

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和5年4月28日（金）午後1時から午後2時まで  
職員会館 2階 会議室

### 2 出席者

当局 小西 総務部長、田畑 人事室長 他  
山口 水道部参事  
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 他

### 3 交渉議題

新型コロナウイルス感染症に関する特別休暇等の取扱いについて

○職員団体等 ただいまからコロナ感染症に係る特別休暇等の取扱いについて、夏季交渉でまとめてはどうかという思いもありますけど、急ぐこともあるということで、時間はない中ですが、精力的に進めていきたいと思えます。

○職員団体等 26日付提案、2つあるうちの夏期休暇については夏季交渉で行い、新型コロナ関連の部分について、やりとりします。提案内容を本来ならば説明していただけたらいいのですが、時間の関係もあるので、1項目ずつ質問していきます。

まず1番、コロナの感染拡大防止に関する特別休暇です。ここについては廃止ということですね5月8日から。コロナに罹患されたのが5月7日以前の方とか、子の世話の休暇とかなんらかの休暇のある方は経過措置として、5月8日をまたいで取得できるのですね。

○当局 5月7日以前に対象になられた方、7日より以前に療養期間になった方は、5月8日を越えても取得できます。

○職員団体等 コロナワクチン関係の休暇も同じことですね。

○当局 そうです。

○職員団体等 感染症法上の分類が引き下げられたことにより法的根拠が無くなったということが理由ですね。

○当局 感染法上の位置付けが2類から5類に移行されて、濃厚接触者の自宅待機も無くなっており、一般

のインフルエンザと同様、普通の病気みたいな位置付けになりますので、特別休暇は廃止させていただきます。

○職員団体等 今後コロナに罹患した場合の療養期間は、発症日を0日として5日間かつ、症状が軽快して1日、24時間を国が推奨しています。それに則っていくのですか。

○当局 そのとおりです。

○職員団体等 実際にはこれからも、コロナウイルスが無くなるわけじゃないんで、コロナに罹る方も、職員とか家族の方に出てきますけれども。インフルエンザに比べて、感染率が高いと言われてますし。それで職場や利用者の方に一気に拡がるようなことも懸念しています。コロナやのに出勤してしまうとか、そんなことがあったらいけないと思いますが、その点についてはどうでしょうか。

○当局 2類から5類への変更ということであり、特別休暇を続けるというのは難しい状況です。昔、非常勤職員の時に、インフルエンザ休暇と言っていたこともありますけど、それが病気休暇になり、病気休暇や年次休暇の利用をお願いしつつ、対応していただきたいというふうに思っています。

○職員団体等 自分がコロナに罹ったと分かれば、推奨される期間は出勤しないようにしましょう、という呼びかけをするということですね。

○当局 国の方から推奨の通知もあるので、それに基づいてとなります。

○職員団体等 もし第9波などで、職場の人がバタバタ罹ってるとかでも、その取扱いは変わらないのですか。

○当局 第9波とかがくる前に国や府からの通知がくると思うので、状況に応じて適切に対応していきます。一旦、これで2類から5類へ移行して、濃厚接触や外出禁止とかがなくなるので、それに基づく特別休暇を設けておくことは難しいです。

○職員団体等 フェーズが変わるということが、もし仮にあったとしたら、その時に、国などの動向も見ながら、考えていくこともありうるのですか。

○当局 もちろんです。府や他市の状況も見ながらになります。

○職員団体等 もしコロナとわかってるのに出勤するような職員が出てきたら、そういう時って強制的に出勤するとかって言うようなことってできるんですか。

○当局 今でもインフルエンザに罹患した人が職場に来てしまったら、所属長が帰るように言うとは思いま

す。

**○職員団体等** 基本的には職場に拵げたくないっていうのがある。それぞれ職員の思いだから、そりゃ罹つたら、出勤普通しませんけどね。休暇がないとか色んな状況で、仕事たまってるとか、そんな状況もね、無きにしても非ずなんかなと思いますけど。基本的には性善説っていうか。そんなことになったらもちろん、職場に迷惑かけたらあかんから休むし、職場としても来ないで下さいねって。強制力は無いにしても、それぞれのお互いの気持ちでやっていくってことなんですね。

**○当局** そのようになります。

**○職員団体等** 他の自治体の動向は、どうですか。

**○当局** 特別休暇に関しては、概ね廃止される方向性が多いとは思いますが。

**○職員団体等** 夏季交渉でやりとりしてから決めるところもあるんですか。

**○当局** 夏季交渉まで延ばしているところはないです。未定が1市ありますが、そこ以外は大半が特別休暇に関しては、廃止です。

**○職員団体等** コロナになったら、もちろん拵げたらあかんから休むんですけど。国の推奨では、最低でも5日間は休まない。発症日を0日として。それがまるまる平日にかかるのと、5日間は休まないといけないという、ほんとに休暇が少ない人は困るなというのが、実情なんですね。特に会計年度任用職員は、ケア労働に関わる方が多くて、年休も少ないし、病休も正職に比べると12日しかない。去年2日増やして12日です。コロナにもインフルにもかかるので、欠勤になってしまうのではないかという不安を抱えてるわけなんです。ここについては、今ここで、すぐどうこうって話にはならないと思います。夏の交渉の時にやりとりしていきます。このまま特別休暇が無くなるわ、ウイルス感染は拵がるわみたいなことになると、職場も大変ですし、本人もしんどくなるってことを懸念します。

