計年度任用職員の働く実態と、その人たちの思いです。

さらに「迷っている」が58%で、「辞めたい人」が56%、全体の中でのいるという非常にショックな結果になっています。こういう結果になるんだなという思いです。

職場によってパーセンテージは違うんですけども学校給食では、100%働き続けたいと思っている。会計年度任用職員の移行のときに改善されている職種の人たちなんです。改善されずに1か月分ぐらいの減額が会計年度任用職員制度移行の初年度にあった職場については、やっぱり「迷っている」とか、「辞めたい」

ということと、今まで以上に転職したりとか、辞めている人たちが増えているという実態があります。一番深刻なのは学童保育の指導員支部で、回答は59人ですけど、働き続けたい人が7人しかいない。多くの人たちが「迷ってる」「辞めたい」と。迷っている人たちは、ただただ迷ってるだけではなくて、次の仕事も探し始めているという状況も生まれてるんです。

こういったアンケートの結果も踏まえて、深刻に今の会計年度任用職員が置かれている状況ということを考えて上で、ぜひ今日の交渉には臨んでほしいと思っています。

アンケートの結果をどう受け止めていらっしゃるかを最初にお伺いします。

○当局 この結果をどう受け止めるかということで、今お話をいただいたんですけども、確かにこれが書記長のおっしゃったように職域によって回答の割合というのは異なっている状況にはあるんですけども、確かに迷っている、辞めたいという人が多いという結果については認識させていただきました。

それで、特に学童保育の職域の結果に一番顕著な状態が出てののかなと感じますけれども、この結果については地域教育部のほうも認識しておりまして、一定危機感を持ちながらいろいろ検討しているという状況は伺っております。

この迷っている、辞めたいという理由についてなんですけども、当然、皆様方の思いの中では、給与であったり手当であったり、そういった処遇というところも当然強い思いを持ってらっしゃると思いますけども、様々な要因もありますので、給与手当等の勤務条件、それと職場の状況であったり、そういったことをトータル的に考えていかなければならない課題なのかなと、そういうようなことを感じながら見させていただきました。

○職員団体等 いろんな事情はあるとはいえ、ここでどんなことがあっても働き続けたいって思っている人がこれだけ少ないという異常な事態だと思うんです。ここをしっかりと受け止めてほしいと思います。

そんなことも踏まえ、最初に職場の実態の発言を聞いていただきます。

○職員団体等 児童厚生員支部です。

コロナ禍の中、環境整備いただいてありがたいと思っています。ここ一、二年ですごく環境は変わりました。冷蔵庫が備品になったりとか、タイムカードが設置されて、備品とか紙コップ等、私たちの声を聞き入れて頑張らせていただいているなということをしごく感じています。

10年前、所管から既存館の中で1館、指定管理になることが決まっているので、1館の6人を雇い止めしないように、6人欠員にして、アルバイトにすると。毎年確認しているんですが、いつになったらそれは解決するのでしょうか。

6人アルバイトということで、今10館直営がありまして、6館にアルバイトが各1名入っていますけれども、その前までは6人の児童厚生員で運営していた状態です。ここはいかがでしょうか。

○当局 本日、人事室との交渉ということで、本日の交渉は勤務条件についての交渉になります。それで職場の体制、アルバイト的な会計年度任用職員さんも何人入ってるのか、また指定管理制度をどの範囲で導入するかということについては、児童部との交渉事項になりますので、この場ではなかなかお答えができないというか、お答えする情報すら私は持っていないという状況です。

○職員団体等 聞いていただきたかったのは、10年という長い月日があって、いつになっても分からないという返事しか返ってこないというのが実態なので、そこだけちょっと覚えといていただきたいなと思っています。

○当局 10年前からその6人がアルバイト的な位置づけになって、そのときの理由の説明として指定管理者制度への移行というのがあって、その後何も動きもないのにその状態がずっと続いているという、そういう意味合いですか。

○職員団体等 一度、既存館が指定管理になりそうになったんですが、話がオジャンになったので、一旦なくなりました。ただ、児童館が1館、指定管理者制度になるということは消えていないので、そのまま6人欠員状態にするということを、いつになったらどうなるかということはずっと聞いているんですけども分からないの一点張りで、運営もしづらいという職場実態はあります。

先日、主任会議で児童部長からこども家庭庁の新設に伴い、児童館が第三の居場所ということで、市民から話を聞いて、児童相談所や保健センターなどの引継ぎ役ということで位置づけられているので、今、不登校とか虐待のおそれとかなどが増えてきているので、児童館も一緒になって頑張ってもらいたいということを言われたんです。そうなることが児童館ということは分かっていますし、今までもそういう引継ぎということはやりました。

子供の自殺とか、小学生の自殺という低年齢化も気になっていたり、母親からの相談も多く、どうしたらいいかというのが分からなくて泣き出す親もいます。

去年コロナ禍で休館中、母親が電話で相談をしてくれたりとか、親だけが現に来館してくれたりということもありました。

小学生は休館と知らずに遊びに来たり、そこでいろんな話を聞いたということもありました。

最近、緩和されたこともあって、外遊びはマスクはしなくてもいいということで、外でバスケットをしたりとか、ドッチボールをしたりとかする子もいるんですけども、暴言を吐く子、ルールを守らない子もいます。

注意されても毎日来るんです。土曜日でも日曜日でも祝日も来ます。居場所というものが必要なんだということは随時感じているところです。

遊ぶところがないことと、3年間のコロナ禍の制限のストレスが、子供たちに知らず知らずたまっているんじゃないかと思っています。子供たちがどういう環境で今いるのか、学校ではどうなのか、学校に聞いても個人情報の問題で話合いということはなかなかできない状態です。できている館もありますが、ごく一部です。児童館と小学校との道筋をつくっていただきたいのが私たちの願いです。

職員同士の対応の内容は連絡帳や次の日の引継ぎで何とかやっていますが、私たちは1週間3.5日、27時間15分の毎日開館での館長含めて7名で運営しています。全員集まれるのが月1回か2回というのはどういう状況か分かるかと、しかも会館中に半日で、少な過ぎると思います。どう思われますか。職場実態として、集まれるのが月半日ないしということ。

○当局 月に1回か2回しか、全員が集まった会議ができない環境ということになるかと思うんですけど

も、自分の職場でそういうことになったらどうなるかとかいう点で、私個人として直感的に思うところでは、当然少ないなどは思います。けれども、今そういうシフトを組むことも我々ではなくて児童部のほうになりますし、どういう過程があって、今そういうシフトになってるかというのも私のほうから責任のある回答といえますか、意見といえますか、そういったところも非常に申し上げにくい部分ですので、私の職場で例えて言うならば、月に1回か2回しか全員が集まらないというのは少ないという直感的な感覚はあります、としか申し上げられないです。

○職員団体等 私は吹田市で児童厚生員をやって14年目になります。多く採用していただいた。日曜日から土曜日まで、祝日も含めて7日間開館するということが決まった年です。

この仕事を子供たちの笑顔を見たくて続けてるんです。9月から各館でセンターまつりが始まっています。予約制の人数制限がある中、皆さん来てくれました。3年ぶりで製作準備も不安だらけでしたが、いろんな方の協力があって、成功に終わったなと思っています。久しぶりで楽しかったとか、友達と何回も気に入ってゲームをしたり、少しずつ戻ってきたとうれしく思っています。

この笑顔を見続けていくためには、職員をそろえてもっと研修を受けられる環境をつくったり、臨機応変を求められる状況で乗り越えられる館を日々向上しながら運営していきたいということで、主任の人数の撤廃と、正規職員フルタイムの導入をお願いしたいと思っています。

○職員団体等 保育所パートアルバイト支部です。

給料の前歴加算、経験加算の年限止め、病気休暇、60歳昇給停止の4点について話します。

まず、給料の前歴加算についてです。

私たち、保育園で働く会計年度の任用職員の多くがどこかで同じ保育士という仕事を経験しています。保育士という仕事は専門的な知識を持って、実際に自分が経験し、体験したことを積み重ねて、それを活用していく仕事なんですから、前職の経験は加算されるべきではないかと思しますので、給料の前歴加算の検討をお願いしたいと思います。

