

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和5年5月17日（水）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 ただいまから夏季重点要求、一時金要求の2回目の交渉を始めます。

今日は、関連労組、会計年度任用職員に関わる部分を中心に進めます。

1回目の冒頭でも言いましたように、物価高騰が記録的な上昇を示しております。皆さん御承知のとおり、賃金が低ければ低い層ほどその負担は大きくなってきて、1日1日の生活すら、何を切り詰めて生活するか、そういう状況が続いています。そういう中で、要求は切実なものがあります。冬まで待てといっても待てない、そういう中での交渉となります。ぜひ今日の要求を受けて、前向きな検討をしていただくように冒頭よろしく願いして、交渉に移っていきたいと思います。

○職員団体等 今日は関連労組の課題、会計年度任用職員の項目を中心に進めていきたいと思っています。要求書の5番の会計年度任用職員の抜本的な制度改善と処遇改善を行うことという項目ですが、昨日の交渉の中でも触れました病気休暇の部分とか、あとは勤勉手当に関わる部分についても、項目2の（1）も含めて進めていきたいと思っています。

この間の職場の実態、それぞれの職場から現状や切実な要求がたくさんありますので、まずは職場からの発言をお聞きください。

○職員団体等 児童厚生員支部書記長です。

今回は2点お願いしたいと思っています。1つ目は、今回5月8日から来館者の利用時間が通常に戻り、10時から18時になりました。冬時間は9時半から5時半です。行事や幼児教室は定員を設けています。

久しぶりにランチタイムも始まり、平日は親子が、休日は子供たちが早速喜んで持ってきて食べています。小学生はお弁当を持ってくる子や、親からお金をもらって買ってくる子は安心しますが、お昼の用意がないからおにぎりを自分でつくってくるなどという声を聞くと、心が痛みます。私たちは様子を見ながら、小学生なりに自分で生きていくすべを考えて、児童館で楽しくお昼を過ごしてくれることを願っています。

コロナ禍で今まで開館準備30分、閉館準備30分が設定されていました。12時から14時までの休憩時間を含めた消毒時間もありました。今フルで開けている中で、どうしても時間が足りません。コロナ禍以前、掃除道具もままならない中で掃除をしていましたが、コロナ禍でやっとそろったところです。

子育て政策室は、17時50分から片づけの呼びかけをし、同時に私たちが片づけをしたらいいと言いますが、閉館まで子供たちは遊んでいます。最終チェックもあります。勤怠のパソコン入力もあります。カードリーダーはありません。急いで片づけをするのは怪我のもとでもあり、見落としもあり得て、本来の姿ではありません。小走りや走りながら片づけるのが現状です。朝の掃き掃除など、開館時間で机に向かうまでに15分はかかります。そのために15分から20分前に来て、準備をして来館者を迎えます。前後15分ずつの就業時間を求めます。

2つ目です。3時間の超勤に対する振り替えです。以前にお伝えしたように、児童館は朝3人、昼から4人体制で、全員集まる職員会議は月1回から2回、あとは連絡帳や朝の引継ぎや、帰宅後の連絡です。それでも引継ぎが漏れるときがあります。館長会議や職員会議、公休日のときの行事での出勤、祝日出勤で午前振り替えが発生してしまいます。そうすると、午前の幼児教室を行っていると、1人は受付、1人は幼児教室を行わなければいけません。幾ら保護者がいるとはいえ、兄弟もいますし、ミルクが欲しいときもあります。安全が保てません。今新採が入ってきて、幼児教室を見てもらって、学んでほしいところです。それなのに、ところどころにいるというのでは、流れを実際に見てもらわないと次にはつながりません。指導にも全然話が通じないところです。以前の要求を含め、全員が集まる時間と振替制度がそぐわないと思っていますので、フルタイムの導入をお願いします。

○職員団体等 図書館支部です。

私たち図書館支部の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専門性を生かし、市民に質の高い図書館サービスを提供できるよう日々業務に取り組んでいます。中でも特にお伝えしたいことは3点ございます。