**○当局** 非常勤職員の時代に、インフルエンザ休暇は最大5日が付与されていました。それが令和2年度から会計年度任用職員の制度になった時に、病気休暇として、5日増やして最大10日になり、去年、2日増やして、最大12日ということになっています。今、申し上げられるのは、最大12日の範囲の中でお願いをしたいということです。

**○職員団体等** 今後の交渉でやりとりしていきたいと思います。夏と冬に波があつて。夏の交渉が大事だと考えます。

**○当局** インフルエンザだと時期が冬の期間というのは限られているかなと思いますが、コロナは通年と言えいいのか、いつ罹るか分からない、そういう感染症だとは思っていますので、また、その辺はやりとり

させていただきます。

**○職員団体等** 自分がコロナに罹らなくても子供さんとかが罹る場合もあって、その場合は特別休暇が有ろうが無かろうが、誰か預ける人がいなければ、仕事を休まざるを得ません。子の短期看護休暇は、子供さんが1人だったら7日間ありますけれども。コロナで休むと、それで終わりかなど。ここも夏の交渉で、対象年齢など、要求も出してやりとりしていきたいと思っております。それと、コロナが流行ると学級閉鎖にもなるってということで。子供さんが感染症に罹られてない場合は、子の短期看護休暇も使えないし、普通に年休で休むか、誰かに預けるかになるんです。そういった場合の休暇制度についても夏の交渉でやりとりしたいと思っております。

**○当局** 今、特別休暇の中だと学級閉鎖みたいのもあるけど、それが無くなるってことですよね。また、やりとりさせていただきます。

**○職員団体等** 次に、時差勤務です。これはコロナ禍前に試行的にやっていたけど、こういった内容だったんでしょうか。

**○当局** 8時からと、11時からと、12時45分からの勤務、特に業務で夜に、会議とかがあるということだったら、所属長の判断で職員に対して、この時間で勤務するようとしていたのが、業務都合です。そこでコロナがあったので、職場の密を避けることや通勤のラッシュ時の感染防止で3パターン増やしました。結果的に業務都合とコロナで合計6パターンになっているのが今の現状です。

**○職員団体等** 当初、コロナ前は業務都合でという理由で、試行的にやってみるという話だったんですけど。コロナになってパターンを増やして、その理由も業務上ではなく、密を避ける通勤とか、職場の密を避けるってということで、運用してこられたんですね。今回の提案はどういったことになりますか。

**○当局** あくまで公務の運営に支障が無いと認める時に、職員の事情とか、他の職員との均衡を考慮した上で、所属長が勤務時間を割り振ることができるようになるというものです。コロナで6パターンになり、整理ができていないところがあるので、今申し上げた内容で、最終的に所属長が承認するというので、進めていきたいと思っております。

**○職員団体等** 本人の事情っていうのは、こういったことを想定してるんでしょう。

**○当局** 午前中に私用がある場合に、職場にその時間いなくても支障が無い時や夜の会議とかがある時に、昼から勤務したい場合など、所属長が、それで差し支えがないということであれば、それで判断をして承認をしていくということです。

**○職員団体等** 本人の事情っていうのは別に、介護とか子育てとか、そういったことに限るわけではなく、広くその人の都合、何か用事があるとか通院しなあかんとか、ある意味なんでもいいってことです。

○当局 その辺は広い範囲で、業務の運営に支障が無い範囲でということですよ。

○職員団体等 事前に承認を受けることになるのかと思うんですけども。何日前に申請するとか基準はあるんですか。

○当局 基準を定めるまでは考えてはいないんですけども、いまおっしゃられたとおり、あくまでも事前  
に決めるものにはなります。

○職員団体等 前日でもいいんですか。

○当局 はい、結構です。

○職員団体等 1日単位でもいいのですか。

○当局 結構です。

○職員団体等 この間コロナの下で取得状況はどうですか。

○当局 令和4年度の利用者の実績で申し上げますと、勤務パターンで、8時からの勤務を選択された方が  
396人。8時30分からが349人。9時30分からが262人。10時からが221人。11時からが  
91人。12時45分からが52人。

○職員団体等 令和4年度1年間で取得した人数ですね。

○当局 そうですね。実人数です。1人がコロナでたくさん取得しても1人で、その時間帯に何回取って  
も1人です。ですから、例えば毎日9時半とか10時にしている人とかもいますし、その1日しか取って  
ない人もいます。

