

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和5年5月16日（火）午後7時から午後9時まで

職員会館 4階 会議室

2 出席者

当局 小西 総務部長、田畑 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年夏季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 2023年夏季一時金闘争の第1回交渉を始めます。

府下では、衛都連の統一闘争で、今日から4回交渉を配置しています。

春闘のときにも言わせていただきましたが、今回の交渉、41年ぶりと言われている物価高騰の下で、春闘のときからさらに値上げが続いておりまして、まだこれから2万品目値上げがあると言われてますし、この6月からは、電気料金も一般家庭の部分が値上げされるということで、さらに拍車がかかっていくというもとであります。

私たち公務の職場では、この間賃金は上がってないわけで、それは秋の交渉になってくるわけですが、生活はしていかなあきませんから、もう日々の日用品、食料品などを見ても、本当に毎日ため息が出る、そういう生活実態があります。

民間の相場も出てきておりますが、史上最高の賃上げ、ベースアップも行われている企業もあります。しかしながら、上がったとしてもまだ実質賃金には追いついていない実態も、一方ではあります。

私たちは、実質賃金がプラスになる交渉を進めているところで、その結果は、秋季、年末闘争で出てくるんだと思います。

そして会計年度任用職員に対しては、私たちが言い続けてきた勤勉手当の支給を、国がやっと動いて、制度が改正されております。そういう下で、あらゆる点で、均等待遇を求めていくチャンスでもあります。

そういったことを踏まえての交渉になりますから、夏の交渉といってもですね、ほんとに多岐にわたる問題・課題がたくさん残された下での交渉となります。その点踏まえて、4回の交渉、精力的に進めていただきたいということを、最初にお願いします。

○職員団体等 まず交渉に入るに当たり、確認を幾つかしておきます。

私たちが提出した夏季重点要求と夏季一時金要求の項目は、組合員の生活実態や労働実態、職場環境など

を反映した切実な要求です。これについてどう受け止められますか。

○**当局** 2023年の夏季重点要求、夏季一時金要求ということで、要求書をいただきました。その後アンケートの方もいただきまして、組合員の皆様の要求内容とか、職場や生活実態についても十分に読ませていただいております。

感想としては、世代によって理由が様々ということで、いろんな理由で要求をいただいているということで、皆様の思いを受けて、今期においても真摯に交渉させていただきたいと思っております。

○**職員団体等** ぜひ今期の交渉でも、雇用者責任を果たして、職員の生活改善を目指していただきたいと思いますが、いかがですか。

○**当局** 交渉の中でも様々なやりとりがあると思いますけれども、その中で適切な労働条件の設定に向けて、努力をしていきたいと思っています。

○**職員団体等** 25日を回答指定日としておりますが、25日に労使合意で円満に解決する立場ですか。

○**当局** はい。その点につきましては、労使合意を目指して協議を尽くしてまいりたいと考えています。

○**職員団体等** 第1回交渉では、要求書の項目の大きな1について、やりとりをしたいと思います。

要求項目の1は、「新型コロナウイルス感染症拡大から市民や職員を守るために」という内容です。

新型コロナの5類移行後も、職場内、利用者・市民の方への感染拡大防止の視点で、職場の環境整備と、職場、職員が安心できる休暇制度の拡充を求めています。

5類移行によって、特別休暇などが廃止になりましたが、これは法的な根拠がなくなったことによるものですね。

○**当局** 新型コロナウイルスの2類から5類への移行で、特別休暇については根拠がなくなったということで、廃止をさせてもらいました。

○**職員団体等** 法的には5類のほうに移行しても、コロナウイルスそのものがなくなるわけではありません。厚労省は、基本的感染対策について、政府として一律に対応を求めることはもうなくなるということで、感染対策の実施については、個人や事業者の判断が基本になるとしています。新型コロナについては、これまでの季節性インフルエンザと同様の対応になるんですね。

○**当局** 季節性のインフルエンザと同様の対応です。

○**職員団体等** 感染された場合は、発症後5日を経過して、かつ症状軽快から24時間を経過するまでの間は、外出を控えることを国は推奨されていますが、そのような対応になっていくのでしょうか。

○**当局** 療養期間の方が国から示されていますので、今おっしゃったように、発症日を0日とし、5日間は外出を控えることに加えて、症状軽快から24時間が経過するまで外出を控えるということを推奨するというので、それに則っていかなければならないと思っています。

○**職員団体等** これは今までのインフルエンザにかかったときと同じような形になるんですね。

○**当局** インフルエンザと同様と聞いています。

○**職員団体等** 国が推奨する期間が決まっているのですから、無理して出勤するとか、出勤させるようなことは、基本的にはないのかなと考えますが、いかがでしょうか。

○**当局** おっしゃったように、国から推奨されているということで、感染拡大を防止するという観点からも、これに則ってやらなければならぬと思っています。

○**職員団体等** コロナとかインフルエンザに罹患すると、自主的とか推奨とかは言われてますけど、結果としては、出勤をやめないといけないということになりますね。

○**当局** おっしゃったように、罹患をすると、推奨ではありますけど、一定期間、出勤は難しいかなと思います。

○**職員団体等** だから職員が無理して出てきたら「もう帰ってくれ」みたいな、そういうことになるんですよ。

○**当局** 検査を受けて、新型コロナウイルスに罹患しているということであれば、出勤は難しいということですので、国の通知の対応に則っていかなければいけないというふうに思っています。

○**職員団体等** 検査結果陽性出たけど、症状もほとんどなくて、在宅勤務ができるような職場とか、条件がある職員だったら、その場合在宅勤務という選択肢はあるんでしょうか。

○**当局** そこはケース・バイ・ケースかなと思いますけれども、療養期間ということですので、無理に在宅勤務を勧めることは、控えていかなければいけないと思います。

○**職員団体等** 陽性やけども症状がない場合、職場自体が在宅ができるような管理部門とかで、パソコンもちゃんと用意されてて、本人が在宅勤務を希望すればできるんですか。

○**当局** 外出を控えるということが推奨されているだけですから、それについては可能かなと思います。

○**職員団体等** そんな人も中にはいると思いますので。しかし、私たちの大半は、現場で市民の方と接して

働いているということになります。なので、休まざるを得ないということです。無理して来ても、絶対職場で止められますからね。「入らんといて」みたいなことになってしまいますよね。その場合は、年次休暇とか病気休暇を使うことになるのでしょうか。

○**当局** その場合は、おっしゃった病気休暇か年次休暇を使っていただくことになります。

○**職員団体等** 要求の①のところに、会計年度任用職員の病気休暇について、取得できる日数が正規職員の90日に比べてわずか12日しかないということで、格差是正を行ってほしいということで挙げております。

正規職員は、年次休暇も繰越し分を入れると、最大40日あるということで、病気休暇も90日ある。しかし会計年度任用職員は、勤続年数にもよりますが、年次休暇は少ないし、病気休暇も12日しかありません。まさに市民と接する仕事をされている方が多いので、在宅勤務もできない。休暇が残り少なくなってくると、欠勤になるという不安を抱えています。この点についてはどう思われますか。

○**当局** 特に会計年度任用職員の病気休暇については、5類へ移行したことによって特別休暇が廃止された中で、要求が大きくなっているのは感じているところです。

ただ、今のところ他市照会で、病気休暇の日数等を聞き、近隣市や中核市を調べたのですが、おおむね本市より少ない日数の設定になっていると現状ということで、その辺は検討していかないというふうには考えています。

○**職員団体等** 近隣と中核市以外の大府下、ほかの団体では、堺市が90日で、貝塚は1疾病につき15日あるというふうに聞いておりますし、有給の病気休暇がある自治体も大阪府のほうで、調査されてますけど、今後どんどん増えていくのかなと思います。均等待遇ということでぜひ検討いただきたいと思います。

