

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和4年11月15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 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

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 秋季重点要求、年末一時金要求に基づく3回目の交渉を始めます。

この物価高騰による生活の厳しさを1回目は主に生活の厳しい実態を皆さんにお伝えしたし、2回目は会計年度任用職員に関わり集中的にやりとりしました。

今日は、重点要求でまだやりとりできていない項目を中心に進めて、18日の解決を目指していきたくて考えております。厳しい状況でのやりとりになりますけれどもよろしく願いして、早速交渉に移っていきたくて思います。

○職員団体等 まず重点要求の1です。「市民の安全や市民サービス向上のため、職員が健康に働き続けることができる職員体制と職場環境を改善すること」という大きな項目の中で、②「長時間勤務が恒常化している職場、業務が著しく繁忙な職場、病欠者が出ている職場に直ちに必要な人員を配置すること。その際、他部署からの兼務ではなく専任の人員を配置すること。やむなく兼務を行う場合でも必要最小限の期間、人数にとどめること」という項目です。

人数が足りない職場にはアンケートにも声がありますけれども、ぜひ必要な配置を行っていただきたい。職員の定数管理は行政経営部の所管であるかもしれませんが、職員の健康な働き方と表裏一体の問題です。アンケートのしんどい状況を見ていただいていると思うんですが、いかがでしょうか。

○当局 今、書記長もおっしゃったように、アンケートも見させていただいています。それで、お話にも出てきた保健所もしくはコロナ関連の事業を有するところへの兼務というのが今なお続いておまして、保健所以外の各職場にも負担をおかけしているという思いは持っております。

そういった状況が続いているということで、行政経営部ともお話もさせていただく機会もあるところですが、今後ともそういった厳しい職場、その状況によって職員の健康が脅かされているような状況がある場合については、今後とも行政経営部とも話を進めていきたいと思っております。

○職員団体等 子育て中の方は超勤すること自体が厳しいということで、勤務時間の中で必死で過密労働しているという実態もあります。そういったことは超勤の数字には表れにくいのではないかと考えていますが、考慮はされているのでしょうか。

○当局 時間外勤務ができない方で、如実にデータ的に表れるという意味では部分休業をとっておられる方ということにもなってこようかと思えますけれども、あくまで間接的ですが、例えば、直接的には育児休業であったり、病気休職であったりという方がどの程度いらっしゃるかとところで予備定数の検討をするんですが、そういう状況で予備定数を配置する際の周辺の参考状況ということで、周辺の職員の部分休業であったりとかそういったところも見ながら協議はしていております。

○職員団体等 職場によって年齢構成もちがいますが、それぞれの業務を抱えていて、色々な年齢の色々な働き方の人を抱えている。その中で兼務職員を何とか送り出している状況です。

本当に兼務が必要だったら、オール吹田で頑張らなあかんということになるんですけど。本当に中身を精査して行っているのかという疑問の声も聞きます。現在の兼務の状況というのはどうなっていますか。

○当局 現在、保健所の兼務職員は、10月1日現在では20人となっています。

○職員団体等 兼務に頑張って行って、そこでちょっとしんどくなっている場合もあると聞いています。そういった職員に対して人事として何かフォローとかはしているのでしょうか。

○当局 具体的に人事室のほうに相談があったりした場合については、当然対応していくものと思うんですけども。ちょっと今おっしゃったしんどいというのが漠然としていて、どのケースのことなのかというのがよく分からないのですが。

○職員団体等 仕事が忙しくて、体がしんどいというよりも、メンタルで休むまでにはいかないけれども、今の兼務の仕事を続けるのはちょっと心がしんどくなるなという方もいらっしゃるって聞いていますけど。元に戻してもらえとか、そういったことで配慮されているのかなとは思いますが、日常的には、特にどうですかとか様子を聞くとかはしないんですね。

○当局 直接、しんどいというお声は聞いておりませんが、兼務発令については派遣元の意向とかもありますけれども、保健所としてはずっと同じ人が来ていただいたら、それはありがたいと言われていますが、派遣元の繁忙状況等を見ながら、2か月ごとに兼務の入れ替えをし、もらって対応しているという状況です。

○職員団体等 兼務の方が定期的に別の方に入れ替わっているというのはよく分かっているんですけど。お互いがしんどくならないとか、応援する気持ちと受けてもらう気持ちが一貫すればいいなど、すごい抽象的ですけど思います。

③の病欠や産休・育休が重なる職場の予備定数のところ。今、予備定数が活用されているのは職種ご

とではどうなりますか。

○**当局** 予備定数活用については、令和4年度当初の事務職で25人、保健師で3人、保育教諭で14人です。

○**職員団体等** 特に保育所では配置基準があって、予備定数の活用が各園に入るようになって大変助かると喜ばれています。

片や、女性が多い職種で司書とか、一般技術職も女性の比率が増えているんですけども。かつかつの人数で回している。そこに欠員が出ると本当に大変だということで、そこにも拡大していただきたいというのが私たちの要求になっています。

妊娠された方を「おめでとう」と素直に喜べないような職場。「妊娠したんです」と言いにくい、職場も「おめでとう」と心から言えないようなつらい状況が生まれたい、お互いにしんどい思いをしないような職場にしていきたい。その職種への拡大はいかがでしょうか。

○**当局** 現在、制度として適用している職種以外の職種についても、その職域の方からそういったお声というのは行政経営部も我々も聞いているところです。そういったお声もある中ですが、我々としてもどういう職員数の職種であるかというところが、なかなか難しいところがありまして、一定職員数が多い職種でないと、次年度以降の採用計画がなかなか立てられなくなってくるという仕組みですので、どこで線を引くかというのは難しいんですが、今日の交渉においても、職員団体さんのほうもそういった要求がございまして、実際職場のほうからもそういったお話を聞いておりますので、行政経営部のほうとは相談をしていきたいと思っています。

○**職員団体等** 毎年毎年、一定の退職者も出たり採用もあるわけですね。仮に育休とか病休の人が全員復帰したとして、そのとき一瞬人が余ることがあるかもしれませんが、また次は退職する人もすぐ生まれてくるわけですから、人はぐるぐる回っているわけですよ。だから、検討余地があると思うんです。

特に水道の状況を聞いていると、技術職男性で育休をとる方も最近が増えてきているけど、なかなかとりにくいということもあるんです。ぜひ、技術職の職場にも、最近も男性も育休をとりますから、前向きに検討していただきたいと思います。

○**当局** 男性の育休についても十分把握しているつもりです。とりにくいという言葉が上がっているのはちょっと我々も残念なんですけれども。先ほどありましたように、技術職、事務職にかかわらず、やはりいろんな介護もあるでしょうしいろんなことがありますので、それに向けては努力していきたいなと思っています。

○**職員団体等** 前向きな言葉をありがとうございます。

10月から育児休業制度が変わって、短期の産後パパ育休を今年男性職員は産後8週間以内に2回とれるんですね。育休とか病欠も、代わりの会計年度任用職員に入ってもらおうということがありますが。保育所では、2週間のお休みで会計年度さんを入れてくれる。本庁の一般事務職ではどうなるんですか。

○**当局** 今回、育児休暇後に復職して、もう一度育児休業が取得できる制度になりますので、現状は1月以上、育児休業に入られた場合、代替として会計年度任用職員を配置していますが、その辺りの見直しについても検討していかなければならないと思います。

○**職員団体等** 1カ月以上という縛りをもうちょっと緩めていく検討に入っているということですか。

○**当局** まだ、代替の会計年度任用職員さんを一般事務職の中で雇用する場合の元になる職員の休暇の期間については1カ月。それを今短くするというのを直ちに検討しているという状態ではないです。