○職員団体等 毎日取ってる人もいますね。

○当局 延べ人数ではなく、実人数なので。

○職員団体等 朝早く来てるっていう人は、よく聞きます。

○当局 9時半、10時が多いかなと思っていましたが、8時が一番多いですね。

○職員団体等 結構長い期間を取っておられる職員が多いんですか。

○当局 スポットで利用する人もいれば、週に何曜日って決めていたり、継続の方もいらっしゃるのでは、色々なパターンはあるかと思いますが。それぞれのご事情に応じて使い分けられているのかなど。

○当局 早番とかで、定期的に使っている方もおられるかもわかりません。そこまで分析はできていないです。

○職員団体等 当番はここには含まれてないんですよね。

○当局 これを使っているというの、あるかもわかりません。

○職員団体等 いわゆるシフト勤務みたいなものは本庁では、基本的には無いのでは。

○当局 保育園では本当のシフトのだけしか使っていないと思いますけど、市民課とかで早く来て、パソコンを立ち上げる当番があったりすると、確認はできてませんが、そういうのに当てているかもわかりません。

○職員団体等 市民課窓口では時差勤務を使っていると聞いています。実人数だから、延べで言うと結構な人数が使っていて、3パターンに戻すことは、もはや不可能だということですか。

○当局 そうですね。これまで特に大きなトラブルは聞いてないですし、所属長において適切な運用がされているというふうに思っています。やめた方がすごく、ハレーションが大きいんじゃないかなと思っています。

○職員団体等 これは規則の方に書き込んでいく形になるんですか。

○当局 はい、時差勤務の分は規則です。

○職員団体等 現業の職場、給食や学校校務では、経過としては、一昨年にコロナ禍で通勤緩和の時差出勤が入ったときに、学校の職場でできるのかどうかを、交渉でもしたことがありました。教育委員会で決めることやからとおっしゃったので、教育総務室に8時から4時半までの勤務ですけど前倒しで、帰宅時の混雑を避けたいと声があると話をして、いったん担当者は意図は分かり検討するっていうことになりましたが、最終的には所属長の学校長が居てない時間帯に業務をするのはっていう事を理由にして、制度化されなかったんですね。今回も、こういう提案されてますが、これは9時から勤務の人たちが対象になってるわけじゃないですか。それ以外の勤務時間の職種とか、職場ではどういうふうになるのですか

○当局 これまでは9時から17時半の勤務の人が対象だったのですが、今後は、シフトを組んでいる方も、取れない事はないということです。

○職員団体等 10時から勤務の職場でも取れるし、8時から勤務の職場でも取れるということですか。

○当局 業務に支障がなければ、取れるということです。

○職員団体等 8時から勤務の場合、前倒しってというのはできるんですか？

○当局 8時が一番前なので、取れません。

○職員団体等 職場の役員に大きく反響があったのは、給食の職場と学校の校務員。8時から勤務なんで、子供さんの保育園への送り迎えとかしてる場合、特に送りがしんどいやと。8時には勤務する体制に入らなあかんで、ちょっと遠方から通ってる人なんかは、自分が送り迎えできなくて配偶者に頼んでる。配偶者が仕事の都合とかで行けなくなった時は、自分が時間休とったりしないと子供の送迎に支障があるから、後ろ倒しになったらありがたいとか。逆のパターンもあって、早く迎えに行かなあかん時に、前倒し、その日は7時から勤務して3時半までとか、そういうふうにできたら、仕事はすごいやりやすい。生活と両立しやすくなるって言っていました。給食の職場なんですけど、時間ごとの節目、この時間にはこの作業完了してる、この時間はこの作業完了してるっていうので、お昼に給食の配食を児童に提供できるようにするっていうのが、午前の大きなミッションなわけです。休暇取ってる人とか、欠員があったりとかして、どうしても仕事が過密になる時間に、午前中なりやすいんです。そういう時に朝、早出の超勤をしたいって聞くんですよ。朝30分誰かが早く来て1つの作業を済ましてたら、その後の時間の仕事の進行っていうのが緩和されて、無理なく仕事できるっていうふうに聞いてて。一定そういう早出とかもできたらという期待もあるんですね。

1つ確認したいのが、前に教育委員会が、管理職、所属長がいてない時間帯に業務を行うことについて差し障りがあるっていうのは、他の職場のパターンとかを見てても、そこはちょっと理屈としてはおかしいのかなと思ってます。それはそうですね。所属長がいなくてもきちんと業務を行っている。

○当局 事前に前もって申請し、承認を受けます。

○職員団体等 手続き踏めば大丈夫なんやっていうことですよ。こういう職場の状況とかもあって、読み替えるじゃないですけど1から6までのパターンを勤務時間ごとにずらして解釈するとか、そういうことってというのはできないんですかね。