これは、会計年度任用職員の切実な要求ですので、2回目の交渉で、関連労組の課題について、引き続きやりとりをしていきますので、今日はこの辺でとどめておきます。

次の項目、②です。職員の子供が罹患した際に使用できる、子の短期看護休暇の日数を増やして、対象単位を義務教育終了までに拡大することという項目です。コロナの特別休暇の中に、子の世話の休暇というのがありました。今回この特別休暇が廃止となりました。今後集団生活の中で子供さんも過ごすなかで、コロナとかインフルエンザに感染することが増えてくるのかなと。今後インフルとコロナが襲ってくるということが予想されます。

子の短期看護休暇の日数ですけど、現在何日ありますか。子供さんが1人の場合とか、2人以上のときとか、あと何歳まで使えますか。

○**当局** 子の短期看護休暇というのは、対象となる子は小学生修了までです。正規職員、会計年度任用職員ともに1年で最大7日、子供が2人以上いる場合は10日という制度になっています。

○**職員団体等** インフルとかコロナにかかると、最低5日は登校できなくなるということですね。コロナはこの間、夏と冬に流行してたと思います。インフルは秋冬かなと。常に感染のリスクにおびえているということで、不安が高まっています。ぜひこの部分で、改善していただきたいと思いますが、いかがでしょう

か。

○**当局** 新型コロナウイルスの特別休暇が終了する中で、少しでも職員の子育てに係る負担を軽減しようという趣旨は、十分理解しています。義務教育終了まで対象を広げてほしいという要求は、今回、初めてかなと思いますけれども、特別休暇がなくなった中で、中学生の看護の必要性も含めて、要求が大きくなっているとは理解していますので、その辺は慎重に検討していきたいというふうに思っています。

○**職員団体等** 今おっしゃってもらいましたが、子供が病気になったときって、中学生やったら「家で寝るとき」とかね、実際にそんなことも私もしましたけど、看病が必要な病気の時もあるっていうことで、軽い風邪とかやったらいいんですけど、コロナだと、ちょっと一人にするのは不安があります。感染しないために部屋の中で隔離してたりして、食事を運んだり、消毒したりとか。自分も感染しないように注意しながら、やっぱり身の回りの世話が普通の風邪の時よりも多いかなと思うので、ぜひ対象拡大は、検討していただきたいと思います。

制度があることで、いざというときに安心できるっていう側面があります。制度がなかったら、いつそうなるか分からへんし、年次休暇を使わずに、なるべくためとこうかなと、いざというときに使うために残したいという心理が働くんですけど、この心理については、理解できますか。

○**当局** もちろんです。今回の特別休暇がなくなって、中学生まで広げたところで、需要がどれくらいあるかとは思いますが、確かに心理的な部分で、こういう休暇が義務教育まで期間が広がることで、心理的に軽減されていくんじゃないかなというふうに思います。

○**職員団体等** 結果、子供が病気にかからなかったらそれでオッケーなんです。不安のためにためている年休は、結局流していく。これが毎回繰り返されて、年休取得が少ないと。やっぱりいざというときに備えようという気持ちはね、すごく分かるんですよ。だって欠勤になるのは嫌やから。だからここの部分安心できるような、こんなときはこういう手厚い制度があるよと、ぜひ温かく、仕事と子育ての両立支援の立場で検討して欲しいと思います。

次に、③の家族休暇を新設する要求ですけれども、子供さんが病気になったら子の短期看護休暇も使えますけど、子供さんが元気で学級閉鎖になったときとか、台風シーズンで暴風警報が出たら学校休みになった時に、子供が元気やったら何も休暇が使えないんですね。

そういったときに休める制度が欲しいという要求は、前から、女性部でも結構聞いて、要求書にもいつも載せてました。コロナ休暇がなくなったということで、重点要求に入れております。

さらに、参観日とかいろんな学校行事ですね。そういったときにも使えるようなものにしていただきたいなと思っておりますが、いかがでしょうか。

○**当局** 新型コロナウイルスの特別休暇のときには、子供さんが通う学校が臨時休業となった場合に、子供の世話に係る休暇は取得できました。子供さんが病気でない場合であっても。ただ、学級閉鎖とかが今後起こったときには、従来どおり年次休暇などを活用してもらうことを想定しています。

要求されている休暇というのは、特別休暇の取扱いがほとんどの自治体で終了している中で、学級閉鎖を

理由に特別休暇を認めている自治体をいろいろ調べはしたんですが、そういう自治体はありませんでした。

保育所とか学校行事とか、警報発令時の休校とかで取得できる特別休暇とかを設けている自治体もないという状況なので、おっしゃるような特別休暇の創設は、現時点では困難というふうには思っています。

○職員団体等 この要求については、衛都連の統一要求としても挙げているので、この夏季闘争で進展があるかもしれません。先ほども言うたように、使うかどうかは別として、あったら年休を節約しなくてもいい、安心できるかなと思います。

台風が来たときに休めないので、私たちが親同士で子供、誰か1人が家で見るとか、助け合ったりしたこともあります。でも休める状態であるんやったら、できるだけそういったときに、お子さんに寄り添ってあげてほしいなど。ほんとに大きくなるのあつという間です。何十年もその休暇を取り続けるわけじゃないので、いろんな行事とかも気兼ねなく参加できるんやったら、子育て中の方に、そういった時間を保障してあげてほしいと思います。ぜひ山場までに検討をお願いします。

次に、時差勤務のところ、④ですね。運用にあたって、子育て中などの職員の事情に配慮して、本人の意向を確認して行うこととまず挙げていますが、4月28日の交渉でもやりとりしましたけど、あくまで本人の事情に基づくのが一番だという話だったと思いますが、そうですね。

○当局 時差勤務というのは、もちろん業務の関係で取れない日もあるというふうには思いますが、仕事と家庭の両立を推進し、長時間勤務を是正して、ワークライフバランスを実現するという面からも実施していくというふうに考えています。

○職員団体等 ワークライフバランス実現は、正職だけでなく、会計年度任用職員にも必要だと思うんです。会計年度任用職員が時差勤務をすることが、合理的であるか判断できれば、同じように適用することを、今後ぜひ検討していただきたいと思っています。

4月28日に交渉して、合意はしましたけれども、今後運用していく中で、運用しながら改善もしていくことでしたので、ぜひ検討を始めていただきたいと思っています。

28日の交渉のときにもお伝えをしましたけれども、学校で勤務する給食調理員、学校校務員の課題があるということでした。

○職員団体等 5月2日に、当局名で、事務連絡が出されましたが、その後、教育委員会との間でやりとりしたことなどありますか。

○当局 通知の前にはやり取りしましたが、通知を出した後は、教育総務室とやり取りはしていません。

○職員団体等 5月12日に教育委員会に対して、学校で勤務している職員が、時差勤務を活用できるようにと要求書を提出しています。

まだ5月12日の時点では、学校で働いている職員宛てに、こうした時差勤務ができるということ、特別休暇がなくなったことについても周知されていないということがあります。それを周知して、学校の管理職にも周知してほしいということと、出退勤を管理する上で、人事給与システムを使ってないので、時差勤務

ができるように制度というか環境を整えてほしいということ、28日の交渉のときにも前倒しの時間を制定してほしいとお伝えしましたが、前倒しの時間を設定してほしいという、その3点を人事室に働きかけてほしいということを要求をしました。

対応された教育総務室のほうでは、人事室と交渉した中身っていうのが、十分伝わっていないような感触もありました。この点については、ほかの職員と現時点で不公平が生じない、その制度が使えないことで不利益が生じないようにしてほしいと思っています。

業務の負担軽減にもつながるものですので、そういった視点でも活用できるようにしてほしいと考えています。

○当局 要求書が提出されたということで、後は教育委員会の方では公務の運営に支障がないと認められれば。ただ、私から5月2日より前に、教育総務室の担当者と話しをさせてもらったときには、システムは違うけれども、そうこうは言ってもらえないので、支障がないと認めるということが、学校長の方にはまだちょっと浸透はしてなかったかなとは思いますが、その辺は周知を徹底してもらって、可能であれば制度を使ってもらえるようにと思っています。

ただ、時差勤務はまだ運用が始めたばかりですので、いろいろ今おっしゃっていただきましたけど、ニーズや利用実態とかを把握し、いろいろ見極めながら、必要に応じて制度の見直しも検討していきたいと思っています。まだ始めたばかりなので、検証が必要かなと思っています。