それで、1カ月というのを短くした場合に、今でもなかなか人材確保、各所属が望む方を雇用する、任用するというのが難しい状況の中で、一般事務職という職種で例えば2週間来てくださとかいう人材確保というのが成立するののかということにクエスチョンマークも感じています。

そういったところもあるので、各職場からの声なども参考にしながら、先ほど参事も申しましたけれども、必要ならば検討はしていかなければならないと思います。

○**職員団体等** 例えば、現に来ていた会計年度さんの任用期間がちょうど切れるというときに、育休をとらなあかん人が出てきて。じゃあ、2週間延長してくださいね、とかいうことも十分あると思うんです。全員いきわたるかどうかわかりませんが、そういったいろんなケースがあるので柔軟に考えていただきたいなと思っています。

男性育休って大事だと思います。どんどん世の中が進んで、お父さんが子供さんをだっこしたり、ベビーカーに乗せて保育所に通うなんて昔は珍しがられてましたが、今は普通になっていますからね。みんなが休めるようにぜひ検討していただきたいと思います。

次に、時間外勤務のところですが、④と⑤のところですね。

「吹田市の規則で、時間外勤務命令は月45時間かつ年360時間を超えない時間に限ると規則されたものと実効ある時間外勤務の上限規則を行い、例外的業務や特例業務にかかる時間外勤務を命じる場合は、年間上限時間を越えた命令は行わないことはもちろん、本人合意の上で行うこと。災害等臨時の必要がある場合であっても、時間外勤務は必要最小限にとどめること」と④にあげています。

⑤では、「上限時間を越えて時間外勤務を命じたときの検証、時間勤務縮減に向けた取り組みの検討。人員配置または業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由などを衛生委員会で明らかにすること」とあげています。時間外勤務の実態、時間外勤務が月100時間超または連続する2～6カ月平均のいずれかが80時間超の職員数を教えてください。

○**当局** 令和3年度において、これも延べ人数になってしまいますけれども、1月100時間超の職員は延べ人数で80名、1月80時間超が複数月あった職員は延べ93名です。

○**職員団体等** 時間外勤務が月45時間以上の職員数はどうですか。

○**当局** 1月45時間超の職員数は、資料を持ち合わせておりません。すみません。ただ、1月45時間超

で6月以上の職員は98名です。

○職員団体等 実人数が98名ですか。

○当局 月45時間を超えて時間外勤務を命じた月数が、同一年度で6月を越えている職員数98名は実数です。

○職員団体等 時間外勤務が年間360時間以上の職員は何人ですか。

○当局 令和3年度で年間360時間以上の職員数は、394名です。

○職員団体等 年720時間以上の方は。

○当局 720時間以上の職員は、52名です。

○職員団体等 個人における時間外勤務の1カ月当たりの最高時間を本人が特定されない範囲でその職場名とか時間数を教えてください。

○当局 本年度これまでで時間外勤務が一番多かったのは選挙管理委員会事務局で149時間、令和3年度は保健所で182時間、令和2年度も保健所で172時間です。

○職員団体等 ということは、これまでの保健所の方の172と182に比べると、今年、選管も多いですけど149時間ということで。今年については、保健所の方はそこまで到達していなかったということですね。

○当局 本年度の保健所は、最も多い職員で110時間となっています。今後、第8波が来ると言われていますが、本年10月までの保健所の状況は、今申し上げたとおりです。

○職員団体等 超勤縮減に向けては、この間ずっと取り組んだのは私たちみんな知ってるんですけど。コロナが発生して3年目で、なかなか大変やったと思いますけど、上限を超えた職員に対してどのような対応をしていますか。

○当局 時間外勤務時間の上限を超えた要因を各部署に聞いています。主な要因として新型コロナウイルス感染症の対応や衆議院選挙の対応ということでお聞きしています。

その中で、今後改善に向けて、どのような取り組みをされますかと聞くと、職場の体制を改善するために管理職の配置の見直しやグループ間での業務の移管などを行っていきたい。コロナ対応による時間外勤務は避けることはなかなかできないけれども、業務プロセスの見直しとか、業務移管、担当外職員の応援等により負担軽減を図っていきたいということをお聞きし、兼務職員等の発令も行っています。

○職員団体等 その部署に対して聞いているということは分かりましたけど、上限を超えている職員に対してのフォローというのはどうされているのでしょうか。

○当局 時間外勤務が多い職員につきましては、産業医の面接指導の対象となりますので、月100時間以上の職員については、本人の申し出がなくても面接指導を行いますし。また、100時間を満たさなくても本人の希望があれば、その者についても産業医との面接を行います。

○職員団体等 そもそも、この上限を設けたのはなぜなのですか。

○当局 もともと、当初この規則を制定したというのは、国の働き方改革の施策のもと、人事院規則においても時間外の上限が示されたことにより、地方においてもほぼ同一の規則が制定されている状況でございます。

○当局 あと、補足で言いますと、市役所の本庁などの職場でいいましたら、労働基準法の関係で時間外勤務の法律上の制限がない職場になります。そういった法律上の制限がある事業所との均衡を保つために国からも通知があつて、それに従って本市においても制度化したといったところです。

○職員団体等 国が労働基準法で決めているのは何でなんですか。

○当局 時間外勤務の規制であったり、そういったそもそも労働法規そのものが職員の健康というところに重きを置いているというのは思っております。

○職員団体等 健康悪化を防ぐために規制も入れて何とかしようということですよ。だから、上限を超えた超勤命令をすること自体がそれだけ健康へのリスクを課しているということだと思いますけれども、いかがでしょうか。

○当局 健康へのリスクがある状態の中で業務に従事していただいているからこそ、産業医の対応の対象になつたりしていますので。そういう状況、大変な状況の中で頑張っているという、そういう認識を持っております。

○職員団体等 大変な状況ということで、労基法の33条3項、私たち公務員は何ぼでも仕事をしてもいいことにもなりかねないですけれども。何でも、かんでも公務員やから仕方がないとか、例えばコロナとかで緊急な事態だから仕方がないから、もうどんどん超勤命令してもいいんだというものではないと思うんです。

たとえそういった規定があつたとしても、厳格に運用していくべきだと思うんですね。コロナやから、災害やから、公務員やからということで、結局上限があつても超えても産業医の面談でフォローしているよという話じゃなくて。そもそも命令権者の方が考えて命令してほしいのですけれども、いかがでしょうか。

○**当局** 命令権者についても、累積時間、現在、当該職員が何時間の残業をしているんやというところを把握しやすいように、今の人事給与システムのほうの操作方法であったり、そういったところを分かりやすく通知をしたりとか、そういったところの努力はしているところです。

ただ、各所属長、そういったところで確認はしても、先ほどあるべきという表現でおっしゃってましたけども、そういった規則を超えての命令ですので、当然決して望ましい形ではないですけど、特に、このコロナ禍においては顕著な部分が多いとは思いますが、時間外勤務命令をせざるを得ない状況が発生しているといったところです。

○**職員団体等** 水道部ではもちろん御存じのように36協定をもってまして、そこで労使協定を超える時間外労働をした場合に、それが何度も続いたり悪質性が出ると、当然罰則として懲役なり、罰金が課されるぐらいの法的な拘束力がある中で、やっぱり私は今、揚げ足をとっているわけじゃないですけども、上限ってほんまにあるんかなっていうふうに非常に感じるんです。

実際に聞きたいのは、私がもし働いている職員の家族やったら、100時間を超えて倒れたら誰の責任なんですか。それをはっきり教えてもらいたいです。

○**当局** 100時間を超えて勤務をしている実態があって、そういう業務上倒れたりとか、そういうことがあった場合については、明確に100%の答えではないですけども、事業主側がその責任を問われる可能性が極めて高いと。そういう感覚はもっています。