○当局 そもそもそれは、シフトの1つのパターンとして、調理Bさんとか、そのようなものでもう1つ作るというのでは、できないのですか。

○職員団体等 多分ね毎日じゃなくていいですよ。で、全員じゃなくてもいいですよ。そこが難しいんやと思います。

○当局 作ってしまうと、そこに割り当てる人がいつもいるみたいな感じになるから。

教育総務室には確認して、そういう声はあんまりないというのを聞いたところだったんですけど。

○職員団体等 それはみんな迎えとか行くんやったら時間休使ったりしてはるから。そういうのが上がってこないのは、その人が自分の都合つけてやりくりしてはるからです。でも聞きますよ。子供の送り迎えとかで、休暇ほとんどもう無いねんっていうふうな声とか聞きますし、給食の現場では人の配置の関係で、早出できるんかできへんのかとか、そういう話はしているので。保健給食室の方は認識してはると思います。最終的にはこれが、市長部局の方で導入されるってなった時は教育委員会の方でも、可能になるって考えていいんですね。

○当局 はい。

○職員団体等 時間の設定はどうなんですか。8時から勤務の人が前倒しでやるような時間設定を作るとかかっていうのは。

○当局 所属から依頼とか、協議、そういうのが所属の方がどう思っているのかわからないので。それは一定、話を聞いてからということになります。

○職員団体等 業務の中身によっては、人がいてないとなりたへんような業務っていうのが、やっぱあると思うんですよ。今給食の話しましたが、給食の調理員さんっていったら、8時から午前中のとにかく作る時間っていうのは、コアタイムというかね、ここは絶対頭数欠けたくない時間やと思うんですよ。終りのほうはまだ、人抜けても大丈夫というのがあって。それで教育委員会も、会議とかがあったらその時間に入れたりしてるんですけど。そういう時間の考え方、この時間は人がおらなあかんでとか。時差勤務のこのパターンでいうと、6番とか、12時45分からでいうと。午前中は全く勤務しないというような、そういうパターンっていうのは基本的に認めへんとか、そういうのは職場の運用みたいなんでやるのは可能なんですか。時差勤務できるのはこの時間帯だけですよって。

○当局 それはもう所属長が、業務に支障あるっていうことなので、それは可能ということでもいいんでしょうね。

○職員団体等 時差勤務は、今までは学校ではなかなか運用が難しかった。今後これが規則化されると、学校現場とかでも使っていくことが、所属長の判断になるかと思いますが。可能ってことですね。

○当局 今おっしゃっていた現場は、どちらかというところの前の時差勤務が欲しいというふうに思いました。今でも8時から16時半なので、後ろの方のパターンしかないから、それで支障がないということであれば、このパターンの中で使ってもらうのは可能です。図書館とか9時半が1番先ですかね。9時ではなかったと思いますが、ただ手が薄くなるとか業務に支障だということであればそこは難しいのですが、そういう支障がない日があれば、使ってもらうというのは可能かなと思います。

○職員団体等 会計年度任用職員を除くのはなぜですか。

○当局 会計年度任用職員は、特に業務上必要な時間に勤務してもらおうということで、任用しています。コロナがあったので、感染拡大防止のためにズラしてもらってもよいということだったんですが、この時間はいてくださいというか、この時間勤務をしてほしいというような任用で、特に必要な期間勤務する者として任用するというのが基本ですので、その時間をズラしてというのは、今のところは考えていません。

○職員団体等 そもそも時差勤務とか在宅勤務は、いわゆる働き方改革のワークライフバランスも考えた上で、例えば通勤緩和とかそういうことで、選択肢をどんどん広げるっていうことが大きな趣旨だと思ってるんですよ。この制度を本格運用するのに、あえて格差をここでまた作るってというのはどうなんかなと思います。

○当局 会計年度任用職員まで時差勤務を広げるのは、制度の導入について色々課題が多いかなというふうに考え、今回、会計年度任用職員は除かせてもらっています。今、おっしゃるように、働き方改革とかで様々な働き方がある中なので、正規職員と会計年度任用職員の差はつけないというような、そこは差を縮めていくというスタンスではあるんですが、その期間でその時間帯必要だということに来てもらっているという事がありますので、それを時差勤務まで持っていくということには色々な課題があると考えています。

○職員団体等 あんまり伝わらないんですけどね。実際に、結局は所属長がやっぱりその業務に支障があるかどうかを判断しはるわけじゃないですか。どこの職場もですけど。そこがあるんでしたらね、別に制度の導入にね、わざわざ外す必要は全然無いと思いますけど。

○当局 その逆の考え方もありまして、例えば会計年度任用職員さんでしたら、例えば9時5時半で元々任用されている方に対して、所属長とか任命権者が、他の勤務パターンをその時々で設定できるようになってしまうと、その人からするとそんなつもりで任用されていないということも出てくるかと思うんです。そういうところもあるので、やはり当初の契約をきちんと守るという意味からも、ちょっと今回は会計年度さんは除いているということもございます。