○職員団体等 1点だけ確認したいんですけど、今の時差勤務の時間の設定に一番早い時間が8時で、そのあと8時半、9時半、10時、11時、12時45分。その6つになってるんですけど、その時間の設定をしている目的について、教育総務室長は、これは、出勤時の混雑緩和・回避のための設定だっていうふうにおっしゃってたんですけど、それについてはどうですか。

○当局 当初、試行的に始めた時間帯というのは、確か8時と11時と12時45分だったかなと思います。コロナによる追加で、通勤時の感染防止ということもあって拡大をしていますが、コロナの分の時差で8時半と9時半、10時というのを追加しました。当初、8時と11時と12時45分にやり始めたのは業務都合ということで、そういう時間帯に業務があるということで、所属長が判断をして、試行的に制度を開始したということにはなっています。今おっしゃった通勤云々とかで言うと、コロナの方になるかなと思います。令和元年度と2年度に、コロナの前に試行的に3パターンでやらせてもらったのは、別に通勤時間帯の配慮とかではなくて、夜7時ぐらいまで業務がある場合には、11時から19時30分までの勤務時間。今日のような交渉や地域の方との会議、夜間工事の立会いとか、そういうときには12時45分から21時15分を使ってくださいという形で、3パターンあり、所属長が判断して勤務時間を設定するというふうに始めたのが最初です。

○職員団体等 その点の認識もされてなくて、ちょっと話がかみ合わなかったっていうのが、この要求書を提出したときにありましたので、ほかのところでもそういうふうを受け取ってはる方がいらっしゃるかもしれないので、改めて機会を見て、周知してほしいと思います。

○職員団体等 給食調理員の働き方とかの話に関わってくるので、第3回交渉の65歳までの働き方、業務軽減のところで、やりとりしていきたいと思います。ここでは置いておきます。

今回急な提案で、本格実施になってしまったので、私たちも急いでしまい、課題も残っていると思います。

○職員団体等 関連図書館支部です。少し長くなるんですが、それだけ強い思いがあるということで、聞いていただけたらと思います。

今回提案された時差勤務制度において、会計年度任用職員が対象外になったことに対し、多くの者が、また正職員との格差が開くのかと、大変遺憾に思っております。

特に図書館では、長年訴え続けている3歳以降の育児部分休業がなかなか認められない中、時差勤務制度を利用することで、制度の是正がなされるまで乗り切れるのではないかと考えていただけない、そのショックは大きいです。母性保護に関する制度は、制度の改善なくしては少子化問題を解決することはできず、国の動きとしても改善の方向に来ているものです。

ですが、改善の方向に来ているからと待ってられるものではありません。図書館の終業時間の6時は、窓口を閉める時間です。6時に職場を出発できるわけではありません。交通用具を使用しての通勤で、6時までの勤務の後、お迎えに向かっている職員がいますが、十分な時間があるわけではなく、とても危ない状況もあります。

幼児を子育て中のある職員は、雨の日に自転車で転倒しました。子供を迎えに行く道中だったので、けがをしたのが自分だけでよかったと言っていました。子供が乗っているときであつたらどうするのだと思いましたが、ほかの誰かを巻き込む事故にもつながることだと思いました。

私自身もバイク通勤でしたので、幼児を子育て中は、勤務終了後に自宅までバイクで戻り、自転車に乗り換え、子供を迎えに行っていました。子供のお迎えがぎりぎりだと焦っていた帰宅途中に、出会いがしらなどでひやっとしたことがありました。事故が起こってから制度が整うのでは遅いのです。

市で掲げられている吹田市特定事業主行動計画の中の子育て・介護等をしやすい職場づくりの取組内容で、「業務上所属長が必要と判断する場合に実施している時差勤務制度を、子育て・介護等の理由でも利用できるよう、利用範囲の拡大を検討します」とあります。

今回の時差勤務制度は、このような職場づくりを目指すものとして、提案されたものだとして認識しております。そうすると、会計年度任用職員が対象外になることに、到底納得はいきません。

また、コロナ禍中に、健康上の理由から通勤ラッシュ時に電車に乗れず、時差勤務を認めてもらうことで、今現在、通常時間の勤務に戻れたという職員もいます。このように、育児以外でも時差勤務を必要としている者もおります。

育児や病気、介護など、生きていくに当たって直面する問題は、正規も非正規も同じです。そういうものを抱えながらも、吹田市で働き続けたいという思いが、正規職員同様、会計年度任用職員にもあるということをご理解いただき、会計年度任用職員も時差勤務の対象としていただきますよう、お願いいたします。

○当局 コロナ禍の時というのは会計年度任用職員に対しても通勤時の感染拡大防止や職場の密を防ぐという観点から、私も図書館に時差勤務を使われていましたかということで、実態をお聞きしましたが、その時には実績はないというふうに関心から中央図書館長からお返事をいただいております。

今、そういう要求を受けまして、その辺、何が事実なのかなというところは戸惑っておりますけれども、いずれにしても会計年度任用職員の方については、業務上の特に必要な時間に勤務するものとして、任用しているというのが原則、基本であるので、コロナ禍では職場の密を防ぐということで、臨時的に運用の中では会計年度任用職員の方も使っていただいていたというのが、あるかも分かりませんが、特に必要な時間に勤務するものとして任用しておりますので、時差勤務を行うことによって、必要な時間というところが不明確になるのではないかなということで、現時点ではいろいろ整理すべき課題が多いというふうに思いまして、会計年度任用職員は除かせてもらっているという状況ではあります。

今の声もお聞きはしていますので、すぐどういうふうにとすることはお答えできませんけれども、もう一度、図書館の方にも確認しつつ、進めていきたいなというふうには思っています。

○職員団体等 ありがとうございます。実際、去年だけじゃなくって、コロナが始まった前からいきますと、3名の者が時差勤務、長期間ではないで、単発も含めますけれども、3名の会計年度任用職員が時差勤務を利用させていただいておりますことをお伝えしておきます。

○職員団体等 今回の提案について、私たちが十分職場の話を集約できなかって、課題が残ってしまったなって感じています。

図書館で、今の時点では時差勤務をしないと、該当する方はいないんですよ。

○職員団体等 そうです。いま現時点では、もう病気休暇の明けの、利用した者も回復できましたので、ただそれがなくなることに対して、とても不安は感じているという声が届いています。

○職員団体等 いろんな観点から見ていただいて、ぜひ改善を求めていきたいと思います。

会計年度任用職員の課題については、また2回目の交渉でもやりとりしていきたいと思います。

次に、制度が改善の方向に向かって、助かる職員もいる一方で、制度が幾らあっても使えないという実態があります。

○職員団体等 女性部です、以前子供の介護休暇を取得いたしました。前から分かっていた手術で、約2週間の予定でした。子の短期看護休暇、足りなければ年次休暇と合わせれば十分休めるくらいでした。

しかし、保育園職場は、2週間以上の介護休暇でなければ、会計年度任用職員が入らず、職場のほかの人が休暇を取れなくなります。

園長と相談した結果、無給になり、賞与にも響きますが、会計年度任用職員を入れてもらうために、介護休暇にしました。人事室からも日数的に子の短期看護休暇を勧められましたが、職場のほかの人に迷惑をかける考えると、自分の権利だけ主張できませんでした。制度があっても使えない現状を知ってほしいと思います。

○当局 子の短期看護休暇で取ると代替が入らないということで、取りにくいということなんですけれども、保育園の方はシフト勤務で、欠員が生じないように決められた人数をちゃんと確保できるような体制をとっていますので、みなさんのお休みの都合でもしっかり対応できるような人員体制をつくっていくことが、所

管の方の考え方なのかなと思います。

○職員団体等 職場の人員体制がぎりぎりで、配置基準を満たすために、思うように休暇を取ることができないという声は、たくさん寄せられています。今回のこのケースに絞って考えますと、保育所では介護休暇とか病気休暇で診断書が出たりとか、休みが2週間以上あると、会計年度任用職員の方が配置されるということですね。