○**職員団体等** やっぱり目の前に仕事があったら、職員はやってしまうんですね。そこにブレーキがかかってないと思うんです。そこは、本当に上限というのを厳しく守ることを芯から思っやらないと絶対減ることはないとは思いますが。

当然、人の配置も必要になりますし、そこも含めてやっぱり人事当局がきちんと向き合って考えないと、若干減ってきているだけでは、いつか何かあったときに取り返しのつかないことになると思いますので、そこは本当に腹に据えて対応を考えてほしいなと思います。

○**当局** 人事室としましては、残業を減らすためには人事室だけの取り組み、規則をつくるだけであったりとか、時間外勤務の管理であったりとか、そういったことだけで減るという認識も持っていません。業務量に応じた職員数の配置であったり、業務へのシステム導入によって煩雑な業務をシステムに任せるであったり、そういった部分。それと、人事室のほうで所管する部分としては、時間外勤務が特定の職員に偏らないように各所属の中で均衡を保つような業務分担にするであったり、職員個人個人においても、明日できることは明日する、御自身の家族との時間であったり、趣味の時間であったり、そういったところにも重点を置きながら、明日できることは明日するという意識づけを行っていく。そういった取り組みが相まって、時間外勤務というのは減っていくものだと思いますので。今後とも、我々人事室、水道部以外の所管においても、それぞれが努力をしていかなければいけないところとは思っています。

それで、我々は公務員ですから、職員数、定数であったりに制限があります。職員数についても一定強い指導を受けたり、今の時代ですから指導という言い方は間違っているのかもしれませんが、かなり強い監視を受けたりする中で、なかなか幾らでも職員数を増やしてというような対応ができるような職場では

ないんです。ただ、先ほど兼務を減らして実数を保健所のほうにも配置するというようなお話もいただきましたけども、保健所にも一定数十人の職員、定数を増やすというのも行政経営部でも努力をしております。

それで、結果として、本市の人口当たりの職員数というところで見ましても、府下の中核市の中では一番多い自治体に今はなっております。それと、大阪府下の中核市というのは、職員数が極めて少ない自治体は何市かありまして、平均をとると人口当たりの職員数というのは少な目の傾向にあるのですが、全国的に見ると、吹田市は全国の中核市の人口当たりの職員数の平均より数年前までは下回っておったんですけども、このところは全国の平均も今上回っておるという状況もございます。

これは、あくまで結果的に今そういう状況になっているということですが、行政経営部のほうも、可能な範囲で職員数を増やして必要なところに人材を投入するということはしている、してくれているのかなと考えています。

それと、時間外についてなんですけれども。時間外も規則もありますし、その規則を越えて時間外勤務を結果として多くの職員にしているという現実があり、それを当然肯定するわけではないですけども、府下の中核市の中でいうと100時間以上時間外勤務をする職員の発生率については低い方から3番目の状況です。これは当然ゼロになるべきデータですので、決してこれがいいとは言いませんけれども、府下の自治体の中では、時間外勤務についても、このコロナ禍において、一定抑制をしつつ進めていることができているのではないかと。あくまでデータ上ですけども、そういう分析はしております。

○職員団体等 府下でそんなに悪くないみたいなお話ですけども。そういう比較もいろんな説明責任の中で要るんかもしれないんですけども、今現にここで働いている職員の姿をぜひ見ていただきたいなと思います。

⑥のところですか。「職員の在職場時間を客観的な記録を基礎として把握し、それに基づいて適正に時間外勤務手当を支給すること。このことを、時間外勤務命令権者に徹底すること。いわゆる、『サービス残業』を根絶すること」という項目です。

客観的な記録に基づいて、命令権者が超勤の確認をすることについては国では厳しくこの間言われてきています。人事院は、今年の4月から勤務時間調査指導室という部門を新設しているんですね。その構えを国はもっている、ここも本当にきっちりやってほしいなと思っているところです。不払い残業というのは違法ですよ。

○当局 今、要求書の中でいうサービス残業と同じことをおっしゃったんやと思うんですけども。現実としてそれがあれば、それは違法な残業になると考えます。

○職員団体等 この間のアンケートでは、依然保育所からはサービス残業があるという声が上がっているんです。支部でもこのことは重視して、独自にアンケートをとり実態を把握しているところです。

組合員の中でも労働時間についての認識を深めることの重要性を感じて学習会も企画してます。

○職員団体等 保育所支部です。

秋季のアンケートでも春のアンケートでも残業について多くの声が上がったんです。今回も給与と仕事が見合っていないとか、時間内に仕事を終わらすことができないから人がもっと必要だとか。資料作成、教材準備など持ち帰りの仕事がサービス残業になっている。工夫改善はしているものの、時間内に仕事を終わらせ

ることは難しく、どの職員も時間外で勤務しているという声がすごく上がっているのを支部としても重く受け止めて改善は進めているんですけども、どうしても無理なところもあるかなと思っています。

保育所職場というのは、目の前の子供の人数に合わせた職員数の配置があります。配置基準が決まっているので、保育室から人を減らして子供だけということにはならない職場なので、そこを守りながらいかに子供から離れてということで、カリキュラムの作成、懇談会の資料の作成など事務作業も多い中で、職場内で工夫して応援しながら業務を行っているんです。応援の会計年度任用職場も、欠員の園が多くて手が足りないという現状が続いています。

そこも担当室にも伝え、室も努力をされて業務整理を行って改善を進めていますけど、厳しい実態があるのでこういう声につながってしまっています。

事務作業で部屋を離れても、急にコロナ対応とかけがの対応、嘔吐の対応とか保護者からの電話対応とか。市役所でも市民対応で窓口にいたら何も事務が進まないこともあると思いますけど、保育所職場でも仕事をしようとしても進まない時間もあって。結局、その日に残って資料作成に。超過勤務は認めてもらうところもありますけど、子育てしている人は、急に残れないとなったらそれを持ち帰ってしまうというようなサービス残業が多くあるかなと思っているので。やはり時間内に仕事を終わらすことができる環境づくりを人事室としても進めてほしいなと思っています。

今の正職員数では改善できないところは会計年度さんにも入っていただいていますけれども、その会計年度さんがそろってないところもあって。昨今、NHKニュースでも、子供たちにもう一人保育士をとという世論が高まっていると報道される中で、今の処遇では保育士も集まりにくい状況は引き続きあるのが保育所の実態です。その職場環境はよくしてほしいなと思っています。

時間外勤務申請については、客観的な記録で管理してほしいというところもあるんですけども、園でも事前申請を基本にしていますけれども、突発的な保護者の対応とか子供の対応、また配慮の必要な子供も公立園では多く受け入れておりますので、緊急会議とか、夜にすぐ対応しとかなないと次の日からまた保育が始まるというところでは、イレギュラーな対応も全てについて時間外勤務を今ちょっと認められていなかったり、自分たちで残ってしまったりしているところもあったりするので、そこを全て認めてほしいなと思っています。

また、毎日のように1時間早く来て勤務の準備をしたりであったり、7時まで、園が開いてほかの職員がいるからということで、本人は5時15分に終わっているけれども、勤務後に1時間以上残って7時までずっと事務作業を継続していたりと、毎日のことなので申請していないという方もいらっしゃるのです。そのような働き方について、人事としてはそれをどのように受け止めているのかなというところは思っています。そこは、室も分かっているかなと思うので、保育所の時間外勤務をめぐる問題解決は、室が真摯に向き合うことが必要だと考えています。人事としても働きかけていただきたいと思います。

○当局 今、お話の中で室のほうも分かっていますけどもっておっしゃったところがありましたが、それは、室のほうは分かった上で時間外を認めてないという現実があるという、そういう意味合いですか。