2つ目、経験加算の年限について。

私たちの中には会計年度任用職員の名称になる前から働き続けている仲間もいます。5年、10年、中には20年を超える長い年月を働いてこられた方も少なくありません。多くの会計年度任用職員も長く同じ園にいて園のことや園児や家族、またその地域のことを熟知しています。そして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、どの園でも多大な戦力となっています。また、保育士という業務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。私たちは4年分の経験の働きでいいんだなんて、そんな捉え方はすることなく、日々持っている力を、経験を出してきて精いっぱい業務に当たっています。ぜひ、年限の撤廃をお願いします。

3つ目、病気休暇について。

私たちは、うつらない、うつさないリスクを常に抱えながらも日常に園児に関わらずにはいられない仕事です。なので、十分気をつけますけれどもコロナやインフルエンザをはじめ、子供たちのいろんな病気がうつってしまいます。

私たち週4日勤務以上の者は、年間12日の病気休暇を頂いていますが、12日間で復帰できない場合は職場への気遣いや減給ということも心配で安心して療養できません。正規も非正規も同じ人間です。そして

同じリスクの下でかかった病気に、年齢的には若い正規職員の2倍の私たちが若い職員以上の回復力を持つてゐるわけがないので同じ人間として扱い、病気休暇は正規職員と同様の休暇制度に改善していただきたいと思ひます。

4番目、60歳昇給停止について。

それぞれの職場には定年まで正規職員として働いてこられた先輩方や、60歳を超えてもお役に立てるならと申して仲間になってくださった会計年度任用職員がたくさんいます。そんな方々にも長く働き続けていただきたいんですが、年収もがたっと下がります。昇給がないので、すぐに辞められるということも起こるんです。今も人材不足で四苦八苦しるのに、この状態だったらさらに拍車がかかり、人材確保が難しくなりますので、60歳からも昇給してほしいと思ひます。

現場の大変さをよく知ってもらい改善を切にお願いしてゐます。

○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経験を生かし、市民に質の高い一般サービスを提供できるように日々、業務に取り組んでいます。特にお伝えしたいことが4点ございます。

1点目が、報酬上限の撤廃と勤勉手当の支給についてです。

最近の急激な物価状況、しかし、それに伴う給与額の変化がない。ましてや報酬上限による昇給の頭打ち、支部の中でも、定価で買うのにちゅうちょすることが多くなった、スーパーの安売りをはしごする、果物は高過ぎて買うことができなくなったなど、生活は苦しくなったという声が大半を占めています。正規職員との格差をこれ以上拡大させないように報酬上限の撤廃と勤勉手当相当額の早急の支給を強く望みます。

次に2点目が、健康に働き続けることができる職場体制についてです。

アンケートや組合で職場の状況を聞くたび、職員数に余裕がないという声が多数上がります。ここ数年コロナ以外の理由で職員が長期に休職することが何度かありました。残された職員で現場を回す、または他館から応援を募るなどのケースが増えてきています。少ない人数で現場を回すことには限界があり、一人一人の不安が増すばかりです。アンケートでも残っている人たちが多少なりとも無理を強いられ、メンタル不調が出やすくなるのに休みにくくなっている、体調が悪くても休めないなど、体調を崩す職員が出るのではないかと心配する声も寄せられました。もちろん、体調が悪いときに休ませてもらえないというわけではありません。ただ、自分が休むことで周りにさらに負担をかけることを皆さん、心苦しく、我慢してしまうのです。

また、ここ数年採用されたばかりの会計年度任用職員が1年以内で退職することが続いたことも気がかりです。長年働いている職員も新しく入ったばかりの職員も一人一人が健康で働き続けることができる職場対応を望みます。

続いて、3点目が、部分休業についてです。

育児に関する休暇を正規職員と同様にしてほしいです。長年支部の交渉で強く要求しております。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18時が定時となっており、子供を預けて働いている職員にとって、これはとても厳しい時間です。実際に支部の子育て中の職員からも「3歳になったからといってお迎えの時間が遅くなるわけではありません。保育所の閉まる時間は年齢に関係なし一緒です。月にすれば、働いてる日数が正規職員と比べ少ないんですが、一日で

は、同じ時間を働いているので部分休業も同じ環境にしてもよいと思います」と強く訴える声があります。早々に制度の確立を求めます。

最後に4点目が、雇い止めを行わないことについてです。

健都ライブラリーに続き、今年の7月から江坂図書館の再整備に伴い、指定管理が導入されました。そして、まちなかりビング北千里が今月22日にオープンするし、図書館での指定管理が導入されます。北千里図書館の館長は初めて指定管理者が務めます。これで指定管理も業務委託も導入されていない直営の図書館は、中央図書館だけとなりました。業務委託だけでなく、指定管理の波が続いていくと、私たち会計年度任用職員はこれからも働き続けられるかの不安は増すばかりです。今後も雇い止めを行わないことをお願いいたします。

以上、4点です。不安定な雇用ながら経験を積み、長年働いてきた職員がたくさんいます。この先も健康で、また子育てを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いただきますようよろしくお願いいたします。

○職員団体等 吹三育成室で働いています、指導員です。

伝えたいことが2点あります。

学童保育の指導員は、今、50人近く欠員が出ていまして、1クラスに有資格者1人、指導員なんですけども指導員がいないと運営できないと決まっているんですけども、今現在、ほとんどのクラスが1クラス1名の指導員と補助員さんで運営しているという状況になっています。

となると指導員が1人休んだときは、ほかのクラスから指導員が応援に来て、1クラス運営するという事になっています。これで何とかやりくりしている状況ですが、ここ数年欠員が40名以上続いているために、指導員体制の勤務調整がかなり大変になってきています。午前中、まだ勤務時間ではない時間帯に個人の携帯に電話がかかってきて、ほかの学級に誰か応援に行くことはできませんかと要請があることが多々ありました。勤務中ではないので、ほかの指導員と相談するのは個人の携帯でメールであったり、電話をして相談しました。今日の保育内容が大丈夫かとか、ほかの臨時さんとかの体制は大丈夫かとかいう話をして、応援に行けるかどうかというのを個人の携帯でほかの指導員と電話して検討して、また、その検討結果を担当課に返答していました。

このやり取りは、勤務時間外で、出勤前のことです。でも、午前中にこういう勤務状況をしなければ、1時からの開設時間に保育体制を整えるということができないというのを分かっているんで、私たちは協力して個人の携帯も使って調整してきました。

でも、こういうことは勤務時間内に行うべきだと思います。午前中の勤務調整によって体制が整うというのが今の状況なので、適正な勤務時間の検討が必要だと思っています。午後1時からの勤務では間に合っていないということなので、適正な勤務時間となるように担当育成室に検討するよう働きかけてほしいと思っています。

もう1点です。この夏、コロナ関係で指導員が休む、そのことによって保育体制が取れなくなって、学級が閉室するという事態が相次ぎました。

このときに、休んだ指導員の当該クラスのみ休室という対応が取られた時期がありました。当該クラスのみ休室するという対応が、感染した指導員は特定されるという個人情報の問題に加えて、自分が休んだことで自分のクラスが閉室になってしまうという自責の念に駆られるという精神的苦痛を与えることにもなりま

した。これによって、もう仕事を辞めようと思って、退職を考えている指導員も出てきています。

正常な環境で働き続けられるように環境を改善してもらいたいなと思っています。よろしくお願いします。

○職員団体等 発言の内容についても触れながら進めます。

まず初めに1回目の交渉で、正規職員の年末一時金要求の関係で、人勧に伴う影響を話しさせていただきました。

今回の人勧に伴う、会計年度任用職員に対する影響を教えてください。

○当局 今回の人勧対象ということで、会計年度任用職員には勤勉手当がありませんので、今回の人勧では正規職員の勤勉手当の前年比アップということですが、前回は正規職員の勤勉手当を0.15月マイナスするときに、勤勉手当のない会計年度任用職員には削減率を案分して、0.1月マイナスにしました。