まず1点目が、報酬上限の撤廃と勤勉手当の早急の支給についてです。生活実態を聞くと、高騰前よりも節約をしているにもかかわらず、支出の額のほうが上回っている。卵を一度買うことを諦めた。副業や転職を考えているなど、昨年からの急激な物価高騰が続く中で本当に苦しい訴えばかりです。また、今年度から若年層の基本給引上げはありますが、ずっと図書館を支えているにもかかわらず、その対象から外れる職員が多数います。報酬上限に達した職員に至っては、働き続けているのに昇給もなく希望が持てない状況です。日常生活の厳しさや不安が増し、せっぱ詰まっていることを考慮し、勤勉手当の速やかな支給と、コロナ禍以前に導入された報酬上限の撤廃を強く望みます。

次に2点目です。健康的に働くことができる職場体制についてです。職場の状況を聞くと、人員が足りない、休みたくても休みにくい、負担が大きいという声が年々増えています。また、体調を崩しても休むことを躊躇する、体調が悪くても休めなかったという声も増えています。実際、昨年度は有給5日を取得できなかった職員もおりました。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が、職場の状況を考えると、自分が休むことで周りにさらに負担をかけることが分かっているので、休むことを躊躇してしまいます。心身ともに健康的に働き続けることができるよう、せめて全員が有給を5日取得できる余裕のある職場体制を強く望みます。

また、子育て、介護などをしやすい職場づくりの実現のために、昨日お話ししました時差勤務の適用を求

めます。昨日、利用実績なしと聞いているとの当局からの発言もありましたが、支部の組合員に確認したところ、コロナ禍中に時差勤務の制度ができてから、少なくとも3名の職員が利用しております。昨年度、利用した者もおられます。このたび、利用の対象から会計年度任用職員が外れたことを不安に感じています。制度の運用を始めたばかりで、これから利用実態やニーズの把握に努めたいとのことでしたが、会計年度任用職員についても制度の導入の検討を進めてください。必要なときに制度がないのでは困るのです。よろしく願いいたします。

最後に、3点目です。雇い止めを行わないことです。図書館では、指定管理者制度が既に3館に導入され、業務委託だけでなく指定管理の波が次々と来ています。私たち会計年度任用職員の不安定な雇用では、これからは働き続けられるのかという思いは常に持ち続けています。今後も雇い止めを行わないことをお願いいたします。

図書館では、職員の3分の1以上の28人が会計年度任用職員を占めています。また、会計年度任用職員の多くが10年以上働いており、30年を超える者もおります。苦しい状況でもこの仕事に誇りを持ち、長年、図書館現場を支えてきました。これから先も働き続けるために、会計年度任用職員の処遇改善をよろしくお願いいたします。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。吹三育成室で勤務しています。

指導員の厳しい人員体制について訴えさせていただきます。今担当課は、指導員の人数に合わせた運営をするしかないと言って、人員不足で閉室になったり、今年度は4年生が待機児になるという対応がとられています。1クラス1人しか指導員がいないという状況で、休めない、休憩もできないという状況で、健康的に働き続けられない指導員が多数います。また、そういう現場では人が育たず、辞めていくという悪いサイクルになって、異常な状況になっています。また、ほかの学級に応援に行かないと、相手の学級が閉室になってしまうので応援を出してほしいという願いがあるほど、現場は自分の学級もすごい大変なんだけど、相手の学級が閉室になるんだったらどうするみたいなことで、かなり追い込まれて応援に出るというような異常な状況にまでなっています。自分の学級が不安やし、応援に行くのはちょっとなって思っていた状況でも、相手が閉室になるってなったら行かざるを得ないというところまで追い込まれた、そのような人員体制は異常としか言えません。

担当課は、派遣指導員の導入をしています。資格を持った指導員の派遣を導入することで、1クラス1人の体制であっても、1人が休むときに派遣さんに運営してもらおうということで、閉室をしないという対応をとっています。しかし、その派遣さんは学童を経験した方はほとんどいません。また、期間も決まっています。そして、週5日来てくれていた派遣さんが今年度からはそれでは集まらないということで、週2日、週3日、また勤務時間も私たちよりは短い勤務時間で働く派遣の方もいます。そのように週2日、週3日来る、でも資格を持った指導員ということで、指導員が休むときにはそのクラスを任されることとなります。でもその派遣の方は、子供たちの名前も覚えていない、まだ経験が1年にも満たないという状況の方が多数です。学童は生活と遊びを通した育成支援の場です。命を預かり、成長発達の場合には、派遣さんの資格者の配置はふさわしくありません。もし派遣の方に運営を任せたら災害があったら、名前を呼んで危険を知らせることすらできません。担当課は、指導員が休んでも閉室にならないために派遣を導入しますというふうに入力されたんですが、子供たちの名前も覚えていない、経験も積まれていない、経験も1年に満たない方にクラスを任せて休める状況にはありません。派遣では賄えない状況なのですが、その派遣だけで乗り越えようと