○当局 基本的な考え方については、そういうことかと思えますけれども、それぞれの対応については、各所管の方で、いろんな工夫をされているかと思っております。

○職員団体等 介護休暇とか病気休暇だけじゃなくって、この方のように、子の短期看護休暇とか年休を使うと、2週間職場に穴を空けますけれども、そういった形でも、会計年度任用職員を任用してもらえらるということですか。

○当局 今おっしゃった休暇で2週間以上のときに、会計年度任用職員を配置していることについては、あくまで病気休暇の場合です。子の短期看護休暇とか、年次休暇とか、そういう休暇を取得された場合に配置するというふうにはなっていません。

○職員団体等 先ほどおっしゃってたのは、普段来ている日勤パートさんを、シフトの中でこううまく調整していくみたいな何か工夫したら何とかなるのかなみたいなお話ですか。

○当局 一時的に欠員が生じるようなところも、複数体制で割り振っていくことですので、どうしてもその方が休まれて、代わりの方が入らなければ、他の人でカバーという形になるかと思えます。

○職員団体等 今いる正職の中で動かして、何とか回していこうということですね。

○当局 そういった対応もされているかと思えます。

○書記長 この方の場合、職場にすごく迷惑かかって、結局ほかの正職の人は休暇も取れなくなるから、いろんな相談した上で、介護休暇を取って、会計年度任用職員を配置してもらったということだったんです。この方は子の短期看護休暇を使って、足らずは年休も使って、子供の入院のために休みたかった。何かそこら辺の融通って、介護休暇を取らないと代替が入らないというところを改善できないのかという思いです。年休で2週間ヨーロッパ行くから代替を入れてほしいとかとは違うんですよ。子供の入院とかのつぴきならぬ事情で、使える休暇の選択肢がある中で、子の短期看護休暇は有給であるし、そういったものを活用してね、子育て中の方を働きやすくしてあげようということにならないのですか。何か法的なものとか、何か引っかかるところがあるんでしょうか。

○当局 法的に引っかかるとか、そういうものではないです。保育園の現場では、もちろん配置基準とかも

ありますが、一般事務職でしたら、病気休暇や、ほかの休業とかで、1か月以上の場合に会計年度任用職員を配置させていただくというふうな運用をしています。

保育教諭のほうは、もちろん配置基準等がある中で、その期間を1か月がちょっと大変だろうということで、専門職では2週間を超える場合には会計年度任用職員を配置をさせていただいた運用にしているところでは。

○職員団体等 その2週間が、例えば介護休暇じゃなくても明らかに入院してるんですから、何らかの手だてを打ってあげたら、休暇があっても使えないということにはならないのではないですか。

私たちも休暇を増やしたらどうやろうとか言うても、保育所ではどうせ使われへんというような人もいるわけですよ。せっかく制度を、当局がよかれと思って作っても。だから合理的に考えられるところは、柔軟に対応していただきたいと思います。両立支援の立場で、ぜひ検討をお願いしたいと思います。

次に、⑤の「コロナ後遺症、ワクチン接種後に体調変化が続く職員に対しては、安心して働けるよう配慮を行うこと」ということで、ワクチンの副反応が出た場合の休暇とか、ワクチン休暇なんかもなくなりましたね。

○当局 そういった特別休暇は終わりましたから、ワクチン接種を受ける場合には、必要に応じて診断書を提出してもらって病気休暇か、年次休暇での対応ということになります。

○職員団体等 コロナの後遺症も、これからも心配だなと思います。体調がすぐれない職員には配慮をお願いしたいと思います。職員がコロナにかかって、治った後でも、何か体調がすぐれないとか、ブレインフォグで頭ぼやーっとして、物忘れがあるとかね、そういったことがあれば、ぜひ相談体制も確立していただきたいなと思いますけど、現在そのような相談するような方っていらっしゃるんでしょうか。

○当局 この人に相談ということであれば、人事室に保健師がおりますので、そちらのほうへ相談いただいたらなというふうに思います。

○職員団体等 保健所職場です。ちょうど4波5波の頃に、私の職場で勤務の方が、子供さんからうつて、何となく顔色が悪いから、「ちょっとしんどいの」って聞いたら、「うん、何となくずっと倦怠感があるんです」ということを、事務方の方ですがおっしゃってました。仕事には来れないことはないけれども、何かちょっとしんどいんですということで、そのときは私も話しかけたりすることで、その方が周りの方とそういう話ができるっていうことに、少し安心したような表情をされてたのは覚えてます。

本庁に戻られて、私ちょうど今朝お会いしたら「大分体調戻ってきたんですわ」とおっしゃってました。

休むほどではないですけども、コロナ後遺症の方、コロナにかかったっていうことも、結構本人さんにしたら、かかった自分が悪いってということで真面目に考えられて、そして職場には負担かけたくない。先ほどの保育所職場の方ですけども、自分がしんどいことで、また周りに迷惑かかったらあかんということで、無理されることもあるかと思えます。

コロナ後遺症の予防には、やはり早期の服薬がいいということは、インフルエンザのほうの日本でも1類2類の感染症をしてる大阪の南のほうの病院のセンター長さんも、早期の診断と服薬が、後遺症の予防にも

なるとおっしゃってました。そういったことがまだ日本ではちょっと不十分なところもあります。

コロナ後遺症があった場合は自己責任ではなく、もし相談などあれば、通院時間の確保とか、過度な業務にならないような配慮で回復を促すことをぜひお願いしたいです。そうした安心感は、人を大切にされるということで、周りの人々も、いわゆる安心感が高い職場のほうが生産性が高いっていうのは、民間のほうでも明らかになってますので、そういった意味では、市民の人によりよいサービスができる職場づくりにもつながります。

コロナワクチンの接種後の体調不良は誰がいつどうなってもおかしくないところもあると思います。決してそれを過剰に取り上げてるつもりはないです。ただ謙虚に、いろいろな人がいるかもしれないということで、科学的な判断でもって、職員を大切にすっていうことをベースに、今後も相談体制の構築とまでは、相談があればとか、配慮ある職場づくりということを、そちらのほうを含めて、そういったときには、スピーディに会計年度の方含む場合でも体制を作っていただきたいということをお願いする次第です。

○職員団体等 今後重い症状となるような職員が見られた場合、まず受診や相談ができやすい環境づくりを、ぜひお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 休暇に至らない場合であっても、所属において可能な限り配慮は行ってもらわないといけないなどというふうに考えていますし、引き続き、所属の方で行っていただきたいというふうには思っています。

○職員団体等 次、夏季の元気回復健康対策についてということで、(3)の1から5番までですね。まとめてやりとりしていきます。夏期休暇をめぐる経過ですが、もともと夏期休暇は8日間あって、前の市長のときの2012年に5日になった。これは府と同じ日数です。当時夏期休暇を減らすけれども、年休を合わせてとりましょうっていうことが推奨されました。当時職員採用凍結とか、職場体制も厳しくて、なかなか年休取得日数が上がらず、年休と夏期休暇の合計日数はずっと3日弱減っていった状況が続いていたと思います。職員採用も行われるようになって、職場も活気が戻ってきて、その頃ちょうどワークライフバランスも叫ばれだして、2017年ぐらいからちょっと上向きになったのかなと思いました。コロナ禍になって、2020年6月に入ってから、夏期休暇も前倒しで取得できるようにされて、当初は旅行にも行かずに、帰省もできないということで、職場の密を避けるために分散して休んだりもして、そんなことで夏期休暇を使っていた職員も多かったのではないかと。夏にコロナの波が来るので、夏期休暇どころではなかった感もありました。去年の夏期休暇と年次休暇の平均取得日数はどのようになっていますか。

○当局 夏期休暇の平均取得日数ですけれども、4.92日ということで、前年度と同じ数値になっております。年次休暇は、令和4年度、平均が13.18日ということで、前年度よりプラスとなっております。

○職員団体等 夏期休暇を付与する目的っていうのは何ですか。

○当局 この項目にも書いていただいていますように、元気回復と、夏休みにお子様と旅行等行っていただいて、リフレッシュしていただく、健康対策になるということで、付与しているものであると考えております。