今回も制度開始時の令和2年度との比較で、正規職員は4.5月から4.4月の0.1月マイナスで、削減率97.77%になってますので、それを勤勉手当のない会計年度任用職員の期末手当に案分を掛けて、2.5月ということになるので、去年に比べて0.05月のアップという形で考えているところです。

○職員団体等 給与改定や、報酬の面では影響はどうですか。

○当局 月々の基本報酬のほうですけども、基本報酬についても条例で職員の給料表を見に行くという制度になっておりますので、あくまで人勧の内容でいうと、先日の交渉のときに申し上げた若年層、30代中盤までの方については、額が上がる内容になっておりますので、それに連動して、勤務時間案分ということにはなっておりますけども、その部分については上がるということになります。

○職員団体等 一部の若年層とおっしゃいましたけども、会計年度任用職員の年齢の制限がないため、必ずしも経験の浅い方々が若年層という縛りではないんです。そういったことから考えると、もう少し全体の改善も含めて、お願いしたいと思います。その点についてはいかがですか。

○当局 今、指摘をいただいたように、若年層というのは、あくまで職員のところ、会計年度任用職員さんについては、任用されてからの年数という言い方が適切やったなと思います。

それと今、御要望いただいた全年齢層、全年齢というとおかしいんですけども、全ての部分においての賃金の改善ということで、今、おっしゃったと思うんですけども、そこについては、会計年度任用職員さんの給料であったり、報酬であったりというのが、職員の給与表をそのまま適用するという条件となっておりますので、職員の給料に対する交渉の結果といいますか、そういったところが影響する部分であって、会計年度任用職員さんの給料表に何か違う形での金額をそこに持ち込むであったりとか、そういった対応は、非常に難しい仕組みにはなっています。

○職員団体等 同じ号給で金額が変わるといのは難しいとは思いますが、ただ、会計年度任用職員の場合、職種ごとに初年度の経験の始まる号給が様々ですよ。そう考えると、職種ごとの号給を少し上げていくということも考えられるのではないかと、幾らか工夫する点はあると思っています。

特に報酬上限が労使合意なく進められた経過で、報酬の上限ができたことで削減されてきた経験年数と、

さらに会計年度任用職員制度の移行のときに経験年数加算のあるについては、年収に対する1か月分の減収が実際あったことで、この間、何も悪いこともせず、コロナ禍ですごく現場で忙しく大変な思いもしながら働き続けている人たちが、今回の人勸で若年層のところだけの給与基礎報酬の改善になると、どこにもかかってこないんです。一生懸命働き続けてきてるところに何の改善もなく、それに加えてのこの物価高、さらに報酬の上限があることで、今、報酬上限で一番上限にかかっている人たちについては、普通に昇給することもないという状況から、どういったことができるかを考えていただきたい。今回の人勸を受けて、何か改善を考えていただきたいと思います。

勤勉手当がないということについても正規職員と大きな差もありますし、役職加算があるわけでもないので、何にも人勸の恩恵を受けることができないところが出てくるということが、不公平感でいっぱいです。働き続けることに期待を持っていない会計年度任用職員がこれだけたくさんいる中で、何か解決するには、今回、国の人勸も含めてということと、以前、処遇改善の事業のときに追加でできることがあるのであれば、改善することはきちんとやりますと、おっしゃっていただいているので、今回の人勸に伴う処遇の改善に着手をぜひしてほしいなと思います。その点いかがですか。

○当局 会計年度任用職員さんのいわゆる1年目の金額、職員でいう初任給的な位置づけについては、仕組みとしては各所管のほうから同職種の他市の状況であったりを調べた上で、各所管のほうから人事室のほうに大体このぐらいの額で設定をしてほしいということで依頼を受けて、人事室のほうがそういうような規定整備をしていくという仕組みになってます。

それで、当然人事室として、その手続が面倒やかからとかいうことで、拒むつもりは毛頭ございませんし、今年度でいいましたら、保育士であったり、そういった職域の職場については、保育幼稚園室であったりそういった職場からの依頼を受けて、初任給の改善といったところの着手をしてきているところです。ですので、人事室としてこの所管については人事室として上げるとか、そういった判断は非常に難しいんですけども、各所管の要望であったり、意見であったりといったところは、今後とも真摯に聞いていきたいなと思っています。

それと、会計年度任用職員さんについては、勤勉手当がない、そういう状況について非常にフラストレーションというか、そういったところを感じているというのは、非常に強く私自身も思っています。

ですので、当然御期待に沿える大きな額とかいうことにはならないかもしれないですけども、本市の会計年度任用職員さんの期末手当については、率のその時々の人勸に対する対応ということで勤勉手当相当分を案分して含める形で考えていこうということで、昨年、他市は、まだこのような仕組みは持っていないところが大半といたしますか、恐らく大阪府下の中核市や基礎自治体ではほぼないのではなかろうかと思っておりますけども、本市については、そういったところにも配慮させていただいたところです。特に一定年数を重ねた方々について、ここ数年何かメリッ的なものがないという気持ちも重々分かるんですけども、我々も何とかできる範囲で、説明責任を果たせるという部分については何とかやらせていただいているところではありますので、御理解はいただきたいなと思っております。

○職員団体等 もう理解して働き続けるという状況ではないと思っていただきたい。処遇改善の特例事業のことで、以前交渉でやり取りしましたけども、学童保育の保育士に対する処遇改善のことが、今回未申請の市町村も申請できるようになりましたという通知が下りてきているんです。そうすると、学童保育とか保育所

の所管から、うちの会計年度のお給料の号給はそれを使ってここからスタートに変更したいということがあれば、人事としてはそれは可能ということですか。

○当局 昨年でいう、内閣府であったり、厚生労働省が主導で始めた手法でそのままやってくださいということにはお答えしにくいというのは、今なお思っているところですけども、当然分かりやすい形での賃金改善を、号給の見直しであったり、そういったところの職場からの要請があれば、要請があったら直ちにということではないですが、当然人事としても他市の状況などを調べた上で協議を進めて、説明責任を果たせるという内容であれば、当然応じていくという立場です。

○職員団体等 学童保育でいうと、地方交付税の普通交付税として交付されますという通知が出ているので、交付をされるのにそれを使わない手はないんじゃないかと思えますので、そういった名目で交付されるものについては、きちんとそういう用途で私たちの処遇改善をしてほしいなと思えます。保育所も同じだと思います。

ただ、そこだけではなくて、それ以外のところも含めて、全体的に全ての等級の人たちに対して、ある一定の処遇改善を人事として決断していただければ、何も会計年度だけで動くということもなく、先日の交渉では、正規職員の他市より8号給下回っている部分の改善も含めて、要求として今回の交渉に上げてるように、全職員の処遇改善というふうなことに踏み込んでいただければ、早く解決する問題かなと思えます。ぜひ、人勧どおり一部の人だけではなくて、吹田市として一定の判断もお願いしたいと思えます。

重点要求の項目4番のところに入っていきます。

1点目は、全ての会計年度任用職員に勤勉手当が支給できるようにという要求です。

国の非常勤職員は勤勉手当が支給されている。地方では正規職員には勤勉手当の支給がある、支給がないのは会計年度任用職員だけという実態が明らかになって、この夏に関西広域連合と、徳島県とか高知県とかいろんな自治体のほうから会計年度任用職員の雇用を確保するためにも働きがいを持ってモチベーションを上げるためにも勤勉手当が支給できるように話し合いを始めてほしいという意見が出てきたことで、総務省でも今現在、勤勉手当支給に向けた検討が始まっているという実態があります。会計年度任用職員の勤勉手当が支給されるということがこの後分かったとしても、多分翌年度からという支給の仕方になってくるのかなと思うと、こういった議論が始まっているのであれば、吹田市として、勤勉手当相当額の支給を少し早めにぜひ検討していただきたいです。その点はいかがですか。