しているところに大きな問題があるかなと思っています。人員体制の改善を求めています。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。東育成室で勤務しています。

本年度、開室に当たって、本庁育成室ではない他部署の方から多数応援をいただいて、運営を支えていただいて、本当にありがとうございました。頭数がそろわないという状況の中、本来の本庁のお仕事を置いて、こちらの運営をさせていただいたことに本当に心から感謝しています。

私たちも勤務時間と業務内容について少しでも知っていただきたいと思っているのと、そのことで私たちはフルタイムを望んでいるというお話をしたいと思っています。

私たち学童保育指導員は、基本勤務時間が1日5.5時間というふうに定められています。ただ、学校の休業日であったり、第4土曜日であったり、子供たちが学校の終わる時間が早い始業式、終業式であったり、この4月であれば1年生が学校に慣れるまで、給食が始まるまでの間など、開室時間として本来の1時ではなく、もっと前の時間から来るということで、休業日であれば8時半から開室しているんですが、その部分については超過勤務という形で働いています。一度、指導員でも計算してみたんですけども、定められた基本勤務時間5.5時間で開室できない状況、超過勤務という形で勤務している時間が年間で、少ない人で300時間ほどあるということが計算上出てきたということです。私たちは、基本の開室、この時間が学童の時間ですよ、開いてますよって言う時間が基本の勤務時間で補えていないというこの状況、ここを基本の勤務時間として認めていただきたいと思っています。

また、学童保育は放課後児童クラブ運営指針に基づいて運営しているんですが、子供が安心して過ごせる生活の場にふさわしい環境を整えて、子供一人一人の発達段階に応じた最適な遊びや生活が可能になるようにしていくためには、子供たちがいる時間の安全を守るというだけではなくて、子供たちが安全にその日を終わることが求められています。体制上厳しくて、そこだけでもというので守っているところではありますが、子供が安全に、また安心して学童に来て過ごせるようにというところでは、子供がいない時間帯にどれだけ大人が子供の姿を共有して、子供にどうやって働きかけてというところを整理して、子供にとって何が必要か、そのためには何を準備したらいいか、施設でどこか修繕が必要なところはないか、下校もそうなんですけど、帰り道に工事してて危ないところはないかとか、子供たちの生活全般を支えるために、子供がいる時間にはなかなか見られへん共有できひんことを、いない時間にきちんと整理して保育計画を立てていくことが私たちの仕事で、とても大事やし、求められていることだと思っています。

また、体制が厳しくて、毎日同じ大人で保育しているわけじゃないというところがとても危険やなと思っています。私たちはその日の職員体制を、今日誰が来てというところからスタートするんですけど、今日この人初めて来る人やからどういうふうに動いてもらったらいいかとか、私の学級でいくと配慮を必要としているお子さんもたくさんいますので、その子の保育どの人に支えてもらおうというようなところから悩んで、相談して、その人に細かく伝えてお願いするというふうにしています。毎日同じではない大人集団の中で、子供にとっての安心と安全ってどうやって守っていかうかということを中心にしながら、また責任者がいないという現場で、その日の対応を誰にどこまでのお願いができるやろかっていうのを考えながら毎日打ち合わせをしています。子供たちが帰ってくるまでにそれぞれの補助員さんに対応を伝えて、子供のことを伝えて、保護者の方の願いや要望もありますし、その対応についても今こうしていますというようなことを伝えながら、何かあったときは必ず指導員に教えてくださいって言いながらしています。今日のメンバーでもし仮に事故が起きたら、怪我して病院行かなあかんってなったら、地震が来たら、もしこんなことがあ