○職員団体等 最初の任用する時の契約内容に、そこが触れられてたら一定大丈夫やっていう認識があるんですか。

○当局 その時々に応じて、時差勤務を命ずることがあるという形になってしまいますので、それを是とするかどうかというところは議論の余地はあるのかなと思っております。会計年度さんが朝から出てこられて、1人で仕事していただけるかどうかはちょっと整理が必要なのかなと思っています。

○職員団体等 公務の遂行に支障が生じるという判断は、所属長ということによろしいですか。

○当局 はい。休暇とか時間外勤務とかの専決者です。

○職員団体等 利用条件の緩和というのは、今ご説明いただいたように本人の事情にも広げるというということですね。先程おっしゃってた、ちょっと予定があるからこの日だけ時差勤務で早く出ますとかっていうような運用ができますよっていう。ただし、それは公務に支障が無いと所属長が判断した場合に限るんですね。

○当局 はい。そこがすごく条件緩和といいますか利用条件の緩和をしている部分です。

○職員団体等 人給システム上は今でも入るんですよ。

○当局 はい。今でも6パターンが使えるようにパターン化はされています。

○職員団体等 学校現場のシステムは違うんですか。

○当局 そうですね。ちょっと今、どういう運用されているのかが分からないので。

○職員団体等 システム改修してもらわなあかんとか、あるのですか。

○職員団体等 今のシステムだと、時差勤務の処理するような仕組みって、中に入っていないんですよ。その人ごとに勤務時間が割り振られてて、僕は8時からで、教員の場合は正規というか、フルタイムの人は大体8時25分か、8時半から、4時55分か、17時までっていうふうな勤務時間になってて、たぶんそれで割り振られてて、それ以外の時間に出勤の打刻とかをするとエラーになっちゃうんですね。で、それを修正するのは、あくまで正規の時間で修正とか、時間休とってとか、そういうふうな事はできるんですけど。たぶん前倒し後ろ倒しとか、そんなふうな仕組みにはなってないんですよ。

○当局 色んなパターンが入っているわけではないんですね。

○職員団体等 ではないんですよ。その人によって勤務時間は割り振られてるんですけど。育児の短時間勤務とかそんなのはあるけど、多分そういうのも固定されちゃってるのかなとは思うんですね。だからシステムの改修は必然的に必要なやろうとは思うんですけど。

○職員団体等 使える職員が、等しく使えるように。すぐできなかったとしても、手作業で紙で出すとかね。なんらかの対応はしていただかないと。システム使われへんからダメですわとかね、運用がされると、当事者は困るんで。その辺はお願いします。

○職員団体等 公園みどり室も会計年度任用職員で、朝早く、現場の仕事に出るため出勤されてる。会計年度任用職員は除くって書いていますが、今まで任用している勤務形態はそのままもちろん使えるという考え

方でいいんですよね。

○**当局** そうですね。その時間の勤務を求めている。早い時間からのスタートを求めているということなので、それはもうその時間で結構です。

○**職員団体等** あくまで、業務に支障が無いっていう事で判断されるっていう事ですけど。皆が危惧してるのは、体制が手薄になる時間帯がうまれて、労働強化につながるんじゃないかと。その辺上手くやっていきはるとは思いますけど。やっぱり1回走り出すと、職場によってバラつきというか、仕事内容も違うからですけど。しんどい事になるんじゃないかっていうことを、すごく危惧しているところです。

○**当局** コロナで一定走り出している所があって、そのような環境なのでだいぶこう緩くなっていたと思います。何でも当てはめてOKっていう所がありましたが、アフターコロナでは、そこはきっちり整理していきましょうということで進めていきますので、そういうコロナのすごく柔軟な時でも大きなトラブルはなかったというのがありますので、引続き、このまま整理しつつ移行していきたいと思います。

○**職員団体等** 本人の意に反して、勤務を割り振られるんじゃないかという危惧もあります。

○**当局** そこがさっき申し上げた、職員の事情とかも酌んで、所属長が判断して下さいねという。前提として公務に支障が無いというところがあるのですが、なかった場合で、本人の事情も色々聞いてあげて、承認してほしいということで、利用条件を広げています。

○**職員団体等** あくまで本人が一番ですよね。この日朝8時半から来てもらわな困るみたいな事で、色んな事情がある人に、そんな事を急に所属長に命じられるようなことがないか不安です。

○**当局** 8時半に来てもらう理由があるというなら、構いませんが。

○**当局** 業務上の都合で投げかけさせていただく事もあるかと思います。

○**職員団体等** 例えば、子育てしてる世代にね、本人が申告すれば時間外勤務が免除されるっていうようなね、そんな事もありますけど。それと同じ感覚で、そうした事情はきちんと考慮して、業務命令出すべき違うかっていうことです。

○**当局** そうですね。はい。

○**職員団体等** 8時半に来る人が何人か必要やったとしても、あえてその人をそこにはめ込むとかね、そんな事をされるとしんどい人もいるからその辺は考えてほしいです。