○当局 これまでの交渉でも何度か申し上げてきたところがあるんですけども、会計年度任用職員という制度移行をしたときに勤務条件に関する制度が条例化されたということもございます。それとその条例のもっとさらに上にある法律で何を支給できるかということが書かれてるという仕組みになっておりますので、勤勉手当相当額というのを支給できるそのすべがないという状態になっているんです。

それで、会計年度任用職員で厳格な制度化が始まる前であれば、皆さんも御記憶にあるかもしれませんが、確かに相当額的な支給の仕方というの、各所管の報酬支給基準であったり、何らかの規定に基づいてお支払いをしたりとかという、そういう時期もあったんですけども、会計年度任用職員という厳格な制度が導入された中で相当額というのを支給していくというのは、実際そのすべを持ち合わせてないという、そういう状況です。

○職員団体等 市長とか特別職の方って、勤勉手当にあるんですか。

○等 歳収 特別職の人は期末手当になります。

○職員団体等 期末手当のみですよ。期末手当って、今、何月ですか。

○当局 一般職より0.05月低いですね。

○職員団体等 年間4.25月を期末手当として受け取られているんですよ。議会で私たちの給与の条例の提案と、一緒に提案されて、「一般職との均衡を図るために提案するものです」と、総務部長が提案説明をされてますけど、一般職の期末手当との均衡やったら、私らと同じ月数になるのではないですか。別に下げてくれと言ってるわけじゃないけど。一方そう言ってるのに何で会計年度の方は、一般職の期末手当と月数を一緒にしなあかんのか、そこの根拠を説明してほしいと思います。

○当局 現在、そういう形になっている根拠としては、制度移行のときの総務省からの通知であったり、マニュアルであったりで、そういった考え方が示されていたということと、結果として全国の自治体はその総務省の考えに従って、情勢適応といいますか、おおむね全国的にほぼ同様の取扱いだと思いますけども、少なくとも、もう大阪府下でいいますと、もう全てが同様な形になっていると、そういう状況です。

○職員団体等 吹田市の特別職の方々は期末手当しかないのに、期末手当と勤勉手当を合わせたような月数を期末手当で出せるかという質問には、答えるように思えないんです。その考え方の違いが出るのはなぜですか。私たちの働きが特別職に見合っていないから、そこまで期末手当の月数は出せませんということなんですか。特別職の方って、その月数もらってる方って、どんな方たちなんですか。

○当局 市長であったり、副市長であったり、教育長であったり、あと議員も同じような対応になってます。

○職員団体等 何でその方たちは、自分たちは4.25の月数の期末手当をもらうことには、もちろん提案したり決めるほうですからそのまま通りますよね。私たちのこの期末手当に対して違いがあるんですか。

○当局 その考え方はなかなかというか多分、皆様方にはもう伝わらない、公務員の詭弁みたいなどこになるとは思いますけども、それは間に我々一般職がいてるからで、一般職職員については人事評価に基づいて、どれだけ仕事上の功績があったか、そういったところに基づく勤勉手当が必要やという位置づけになっています。そこをどう給与に反映させていくかというところで、我々一般職の任期の定めのない職員については勤勉手当があって、その部分が今、制度上、会計年度任用職員さんにはないという形になってますので、特別職の方は人事評価によってボーナスがどうこうとか、そういう世界にはいらっしやらない。選挙に通ったらそれが評価であり、そういったゾーンにいらっしやる方なんで、満額期末手当として支給されていると、そういったところの違いはあります。

○職員団体等 一般職と会計年度任用職員の違いは、明確につくるけれども、特別職と一般職の違いはつくってはいけないみたいな、そんなルールがあるということですか。

○当局 今申し上げたように、今、私がしてる説明は、公務員の詭弁のようやなと思いつつながらしてありますが、皆さんの思いもよく分かるんですけども、我々も仕組み上のところで苦しんでる。その中でも何とか寄り添いたいといいますか、皆さんの思いに応えるために期末手当の支給率を算出するときに勤勉手当の部分も案分するようにして、0.05とか0.1とかになりますけどもそういったところだけでも支給できたらということで、頑張っているところです。

○職員団体等 でも、もし会計年度任用職員の月数を提案をしようとする、総務部長がされるんですね。

○当局 そうですね。

○職員団体等 片や、特別職の提案も総務部長がされるんですよ。同じことを検討している人たちが違う判断を片や会計年度にはして、特別職にはそれはしなくてというところは、本当に矛盾を感じるの、今回ぜひ、勤勉手当相当額というのがやりにくいと言うんでしたら、もう期末手当の月数を変えてください、同じように。それで、特別職の方たちが私たちに対してどんな判断をするかというのを。

○当局 思いはよく分かります。ただ、その行為はめちゃくちゃ大きなリスクを伴います。リスクって、我々は議会答弁に窮するとかそういう意味合いではなくて、当然立場の違う議員さんも多くいらっしゃる中で、本市が今のところ何とかなし得てるほかの自治体よりも僅かながらでも月数の多い期末手当、そのところに注目されて、それが否定されるとか、何せ期末手当の月数も条例事項なので、どういう結果になるかというのは非常に恐ろしいです。

○職員団体等 内部で市長とも協議されるんですよ。その特別職の方々と協議されるんですよ。じゃあ、そういった声も上がった上での要求があるということはぜひお伝えいただきたいです。

○当局 期末手当に関する強い要求というのは、もう既に副市長、市長にもう昨年度の段階から、もう毎回協議のたびに伝えております。

○職員団体等 さらに今回は、国の追い風もあると私たちは思ってます。なので、国で議論が始まっているのであれば、こういった判断でもできるんじゃないかということも踏まえて、ぜひ期末手当の月数の増を大きく議論していただきたいと思います。よろしくお願いします。

項目の2番です。学校給食や学童保育の民間委託や保育園の一部民営化、図書館の業務委託・拡大、児童館の指定管理者制度の拡大ということで、かなりこの間、業務委託に関する動きが大きくなってきているところも危惧しています。そのための雇い止めを行わないことという要求を上げています。今現在、そういった計画があるんですか。

○当局 その今おっしゃった計画というのは、指定管理の計画とかではなくて、雇い止めの予定ということですか。

○職員団体等 そうです。

○当局 そういう意味合いでは、今のところは聞いておりません。

○職員団体等 今後もそういった視点で、そういった立場でお願いします。

項目の3番、学童保育指導員などの欠員の下で、新型コロナウイルス感染症の対応に関することです。会計年度任用職員の大幅な処遇改善ということと、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した場合に対して、特別な割増率として支給をお願いしたい。先ほど学童の発言もありましたが、指導員、補助員という職員の感染、家族の感染のために休むということで午前中、勤務時間外の応援が必要だという連絡が日常的に多かったということと、さらにコロナの感染者が出た場合に行動歴をたどる仕事があるんです。その行動歴を見ながら翌日から学童保育を閉めるか閉めないかという判断をしたりするときに待機時時間というのがあるんです。それが必ず保育が終わってからになるので、7時間45分以内でしたら、100分の100のまま7時、8時みたいな形で残らないといけないというふうなことも出てきています。

働きにくい時間の中でさらにそこからの残業というのは本当にしんどいのに関わらず、それでも100分の100しか出ないというところに対する矛盾を感じています。新型コロナウイルス感染症の対応で出てしまった超過勤務の手当の考え方をぜひもう一回検討してほしいんですけど、その点はいかがですか。

○当局 この事案については、これまで我々としては、いわゆる7時間45分、フルタイム職員の基準時間の範囲内は100分の100やという大原則があるということで、条例の解釈上もそうなってるということで御説明を申し上げてきました。ちょっと御質問なんですけど、この項目って、一旦職員団体さんからしたら、満足いくことではないですけども、一旦決着済みの中の一つの項目であったと私は認識してるんですけども。これは、特にコロナウイルス感染対応というところが違う意味合いでもって、この要求の中で出るという、そういうイメージですか。