ったときに誰がどんな動きして子供の集団を守っていくかみたいなことも毎日考えながら、その場その場で判断が迫られるというような職場やと思っています。なので、責任者が必要です。学級に長くいる指導員がやったらいいということでもないでしょうし、経験年数が長いから主任という立ち位置にいてる指導員がいるからどないかなるという問題でもない、またその人の資質、この人ならできるといいたいところでもないかなと思っていますので、きちんと責任者を置いていただいて、きちんと判断をして、その人の判断のもと一人一人が考えて行動できるような職場になるように、責任者とフルタイムを求めます。

○職員団体等 保育所パート・アルバイト支部です。

私たちの給料の前歴加算、経験加算の年限について、そして病気休暇について話をしたいと思います。この4月には、無資格の保育補助の方の初任給を上げていただいております。私たち保育園で働く会計年度職員の多くは、どこかで同じ保育士という仕事を経験してから吹田に来ています。また保育の仕事というのは、専門的な知識はもとより、実際に自分が体験、経験したことを次へ、また次へと活用していく仕事なんです。私たちの中には、会計年度職員に移行する前から吹田で働き続けている仲間が多くいます。5年、10年、中には20年を超える長い年月を働き続けておられる方も少なくありません。そして、その多くの会計年度職員は、長く同じ園にいてることで、園のことや園児や、そのバックにいらっしゃる家族のこと、そしてその地域のことをよく知っています。それだけで動ける業務ってたくさんあると思うんです、保育士というのはそういう仕事だと思います。また、異動してこられた正規職員の方や、近年、採用数を増やしていただいて、本当に保育園の中が若い先生たちでにぎわっておるんですが、その若い先生たちに私たちがこういうことをするんだよ、何歳児の子はこういう対応をするんだよって伝えていくことも多々あります。きっとどの園でも多大な戦力となっているはずですよ。

でも、私たちの給料には、昇給上限は4年という期限があります。この4年は一体どういう根拠で決められているのでしょうか。新規採用の方は、4年目になるまでの働きでいいという捉え方でいいのでしょうか。私たちは、日々持てる力を100%、それ以上に発揮して運営に関わっているつもりなんです、4年分の働きでいいのでしょうか。ぜひ期限の撤廃、もしくは期限を大幅に引き延ばしていただければと思います。

また私たちの保育の仕事は、密に関わらずにはおられない仕事です。リモートでは絶対にできません。抱っこしながらする仕事なので、うつらない、うつさないリスクを常に抱えながら、非常に気をつけて業務に当たっています。だけど、コロナやインフルエンザ、胃腸炎をはじめ、子供たちのいろいろな病気がうつってしまいます。今うちの園は胃腸炎がはやって、職員が次々にかかってしまって大変になっていたんですが、今回コロナが5類に引き下げられることによりコロナに関わる休暇はなくなってしまいます。私たちは、週4日以上勤務の者は年間12日間、病気休暇をいただいておりますが、コロナになって次インフルエンザになると、もう病気休暇がなくなってしまいます。この休暇に、正規職員の先生と同じ場所で働いていて、同じ時間働いている正規職員の先生とこんなに差があるのはなぜですか。私たちは何度もここで同じ話をしていますが、同じ人間で、同じ業務に当たっているということは、同じリスクを抱えているわけです。それなのにこんなに差があるのは絶対におかしい話です。他市比較も関係ありますか。ここでよく他市の話もされますが、生身の体の話をしています。そんな人間的じゃない扱いは今すぐやめてほしいと思います。直ちに正規職員と同様の病気休暇に改善していただきたいと思っています。ぜひとも御考慮を切にお願いします。

○職員団体等 それぞれの職場の発言に基づきながら項目を進めていきたいと思えます。

まず、勤勉手当に関する要求の部分です。5番の項目の①、改正地公法の施行に合わせて会計年度任用職員に勤勉手当を支給することと要求を上げています。この間、国会で会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について、令和6年4月1日が施行期日という法改正がありました。これまでの交渉の中でも、勤勉手当が会計年度任用職員移行前に私たちに支給されていたことから、法改正が行われた際には直ちに支給をしていただきたいというところでは、法改正に基づいて支給されるという確認をしておりましたが、その点については間違いないということによろしいでしょうか。

○当局 改正された地方公務員法に基づき令和6年度からの支給に向けて準備を進めていくということで、先日、5月8日付で、総務大臣から地方自治法の一部改正の施行の通知も出されているところですので、さらに今後、詳細なマニュアル等が出されることになると思えますので、それに基づいて適切に対応していきたいと考えています。