○**当局** もちろん均衡はとってもらわないといけません、その人数のそこは、3人いたらというところに

もう1人ここをはめるとか、そのような運用ではなくて、本人に支障がないということであれば、その本人の事情に合わせて下さいということです。

○職員団体等 今でもそうですが、午前中に年休や時間休をとって、時間後に会議などで残らないといけないという時は、超勤になると思いますが、それはそうですよね。認められる。

○当局 はい。

○職員団体等 夜、仕事が遅なるから、午前中に休もうかみたいな場合だってあります。そういった使い方が、今後できなくなるんじゃないかという危惧がありますが。

○当局 今までの運用の中では、12時45分から21時15分にはめられたとか、そういうのは聞いていないので、その辺は所属長の判断で、先程も申し上げていますが、業務に支障がない範囲で事情を聞きながら対応してもらおうということです。

○職員団体等 超勤手当の付かない管理職の方は、関係無いと言えば無いですけど。主査以下の方は超勤付くわけですよね。超勤代少しでも減らすために、あなたはこのパターンで、この日はやって下さいみたいなことになったら休暇も取れないし。その人の意見を全く聞いてもらえなくなるんじゃないかという危惧があります。

○当局 超勤代を減らすために、わざわざこういう働き方をしなさいっていうことは無いと思うんですけど。皆さんの働き方、ワークライフバランスのために、時間帯を動かせるようにしていきますので。結果として、超勤がなくなって、負担が減っていくような形で自然に繋がればとは思っていますので、一定の効果はあると思うんですけど。そのために、なにか皆さんに無理を強いるって事は違うのかなと思っています。

○職員団体等 働き方改革のために、超勤時間をまず減らさないといけないということで、数字に表れますからね。例えば午前中ちょっとゆっくりして、昼から来る方で、このパターンにちょうど当てはまるなら、これ使ってみようかなとなりますけど。このパターンに当てはまらない方もいらっしゃいますから。午前中休んで昼から来て、9時くらいまでね、会議とかがあって仕事されるとか、8時半かも分かりませんが。それをね、9時15分まで帰ったらあかんみたいな事になるんじゃないかという心配があります。なにがなんでも超勤の時間を減らそうみたいな。

○当局 6のパターンに当てはめる事によって、超勤を減らすという。

○職員団体等 本末転倒ですね。

○当局 そういうことではなくて。それは逆に言うと21時15分まで必ずいないとダメみたいになっているので、そのパターンは違うのかなと思います。逆に年次休暇が減ってきた人は、この時間帯いないとダメ

になったら、これを活用したら年次休暇は朝から使ってもらう必要はないというメリットもあるかなと思います。

○職員団体等 中には年休の少ない方もいらっしゃいますけど。年休5日も取れてない方も沢山いるわけです。年休取得促進も同時に進めていって頂かないと。

○当局 年次休暇の取得を上げないといけないというのもありつつ、多様な働き方を進める中で、色々なパターン、午前中は特にないということだったら、晩だけを強化しないといけないという方はこのパターン使ってもらったり、そのようなパターンを作っていないとだめだという、その辺がちょっと、バランスが難しいところではあるかなと思いますけれど。一応、一定、この6パターンで支障なくやってこれているかなと思うので、引き続き、整理していきたい。

○職員団体等 もしそれで認めてもらえなかったとか、なにかあるようでしたら、その都度対応していただかないと。所属長が間違った認識を持ってはる所とかも、もしかしたらあるかも分かりませんから。その都度対応をお願いしたいなと思います。

○職員団体等 常時、6番なんか運用される事あんまり無いかと思うんですけど。これまでも、勤務間インターバルがまだまだ少ないってお伝えしましたけど。中小なんかでしたら奨励金とか補助金とかまあ、そういうたら出てくるような時になっていますんでね、やっぱりこの夜9時45分で更に残業したら、まだ深夜に及ぶとか。今現在でも、通常業務の時間帯をはみ出してね、時間外100時間とか超えてる方もおられるっていう点もあるので、そういうのはやっぱり前向きに検討してほしいです。

○職員団体等 朝早く来ないといけない仕事もしあるとするならば、その分を超勤処理する事もできるんですね。例えば朝、超勤をして、昼から時間休で早く帰るとか。もちろん年休取得する事もできますよね。朝超勤しても。

○当局 それは、できます。

○職員団体等 できますね。それが無くなるとかそんな事ではないですね。

○当局 ないです。

○職員団体等 あるパターンで申請した人が、その終わりの時間までの間に帰る用事があればもちろん時間年休は取れますよね。

○当局 時間休暇は取得できます。

○職員団体等 時差勤務するとしても、必要とあらば半日年休とか時間休は、取れるっていう事ですね。

○**当局** 半休の定義、半時間勤務の定義、3時間以上4時間45分以内というのがありますので、その時差勤務のパターンによっては半休じゃなくてすべて時間休で対応していただかないといけないところが出てくるんですけども。使っていただける分につきましては、当然半休も使っていただけます。