○職員団体等 今年は4年ぶりに、一応コロナも減ったということで、家族でどこかに出かけたり、行事をしたり、ずっと帰れなかった田舎に帰ったりとか、みんなの期待が高まっているところなんですけれども。その気持ちは理解できますか。

○当局 夏期休暇に対するおおきな期待を職員が持たれているというのは理解しています。先ほどおっしゃったように、平成25年ですかね。前の市長のときに、それまでの8日から大阪府と同じ5日になっているということで、その5日になったときに、年次休暇も合わせて8日は取得してくださいということで、年次休暇の取得促進をお願いもしてきたと経過があるのも理解しているところです。

○職員団体等 今回の当局提案では、夏期休暇取得の始期を6月からとするということですがけれども、夏期休暇を取得できる期間は、もともとは7月と8月の2か月間。これが、6、7、8の3か月に延びるということになりますね。

○当局 今おっしゃったように、6月から8月末までが原則で、提案させてもらったのは、これまででしたら9月、10月まで延長可能ということだったんですけれども、その点については、夏期期間ということで、終期を9月末日までとさせてもらって、10月については、年次休暇を使っていただくということで、年次休暇の取得促進を図っていきたいと考えた次第です。

○職員団体等 延長した場合は、9月ってということですね。

○当局 9月は延長した場合に9月までということですよ。

○職員団体等 本来的な取得期間が、2か月から3か月に延びるということでしたら、夏期休暇の日数は、少なくとも7.5日に増やしていただきたいというのが私たちの要求ですが、いかがでしょうか。

○当局 先ほども申し上げましたけど、夏期休暇に対する期待というのは、夏期休暇は職場での取得もしやすいというところもあるので、そういうふうな思いというか、要求があるのは理解していますが、他市へも確認をもちろんしているところでもありますけれども、府内では昨年度より増やす市がないという状況の中、期間は、昨年までは6月10日から開始ということで、今年は6月1日で提案をさせてもらっているところなんですけれども、その部分は、始期を早めたからといって、その期間と付与日数とを連動させることは難しいというふうに考えています。

○職員団体等 府下で増やすところはないと言いましたけれども、付与日数が5日ってというのは、最低水準じゃないんですか。

○当局 夏期休暇の5日付与というのは、おっしゃるようが一番少ないという状況です。ただ大阪府と同じ5日ありますから、それを上回っている市というのは、府のほうから指導を受けているというふうにお聞

きはしているところです。

○職員団体等 ずっと指導は受けてはると思いますけど、府下では8日7日6日とかずっと守ってきているということで、NATSで言うと、お隣の豊中市さんも6日じゃないんですか。

○当局 豊中市は6日です。

○職員団体等 西宮とか尼崎も7日とか6日だと思いますけど。

○当局 西宮は7日、尼崎は6日です。

○職員団体等 吹田はNATSやとか言ってますけど、休暇日数一番少ないんですよ。どうですか、これ。増やしてるところはないって言いますが、少なかって、府と一緒にやったらいいんですか。

○当局 これまでの経過で、過去に8日から5日に減らしたという中で、他市も減らしていったところもあります。高槻市、茨木市、摂津市等、そういう市では、吹田と同様の5日という状況になっているところですよ。

○職員団体等 中核市の八尾とか東大阪、7日だと思います。中核市調べてはるかだと思いますけど。

NATSの阪神間や大阪は暑いですよ。北摂だけ涼しいんですか。そんなことはないと思いますけど。

○当局 北摂だけ涼しいということは、ないです。

○職員団体等 私たちが夏期休暇日数にこだわり続けているのは、やっぱり期間限定の夏期休暇だから、せめて夏期休暇だけは取ろうということで、職場で声をかけあって取ってきたという経過があるから、日数にこだわっているわけなんです。ぜひここを山場に向けて検討していただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 この夏期休暇日数については、大阪府と同じレベルにしているので、非常に難しい課題かなと思っています。他市も6日、7日というところもある中ですが、5日に減らしているところが幾つか出てきていると状況で、逆に増やしてるところもないということもありますので、なかなか5日から増やすというのは非常に難しいことかなと考えています。

ですから、年次休暇の取得と合わせてお願いをしたいと考え、9月末までで夏期休暇の期間を切って、10月は年次休暇の取得を促進するというので、お願いしたいと思います。

○職員団体等 増やしたところはないっていう話でしたけど、何年か前に泉佐野市が増やしたっていう経過があります。5日に減らされたんですけども、そこから元に戻したんですよ。1年1日ずつ。それで今現在8日付与しているはずですよ。増やした前例はあるということだけは覚えたいと思います。

○職員団体等 繁忙で、7月8月に取得が厳しいという職場は、前は10月まで延長ありましたが、今回の提案では9月まで延長できるということですよ。

去年10月まで延長した職場ってというのは、どれぐらいあるんでしょうか。

○当局 所属の数だけで申しますと、半分ぐらいの職場が10月まで、日数はそんなに多くはないんですけど、取得した実績はあります。

○職員団体等 全職場数、室とか課の半分が10月まで延長したんですか。

○当局 10月に残りの夏期休暇を取得した実績のある職場というのが、半分ぐらいだったということです。

○職員団体等 ちょっとびっくりしました。そんなに10月まで延長してたんですか。そりゃ例年延長したわけじゃないと思いたいです。

○当局 ただ取得した日数の割合で言うと、全体の付与日数の3.6%ということですので、取り残しの分とか、おっしゃったように取りにくい職場というのは確かにあるかと思うんですけども、最後に駆け込みで取ったようなところもあるかと思います。

○当局 これまでの運用が、もちろん夏期休暇なので、原則7月、8月で取ってくださいということではあるんですが、従前から9月にも延長できます、最大10月まで延長が可能ですよというような運用をしていました。もちろん9月になったら旅行代がちょっと安くなったりとか、もともと10月まで延長されるということを前提に、そこに予定を入れられているという方と、10月まで延長になるから駆け込みで、1日なのか0.5日なのか分かりませんが、10月まで例年どおり取得できるというふうに思っておられる方が、そういう取り方をされていると思っておりますので、その分は始期を早め、終期も早めさせてもらうという形にさせていただきたい。10月しか夏期休暇が取れないという所属はないというふうに考えていますので、10月は年次休暇を使っていただくことで、運用していきたいと考えています。

○職員団体等 私、ずっと間違った認識してたのでしょうか。夏期休暇って7月8月が基本やから、繁忙の職場は別として、まず7月8月で取りましょう。だけど忙しかったりして取れてない人もいるかなと思って、8月の終わりぐらいになって、所属長が判断して、じゃあ9月まで延長するわみたいな。そこでみんな頑張って取って、それでもほんまに取れてない人がおたらね、10月まで致し方ないから延長しますみたいな、そういう運用でされてきたと思ってたんですけど。もう最初から10月とか決まっていたりする職場もあるってということですか。

○当局 あくまで運用で1月延ばすということはされていると思いますが、その職場が、去年、一昨年は10月まで延長になっていたということを、職員がわかっていると、そこまで残して使っている方もいらっしゃるんじゃないかなと思っています。

○職員団体等 毎年毎年所属長が努力して、休暇取得促進をしようと思って、毎年判断していくことやから、「いや、うちは10月やねん」みたいな、忙しいところは別やけど。普通の職場やったら、「7月8月で取ってな」っていうことで、職場会議とかでね、下ろしていきはるんじゃないかなと思うんですけど。何か10月大前提みたいな、そりゃみんな年休を取れませんよね。そんな運用を今後もするのは絶対間違ってると思いますけど。

○当局 私の言い方も良くなかったかも分かりませんが、所属長が代わられたりとかすると、もちろん夏期休暇の取得期間は、原則7月、8月ということで、周知もしていただいて、9月までに取ってください。取り切れなかったら10月ということでやっていただいていると思っています。

そういう運用に今後は戻していきたいということで、10月しか夏期休暇が取れないという部署はないと思っていますので、コロナの対応が終わった今年度に、9月末までの終期で期間設定をさせていただきたいと思います。