○職員団体等 そうです。

○当局 通常の話ではなくて、コロナの対応やから特段の措置をという、そういうイメージで要求されると、そういう意味合いですね。

○職員団体等 そうです。

○当局 分かりました。従前からさせていただいてる説明のとおりで、条例上、フルタイム勤務の範囲内であれば100分の100というところで、その解釈についても専門部署にも確認して、そういった解釈にな

るというのは御説明も過去させていただいているところですけども、先ほどおっしゃってた勤務時間外に、あした出れるか出れないかみたいな調整については、その方の電話を受けて、あした行けるとか、あした行かれへんという、その返事をしただけが、直ちに勤務時間化するというのはなかなか難しいとは思いますが、その調整を任されて全て整えた上で、また本庁のほうに返事をするような作業については、それは勤務であるという蓋然性が非常に高いなという認識は持っています。我々から回答する内容ではなくて、地域教育部のほうからの回答になると思いますけども、そういった御意見があって、考えていかないとということで、地域教育部とは、既にお話はさせていただいています。

○職員団体等 私たちの勤務時間って、一体何時から何時までなんやろうと。調整が9時すぐからかかってきたりするので。さらにその日に感染者が出て、翌日から休室するかどうかというときには8時、9時まで残るんですよ。その判断が出ないので、その判断の出た後、保護者にもう一回通知をしないといけないという仕事も残ってて、だから普通の超過勤務として取り扱うべきではないと思ってて、やっぱりそういったところへの対応ということを抑えて、ある一定何か違う考え方で、以前危険手当的なことは、PCR検査とかを指導員がしてたので、それは対応していただきました。さらにこういったことが出てきてるということで、考えていただきたい。第8波でまた来るだろうと思ってます。多分所管だけじゃ絶対無理なので検討いただきたいと思っています。その点はどうですか。

○当局 また、所管のほうと相談はしていきたいと思っています。

○職員団体等 次に、項目の4番、初年度の給料格付について。

1点目は、時給換算で1,500円未満の会計年度任用職員をなくしてほしいということと、2点目が、先ほど保育所のほうから出てましたけども、同種の職員については、初任給格付に対して、前歴を評価した格付にするという要求を上げています。

この点については、ほかの職種もそうで、同じ専門職ですので、同じ職種でということ転職してこられる方もかなり多くいらっしゃいます。そのときに最初からスタートということになると、吹田の専門職を選んでもらいにくいということもありますので、ぜひ前歴を評価した格付からスタートできることをしてほしいんですけど、この点はいかがですか。

○当局 採用するに当たって、前歴を評価するという部分ですけども、確かに任期の定めのない職員についてはそういった対応があって、会計年度任用職員さんにはそういった対応はないというところで、思う気持ちは分かるんですが、これは、会計年度任用職員制度への移行のときにもちょっと説明をさせていただいた部分なんですけど、必要な職に対して、必要な予算が年々審査されるという任期の定めのない職員の予算とは異なる仕組みになっております。所属としたら、例えば過去15年経験のある人を採用する段階で求めているのではない、1年目の方でも結構なんですという採用なので、そういったところに対して念のために15年経験を積んだ方の報酬額の予算取りをするというのは不可能な仕組みになっております。なかなか仕組み的にも難しいところがあると考えています。

○職員団体等 1年働いた後、その次に働いた結果、前歴というのか、経験を加算で積上げて普通よりも少

し上がり方が早くなるということもできないんですか。本当は2年目ですけど、次4年目のお給料のところに行くみたいな。

○当局 それは制度上、非常に難しいですね。仕組みとして構築するという事は、極めて困難としか言いようのない部分です。

○職員団体等 人事評価制度もあるので、せめて何かどこかで、即戦力として働き始められる方と、初めての方とは違いますので、そういった判断をできるような形でしていただきたいと思います。

次に項目の5番です。職務の専門性に合った格付を行い、報酬上限を撤廃し、正規職員との格差をなくすこと、主任の人数制限をしている職種の人數制限を撤廃してほしいということです。

主任の役割がどう考えても正規職員の主任に対してよりも、会計年度任用職員の主任に役割を求めるものが非常に大きいというのを感じています。それはどこの職場でも、学童保育でも8年たって主任ということですけども、主任に対してものすごく大きな責任を負わせようとしていると私たちは思っています。さらに児童館や図書館については、2人と限定して、その人たちの役割を後輩の指導教育だけではなく、少し管理的なことを求めているんじゃないかというふうに思っています。その点について認識されておられますか。

○当局 個々個別にどういった職責、どういった業務命令をなされているのかというところまでは、把握できてないです。

○職員団体等 ぜひ、そちらからも聞いていただきたいなとも思います。そういったことを踏まえると、人数制限があったりとか、主査がいなくて全部主任にお任せするみたいなやり方ではなくて、専門性に見合った格付というのをしっかりとしていただきたい。そういった格付を置けることや、人数制限を設ける必要がないんですよということもぜひ、所管にも伝えていただきたいなとも思っています。

さらに主査、主任、係員の報酬上限の矛盾もぜひ解決していただきたいです。報酬上限があることで、格付が違うのに上限が同じというところについては、本当に矛盾が大きいので、改善をお願いしたいんですけど、いかがでしょうか。

○当局 報酬の上限が、事務のプロフェッショナルではないところからなされた報酬上限の設定ですので、格付との矛盾というのが結果的に生じているというのは我々も認識しています。

ただ、その報酬上限、今なされている報酬の上限額も条例に書かれている部分でございまして、その上限を今なくすであったりとか、書き換えていくということについては、先ほども違う事案で申し上げましたけども、極めて大きなリスクを伴う提案になるというところがあります。

といいますのは、会計年度任用職員になる以前の非常勤職員の時代からですけども、経験加算的な報酬を労使の協議の積み重ねで成立をさせていたところで、やはり上限については他市の状況を見ても、今なお、高い水準にあるというのが実際のところなんです。議会のほうから提案されて、上限規定というのができたんですけども、その上限規定がなされた今もなお、上限部分については、他市と比較をすると高い状態であるという状況は続いています。

その状況の中で、条例上のその額を触りにいくというのは、先ほど説明させていただいた事案と同じで、

あくまで条例に規定されていることですので、リスクの高い提案になると、そういう状況がありますので、なかなか触るのは難しいと、そういう感覚を持っています。

○職員団体等 条例上の上限の額を超えなければ、条例に抵触しないですね。今のパートタイムであれば、ある一定少し上限の改善をしても、そこには達しませんよね。

○当局 達しない層は当然確かにあります。

○職員団体等 その辺りからでも矛盾を少しずつ改善していくことも、ぜひ、検討いただきたいなと思います。時期が来れば、条例上の上限を廃止していくという動きもしてほしいですけど、今は、少しでもどこか改善ができる点では、上限の見直しを、以前少ししていただいた経過も覚えていますので、そういったことも踏まえて、全く上がらない層をつくらないためにも、上限についての改善をぜひお願いしたいと思います。

主任の人数制限については、担当所管と話をしても、なかなか理解をしてもらえない。自分たち主任として、そんな職責を負ってなかったはずであろう人たちが、それ以上の職責をすごく要求してきているので、ぜひ、そこまでの調査をお願いしたい。状況を考えると、人事にも入っていただいて、所管と一緒に交渉するとかということも考えていただきたいんですけど、いかがですか。

○当局 所管の交渉に人事も同席ということで、そのように思われるのは光栄なのかどうなのかもちょっと分からないところもありますが、そういう思いを持たれるのは分かるんですけど、実際上の人事の職員の状況から考えると、各所管の交渉に今の我々の業務の状況から考えて、出ていくというのは非常に難しい状況です。