○職員団体等 もう一点、国でこれだけ支給をしていくという準備が整いましたので、項目の2番の(1)3のところ、再任用職員及び会計年度任用職員の夏季一時金等について、定年前の正規職員との一切の格差を解消し支給すること、会計年度任用職員に勤勉手当相当分を支給することということで要求書にも掲げています。ということで、今年度、勤勉手当相当分に値する月数を期末手当の中で改善するということをぜひ求めたいと思っていますが、その点についてはいかがですか。

○当局 この件については、以前から非常に強い要求で受けているところではありますけれども、令和6年4月から法改正によって勤勉手当を支給できるという状況になってきましたので、その前段階として相当額を盛り込んで支給するというのは、根拠がなく、難しいです。

○職員団体等 地方自治法の一部を改正する法律案に対して、衆議院でも参議院でも附帯決議が出されています。勤務時間とかいろいろな処遇改善についてということも多いんですけども、これまで会計年度任用職員に移行するに当たって、減額してきた月額分みたいな扱いを勤勉手当ではしないようにとか、そこまで言及された附帯決議が出ています。私たちは、会計年度任用職員以前に勤勉手当が支給されていたという事実がありますので、その点も踏まえるとやはり直ちに、法律にも支給することということが予定されているのであれば、少しでも早く勤勉手当相当分という形で処遇を引き戻していただきたいというふうに思っていますが、その点はいかがですか。

○当局 会計年度任用職員制度ができる前に、勤勉手当相当分が支給されていた時期もあるという経過もありますが、令和2年度で会計年度任用職員制度が構築された中で、全国的に同じ制度で統一的な運用になり、勤勉手当は支給できない、期末手当のみの支給で進めてきたところです。

先ほども申しましたけれども、令和6年4月から勤勉手当が支給できるということになりましたので、それより前段階で勤勉手当相当額を支給することは難しいと考えます。

○職員団体等 新たなものが前倒しでつけられるということが難しいのは分かるんですけど、以前あったも

のを元に戻してほしいというふうなことが、国のお墨付きももう次年度からあるのであれば、そのことが今期の改善の中にあってもおかしくないんじゃないですか。

○**当局** 会計年度任用職員制度が構築されて、全国的に統一的な運用をされたというときに勤勉手当の支給というのは入っていませんでした。ですので、期末手当の支給でこれまで運用していたところです。要求されているのは、勤勉手当相当額を前もって支給ということではありますけれども、あくまで勤勉手当の支給ということについては、令和6年4月からということで進めていきたいと思っております。

○**職員団体等** だから勤勉手当は6年4月からでいいんです。期末手当に相当分の月数を上乗せする。やってますよね、議員さんたちに、市長にも、副市長にも。そういうふうに相当分を上乗せした期末手当の月数で出してほしいという要求です。

○**当局** 従前から特別職の期末手当のことをおっしゃっていますが、特別職というのは色合いが違いまして、人事評価を受けない、選挙で選ばれている市長と議員はそうですけれども、そういう人事評価を受けないという部分で、大きく一般の職員とは違う中で、今回の相当額を支給するのは、非常に困難であると思っています。

○**職員団体等** 人事評価を受けてないから、勤勉手当ではなくて相当額が期末手当に上乗せをされているということですか。人事評価を受けていたら、本来勤勉手当が出なければいけないということになるんですかね。

○**当局** 会計年度任用職員については、令和6年4月から勤勉手当の制度が公に認められるという中で、相当額というのを前もって支給するのは非常に難しいということです。

○**職員団体等** でも、どこにもやったらあかんって書いてないですよ。吹田市としてやっていこうという思いは、できる話ですよ。

○**当局** 支給する根拠も、非常に説明するのが難しいかなと思います。

○**職員団体等** 根拠がこの法改正だと思っています。これまで支給されていたんやから、支給はしてほしいというふうには言い続けてきましたが、根拠になるような国会の議論があり、会計年度の確保に向けての処遇改善なんかも今回すごく押し出されましたよね。そういったものがある中で、会計年度任用職員になかなか応募がないという状況、欠員も多いという中で、少しでも確保に向けた取組の1つとして、勤勉手当相当分というのを今年度上乗せした形で期末手当を支給していくということのどこかできないのかが分らないです。