○職員団体等 今おっしゃった、10月まで延長してる職場っていうのは、私、職場が図書館ですけど、正職の分館の館長とか、館長代理級も、主査級ですけど、ほとんど10月までみんな1日や2日残しています。

去年とかおととしとか、6月の半ばから始まりましたが、それでも7月8月は、コロナ禍で行事が少なくてもやっぱり図書館ですから、頭数で、少なくとも3人はおらなあかんとか、そういうことがございますし、そういうことをしますと、やっぱり9月10月にどんどんどん延びていくんです。若い係員やったり、会計年度任用職員には7月8月に取ってねということは言いますが、正職は別に安い時期狙って旅行行こうと思って、10月まで残してるわけでもありませんし、そういう実態はあるんです。

今年も私、自分の職場の勤務表、6月のを作って、もしかしたら夏期休暇、6月の初めから始まるかもしれへんから、みんな休み入れてねって言っても、それでも1人1日ぐらいしか休みはやっぱり入れられないですよ。7月8月になると、さらに休みにくいということになって、これが9月で打ち切られると、もうほとんど休めないっていうか、もう夏期休暇を流してしまうということもあり得ます。

お聞きしたいんですけど、図書館職場の話もしましたが、10月まで取ってる職場に実際にヒアリングをされたということですよ。人数とかは聞いてはるかもしれないですけど、取れてない原因とか、じゃあ6月頭からすると、夏期休暇みんな取れるのかっていうことを、実際に職場とのやりとりをされて、これ提案されたのかどうかっていうことを聞きたいんです。

○当局 直接職場の方からということではないんですけども、夏期休暇を原則7月8月に取ってくださいねという周知は日頃からしているところでございます。そういった意味で、先ほど半数近くの所属で10月に延ばしているとお知らせしたのですが、システムの所属単位で見ると、確かにそれだけの数があるんですけども、ただそこで10月に取得している日数というのは、本当にもう0.5日とか1日とか、残りの部分が大半で、先ほど申し上げました全体の付与日数から割り戻しても、令和4年度の実績が、全体の3.6%ということでした。

おおむねの職場で、少なくとも9月まで延長したら、ほぼ取り切っているという状況です。安易に10月まで延ばせるとすると、取り切れないということもあるのかなと思います。十分取り切っていただけるぐ

らの残日数かと思っております。

○職員団体等 いえ、別に安易に10月まで取れるとか、そんなことは思ってないんです。9月までに切りましようって言って、やっぱりもうはみ出る人が職場ではいます。館長とか主幹級、主査級は、もう10月まで残すということもあります。もう1つお聞きしたいのが、さっき夏期休暇4.92日と、年休の13.18日合わせると、18.10日になるんですけど、私の周りでは10月まで延長するような人たちっていうのは、年休も5日とか6日とか、そんなレベルなんです。13日取れてる人っていうのは、なかなか少ないかと、私の周りではですけど。だからそういう片や18.10日休める人たちと、夏期休暇だって10月まで延ばすし、年休だって5日の人は少ないかもしれませんが、10日以下の人なんてごろごろいますのでね。やっぱりそのところで職場ごとのワークライフバランスということが、すごく格差が出てるなって、広がってるなっていうのは思うんです。

年次休暇のことで言うと、4月29日からのゴールデンウィークで言うとね、私なんて連休は2日しかなかったんです。2日が飛び飛びですよ。だから、もともとの休みの格差もあるし、日数的にも格差もあるし、夏期休暇が6月から始まって、薄まってしまうんじゃないかなというのは、それから9月で切られたら、取り切れなかったっていうことがあるんじゃないかなということを心配します。ほんとにいろんな職場があるし、いろんな職場実態ありますから、そのところで一律的に9月になったらもう打ち切るとか、そういうことではなくって、柔軟に対応していただきたいと思いますし、これまでの休みの経過とか実態とかも踏まえて、判断していただきたいなと思います。

○職員団体等 学童の現場です。昨年、10月で取り切れなかった人がやっぱり出てます。期間という問題というよりは、人員体制が、そもそも休暇を取ってもいいような体制になってない。期間をずらすという問題ではなく、日常的に有給休暇がみんな20日なら20日取れるような状況の体制とか、夏期休暇が7月8月の2か月でしっかりと繁忙な職場であってもね、取れるような体制っていうことにならない限り、休暇の関係の解決にはならないんじゃないかなというふうに思ってます。

学童で言うと、去年でも10月で取り切れなかった人たちがいる。さらに会計年度任用職員は有給休暇も含めて、夏期休暇は病気のときに休むような休暇になってます。夏の疲れたときに。ほんとにリフレッシュというふうな休暇で休んでる人たちって、ここどこいないなと思ってて、体調が悪いから急な休暇やけども、休んでそこを夏期休暇として休む。病気休暇も足りなかったりとか取りにくい状況もあるので。夏期休暇の目的って、元気の回復と夏の家族の行事のリフレッシュするためということですが、もうほんとに目的に合っていないなと思ってるので、こういったことをきちんと解決するっていうことを含めて、夏期休暇の問題をぜひ考えていただきたいと思っています。

学童で言うと、吹田市で学童保育の開設の状況も決めて、この体制でこの1年運営ができるって判断をされてやってはるのであれば、きちんとその休暇の制度も取れるような状況を考えてほしいなというふうに思ってるので。

これ学童だけの現場だけではなくって、ほかの職場も含めて、きちっと夏期休暇の目的にふさわしく休むことにもなってない状況が、ほんとにおかしいと思うので、人員配置の点でしっかり考え直してほしいと思います。

○職員団体等 今聞いてもらった2つの職場の実態は、ほんとに厳しいものがあると思います。ある意味ほかの職場と次元が違う問題を抱えているのかなど。年休どころか、夏期休暇取るのも厳しい実態、これについてどう思われますか。

○当局 提案は9月末までということでもらいました。もちろん学童の事態いうのも、4月から全部局の職員が応援で行ったりして、大変な状況ということも十分理解しているところです。人員体制のこともおっしゃいましたけれども、一時的には放課後子ども育成室でいろいろ考え、試行錯誤されているというふうには思っています。

多くの職場では10月に残っている休暇日数を取得しているというところで、先ほど申し上げましたけど、割合とかいろいろ数字的なことを見ると、残日数を消化しているという運用をされている職場が多いかなというふうに思っています。夏期休暇の終期を9月末までにすることで、それ以降はさらなる年次休暇を取得してほしいということで、提案させてもらったという次第であります。今のお話もお聞きはしましたので、いろいろ検討していかなければいけないというふうには思っています。

○職員団体等 お聞きしたいのが、今すぐ分からなくてもいいんですけど、年休5日取得がぎりぎりの人がたくさんいるような、固まってるような職場と、夏期休暇が10月まで延長してる人が多い職場っていうのが重なるのかどうか、同じじゃないかなと思うんですけど。さっき学童の話でもあったように、体制の問題とかもあると思うんですが、そここのところの関係っていうのを、調べて教えていただきたいです。全然別だよっていうことだったらいいんですけど、10月まで延長しないと夏期休暇5日ぎりぎりようやく取れる。そして年休も5日、ぎりぎり取ってる人が何人もいる職場っていうのが重なっていたら、それはやっぱり大きな問題かなと思いますし、改善していただきたいと思います。そこが重複してるんじゃないかなと思いますので、また教えてください。

○職員団体等 これまで10月まで夏期休暇だけは何とか取ろうということで、何とか取ってきた職員が、このままでは休暇が取れなくなるような不利益が生じるんじゃないかということが懸念されます。

これまでの交渉の経過で、10月まで夏期休暇を延ばすことによって、年次休暇をとれる期間が残り2か月しかない。年休を取れなくなってしまうっていうことで、やりとりしてきたと思います。コロナ禍ということで、6月の前倒しも2020年から行ってきたということで、終わりを9月にすることについては、組合のほうからも交渉で投げかけてきた問題で、当局もそれについて一定理解を示されて、今回このような提案をしていただいたっていうことだと思いますが、そうですね。