○**職員団体等** 1度これに当てはめられたら、最後までおらなあかんとかっていうわけじゃなくて、必要とあらば年次休暇とか半休とか時間休とかも取れるっていう事ですね。

こういった事が行われ始めると、例えば開庁時間の延長とか、そういった事に繋がるんじゃないかという心配の声があります。労働条件の変更になるから全然違う話ですが。なし崩し的に5時半で閉めてるけど、延長しましょうか、早く来るパターンの人と、遅く来るパターンの人に分けてしまえみたいな事になるんじゃないかという事を、危惧されてる方もいます。

○**当局** あくまで職員の勤務時間の話ですので、窓口の時間とかそれは行政経営部になると思うのですが、そこと連動してるというのは、今回に関しては全くありません。

○**職員団体等** 無いですね。

○**当局** 今の働き方を維持、引き続き使っていただくって事ですので。

○**職員団体等** 府下の状況は、どうでしょうか。

○**当局** 時差勤務がたくさんある市もあります。本市のように6パターンみたいなところもあるし。もっと少ない3パターンとかもあります。今、時差勤務をやってる市で現行制度を継続するところは、ほとんどです。府内の北摂各市と府内中核、NATSと聞いたら、豊中、池田、高槻、摂津、枚方、寝屋川、八尾、西宮、尼崎が現行制度の継続で、規模を縮小、再整理して継続するというのが箕面と東大阪。あと茨木が未定という返事しか、まだ返ってきてないのが現状です。大半は今、時差勤務をやっているところは、それを引き続きやっていくというのが他市の状況です。

○**職員団体等** 在宅勤務について、基礎自治体は、職場で市民と対応する事が基本だと考えていますが、その考えについては変わりはないのでしょうか。

○**当局** それは、変わりはないです。

○**職員団体等** 在宅勤務をすると通勤手当はどうなるのでしょうか。

○**当局** 週3日以上勤務をするというので通勤手当が生じるという事で、今回挙げさせてもらっているのが、週の在宅勤務ができれば週2日までにはしているの、そこは通勤手当に影響は無い。

○**当局** 勤務場所が、引き続き現在配属されている部署という事になります。在宅では家のほうが週3日になりウエイト高くなるので、日割りが発生します。ただし、週のうちの大半は、今配属されている職場という事なので、通勤手当には影響しないという事です。

○**職員団体等** 通信料とか光熱水費とかの負担がありますけど、在宅勤務手当の支給は今のところは無いんですね。

○**当局** はい。今、おっしゃったように本人負担です。

○**職員団体等** 在宅勤務できる方は列挙されていますけど、妊娠した職員とか。その方に限定されていて、それ以外の方は、一定の期間、3か月間のみ、1年度につき認めるという事です。

○**当局** はい。アからエ以外の方で言うと、1年度につき連続3月以内で週2日までの在宅を認めるというものです。

○**職員団体等** 連続して3か月というのは。5月からなら、6月、7月ということですか。

○**当局** そうです。1回5月からやるとしたら、5月やって次7月やって9月というのはダメで、5月、6月、7月ということですよ。

○**職員団体等** なぜ3か月ですか。

○**当局** それはもう管理が難しい。みんなが1日からしてくれたらいいかもしれませんが、月の途中からしたりすると、ここは何日あってとかなると、それはもう難しい。労務管理を所属長がするので、1回やったらそこ起点となります。

○**職員団体等** 在宅勤務は基本9時5時半で時間外勤務は認めてないということですね。

○**当局** それも労務管理上、非常に難しい。

○**職員団体等** 一時的なケガとかで出勤に配慮が必要な場合とかは、その3か月限定のケースにあたるんですね。

○**当局** そうです。

○**職員団体等** 2類から5類になって、感染症、コロナやインフルに罹って症状が軽いから仕事はできるといった方は、3か月限定のケースに当てはめる事ができるんですか。

○当局 そうですね。使う事は可能です。

○職員団体等 基礎疾患で免疫力が低下して、感染したら重篤化する恐れがある方もいますけど、9波とか  
が来た時に配慮が必要だなと思ったら、3か月限定のケースに当てはめる事はできるのでしょうか。

○当局 はい。

○当局 3か月限定のほうについては、特に条件、制限をかけているわけではないので。

○職員団体等 もうどんな方でも、理由は特に問わず。業務、仕事の有るかどうかって話ですね。障がいをも  
った方は、週2回じゃなくても、日数を増やす事もありますか。