○**当局** ここは、やり取りでなかなか交わる部分ではないのかなと思いますけど。繰り返して申し訳ないですが、来年の4月から施行される勤勉手当ということで、もちろん従前から法が改正されたら支給をしてい

くとお約束している部分ですので、それを前段階で相当額というものを支給するのは、困難です。あくまで来年4月からの勤勉手当の開始で、進めていきたいと思います。

○職員団体等 何で出せないんやろうというのと、その方向に向けての話し合いがなぜそういうふうと考えていただけないのかなというのがなかなか理解できないんです。ものすごい不利益な状況やということが地方からもいっぱい出されて、地方分権の地域からの意見の中でこの議論が始まって、それぞれの各市町村とか労働組合からも総務省にたくさんの要望が上がって、勤勉手当も出して処遇改善、格差を埋めていこうという動きのもとで出てきている中で、一足先に少しでも格差を埋めていこうという姿勢がなぜ持てないのかというところにすごく大きな疑問があるんですけど、なぜなのでしょう。

○当局 一足先に格差を埋めていこうというのが、難しい。法改正があくまで4月以降に勤勉手当が支給できるということになっている中で、4月を待たずに相当額というのがどういう位置づけで支給できるのかが、根拠付け、理由付けが不明で難しいと思います。

○職員団体等 法律の改正とか時間がかかった上での令和6年4月というだけで、本当はもっと早くから議論もして、法律の手続の関係で時期がこうなっただけの話ではないんですか。こういう議論が始まっている時点で、やっぱり今の状況がおかしいねという話が世論の中にもあるということで、こうやって国会で法改正に至るまで動いてきたということが事実なんじゃないですか。

○当局 その部分については、他市との均衡の原則というのもあります。他の府内の市町村を確認した限り、そういう手当の支給というのは、来年4月から支給することになっていますので、そこで制度を開始するというふうに進めていくのが本来の筋じゃないかなと思います。

○職員団体等 他市ではそんなに勤勉手当相当分がこれまでも出てたわけでもなく、勤勉手当相当分が出てたところについては、残っている自治体もありますよね、会計年度任用職員の期末手当に勤勉手当相当分を残したままずっと支給してきたところもあって、そこがおかしいみたいな議論も一切の間にはなく、全体的にやっぱり支給していきましょうという中で、一旦支給をしていた手当相当分を支給していたところを、いち早く戻すということに至らない、その考え方の何がおかしいのか私は全然分らないんです。

○当局 それは何を根拠に支給するのかということで、住民監査請求を受けたら、その支出は不適切じゃないかなというふうに感じるころであります。いよいよ来年4月から法改正で勤勉手当が支給できるという中で、相当額というのを今から支給するのは、微妙なニュアンスではないかなと思います。

○職員団体等 相当分を何かしらつけて出すということに、市で決めるんですよね、期末手当の月数って。

○当局 もちろん総務省からの月数といいますか、他市との均衡も図りながらということで、もちろん常勤職員との月数も考慮してということになりますので、市で決めることになります。

○職員団体等 総務省に聞くとかできるんですか。勤勉手当、法律では4月からです、勤勉手当相当分というものを支給することがだめかどうかみたいな、質問とかできるんですか。

○当局 まだ総務省マニュアルみたいなのが出ていない中ではありますけれども、相当額の支給についてそれを聞くのは、可能かなと思います。

○職員団体等 1回聞いてみてください。それでもおかしい、違法に扱われますよとか、そういうことが明確であるのであればまた別ですけど、勤勉手当としては法律ではそうですけど、相当分として市で判断して、少しでも会計年度の処遇改善に前倒しでということができるとかというのをぜひ聞いてください。お願いします。市で判断できないのであれば。

次、項目5の②です。令和5年4月1日から国家公務員の非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とされたもとで、会計年度任用職員の給与・報酬についても常勤職員の給与改定に準じて改定することという要求を上げています。現在の常勤職員の給与改定に準じて改定することということが条例上できないような形になっていますので、今後、賃金改定を実施された際に遡って支給することができるよう対応をお願いしたいと思います。この点についてはいかがですか。