○職員団体等 じゃあ、適切な判断ができる人を育ててください。お願いします。

次に項目の6番、60歳昇給停止を撤廃することということです。

先ほど保育所のほうからも発言もありましたけども、会計年度任用職員の年齢制限がないので、初めから60歳を間近にとか、定年退職した後、職場でそれだけ人を募集してるんやったらということで、同じ専門性を持った人たちが働き始めるということが起こっています。その中でも、働き続けるというところでは、昇給停止があることで、年齢を理由に昇給ができないという矛盾が出てきていますので、直ちに昇給停止の撤廃をお願いしたいと思っていますけど、いかがですか。

○当局 この部分については、先の交渉でも検討を進めるということで申し上げている内容です。それで、交渉の中でも、例えば50歳の後半で採用された方が採用されて、直ちに昇給が止まるような状況があるという御意見も皆さんのほうもおっしゃっていたかなと記憶しています。その思いが強いということも理解しておりますので、この交渉の間も含めて、引き続き協議を進めていきたいと思っている事項です。

○職員団体等 次が、項目の7番と10番も絡んでですけども、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の実務の実態を把握し、適正な勤務時間を設定すること、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、サービス残業、不払い労働をなくし、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のが1点と、項目10番のほうは、会計年度任用職員だけで運営している事業、学童保育や児童館に正規職員を配置することということで上げています。

事業の内容とか業務内容で勤務時間というふうなことの矛盾が、やっぱり大きくなればなるほど、働き始めて、もうこんな大変な仕事やってられへんというふうな形で1年未満で辞めていく人たちが増えてくるというのが一つ。仕事があるのに勤務時間は限られているために、専門職として果たさなければならない仕事がかちんと終われないというところから、働く意欲はそがれていくことが、出てきています。

先ほど児童館のほうからもありましたけども、1か月のうち一、二回しか全員そろわない体制になるような勤務時間の設定って、やっぱりおかしいし、学童保育についても午前中からそうやって職員体制を含めて検討しないといけないのに、わざわざ昼からの勤務にしているみたいなこととか、超過勤務としてずっと100時間、200時間、多かったら300時間の指導員もいますので、そういったことがあるのに勤務時間がずっと1日5.5時間というところもおかしいことがたくさん、会計年度任用職員の働き方にはあります。仕事の内容と勤務時間の関係と、休暇が取れる体制が取れるような職員配置になるようなことをぜひ検討していただきたいと思っています。いかがですか。

○当局 この部分については、どうしても各所管でないと、最終的なところは決められないところですので、私のほうから何か回答であったり、回答めいたことを言うというのは非常に難しいですけども、今おっしゃってるような御意見があるということは、これまでのやり取りの中でも所管のほうには伝えてきていますし、実際、各所管のほうとも話はさせていただいたりもしています。ですので、今後とも、各所管との相談に乗ったりであったりとか、そういったことは続けていこうと思っています。

○職員団体等 会計年度任用職員しかいないところでの運営があることについては、どう思われます。正規職員を配置するとかとなってくると、各所管だけの問題ではなくなってくると思うんです。私たちは、責任者の配置としては正規職員がいるべきやと思っているんです。特徴的なところでいうと、学童保育と児童館には正規職員がいない中で、そこの職場でいろんな判断をして、動かなければいけないという状況、いろんな判断が問われる場面がたくさんある、そこに正規職員がいない運営というのについては、どう思われますか。

○当局 この部分についても勤務条件を担当する人事室としては、なかなかコメントするのは難しいところなんです。正規職員の数ということでしたら、行政経営部になりますし、あと最終判断をするのは行政経営部ですけども、その正規職員を置くかどうかについても一義的には各所管が検討すべき事項ですので、各所管が検討した上で行政経営部のほうに要請を上げていくという流れが必要な事案になりますので、そういった要望があるということは各所管のほうにお伝えはしていきます。

○職員団体等 責任者という部分で、要求があるということ、分かっと思ってほしいと思います。

次に項目の8番、年次休暇を最低限で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をということです。

休暇が取得できる職員体制が、会計年度任用職員も含めて検討されているのかなということに疑問を感じます。会計年度任用職員、もともとの臨時雇用員の方たちも休暇制度についてはもともとの非常勤と同じよ

うな休暇制度になっているので、どこの職場も全ての職員が休暇を取得できる職員体制を、そこまできちっと考えられて決められてるのかと疑問に思いますので、休暇の取得状況なんかも踏まえて、本当に今、人員配置がきちんと行われているのかというところはこういった認識でおられますか。

○当局 休暇の取得と人員配置については、人員配置そのものは行政経営部の所管でしょうけども、休暇の取得という労働条件に関するところではその部分には総務部が関連しますので、当然両者情報共有しながら適切な人員を配置していくべきところであると思います。

それで、あくまで会計年度任用職員さんという部分で地域教育とも既にお話をしたり、情報共有をさせていただいてるんですけども、おっしゃるように育成室指導員でいますと、年次有給休暇の取得というのは、非常に少ない状態であるというのは我々も一覧表ももらいましたし、人員も非常に少ない状態であるというのは認識しています。

それで、先ほど組合員さんのほうからの意見でもありましたように、定数ではなくて欠員の発生によって、ある意味、非常事態といいますか、通常ではない状態になっているので、なかなか難しい部分はあるんですけども、今年度においては、何とか夏期休暇の取得は、皆さん完全に消化していただくようにということで、そういった努力もしていると、そういったような話もお伺いしているところです。

○職員団体等 夏季休暇取れなかったんですよ、みんな。結局、もう日にちも来ましたので、夏季休暇の取得はできず、有給休暇もずっと本当にすごい日数流すというか、消滅していくということがあるので。有給休暇も今、本当に入れるのにすごく大変な思いをしてるという状況です。この欠員の状況で待機児を出さないという判断をして、開設した判断は、本庁でされてるんですよ。それで、私たちが、こんな状況で働き続けるのは難しいから配置基準をしっかり守ってほしいという話をすると、実は先日、配置基準を守ったら、一体何人の待機児が出てたんですかと聞いたら、今80クラスを開けるのに、クラス数イコール指導員数の育成数がたくさんあるところで、応援指導員を置いてやってるんですけど、応援に行く指導員が単独で運営してるんですけど、もし配置基準を守ったら、40クラスしか開けられないんです。1クラスに40人から45人なので、そうすると待機児が1,600人から2,000人出るという計算です。これって何の数字やろうと思ってたら、六、七年前に保育園の待機児で吹田市役所にたくさんマスコミの方が来られてましたよね。あの子供たちが、今まさに学童保育の利用に育ってきてるという状況なんです。その後の対策で指導員の処遇改善とか何もせずに、勤務時間のこともいろんなことも伝えながらも全く改善することなく来た結果、欠員が増える。指導員の確保のための民間委託と言われてるんですけど、実は民間委託をした育成室の指導員って、民間委託を節目に退職を考えるんです。民間委託をすれば退職者が増えるというのが、今私たちが思っているところです。全然しっかりとした対策も取らず、結果、今年、本当に夏季休暇も取れない、有休も取れない、コロナになったり病気になる指導員が増えるというのが現状なので、年次休暇を本当に取れるようにしてください。体を休めるための休みも取れないような体制で運営を始めるという判断自体が、やっぱり間違っているし、そこを重く考えていただきたいとすごく思ってます。

その管理を人事のほうでしていただかないと、各所管では、そんな休暇の管理まで回るような、人事エキスパートの人がいるわけではないのです。だからそこについてはしっかりと会計年度任用職員のこういった休暇が取得できてるかというこの把握まで、ぜひ、人事でしていただきたいし、それを継続して所管にその体制ではおかしいんじゃないかというふうなことも含めて、話もしていただきたいというふうに思い