○職員団体等 室も春の交渉のやりとりの中からサービス残業はあってはならないという認識のもと、管理職である園長たちに指導されているんですけど。現場としては、園長が皆さんが残っている勤務時間を全部把握できてはいないので。実際の勤務時間と超過勤務手当の差があったり。早く帰っていたとしても、家に

持ち帰りのサービス残業をしてしまっている実態があります。本当は就労時間の中に業務を全て入れるというのがいいかなと思うんですけど。そこは室も分かっているんですけど、じゃあ、どこの園ですか、指導しますよみたいな言い方をされるので、いやいやそういうことじゃないんですよということはこちらからも伝えているし、時間外を認めてほしいとアンケートに上がっていますけれども、どの方が言われているかというところを、保育所支部としてもまた別のアンケートをとって実態調査をやっているので大体しんどい職場が見えてはきているんです。支部としても自分たちの働き方はこうあるべきだという学習会も進めて、職場環境を改善はしていこうとは思っているのです。人事としても、人の加配であったりとか、働き方であったら保育の現場から離れて業務が行えるノンコンタクトタイムを実現するためには、やはり人の確保が必要だったりというところを前向きに進めてほしいなと思っていますので、よろしくをお願いします。

○当局 今のお話ですけれども、何カ月か前に一度児童部のほうにも人事から申し上げたことがあります。それを受けて、一定保育幼稚園室のほうも対応してくれているところがあるかとは思いますが、改めて、そういったお声があったというのはお伝えをしたいと思います。

それと、保育園現場の時間外勤務の認定というところは、それを認定することはどうしても人事のほうで行うというのは難しいので、最終的にそれが時間外勤務なのかどうなのかというところについては、所管のほうでないとできないとは思っています。

これがややこしいところで、学校の幼稚園教諭、学校の先生と同じような制度をもっている幼稚園教諭については、そういった持ち帰り残業とか義務的に命じられている業務と、職員個人としてよりきれいなものをつくるであったりとか、かわいらしいものをつくるであったりとか、職員個人として求めているレベルの高さみたいなどころとの兼ね合いが非常に難しいところが学校現場と似通ったところがある職域やなど、保育の現場についてはそういう感覚も持っています。

ですので、こういった部分までは時間外勤務になるというのは本当にどこか時間を設けていただいて、やはり労使で保育幼稚園室のほうとも詰めて確固たる考え方みたいなものを構築していただきたいと思います。そういった感覚は持っています。また、今日、そういったお声があったことについては、保育幼稚園室に改めて伝えておきます。

○職員団体等 幼稚園教諭については、教職調整額ついてますので。そこはちょっと違うかなというところと。

言われているように、職員個人のレベルでという形で求めていくところは、よりよく子供たちのためにといいところは追求してしまうのでどうしても時間がかかってしまったりするんですけど。それも全てひっくり返して仕事かなと思っているので、もう時間がきたからこれぐらいでいいわとか、そういうような働き方ではなく、常に市民に対して真面目に向き合っている職場かなと思いますので、そこも配慮して働きやすい職場づくりに前向きな検討をお願いしたいと思います。

○当局 ちなみに、教員、いわゆる教職員については教職調整手当が一律つく代わりに時間外がないという状態になります。

○職員団体等 そうです。

○**当局** 恐らくトータルの収入という意味では、教職員のほうが結果として厳しくなったりするケースもあるのかなとは思っています。微妙なところで、4%のほうが上回る場合も当然あるでしょうけれども、そこはケース・バイ・ケースで、時間外勤務のほうが上回る場合もあるとは思いますが。

○**職員団体等** 保育園の実態は大分変わってきてはいますけど、本庁と比べると時間外に対する考え方が古手の人は超勤をつけたらだめよという人がいるし。若い方は、なぜつかないんですかということがあるので。さっき室長もおっしゃってましたけど、みんなでもっと認識を合わせていかないと、いつまでもこれが続いてしまうと思うので。人事からも助言して行ってほしいと思います。

次に、年次休暇と夏期休暇のことです。夏期休暇は要求書には特に書いてないですけど。年次休暇を1年間に5日間もとれてない職員をなくすことということで⑦のところですけども。

年末が近づきました。1月から12月までの期間なので早く頑張らないと取れないかなと思っております。夏期休暇も10月末まで延長もありましたけど、夏期休暇の取得状況はどうなってますか。

○**当局** 本年の夏期休暇の取得率は10月末までの速報値で4.92日で、これは昨年とほぼ同じ数値です。

○**職員団体等** 夏期休暇5日は頑張るとろうということで、声かけをしてきて、同じ数字が出てよかったなと思います。年次休暇は今年の途中の数字は出ますか。

○**当局** 10月末時点の年次休暇の取得日数は、9.30日です。

○**職員団体等** 5日とれてない人がいるかはわかりますか。

○**当局** そこまで精査できておりません。

○**職員団体等** 年次休暇を5日必ずとってもらわないと、罰則はないですけど、水道とか労基法適用のところは昨年もとれてるということですが、あと一月半しかないの今5日とれてない職員がいる所属長に、ぜひこの1カ月半で何とかとってくださいと。具体的に何か計画とか立てたらどうですかとか、働きかけをしてほしいなと思っていますが、いかがでしょうか。

○**当局** 昨年制定した、特定事業主行動計画でも年次有給休暇取得日数5日未満の職員をなくすという目標もあげてますので、5日未満の取得者がいるという職場には、何らかの方法で取得を促すような形をとっていきたいと思います。

○**職員団体等** 年次休暇がとれてるかを、職場ごとに見たら、ここの職場は割ととれているねということでも、よくよく見ると同じ職場でもグループによったり人によったら全然とれてないとかいうこともよくあると聞いていますが。やっぱり年休の取得状況とか夏期休暇の取得状況を結果が出れば分析して、ぜひ今後の改善に生かして行ってほしいなと思いますし、所管のほうの分析とかも聞いて行ってほしいと思いますが、

いかがでしょうか。

○**当局** 今おっしゃった毎年、取得率が高くない職場等を把握していますので、取得促進に何らかの対応を考えていきたいと思えます。

○**職員団体等** ⑨職員の子供さんが小学校に上がった後に学童保育に入っている場合でお迎えに行くための必要な時間を、ぜひ何らかの形で保障していただきたいという要求です。

関連労組では、2回目交渉で3歳に上がると育児部分休業がなくなってしまうというやりとりもしました。正職の育児休業の部分休業をとっている方というのは、どれぐらいいらっしゃいますか。

○**当局** 今年度の部分休業取得者ということで、10月末時点で合計60名です。

○**職員団体等** その方の子供さんの年齢は様々なのですけれども、保育所に預けてきた子供さんが小学校に上がると学童保育に通うことになるんですけど。これまでの保育所とは違って一人で家に帰って鍵を開けて入って待っておくということ。「小1の壁」とか言われます。親から見たら小1ってすごく大変な時期だということですね。親も不安でいっぱいということ。子供さんも不安ですけど。吹田市に住んでたら、吹田の学童保育に預けますけど、5時以降は延長保育があるんですけど、その場合必ず保護者の迎えが必要になります。直営のところだったら6時半までで、民間だったら7時まで開いてますけれども、絶対にお迎えに行かないといけないと。

ただ、小学校に上がって間もない子供さん、今まで保育所に通ってた頼りない子供、鍵もなくすかも分からへんみたいな子供を、慣れない学校で午前中過ごし、そのあとずっと学童において、その子を7時までとか預けるのは本当に子供もしんどいし、もう親もしんどいわけですよ。

だから、せめて学校に上がったときだけでもいいから、できるだけ何とか早く帰って子供を迎えてあげたいとか、一緒に連れて帰りたいとか、そういった親の気持ちというのは分かりますか。