○当局 夏期休暇なので、夏期ということで言いますと、6月もだいぶ気温も高く、夏季期間に近いかなと思います。逆に10月というのはさすがに夏期というのはどうかというのがあるって、秋ということで、夏期休暇で言うと9月末までで、何とか取得していただきたい。組合とのこれまでのやり取りがあった中で、今回、提案させていただいたということです。

○職員団体等 この変更を行った場合、夏期休暇が取れなくなるような職員が生まれるんやったら、それはやっぱり職場体制の問題だと。長期間延ばしに延ばしても、長い繁忙期が続いて、夏期休暇も取れないってそんな職場体制では、幾ら制度を整えても、結局実際取れないというふうになってしまうんですね。だから

そういった職場では、職員の健康も破壊されてしまいますし、これはぜひ総務部のほうからそういった職場に働きかけて、改善をしていただくようにしていただきたいんですけど、いかがでしょうか。

○**当局** それは定数のこととの関わりがあるかなと思いますので、行政経営部なのですが、夏期休暇がなかなか取得できないというか、行政経営部ももちろん知っているとは思いますが、改めて話をしたいと思いません。

○**職員団体等** NATSの豊中市では、夏期休暇を6日に削減されたときに、月に1日は年次休暇を取りましょうということを浸透させたと聞いています。これはもちろん夏期休暇期間、豊中は7から9月なんですけど、この間も、7月も8月も9月も1日取ろうということではしていると聞いています。

さらに、年2回、年次休暇5日取れてるかどうかのチェックが入って、取れていない職員がいると、所属長に呼び出しの通知がいくというふうに聞いています。大半の職員は取っているということなんですけど。

もちろん、年次休暇をいつ取るのかということは、本人の自由です。予定とか都合のある人は、取る時期とか日数がずれることもあると思いますが、必ずそれを取るんだっていうことを、所属長も十分分かった上で、ずらすのはいいと思うんですけど、12月までに年休をきっちり取れたらいいんですから。

豊中市の好事例のように、吹田市としても何かそれぐらい強制とは言いませんけど、徹底して年休を取るような方策を考えていただきたいんですけど、いかがでしょうか。

○**当局** 今、豊中の事例もおっしゃいましたけれども、本市としましては、今、しているのは積極的な取得ができるように周知をしています。その周知もいろんな時期を見て、夏期休暇でしたら、8月終わりに年次休暇のさらなる取得促進ということで、「夏期休暇は取得できていますか、年次休暇も合わせて取得してくださいよ」ということを、周知しているところです。

豊中の事例を今おっしゃいましたが、詳細は存じ上げてはいないので、そのようにできるかどうかは別といたしまして、その辺は参考にお聞きして、検討していきたいと思っています。

○**職員団体等** 周知もいろいろ努力されてるとは思いますけどね。もう10年ぐらいずっとやってはりますけど、事務なびに載ってるね、ぐらいの。何かもっとテコ入れしないと、もうどうしようもないのかなと思っています。

その一方、組合員さんからの不安なんですけど、夏期休暇が6月からになることで、もともと7月とか8月とかに夏期休暇を取るつもりしてたのに、6月から夏期休暇を使うとなると、普段の所用とかで年休を取るときに、それを夏期休暇として使わないといけないと。そこに抵抗があるという意見があります。どうでしょうか。

○**当局** その部分については、ちょっと誤解があるのかなと思います。もちろん夏期休暇の方を先に取得していただきたいという気持ちはありますが、例えば夏期休暇を使う予定がもう先に決まっているのであれば、夏期休暇を計画的に8月で使いますということでしたら、年次休暇は時間休暇という柔軟性もあるので、その部分は年次休暇を使っていたらと思います。もちろん夏期休暇を先に使っていただくことで取得率向上にはなるので、後で予定がない場合は先に使っていただきたい。後で予定が決まっているとかであれば、

年次休暇を先に使っていただくということも、全然、問題ありません。

○職員団体等 あと今もそうですけど、実際に先に年休で取ろうかなと思ったら、夏期休で取ってくださいと言われる。実際の7月8月に夏休みを取るとき、年休で取る。私はもちろんそれはいいと思うんですけど、7月8月に年休取っても。でもそうになると、取らせてもらえるのか不安だという意見があるんですね。これは人事のほうも夏期休暇と年休を合わせて取りましょうと、奨励されているものですから、もちろん夏の期間に年次休暇を取ってもいいんですけど、ただし職場の中にそのような風土がないと、この人夏に年休取ってるわ、みたいなことになって、ちょっと萎縮してしまうのかなと思いますけど、その辺はどうでしょうか。

○当局 最近はわかりませんが、確かにこれまでは、年次休暇は夏期休暇より若干、夏期に取りにくいというような風潮があったので、これまでの延長みたいな制度になっていたかもしれません。提案させてもらった取得期間を早めることで、夏期休暇は、いわゆる夏期に取得していただいて、併せて年次休暇も取っていただいて取得促進につながるかなという考えで、提案させていただいたという次第です。

○職員団体等 とにかく夏にも年休を取るっていうことは、これまでずっと行ってきた呼びかけ、事務なび通知以上の取組を、ほんとに本腰入れて取り組んでいかないと、なかなか意識改革っていうのは、自分が改革しても周りが「え、そんないいん」みたいなことになるんで、ぜひ行っていついていただきたいと思います。

先ほど紹介した豊中市みたいに、強制的っていったら語弊がありますがけれども、職場で話し合っね、譲り合っね、毎月一定の年次休暇を、休暇予定表に入れていくと。さらに職場によっては、状況様々ですけど、連続した休暇を取れるように、職場の中でみんなで調整するということができたら、随分働きやすくなるのではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○当局 そうですね。人事室でも年次休暇と夏期休暇を合わせて取って、連続した休暇にしてほしいというふうな周知はしていますけれども、今なお夏期休暇のほうが取りやすいという感覚は、職員の皆さんが持つておられると思います。ただ、特定事業主行動計画では、夏期休暇と年次休暇を合わせた取得率で目標を定めていますので、さらに年次休暇の取得しやすい風土づくりに努めていきたいと考えています。

○職員団体等 私たちは夏期休暇の日数にはとてもこだわっているんですけど、せめて豊中と同じ6日にならないのかと、切に思います。

当局はほんとに厳しいっていう姿勢をお持ちですけども、それが厳しいのならば、それに代わる休暇取得日数のアップ、この実効ある方策、何かを私たちに示していただかないといけない。「また事務なび通知流れるだけか」みたいなね、そんなことでは納得がいかないなと思っているところですが、いかがでしょうか。

○当局 何度も繰り返しにはなるのですが、いろいろこれまでは確かに周知、啓発という形で進めてきました。先程、申しましたように、計画書で年次休暇と夏期休暇を合わせて取ってくださいということで、取得率の目標値も定めているところです。

確かに周知だけではというところもあるので、今もおっしゃっていただいた他市の取組みも参考にしつつ、検討していきたいと思っています。

○職員団体等 それと合わせて、年休取得率を上げていくっていうことやってら、年休取得5日未満の人は今年中になくしてほしいと思います。あと7か月ありますよね。月に1日取ったら5日取れるんで、徐々になくしていくとかじゃなくて、一挙になくすような方策を取っていただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 これも昨年から、取得日数の少ない職場の所属長と話をさせてもらって、簡単なヒアリングみたいなものをさせてもらったこともあります。その辺も拡大しつつ、目標としては5日取得できない職場がないようにということで、努めていきたいと思っています。

○職員団体等 やると言い切っていただきたいなと思います。努めていただくのはもちろんですけど、ここはまだまだ年末までありますから、皆さんに5日必ず取っていただきたいという意思を示していただけたら、私たちが安心できますけど、いかがですか。

○当局 確約というのはなかなか難しい状況ですけども、取得の促進をさらに強めていきたいと思っています。

○職員団体等 夏期休暇を6月1日からとすることについてなんですけど、当局の提案が今回ありまして、そのお話の中で、期間の部分については、その部分だけでもちょっと早く合意できないのかなという打診がありました。それはなぜそういうふうにしたのか、理由を教えてください。