○当局 今おっしゃった国の通知については、十分承知しています。本市においては、これまでも正規職員に準じた給与改定を行っており、今おっしゃった条例については、会計年度任用職員は1会計年度単位に任用する性質があるので、年度単位で同一の勤務条件となるよう、年度途中の給与制度の変更については翌年度から適用する規定を、令和3年3月議会に条例改正で議決をいただいているところでありますので、遡及することは困難であると考えています。

○職員団体等 でも通知のほうは、国家公務員の非常勤職員の給与もそういう扱いなので、会計年度任用職員の給与・報酬についても常勤職員の給与改定に準じて改定することという通知が出た。だからその条例を見直す必要があるんじゃないですかということです。

○当局 遡及することになると、任用の際の勤務条件がもちろん変更となって、基準日を設けた際、その基準日を超えた方は遡及すると、それまでに退職した方には反映されないとか、同じ日に勤務していた単価が、基準日を超えた方と超えなかった方が異なるというのはいり得ないと思います。だから、アップ改定した時だけ遡及するというのを要求されるんじゃないかなんか思っているんですけど、ダウン改定の際にも遡及しなければならなくなるということで、そのような運用が非常に難しいというふうに考えています。

○職員団体等 マニュアルの中に会計年度任用職員の給与の決定についてはということで、9-1の最初にも書いてますよね。常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについては、改定された常勤職員の給与の種類、その他の改定内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態を考慮の上、給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本としていただきたいという、これが全部に係るんじゃないですか。

○**当局** その下に、「なお給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考にしつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。」と書かれているところですし、問13の9-3で、増額改定の場合に退職者への遡及改定の事務が困難であることや、仮に減額改定の場合、退職者の減額ができずに在職者との間に不均衡が生じることを考慮し、遡及改定の対象を国の取扱いと異なるものとしてよいかという問いに対しても、各地方公共団体の実情を踏まえ適切に設定していただきたいというふうには回答されているということから、本市の令和3年3月に条例改正した、翌年度に反映する、年度単位の中で同一の勤務条件となるようにという趣旨を重く受け止めているところですので、現時点では遡及するのは難しいと考えています。

○**職員団体等** でも、私たちがそれをしてほしいと、働いている人たちが要求として上げている部分についてはどうなんですか。

○**当局** 強い要求というのは、受け止めております。ただ、マニュアルにもありますし、なかなか年度単位で同一の勤務条件ということで、令和3年3月のときにそれを危惧して、年度途中の給与制度の変更については翌年度から適用するという条例も作っているところですので、なかなか困難な状況というふうに考えています。

○**職員団体等** 通知で書いていって書かれていることを要求で上げているんですから、そこは真摯に受け止めて検討いただきたいです。

○**当局** もちろん今回通知も出ましたから、均衡の原則もありますから、他市の状況も確認しつつ、この部分については進めたいと思っています。現段階では、この条例もありますし、総務省マニュアルにも9の③に書かれているところですから、非常に難しい、ハードルが高いことやなというふうには考えています。

○**職員団体等** ③は別に、実情を踏まえ適切に設定していただきたい、どちらでも別に構いませんという話ですよ。

○**当局** ですから、地方公共団体の実情ということで、本市においてはわざわざ条例の第24条に年度で条件が変わないように次年度から適用するというのをわざわざ条例改正しているところですので、それをもとに進めていきたいと思っています。

○**職員団体等** 退職者の減額ができないから不均衡が生じるといろいろ書いているところを気にしていただいているみたいですが、会計年度任用職員制度へ移行の際の不均衡なんて、これに比べものにもならないぐらいのものだったので、そういったところだけではなくて、きちんと対応していただきたいです。そこだけ取り立てて、今の条例が正しいみたいな認識でいてもらうということについては、少し私たちは異論がありますので、通知にもあるような対応を私たちは強く求めていますので、その検討をぜひしていただきたいということをお願いしておきます。

○**当局** 先ほども言いましたけど、他市の状況も確認して検討していきたいと思います。ただ、令和3年3月に条例改正したことは、非常に重いというふうには思っていますし、同一年度で差をつけるというのは非常に大きなことやなと思っています。

○**職員団体等** 国が改正したんですよ。国よりも重たいんですか、市の制度は。

○**当局** 国の改正とありますけれども、マニュアルでは地方公共団体の実情に応じてというのも書いてありますので、その辺のマニュアルについても重く受け止めているところです。