○**当局** 当然、私にも子供がおりまして、そういった気持ちというか不安といいますか。特に、我が家では朝も母親、私の妻が集合場所まで送っていたりしています。ちょっと過保護と思われるかもしれないですけども。そういったお子さんに対して途中で何かあっては困るであったり、そういった不安を持ちながら日々暮らしていらっしゃるという実感をもっています。

○**職員団体等** 学童保育という制度があるからこそ、私たちは仕事と子育てを両立できているんです。せめて学童に通い出した期間、初めだけでも何とかしたいなという思いでいっぱいなんです。何らかの時短の措置を行ってほしいと思えます。いかがでしょうか。

○**当局** この点については、近年、急速に皆様方からの要求が強まっているというのは肌で感じております。常々何かできないかなということで、毎回交渉のときは重い項目やなと思いつつも見ているところです。

ただ、これまで説明を交渉ではさせていただいているんですけども。例えば、1日のうち2時間であった

りとか、そういった時間、継続的に勤務を欠くということについては、法律の規定で、全てこれは法律で決まった制度になっております。そういったところを、地方自治体が独自で法律上の規定を長期にわたって継続するというのを規則の特別休暇でつくったりとか、そういったことは非常に難しいと考えております。

現時点で、我々として国の内閣府のほうに、大阪府の市町村局というところを通じてでもなく、直接国のほうに、正職員でしたら今は小学校就学前になっていきますので、小学校に入ってからの一定期間。それと、会計年度任用職員さんでしたら、今3歳までになっていますので、小学校の入学前までの期間は少なくとも法律の整備を直接要望させていただいているところです。

○職員団体等 というのは、府の市町村局もすっ飛ばして吹田から直内閣府に要望を出したということですね。

○当局 はい。府のほうは経由しておりません。

○職員団体等 それはありがたいなと思いますけど。育児をめぐる法律もどんどん変わっていってますから、早く法改正になればいいですけど。それを待ってたら今本当に大変な人もいます。大阪府とか、枚方市は今年からやっていると聞いてますけど。困っている職員がいるんやったら何とかしてあげようかという当局の思いが伝わってくるわけです。そんな固いことを言わんと、困っている人を何とか助けてほしいと思うのが私たちの気持ちですが、いかがでしょう。

○当局 現時点では、国のほうにそういった要望をあげているという状況がありますんで、要望を上げながら片方で脱法とも思われるような制度をつくるというのはできないなとは思っています。

それで、国のほうが答えてくれないならば、どうしても継続性があるものについては、やはりより重い法律であったり、条例であったりで定めるべきやというところがありますので。国のほうが何も対応がないということが今後も続くというようなことであれば、あくまで特別休暇として適用ができるような何かいい方法というものを考え出す。そういったところで検討を進めていきたい項目ではあると考えています。

○職員団体等 そういう段階を踏んで何かしようという気持ちはあるということですね。ぜひ、検討をよろしくお願ひしたいと思います。

次⑩、生理休暇のところですけども、「月経前困難症（PMS）症状があるときを加えること」ということと。「更年期障害で就業が困難な場合の休暇制度を設けること」という項目です。

○職員団体等 組合員さんのお手紙を代読させていただきます。

「生理痛のきつきについて、学生の頃から出血量の多さはもちろんのこと、初日、2日目は薬を飲んでも痛みで眠れず学校を休むこともありました。社会人になって生理を理由に突発で休むことの難しさを痛感し婦人科に通っています。保険適用で休薬期間を設けながらも、ほぼ毎日服薬を続けていますが、いまだに始まる日は眠れず、眠っていても始まる少し前から目が覚め、始まったら眠れるという状態です。もちろん、週末に生理が来るように調整はしていますが、特に行事は調整が難しく、重なると体にむちを打って働くこととなります。

痛み止めも市販薬になったロキソニンでは全く効かないため、ボルタレンを処方されており、勤務と重なるときは時間や用量は度外視で服用しながらの勤務となっています。

PMSは数日前で訴える方も多のですが、加えて、その一週間前にも数日続くことがあります。今ではこのきつさで痛みがある程度予測できる点をメリットとして捉えるようにしていますが、休むことはもちろん、この間のしんどさへの理解の周知はなかなか難しいと感じています。

休めることはもちろんありがたいですが、それよりもまず同性も含めたPMSの個人差の理解が深まることが一番の要望と思っています。休んで「また？えー」と思われたいような人的環境づくりを求めたいです」ということです。

○職員団体等 本人が来てないので代読してもらいましたが。今の発言を聞かれて率直な感想をお聞かせください。

○人事室長 なかなか私も男性でリアルにその状況というのを身をもって経験したことがないので、今お話を聞かせていただいて、当然個人差もあるということと、症状がひどい方がいらっしゃるということを改めて認識はしました。

この点については、昨今報道とか、あと業界誌などで特集が組まれてあったりとか、情報としては一昔前と比べると非常にいきわたってきているような状況にもなっているのかなど。あと、本市の議会においても一定、議員さんのほうからの質問もあってやりとりがなされたということもありました。この部分に関する意識であったり、認識であったりというのは徐々に広がってきているのかなというところは感じております。

○職員団体等 今の方は、本当に生理が重くて通院もして、きつい薬で何とかしのいでいるという状況で。月経前困難症もあると。そのようにして困難症で働いている職員がいるということで、ぜひ制度をつくっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 現在、生理休暇という制度は既にあります。ただ、現在の生理休暇についてはPMSには対応はしていないというところはありますけれども、現在の生理休暇は、制度上非常に難しいところで、制度としては何日とっても有給、一週間丸々休んだとしても全て有給扱いという制度になっています。逆に、その仕組みも組織全体でいうと取りにくい、取りにくさを誘引している一つではないかなというところも感じているところはあります。

この問題は、休暇制度とともに職場の男性職員であったり、特に管理監督職であったり、そういったところの理解というところが、制度とは別のところで大きなところになりますので、制度としても当然検討してまいりますけれども、そういった管理職向けの研修であったりとか、そういったところでも今後啓発に努めていかなければならない事項やと思っています。

○職員団体等 よろしくお願ひします。更年期も人それぞれですけどしんどいときもあると。更年期障害休暇がある役所もほとんどないんです。そういうしんどいときに、病気休暇でも対応できるはずなんですけど、とりやすくなるようにできないのかなというのが私たちの思いなんですけど、いかがでしょうか。

○**当局** 更年期障害については、直近でいいますと定年の引き上げの条例をあげるときに、提案をして議決も終わっていますけれども。そのときに、合わせて高年齢者の部分休業を構築したところです。なかなか今もおっしゃりたいに部分休業制度については新たに設けたところなんですけれども、これを何か特別休暇のような取り扱いができるのかどうかというのは、今後とも高年齢職員部分休業の取得理由であったり、そういったところも見ながら検討はしていかなければならないのかなと思っています。

というのは、非常に判断が難しく、休まなければならない状況の方も当然いらっしゃるんですけども、それをどう証明をしていくのか、どう管理をしていくのかというところは難しいところがあります。一定、現時点では新しくできた部分休業制度の活用なども見ながら検討していきたいと思っています。

○**職員団体等** 病気休暇でもできるんですよね。診断書とか、通院したときの領収書とかあったら。それは今までどおりですよ。

○**当局** ごくまれに更年期障害という診断で病気休暇を取られている例がありますので、それは可能です。

○**職員団体等** そういったこともできるんだよということ、女性の年齢に応じてこんな制度も使える、活用しようみたいなことを、育児の関係では周知されていますけど、そういったこともぜひ周知していただきたいと思います。

休暇が仮にあったとしても、休暇なんかとってられる状況じゃない、代わり的人もいないしフォローできないという職場実態もあります。先ほどの年休とか夏期休暇と同じように、気兼ねなく休める職場の体制確保が重要になってくると思いますけど、いかがでしょうか。