○当局 6月1日から開始するにしても、皆さんに周知する期間が必要ということで、これまでは組合さんのほうでも機関決定というところをされてからということで、取得開始が6月10日になっていたと思います。6月1日の開始については、最低でもその4、5日前には周知しないと皆さんの予定もあるということで、先にこの部分だけは決定いただきたいとお願いしている次第です。

○職員団体等 私も前倒ししてほしいと交渉時と言ってきた立場なんですけど、今までのやりとりでも明らかになったように、繁忙な職場の問題が解決の糸口が見えてないというか、その部分があるので、速やかに6月1日からでいいよ、と言えるような状況じゃないのかなと、今思っております。取得日数、付与日数とか、今後の取組とか、そういったことも含めて、総合的に判断していかないといけないと思っております。

例えば、令和6年度、来年度以降は、6月1日から実施ということで総合的に判断して、今回の交渉で合意していくということは可能ではないかと思っておりますけど、今日この後これを受けて、執行委員会で、じゃあ6月からというところはお受けしますといった形には、今の状態ではならないのかなと今日の経過で思っているところですので、その辺も含めて、またお話し合いをしていきたいと思っています。どうでしょうか。

○当局 今、やり取りさせていただいた中でも、様々な課題が出たとは思いますが、ですからおっしゃるように、次年度になるかもしれませんが、どこかの年度では6月1日からにさせていただきたいと思っています。も

ちろん今年度からさせていただきたいと思っていたところですが、様々な職場がある中で、いろいろな事情があってなかなか難しい。特に今やりとりさせてもらった中では、終期のほうに課題があるかなと思っています。その辺も含めて、引き続き協議させていただきたいと思います。

○職員団体等 私たちとしてもみんなが働きやすく、休暇をたくさん取れたらいいわけであって、その方法に労使でね、どういう方向からもっていったらいいか、探っていきたいと考えていますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

熱中症対策の⑥のところですね。保育所の給食現場の実態をお聞きください。

○職員団体等 保育園の用務員です。主に給食調理と環境整備、いわゆる清掃の2つの業務を担っています。去年も今年も、熱中症対策の予算は取っていただいて、去年は冷風扇を購入していただいたんです。それはありがたいんですけども、私、入って21年目になるんですけども、それ以前からずっとスポットクーラーってのが使われてます。本体から太めのホースが2本伸びて、それが大体2か所ついてて、4本のホースからしか風が来ないんです。そういうクーラーなんで、調理室全体が涼まるっていうことはまずないんです。

そんな中で冷風扇回しても、室温が下がらない状態で、結局生ぬるい風が調理室内にかき回されるだけで実は申し訳ないんですけど、涼しくもなってないんです。今日気温が上がるっていうのを天気予報で聞いてたんで、クーラー入れたんですけど、クーラー今日2台稼働した状態で、10時の時点で室温が25度でした。

そういう中で私らは毎日調理業務をしてるんです。室温計が置いてる場所っていうのも、火器の場所から一番離れた場所に置いての25度なので、回転釜って言われる大きい釜で調理してる前では、多分30度とか、真夏になると40度とかになってくるんです。湿度も真夏になると90%、湿度計が振り切る形になるんです。

そういう中で調理業務してたら、自分の汗とかが混じらないようにしなきゃいけないし、衛生面に関してもうすごい悪いと思うんです。空調設備の改善は、ずっとこの20年間要求してきてて、変わってないんです。20年30年前の気温って、今と全然違う、10度以上違うと思うんです、最高気温とか。なのにクーラーが変わらない。もちろん給食の室内の気温も下がりません。

根本的な解決として、業務用の給食室内が全体が涼しくなるようなクーラーに替えてほしいというのが、我々用務員の切実な願ひです。

○職員団体等 施設の環境整備は、もちろん原課が第一義的に行うものですが、職員の健康と安全の立場から、夏の時期にそのような環境に置かれている職員がいるということについて、どう思いますか。

○当局 空調に限らず、職場の働きやすい環境というのは、事業主の責任の下でやっていくものと考えています。ただ今おっしゃられた保育園、個別の設備とかそういうところになってきますと、やはり所管のほうでということをお願いせざるを得ませんので、人事室でどうかということは、ちょっとお答えしかねるところです。

○職員団体等 夏季の過酷な環境の中で、懸命に働いている職員がいるということで、ぜひ労働安全衛生の立場からも、アプローチをしていっていただきたいと思います。

夏季の空調運転のところですけど、庁舎内の空調はコロナ禍が一応終わるということで、朝何時からとか夜何時からとかまでは、今後変わっていくのでしょうか。

○当局 本庁の空調につきましても、人事室で所管しているのではなくて、総務室で所管していますが、事前に確認したところ、やはり新型コロナウイルス感染症の感染法上の分類が5類に引き上げられたことに伴いまして、昨年度まで実施してきた弾力的な空調の運転というのは見直す方向でいらっしゃるということで、確認しております。

○職員団体等 具体のことは今後、総務からしめされて、衛生委員会でそういったお話があるのでしょうか。

○当局 はい。具体的には、今、総務室で協議いただいております。例えば土日の対応をどうするかなど、引き続き時差勤務を行う中、冷房の取扱いについても、今引き続き協議をしているということでした。

また今後、衛生委員会においても、夏場に向けて、熱中症対策など、報告する場面があると思いますので、結論が出たら、速やかに皆さんにはお伝えしたいと考えています。

○職員団体等 職員会館も昼食場所として利用されているので、引き続き空調運転をお願いするとともに、耐震化とか、障がいを持った職員が入ってこられて、この間も4階でイベントをやったときに、みんなで車いすを運んで、来ていただいたりとかもしてるんですけど。やはりバリアフリー化を行っていただきたいということで、お願いしておきたいと思います。

入札室が使用できない間に職員会館を入札会場とかに利用したりとか、そういった実績もあるので、福利厚生で使用しないときは、柔軟に対応できるようにということと、それと併せて施設整備をぜひ行ってほしいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 おっしゃっていただきました、職員会館の耐震化やバリアフリー化、空調というのは、懸案事項ということで我々も認識しています。ただやはりそういったものにつきましても、多額の予算というのが一方ではかかります。そのあたり、あの建物自体をどうするのかということが、なかなか決まっていないうちで、投資をしていいのかというのが悩ましいところで、なかなか進んでいないという現状があります。

また、職員会館の使われ方としまして、入札室の関係や、庁舎内でいろいろレイアウトが変わってくる関係で、今まで入札で使えていた場所が使えないというようなことが発生し、その中で市の業務等で必要なスペースが確保できなかった場合につきましては、限定的ではありますが、その辺は会議室等を使用する許可を行い、柔軟に運用させていただいております。

○職員団体等 庁舎全体の建替えの話もありますし、ぜひ検討していただきたいと思います。

時間がなくなってしまったので、大きな1番の残りの部分(2)(3)(4)については、コンパクトにまとめて、第3回交渉で少しやりとりさせていただきたいと思います。それはいいですか。

○当局 第3回の時ですね。

○職員団体等 よろしくお願ひします。

○職員団体等 今日1回目の交渉ということで、本来やったら生活実態から入る予定だったんですけども、当局のほうから休暇の制度の改定の案が出されましたので、先にそちらのほう進めさせていただきました。

今日のやりとりでも分かりますように、職場体制等がぎりぎりの状態で、業務している実態が明らかになったと思います。

夏期休暇でも、付与日数は府下でいうたら7日が一般なんですよ。それが2日も少ない5日なのに、これだけやりとりしなければならない実態があるというね。そのこと自身が、ほんとにぎりぎりの状態で働いているあかしだなと思います。

今日やりとりした項目、どれもですね、職場の実態をもっと精査しながら、進めていかなければならない課題がたくさんあったかと思います。そういうことも含めて、これからもあと3回の交渉で、解決に向けて進めていきたいと思ひますので、よろしくお願ひして、今日1回目はこれで終わっていきたく思ひます。