ますけど、いかがですか。

○当局 我々も先ほども申し上げたように、年次有給休暇のデータも頂きました。そういったところで、どっちが鶏で、どっちが卵なのというような話にもなるんですけども、まずは人員の確保が、やはりこの話の頂点にあるのかなというのは、当然に感じます。人員の確保ができてないから、休暇にも当然影響してるところです。それで人事側の観点だけで一人一人の労働者の休暇取得だけ、絶対的に頑張ってるっていうのは、言うのはたやすいんですが、現実問題として、そういう状況にしたら運営が回らないという状態になっているというのも理解はしています。

ここもどうしても人事といいますか、この交渉でなかなか明確な回答という部分ではないんですけども、地域教育部もいわゆる人員の確保については、当然危機意識も持ってますし、頑張ってるはおるところで、所属の職員も募集要項を庁内に向けても発出をしたりであったりとか、いろいろ努力はしているところです。それが急激なV字回復というようなことにはつながらないかもしれませんが、地域教育部のほうも当然認識はして、努力はしているところです。今日の御意見についても改めて伝えていきたいと思います。

○職員団体等 回復どころか、逆に増加なんです。やってること、本当にずーっと変わらないんですよ。求人を出すだけ。求人を出す場所が増えるだけで、全く集まらず。私たち別に時間単価が安いとかそういうことを言ってるわけじゃなく、勤務時間を整えてほしいというお願いをしているだけなんですけど、そこが一向に動かないということで、もうその改善なしにはきつと無理やろなというふうに私たちは思ってます。

フルタイムとかにすることになぜそこまでたたくなできないのか。児童館のほうもそうですけど、主任を増やすのにかたくなできないって、何かすごくそれぞれの所管が、何かそこを、どんなハードルがあるのかというぐらい動こうとしないところにごく大きな疑問があって、何の力でこんな動かれへんのやろうと思うぐらいなので、今を頑張ってると言われても、多分今日いる人誰にも響いてないです。

実際にこれだけの人数の子供らを受け入れて、休みなく働き続けてる。現場にしか、しわ寄せ来てないので。指導員だけじゃなく、子供にもしわ寄せ来てますのでね、保護者にも。なので、そういったことも、分かっと思っていただきたいと思います。

○当局 勤務時間を延ばすことに対して反対派でも何でもないですけど、勤務時間を延ばすことと、その今の人材難を克服できる、そこはどのようなリンクなってるんですか。

○職員団体等 残業残業で超過勤務でやっている仕事をきちんと勤務時間としてみんなでそろって仕事をするということで、ある一定仕事に対して余裕が出てくる。会議をしたりとか、打合せをしたりとか、現場での人材育成をできたりとか。今、そんな時間が全くない中で、保護者とか子供たちがいろいろ問われるものはいっぱいあるけれども、その情報共有する時間すらないという中ですね、仕事で。それは、もう個人の認識に任されて、午前中必要やなと思った人たちで出て行って、話合いしたりとか、仕事の準備したりしてるんです。そういったものを運営できるようなところがないので、本来必要な仕事ができる勤務時間というのをきちんと確保した上で、みんながその仕事をするということが必要なやと思います。人事でも考えてもらったらいいと思います。お昼からの勤務で午前中は仕事のある人が出てきはったらいわみたいな感じにされたときに、本当にそんなんで職場が回るかということを考えていただきたい。そういった問題が大きく

あるというところです。

専門職なので、ある一定、この仕事をしないといけないという指針はありますので、その指針の認識が担当の部署とそれぞれの現場で働く人たちとで違う。児童館もそうやと思います。月一、二回で全員集まれなくても回る仕事やというのを所管が判断して、そんな人員配置してはると思いますけど、現場で仕事をしてる人たちが、そんなんで満足してできてるわけがない。そうやって少ない勤務時間、集まる時間が少ない中で、もうかつかつで何でこんなしんどいかなと思いつつながら仕事して辞めていくと、そういったサイクルに入ってるんやと思います。

そういった現場のヒアリングもありませんし、現場に足を運ぶというふうなことも少ないですよ。なので、もう少し実際に働いてる人たちが求めているものが何かというのをきちんと把握した上で、いろんな検討を進めていっていただかないと、私たちはもう減るだけやと思ってますから。民間委託するたびにそこで見通しが持てなくなった人たちがもう疲れて、仕事を辞めていったり。民間委託で人員確保と言うてますが、全然増えてませんので、人は。そういった現状があるので。

次、9点目です。会計年度の病気休暇をはじめとする特別休暇の付与日数について、正規職員との一切の格差をなくすことということで、病気休暇を取得する人がどこの職場でも増えていきます。すごく深刻な病気を抱える人が増えてることと、あとは、現場でのけがとかもすごく増えていて、体制がもうしんどくなると、学童では指導員や補助員のけがも増えてます。

そういったこともあって、病気休暇ということがないと、また、欠勤になって、職場には迷惑かけて、すごいしんどい思いをします。さらに、病気で休んでいるのに有休がなくなったりして欠勤になっているような人たちだって出てきてるという中では、ほんとに病気休暇を二、三日とかではなくって、正規職員と一緒にしてほしいというふうに思っていますので、ぜひ、こちらについても大きな改善をというふうに思っていますが、いかがですか。

○当局 病気休暇については、職員が90日で、今、会計年度任用職員さんで一定の勤務日数がある方については12日ということで、先の交渉の際に2日ですが、改善はさせていただいたところです。

要望が職員との日数の違いもありますし、要望が強いというところは理解しております。ただ、その任用期間、任用形態との違いといったところも、それは総合的に考えていかなければならないので、そういった強い思いがあるというのは認識しながらも、どういった水準が適正なのかは他市の状況なども含めて、検討はしていきたいと思っています。

○職員団体等 ぜひ、早急をお願いします。

もう一つ、要求項目1番のところのハラスメントの予防・救済の取組を強化することというところに関わるかなというふうに思っています。

学童のところから、コロナの感染で休まざるを得ないというふうなことになるって、お休みをする指導員がいるので、クラスが休室になりますという通知が保護者に出たんです。その感染が拡大している時期で、ただ、子供の感染は拡大してないですけど、職員がと出たので、コロナにかかってしんどい思いをしてるプラス、そういった通知がメールで回ってきますので、自分が原因で休んでることが、全ての保護者に通知されたということも自分で認識をし得るということが起こった。それを聞いた周りも、こんな書き方したら、この人が感染してるから、この期間休室しますということになって、保護者からは、何でうちのクラスだけで

すかみたいな問合せがあったりということで、かなり混乱をしたんです、8月。

もう少し配慮を持った対応が所管では必要やったん違うかと。もちろん所管にも伝えてますし、私は、先日のハラスメントアンケートにも書きました。それでなくても指導員がいろんなモチベーションを保ちながら、ちょっとでも体調も崩さんようにって配慮もしながら頑張ってきてるところに、疲れがたまってきたお盆明けぐらいから、一気に指導員が体調不良になったということになったんです。どの指導員もどっかに遊びに行ってたとかではなくて、何もしていない、家にしかいないのに感染したりとか、家族が感染してそこから、うつったりとかということがあったんです。

そういった中で追い打ちをかけるような通知です。そういった対応について相談できる場所って、担当所管になんて、もう相談の余地がないです、それをやった人たちですから。じゃあ、すぐにどこにといったときに、ガイドブックには人事のほうにとかとありますけど、やっぱり離れてる職場で、なかなかそういった相談を人事にしても、結局はそこからヒアリングして、何かなかったことになるんじゃないかみたいな不安も、抱えたりしていますので、相談できる窓口を設置してほしいなと切に思っています。

これ以外にも、これっておかしいん違うかと思うようなことがたくさんあるので、そういった思いをしている会計年度任用職員がいっぱいいますので、離れた職場からも相談できるような方法とか手段とか、通知をしっかりとしてほしいなと思いますけども、いかがですか。