○**当局** 先ほども申し上げた高年齢職員の部分休業については、勤務時間の半分までとれる部分休業制度でございますので、当然この部分休業を取得する職員が職場に多く存在する場合などについては、どういった代替え職員をどのような形で配置するかというのは、当然検討を要するところになってくると思います。

○**職員団体等** 年次休暇でも生理休暇でも、取りたいけどなかなかとれないという現実があるわけです。そういったことは一つ一つ解決していかなければ、幾ら人事がいい休暇をつくってくれても、結局はとれませんでしたということで終わってしまうわけです。みんながとれるような形を目指してほしいと思います。

次に⑪「高年齢職員がより安心安全に働ける働き方、職場環境を整備すること」ということで、定年引上げが条例化されましたけど、そのときの労使合意では、「今後各職場における高年齢職員の職務や環境整備の検討を行う対象を整え、働きやすい職場づくりに取り組む」となっています。

最終回答のときに、「検討の議論をできるだけ早く始めて各所管で考え方を定めていく。共通の目的に向かって進むということではいけない」とおっしゃってましたけれども、検討は進んでいるのでしょうか。

○**当局** その検討については、人事室であったり、行政経営部であったり、各任命権者の担当者であったり、そういったメンバーで構成する検討会というのを既に立ち上げております。

それで、具体的な議論というところについては、メンバーの中の関係する所管で既に一定議論は始めて

いるところがございます。再任用の意向調査を受けての結果というのも、もう届いてきているところではあるんですが、その中に新たに短時間での希望を認めていただきありがたいと思っていますというコメントを見ました。そういったところで、検討が既に一定の形になって表れているところがあるのかなと思ってそれを見ていたところです。

○職員団体等 保育所支部です。定年延長の交渉の際にもお伝えして、その後動いていただいて改善されている部分もあるんですけど。現時点で言うと、再任用を希望される方が少なく、定年延長制度が導入された後もどうなるんやろうという不安が大きいです。

フルタイムで60歳前までと同じように担任という位置づけで働くのが難しいという声をすごく多く聞きます。同時に、担任から外れて短時間勤務が可能であったら働き続けたいなという声も、同じくらい聞こえてくる場所です。今まで短時間勤務を希望しにくい実態があったので、その点は前回の交渉で保育幼稚園室のほうにも伝えていただいて、本人の希望が第一やというところは次年度の再任用の希望調査をするときにきっちり押さえていただいているから改善されていると思います。

ただ、その短時間を希望された方の働き方については、まだ今の段階では全然決まっていなくて聞いています。配置の考え方なんですけど、前回の交渉の中では、職員定数から外しての配置になるということでお聞きしたと思うんですけど。この考え方は間違いはないでしょうか。

○当局 この場で、そういった職員を定数から外すということはお答えはしてなくて。恐らく、ニュアンス的なところで、短時間勤務になるんで条例上の定数からは外れるんですよ。ただ、職員の実数管理というところでは当然職員数としてはカウントをされます。短時間勤務になってもその実数管理のところでは外れることは絶対はないので、そこをどういう配分にするかというところは保育幼稚園室と行政経営部で調整していくこととなりますので、短時間の人が全員今の職員数にプラスアルファされるような実数管理という形にはならないと思います。

○職員団体等 その部分が現場としては不安に思うところがありまして。先ほども時間外のところでお話が出てたんですけども、保育所には配置基準が決まっているんです。欠員が出たら無理くり穴埋めして、絶対に子供に対しての大人の数は割らないようにと考えて日々運営しているところに、再任用短時間勤務を希望されて、担任の枠に、配置基準の中に当て込められてしまうと、週4日勤務なのでどうしても週1日働かない日が出てきます。その1日を会計年度任用職員で一日だけ働けるという方がいらっしゃったら穴埋めしてということにはなるんですけど。今までそれがなかなか見つからずに、結局現場の管理職から穴埋めをする人材がないからどうにかフルタイムで働いてもらわれへんかなと、お願いベースではあるんですけど、そういうことがあって。それで働ける方だけフルタイムで残っていただいている、本来であれば短時間を希望して働き続けたいけど、フルタイムで週5日は難しいから別の道を選ぶという方がいらっしゃったというのが今までの状況であるのかなと思ってます。

フルタイムで実際働ける方って本年度の保育教諭でいうと2名ぐらいしかいらっしゃらないという、本当に少ない数にはなっています。そのことから分かるように、担任として配置基準の中で園運営を回していくのは、身体的にも、精神的にもすごく負担がかかります。60歳近くなってくると体を壊し無理して働いていて。60を超えてもまだその働き方が続くんかっていうところが、安心して働き続けられない一番の要

困と思っています。

定年延長に当たって、保育所職場でみんなが自分に合った働き方で安心して働き続けられるようにというところを目指すのであれば、短時間、フルタイムを自分の意思で選べるのが絶対であるし。そこを選ぶためには、短時間を選んだ人が無理なく働けるような職場環境、働き方をつくっていただきたいです。配置基準から外しての配置を考えていただかないと、どうしても身体的に無理して働くということになってしまうので、そうならないような職場環境づくりをしていただきたいと思います。

今、保育所職場では、保育士不足で本来必要な会計年度の数がそろっていないというところも、先ほどもお伝えしました。ここ数年、新規採用者を毎年採用していただいて、職場としては活気にあふれてはいるんですけども。ただ、中堅ベテラン職員が少なくなって若手ばかりが増えてという職場がすごく増えているので、1年目、2年目でクラス運営をしないとイケないとか、人材育成という面では厳しいところがあります。

そこに、定年前再任用職員など、経験を生かして働ける方が若手の人材育成であったり、本当にかゆいところに手が届くというか、担任から外れた形、プラスアルファで各園にいていただくと本当に助かるし、人材育成もスムーズにイけるし。何よりも、御本人さんたちがやりがいをもって、無理なく働き続けられると現場としては思っています。

そこは担当室もすごく思っているところはあって、関係部局に話は進めてくれているんです。実際、最終的な配置のところは、保育幼稚園室ではなく企画財政室のところが決まるというところは聞いていて。現段階で、そういう形で配置できますとは答えられないと言われていています。ぜひともそういう配置ができるように関係部局に現場の実態とかも伝えて働きかけをお願いします。

○当局 今おっしゃっている部分は、まさに今関係部局と申しますか、保育幼稚園室と行政経営部で検討はなされている部分やと思います。そういったところについて、先ほども申し上げましたけれども、協議が進んでいるからこそ、再任用の調査のやり方も変わったというところもございます。今日、そういった短時間の存在というか、活躍の場ということでそういったお話があったということについては保育幼稚園室と行政経営部にも伝えていきます。

○職員団体等 次に、⑫ハラスメントのところです。ハラスメントアンケートを10月末を期限に実施された結果はどうでしたか。

○当局 まだ公表はしていませんので、現時点でお話しできる部分を申し上げますと、ハラスメントアンケートの回答は107件ありました。去年は99件でしたが、大きな違いは今回、会計年度任用職員からの回答が大きく増えたということで、107件のうちの52件の回答が会計年度任用職員分になっています。

回答内容については、セクハラ・パワハラの件数は前年度より減少し、マタハラの件数は若干増えている状況でした。現時点で申し上げられるのは以上です。

○職員団体等 会計年度さんが増えたんですね。去年の99件の中には会計年度さんは少なかったのですね。

○当局 去年は、恐らく5件ぐらいだったんじゃないかなと思います。

○職員団体等 正職の件数が減っているということですか。

○当局 これまでの調査が2年に1回だったのですが、昨年、様々な数字が出たので、本年度も昨年度に引き続きアンケートを行いました。今おっしゃったように正職の件数については、回答が減っています。セクハラ・パワハラが減少しているというところで、アンケートの回答にも影響があったのかなと思っています。