○当局 特段の配慮が必要な職員という事になると、ここにはアからエ以外は書いていませんけど、そのよ  
うな職員に関しては、個別の対応も検討します。

○職員団体等 そういった方は、週3日来てないから通勤手当も無いし、在宅勤務手当も何も無い人になっ  
てしまうわけですね。

○当局 2日超えて3日とかになってくると、通勤手当の清算は発生する可能性はあります。週に2回だけ  
出勤されるような場合に通勤手当は支給されます。ただ、5日出る事を前提で払っているの  
で、それは出し過ぎなので2日の分を出します。通常は通勤手当って定期代で払って  
ますが、そうではなく切符代で払うようなイメージです。

○職員団体等 在宅勤務も規則の方に書き込んでいくんですか。

○当局 要領です。

○職員団体等 今後在宅勤務を行っている中で、運用上の疑義や改善すべき点が生じたら、それはその都度  
要領を改正していただくといった事は容易にできる感じがするんですけど。

○当局 容易かどうかはわかりませんが、コロナ下で、在宅勤務も広く使われている中で、今回、明記させ  
ていただいたみたいに、一定整理をして運用していきたいと思っています。運用を5月8日以降に開始した  
中で、もし改善点等出てきたらそこでまた、検討していこうとは思っています。

○職員団体等 令和4年度の申請数はどうですか。

○当局 在宅勤務申請件数で申し上げますと、全体で2393件。実人数は289人です。

○職員団体等 色んな意見を総括してほしいと思うので。聞き取りも、所属長を通じてになると思いますけど。これもやっぱり最初に言ったワークライフバランスのひとつで、家の中で業務ができる。これから世間的にはもう非常に増えてくるというような時代になってますので。当然、市役所が対面的な業務って分かった上で言いますけど、色んな場面が有ると思うんです。有効活用していくという事から総括してほしいと思います。

○当局 仕事の整理をした上で、続けていけないといけないと思っていますので、できる業務、できない業務が色々有るでしょうし、家でできる仕事があるという職場だけしかなかかなか難しいという事で、まず前提としてそこで整理をしていけないといけないというのはあります。

○職員団体等 教育総務の話でいくと、システム上、今後どうなるのかとか。後日、お聞きしたいです。

○当局 学校のシステムですよ。

○職員団体等 そうです。せっかく、使おうと思っても、使うハードルが高すぎてあきらめるとかになってもいけないので、前倒しの件はさておき、後ろの方は使おうと思ったら使えるようになる。

○当局 今が8時から16時半なので、それより前は無いですけど、後ろであれば業務上支障がない限りは、使えます。

○職員団体等 使おうと思ったけどシステム入力できないことで、使えない人が出ないように。

○当局 教育総務室にそれは確認させてもらいます。

○職員団体等 特別休暇が無くなったことに対応できる何かを要求で挙げていって夏の交渉でしたいなと思っています。時差とか在宅については、色んな危惧はあるものの、実際運用してみて何か起こってきた時に。これはどうなるんですか、この職場はこうですけど、といった対応して、よりみんなが平等に、どこの職場も使えるんやったら同じようなかたちで、使えるよう目指していかないと、不公平感って言うか。同じ内容なのに、ここの所属長は固い人やから認めてくれへんみたいな。そんな事にならないようにしてほしいな、とは思います。

○当局 不公平感があまり大きくならないように、3か月限定とか、そういう期間限定は入れさせてもらっているところではありますが、それでも、まずは家でできる仕事を整理してもらって、初めて在宅勤務が成立するのかなと思っているので、所属長にも、頑張ってもらわないといけないところではあります。

○職員団体等 どっちかと言うと、時差勤務が色んな事がありそうな気がします。懸念をいだいてる方も多いんで。

○**当局** ゼロスタートではないので、今までもその6パターンでもやっているの、そのような中でも微修正とかそういうのがあれば、検討はしたいと思います。特段、大きなトラブルがなかったということは、きちんとコロナが終わって、きちん整理をした中で運用するので、大きな問題はないかなと思いますが、細かな問題が生じた場合は、また、意見をお聞きしつつ対応していきたいと思っています。

○**職員団体等** 重ねてになりますけど。市長部局の9時から5時半の勤務の方が受ける恩恵と、それ以外の時間帯、8時から勤務の方が受ける恩恵っていうのは、差があるなあっていうふうに聞こえました。そこはやっぱり解消する方法、教育委員会がやらないといけない事だと思うんですけど、その解消っていうのは強く求めたいと思います。こちらの方でも今日の話、また教育委員会のほうに伝えて、検討して下さいっていうふうには、言いますけども。人事室のほうからも、こういう話はしてるっていう事でお伝え願いたいなあって思います。よろしくお願いします。

○**職員団体等** 今回こういう急な協議という事で、こちらも職場全てに意見聞いたわけじゃありませんし。今回の課題というのは、ほんとに職場ごとによっての状況が違ってきます。また、最初のほうでも夏季交渉の課題として、会計年度任用職員の病休の問題だとか、課題を残してるという事もありますし。1つずつ検証しながらこれから疑義が生じた場合には、労使ともに迅速な対応していただく事をお願いしまして、今日は、終わっていきます。ありがとうございました。