○当局 今、おっしゃった事案が、直ちにハラスメントに当たるかどうかというのは、非常に難しい問題で、ここでその通知がなされたことがハラスメントという認定とまでは、さすがにできませんけども、あくまでハラスメントは嫌がらせなので。所管のほうは嫌がらせのつもりはなく、業務上、あやふやにした形で通知をすると、保護者は誰なのかと求めてくるとか、いろんな状況があると思うんです。子供が感染したのか、指導員側が感染したのかって、保護者からすると結構求める情報というか、というのもあって、それが適切か不適切かも、今は判断できません。ただ、嫌がらせに当たるかどうかというのは、非常に難しいところがあるので、その認定であったり、判断であったりとかはできませんが、今回、行わせていただいているハラスメントのアンケートについては、去年は周知ができてないという御指摘もいただいて、その後、改めて周知をさせていただくなどしました。

今年のアンケートについては、結果を見る限りでは、会計年度任用職員さんからの回答というのが、去年のデータと比べて、相当数増えてました。なので、会計年度任用職員さんのほうにも、一定周知は行き届いていたのかなとは思っています。いつの交渉であったか、ちょっと説明させてもらったんですけども、あくまでも匿名のアンケートなので、ストレートにそれを、こんな意見がありますとって各所管の管理職に伝えるというようなやり方は、それぞれ個々のアンケートを出した方の思いもあるんで、非常に配慮をしなければならいんですけど、誰か特定ができない、あと複数の方からの意見が出てるとか、個人が割れないというのが、確実な環境にあるような内容であれば、各所属のほうにも伝えたりしておりますので、今回も最終的に集計が整った段階で、アンケートに答えた方の個人情報を守れるという条件が整った場合は、所管のほうに伝えていきたいと思っています。

○職員団体等 ぜひ、対応をお願いしたいです。

どう上げていったら、伝わるのかとか、改善できるのかというのが本当に見えなくて、所管とのやり取りでしんどい思いをしてる会計年度任用職員は複数います、どこの職場も。だから、そういったことを所管で

はないところに相談しやすい場所というのが、やっぱり私は必要なと思うので、ぜひ、そういった検討も含めてお願いしたいと思います。

○当局 その部分については、そのアンケートのときもアンケートが終わったときも通知をさせていただいているんですけども、本市については、各任命権者ごと、例えば、市長事務局やったら人事であったり、人権を担当してるところであったり、あと教育委員会やったら教育委員会事務局とか、それぞれ複数の相談窓口を置いていて、それで自分が属するところでもなくても相談に行けるというような形で、その中から相談に行きやすいところを選んでもらえるような仕組みにはしていますので、その中からチョイスをしていただいて、相談がある方は相談をしていただけたらと思います。

○職員団体等 なかなか見えないところには、やっぱり行きにくいので、その専門みたいなどころがあると思います。

○職員団体等 項目7番の会計年度の勤務時間のことなんですが、ここで会計年度任用職員のことでも交渉を行ったときに、各所管にフルタイム、パートタイムは規制はしないということで、それを所管に訴えれば、一番最初の制度を始めるときに、フルタイムの人数とかは考えてないということを言われ、ここで言われたことと、所管で言われていることと、全く違うんですね。今も、フルタイムは考えていませんというのが回答です。

その辺ね、ここで言われていることと、所管に言うことというのはちゃんと同じようにしていただきたいと思っています。私としては、三者でやってもらいたいというのが希望です。

○当局 人事室のほうで申し上げたのは、フルタイムにしてくださいということではなくて、各所管のほうで必要性があって、フルタイムにするということは拒まないということですので、フルタイムにせよということは申し上げてはおりません。

ですので、あくまで業務の必要性というところから勤務時間というのは導き出されると思うんですけども、各所管のほうで何時間、勤務時間が必要なのかというのは判断した上で、現時点の勤務時間というのが決まっていると思いますので、逆に各所管がその必要性に応じて決めた勤務時間を否定する立場にもない。絶対にフルタイムでなかったらあかんというようなことを言う立場にも人事室はないということです。

○職員団体等 絶対にフルタイムは考えていないということだと思っんですよ。

○当局 その考えていないというのも所管として必要性を検討してフルタイムは考えていないという答えを、今、所管は持っているということです。それを人事室が、それを曲げてフルタイムにしろという立場ではない。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。

先ほどのハラスメントの認定ができるかどうかをここではというお話だったんですけど、私自身が感染し当該育成室のそのクラスにおいて職員が感染したことによりということでもメールが保護者や、また指導員に

回って、休室になってしまった。そして、私の学級の子供たちは、突然その次の日からは来れなくなるというような状況下で、やっぱり要配慮のお子さんとかも預かっている中では本当につらい思いだったし、その自分の非をさらされたということでは、本当に悲しかったです。もちろん、有休も今までも1日しか取れてないし、配慮のいるお子さんやったり、配慮申請はしてなくても気に留めないといけないというお子さんがいる中で、何とか子供たちの関係性をつないでというところでは、もう休暇を取ってる場合じゃないというところで、今年度ぎりぎりの中で仕事してきました。1日保育の8月夏休みに7波が来たときには、もう不安しがなく、絶対的にいろんなところへ出かけない、でも、私は身内からだったんですけど、そういうふうになってしまう。もう仕方がないことやというふうに回りは言ってくれたとしても、その通知が回ったことによって、本当に申し訳なかったし、もうつら過ぎました。そういう同じ状況下にいた人はほかにもいます。私は、直接所管に伝えてほしいと思ってここで発言させてもらいました。

それと学童の正規職員の責任者がいないというところでは、茨城や福島でももうこの間地震も起きてますけども、災害のときにぱっと来てる、その日だけの補助員さんたちも含めながら、子供たちを守りながら指示をするというところで、この不安定な綱渡りの体制で子供たちの命100人、200人を守るのかというところにはとても不安があって、学級の指導員とも相談しつつ、不安を共有しつつで、どうやっていったらいいんだろう、この状況下で、もし本当に地震が来たときにとっています。この間の福島もちょうど保育中の時間です、3時半ぐらいの時間でしたら、大阪で起こったらどうやろうと、やっぱり考えました。災害時に対応できるような体制で運営をしてくれないと、本当に一番誰が困るのか、子供たちというふうになります。

ふだんのよりよい学童保育ということと、それから命を守るためということとは、両面で体制って大事だと思ってるので、今が異常な状態です。

○当局 体制上のことについては、先ほども申し上げましたけども、改めて所管のほうにはお伝えをしようと思ってますし、先ほど僕も台本もなしで話してますので、言い方がまずかったところもあったのかもしれないけども、育成室の本庁のほうに通知をしたことについて、よりよい周知方法というのは当然あったかもしれないですし、考えていくべきところでもあるかもしれないんですけども、先ほど申し上げたのは、それが嫌がらせに当たるかという、組織的に当該職員に対して嫌がらせをしたかどうかというところは、直ちに嫌がらせかではないのではないかと、そういう意味合いですので、適切、不適切とは違う意味合いで申し上げました。ハラスメントは嫌がらせであったり、いじめであったりとかそういう意味合いですので、職場として嫌がらせをしたか、そういう認識があったかというところ、そこはこの場で私が認定する、そういう話ではないという、そういう意味合いで申し上げました。

○職員団体等 今日は会計年度任用職員の課題について絞っての交渉でした。

本当に生活は厳しい、職場の実態もぎりぎりの中での業務で、その中でちょっと一つのことの配慮が足りなかったら、こういうことにもなりますし、アンケートの結果を見ても、もう今ぎりぎりの状態で、これだけ専門性が高い業務をされているところで、辞めたいとか、悩んでいるという数字が高いこと自身が、職場の危機的な状況にもう達していることだと思います。本来やったら、働きがいを持って仕事ができる職場のはずなんです。それが、こういう数字が出てしまうという。そういう危機意識を持って、今回の交渉でも対応していただきたい。

もう次の交渉は3回目で、4回目には回答指定日ということになってまいります。本当にこの切実な暮らしの実態、生活実態は持ち帰って、ぜひ真摯に検討していただき、最終日の回答につながる、次の交渉にしていきたい、その点をお願いして、今日の交渉はこれで終わります。