○職員団体等 今回の結果を集計中かもしれませんが、どのように受け止められていますか。

○当局 職場環境として、ハラスメントについての意識が低いというところの項目があり、その辺りが去年が40%を超えていたところがあって。その部分については若干ですが30%ぐらいになっているので、その辺りが改善傾向かなと見ています。

今後、詳細な分析をしていきますので、公表できる状況になれば公表させていただきます。

○職員団体等 何をハラスメントとするのかというのはまた難しいところで、前回の交渉でやりとりがあったと思うんです。ただ、現に今苦痛を感じている職員がいる。そういったことは理解してほしいなと思います。そういったことの積み重ねでメンタル不調になったりとか、退職されたりとかになるんじゃないかなと思っています。

嫌がらせを受けていても、それとは気づかずに「自分が悪いかな」と思って我慢したりとか、相談しにくいままずるずると時間が過ぎてついに休んでしまうとか。そういったこともあるんですね。気づいたときには遅くなっているということはありません。早い段階で、「これってもしかしてハラスメントなんかな」とかいうときに気兼ねなく相談できるような環境をつくっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 まず、相談するところとして、相談窓口については後ほど申しますけれども、まずは、やはり職場の管理監督職員というところが職場の範囲内については一義的には対応をする必要があると思います。そういったところも強調しながら、職場のほうで仕事がしやすい環境づくりに努めるということで、そういった文面も含めて周知をしているところです。

それと、職場のほうではどうしても相談がしにくいというような状況については相談窓口というのを活用していただくことになろうかと思えますけれども。相談窓口については、人事だけではなくて人権を担当する所管であったりとか、各任命権者のほうでも設置をしていただいておりますし、相談員には女性職員を入れています。それと、相談員については専門の研修に行った職員が配置をされています。そういった仕組みにもしております。

それと、相談窓口については、任命権者にかかわらずどこに相談にいてもいいという仕組みにもしておりますので、そういったところで活用していただければと思っています。

○職員団体等 第一義的には職場、管理職だということですけど、学童保育職場の中に管理職がないですよ。となると、どこに相談にいけばいいのでしょうか。

○**当局** 職場の中には管理職はおりませんけれども、一義的という言い方でいきますと放課後子ども育成室のほうになります。それで、それ以降は先ほどと同じですね。職場ではどうしても相談がしにくいというような内容であったり、状況であったりすれば、相談窓口。しかも、相談窓口のどこへ行っていただいても構わないという仕組みになっています。

○**職員団体等** 職場でハラスメントがあったときに、課長が実はハラサーであった場合、課長には相談できませんからね。

○**職員団体等** 出先の職場でなかなか市役所の中の担当の室が難しいとなってくると、一体どこにどんなふうに誰にというところで非常に相談しにくいシステムやなというふうに思っています。

あと、担当室に会議でも相談しやすいようなものが説明されているものが、欲しいことを言うと、会計年度任用職員ガイドブック、この本に書いてますって言われるんです。書いているのは分かっているけど、なかなかすぐにそういったときにそこを調べてというメンタルにはなりにくいということが、私はこの間、そういったことを受けている人たちを見て思うので。いつでも相談できるような場所がオープンにということが進めばいいなと思います。

前回の交渉の際に室の発言の中で、私は別にハラスメントの認定をしてほしいと言ったわけではないんですけど。その状況が故意にハラスメントをしようとしているものであればハラスメントだけれども、そうでなければハラスメントと認定しにくいかもしれないみたいなことをおっしゃったのがすごく気になっていて。

私たち、研修で故意とかにかかわらずハラスメントとして受けた人がいる限り、それはハラスメントとして扱われるもんやみたいなことを聞いてきました。そういう研修を受けているのに、室がそういう発言をされると、前回の交渉を聞いていた組合員さんたちも、「あれ、人事に相談にって言われても相談しにいけない」ということになったんです。その点については、もし何か説明していただけるのであればお願いしたいんですけれども。

○**当局** 前回の交渉で申し上げたのは、一回発言させていただいて、御本人さんからのお話もいただいて、再度私のほうからもう一度回答するといった流れがあったと思いますけれども、適切か不適切かの問題と、ハラスメントかどうかの問題はちょっと異なります。ちょっとごめんなさい、話がそれますけれども、職場がした行為について、そういった御意見があったということは職場のほうにはもう既に伝えてあります。何かいい方策はないかということということで伝えては既におります。

それは、最終まだ職場のほうがその周知方法が不当であったのか、不適切であったのか、その判断は当然まだ私は答えをいただけていませんので、その対応が不適切であったということもこの場で私は申し上げることはまだできませんけれども、あくまで適切、不適切の問題で、嫌がらせ、いじめであったか、嫌がらせでなかったかということにおいては、嫌がらせをしようとして放課後子ども育成室がその通知を出したということではないという蓋然性は高いですので、そういう意味合いで申し上げました。

嫌がらせかどうかというのがハラスメントですので。あと、セクシャルハラスメントについては受け手の思いで判定されるんですけれども、パワーハラスメントは受け手の思いだけで判定するものではないので、不適切、適切とは別で嫌がらせだったかどうかだったかという判定をするときに、本人が思ったからというだ

けでは成立はしないということになります。

○職員団体等 研修では、無意識のうちにそういったことを、個人の認識によってパワーハラスメントだろうかみたいなどの認識は変わるかと思うんですけど。それが、無意識やったけれども、明らかに回りから見たらそれはという、いじめとかと一緒にですね。今の。子供に対するいじめのアンケートもそうなんですけど。シンキングエラーというか、そういったところのハラスメントもありますよね。違いますか。

○当局 無意識でも結果的にその内容とか状況、対応が悪ければパワーハラスメントとして認定されるということはあることだと思います。

ただ、今回の場合、先ほどから申し上げるように、私がそれを適切かどうかお答えする立場ではないんですが、所管にも交渉の次の日に既に伝えた際、どういう周知方法があったのかなというところで立ち止まってしまうというか、どうすべきやったのかなというのが即答できないというぐらい悩むような事案であるという状況でした。明らかに対応に悩んでいるという状況で、直ちに嫌がらせをしたという認定は少なくともないやろうなと。そういう感覚です。

○職員団体等 私らも嫌がらせというふうには思っていないです。ただ、認識の甘さというか、私たち子供の個人情報とかに関しては研修を受けたものを反映しながら気を使っている職場にもかかわらずというところが大きくて。しかも夏休みの期間中に抗議しているにもかかわらず、それに対する報告やら結果とか詳細なんかは一切ないんですよ。

そういう態度についてもすごく違和感を覚える部分があって。そういったところで、窓口に相談をしながらしていかないとというのが1点と。なかなか個人でこういうところに行きにくいということもあって、今回交渉の中でも発言をしたいということで、やりとりをさせてもらっています。そういった点も踏まえてほしいというのと。

前回は故意の嫌がらせじゃなければパワーハラスメントに当たらないんだよというような説明だったと私たちは受け取ったので、無意識ということも含めてあるということで大丈夫ですよ。

○当局 その瞬間、無意識であってもその対応といいますか、内容が極めて悪質であった場合があったときには認定をされるということは当然にあり得ると思います。

○職員団体等 ハラスメントについては様々なみんなの思いがあります。これからもハラスメントをなくすために労使ともに「こういったことはどうなるんだろう」など疑問があったら気軽に聞けるような環境をつくっていきたいです。困っている人がメンタルになったり、会計年度さんが辞めたりとか、そんなことがないように。管理職も含めて認識を一致していかないといけないなと思っております。

次に、重点要求の2の災害コロナのところの⑥番で、令和2年度と3年度に付与されたりフレッシュ休暇の取得期間をコロナ禍で延長をということで、前年度も取得状況を見て判断されたかと思います。取得状況はどのようになっているのでしょうか。

○当局 令和2年度は、延長させてもらいました。令和3年度に付与させてもらって、今、2年目になって

いる職員が、どれだけ取得しているかというのを見ると、10月末現在で、在職10年で3日付与された方が70人いらっしゃいますが、そのうちの取得者が29人で、取得率41.4%、在職20年で4日付与した方が51人いらっしゃいますが、そのうちの取得者が13人で、取得率25.5%になっています。

○職員団体等 秋ぐらいになって、若干進んだのかなと思っていましたが、割と低いですね。山場でどうされるかの回答をお願いしたいと思います。

次に、要求書には書いてないんですけど、コロナ関係のことでよく聞かれるのがワクチン接種の職免です。4回目とか今もありますけど。受けに行くときに、今でもワクチン接種の職免というのはあるんですよね。

○当局 ワクチンを接種するときの職務免除は、今もあります。

○職員団体等 職免がとれないと言われている方がいるので、何も変わってないと言うたんですけど。職域接種しかだめだと勘違いされているのかもしれませんが。今もコロナ関係でいろんな子の世話の休暇だとかいろんなものをつくっていただきましたけど。今も変わらないという認識でいいですよ。

○当局 これは通知の中のQ&Aでも出しています。その中で職務免除や特別休暇もその時点で更新していますので、今も継続してやっているという状況です。

○職員団体等 ハラスメントの相談先を、アンケートではハラスメントを見たり実際受けている方はどこに相談されていたのかというのは、細かくなくて。実際相談を吹田市にされている方が多かったらそれは一つの成果やと思いますので。そういったことを踏まえて、職員にこういった相談がありましたよ。実際こんな声がありましたよということを、個人が判定されない限りでPRしていただけたらなと思います。

ただ、やはり市役所って狭いところなので、この人とこの人は仲がいいとか分かっていたら、やっぱりそちらには相談にいけないという人もいてるやろうなと思ってます。そういった中では、外部の全く関係ないところに相談されて、そういった外部識者から客観的に見たハラスメントの課題で職場内全体を改善していただくというような意味も込めて、外部機関の活用を御検討いただきたいのですが。民間側でもそういった活用を今されているようです。

○当局 相談先については、今回アンケートをさせていただいて、これらの相談先がありますということで、先程、室長からも説明しましたが、相談窓口は複数ありますので、一人で悩むことなく相談してくださいというような通知を最終的に行おうと思っています。

現段階で庁内の相談窓口に対して、アンケートの結果が出てから相談を受けたということは、聞いておりません。アンケートの中で誰に相談しましたかというような項目があって、誰にも相談してないという回答も多くありますが、相談先として多くあげられているのが家族や同僚、友人という順番があげられています。

先ほども外部の機関に窓口になってもらってということをおっしゃいましたけれども、まずは、市の内部機関の中で、相談しやすい体制を整えていきたいと思っていますので、まずは相談窓口相談していただけるような状況をつくっていききたいと思っています。

○**当局** あと、外部の機関の設定とかいう御意見も今いただいたとこなんですけども。外部機関をつくるとすると、例えば附属機関の条例をあげたりとか、そういう対応が必要になってきます。

我々、人事室の担当としてもパワハラ相談というのは受けることがあります。その先で我々が非常に毎回悩むところが、本人さんとしてそういう話を聞いてほしいということでお話をいただくんですけども、その次の一歩を進むことには「うん。」とはおっしゃらないというケースが大多数になってくるんです。どこまで秘密を守ろうとしても、当然当該パワハラをしている人という職員に対して何がしかの調査をしたり、指導をしたりという、次に発展させようと思ったらそういうことになりますので、どうしても思いとどまるというケースになってしまいます。なかなか前に進まない。そういうところで外部機関があっても、その現象というのは当然変わらない。相談するというのはい歩を踏み出せても、その解決に向けた次の一歩になかなか進まないという現実があります。

そこで、我々としては、あくまで無記名のアンケートというのをこれまでは隔年とか、随時みたいな感じでやっていたんですけども、毎年するというところで拡大をさせて、皆さんの御意見を収集して、庁内に周知をして、あと通知文の文面なども工夫をしながら各所属長のほうにも注意を促していくという取り組みをしています。

それと、過去の交渉でも申し上げましたけれども、匿名のこのアンケートとはいいいましても、個人が絶対にばれない、あと、複数の人から同様のものが来ているとかそういう環境が整ったものについては職場のほうに伝えていきます。実際に、昨年度から今年度に向けて改善をしたケースも複数件ございます。そういう秘密であったり、そういったところを確実に守った中での対応というところに今力を入れているところです。

○**職員団体等** 本日は第3回交渉でした。今期は30年ぶりの物価高騰の中で行われた交渉でした。この4月の民間の状況を反映した人事院勧告、プラス勧告でしたけど、物価高はその後で起こったものですね。オンタイムの対応は難しいとおっしゃってましたけど、今本当に私たちが置かれている状況を今どのように考えておられるのかをもう一度お聞きしたいと思います。

○**当局** もう交渉の初日から、今回は物価高、様々な物の値上げであったりとかそういったお話を強い要求としてされていたというのは、もう圧として感じております。そういったところで、この状況において何ができるかというところは当然、残された最終回答の期間についても真摯に検討して、上司とも協議を重ねていくつもりです。

我々も当然そういう協議に臨むに当たって、近隣市であったり中核市の状況というのは把握をして進めておるんですけども、現時点で厳しい状態にあるというのは、今の段階でお伝えはしておかなければならない状況です。他市において、人勧にプラスして給与アップをするかとかいうところについても、現時点ではあくまで人勧準拠ということで回答をいただいておりますし、非常に厳しい状況であるということはお伝えはしておきたいと思いますが、残された時間については、内部の検討、あと上司との協議も含めて熱心にやっていきたいと思っています。

○**職員団体等** 1回目では民間でのインフレ手当とか、最近また報道されてますけど。ボーナス増額とかということもあります。今期の交渉は、私たちの思いは人勧だけでは生活改善にはつながらない。人勧どおりとなると、到底納得できないという気持ちというのは分かっていると思います。その点はいかがで

しょうか。

○当局 これまでも3回交渉させていただいて、その思いが非常に強いということは認識しています。

○職員団体等 さらに、月例給の改善もない、30歳代半ば以上の層の本当に厳しい実態。これについても、ぜひ持ち帰って検討していただきたいと思います。

私たちの給料や一時金が決まるのはこの交渉ということで、一番初めに申し上げてましたけども。コロナの中でも、もう2年半以上市民のために頑張ってきました。ぜひ、雇用者としての責任を果たしてもらいたいという気持ちです。持ち帰っていただいて真摯に検討をお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○当局 先ほども真摯に検討するとともに、上司との協議もしていこうと思っておりますということは申し上げました。

○職員団体等 今、周りの近隣市の状況や中核市の実態とか言われましたけれども、吹田の場合は、我々から言えば府下の水準から言えば8号低いんです。8号低いということは、正規、非正規、会計年度職員も関係なく府下より低いということになります。

ですから、低ければ低い分、物価上昇に対しての負担は大きくなる。これは、1回目で主張させていただいたことであります。その分、人勤だけでは、生活改善につながらない。人勤ってほんまに低いですね。ゼロゾーンが非常に多いという今回改定になっています。ぜひ、全ての職員の生活改善につながる検討を最後の最後まで追求していただきたい。そのことを最後に主張させていただきまして、今日の交渉はこれで終わっていきたいというふうに思います。期待しております。ぜひ、よろしく願いいたします。