○**職員団体等** 重たいのなら条例改正したらいいのではないですか。

○**当局** 今の状況では、何回も言いますが、年度単位の同一の勤務条件になるように、条例改正したところでありますから、本市の運用としてはそれをもって進めていきます。給与表は、正職と同様にしていますので、その辺も違う市もありますから、その辺は一定指導も受けてはるところであるみたいですので、その部分については、もちろん今後、他市の状況も見ながら進めていくところでもありますけれども、この条例を持っているのは、非常に重たいことと思っています。

○**職員団体等** 私の印象ですけど、1回つくったものを変えるのは大変だというふうにはしか聞こえないので、もう少し柔軟に対応いただきたいと思います。この間、会計年度任用職員への移行の際にいろいろな間違いがあったということ、今回総務省が新しくマニュアルを直したりとかということ、国としては今やり直しをしてはる感じじゃないですか。今回の勤勉手当の支給だってそうですね、最初はだめやっていうことをマニュアルにも入れていたのに、そういう見直しが進んでのいろいろな通知が出されているときに、やっぱりそこは柔軟に対応していただかないと、会計年度任用職員の処遇が吹田市だけは進みませんという結果になりますよね。進めたくないというふうな判断をしますっていう宣言をされるということですか。

○**当局** いえいえ、進められる部分はもちろん進めていきたい。同じ年度で同一の条件でないと、いろいろな条件が出てきたらそれは大変な運用になってしまうということもあるので、そのために翌年度に反映させるということにしているのですから、この部分については変えることはできないということです。

○**職員団体等** 国はそういう雇われ方してないんですか。そういう人は吹田市のような採用の仕方をしてないんですか、働かせ方は。

○**当局** 国の非常勤職員の働かせ方というのはわかりませんが、本市においては年度当初に任用通知を行って、その勤務条件に基づいて、その年度は勤務してもらうということになっています。条例に基づいて、人勸等についても翌年度に反映させていくということにはしていますので、それに準じていきたいというふうに考えています。

○**職員団体等** それは吹田市だけの特殊な条例ですか。

○当局 本市だけがそのような条例になっているのかは確認できていません。

○職員団体等 そうやったら確認してから言ってほしいです。是正すべきものはしたらいい。何と言っても、つくったときと全然条件が違うのは、国がこういう通知を出したということですよ。それが一番大きいんじゃないですか。違いますか。そのときからこういう通知があって、それでも今吹田市の条例ができてるんやったらまだしも、それ以降、こうやって新しい国の通知が出てるから、それに基づいて検討すべきじゃないんですか。

○当局 国の通知は、もちろん重くは受け止めてはいます。先ほども申しあげましたように、基準日より前に退職した方と基準日の後も引き続き働いておられる方で同じ働いた日の単価が変わってくるというのは、任用の金額とは異なってくるというのは重く受け止めていますので、本市ではなかなか難しいというふうに申しあげましたけれど、他市の状況も確認はしていきたいというふうには思っています。

○職員団体等 会計年度任用職員に移行するときにはすごい減額を被って移行して、今の制度ができて、そのときにそんなこと一言もおっしゃらなかったのに、なぜこの給与改定の国の通知が出て、もしかして上がるときに遡及して上げるというふうなことが出るかもしれないというところになった途端に、国の通知ではなく吹田市独自の条例がというところにもすごい違和感を感じるんです。なぜですか。

○当局 令和3年3月に、これまでの本市の労使協議の経過も含めて、年度単位で同一の勤務条件となるように、年度途中の給与制度の変更については翌年度からというふう経過で協議があったと思います。その中で条例改正をしたということですから、もちろん今回の国の通知はありますが、本市は条例に則って進めていこうと考えているところです。

○職員団体等 その考えをぜひ改めてください。国の通知をそれだけ突っばねるところの趣旨が本当に分からないです。

○職員団体等 いま労使合意で決めた条例やって言われましたけれども、その後、この通知が出てるんです。この通知出た上で合意じゃないですよ。通知が出た上で、こちらが今要求しているんです。改正を求めているんです。

○職員団体等 労使が話し合っ、それでお願いしたいって言っていることを、全く聞く耳持たずみたいな、というような回答を今するというのはおかしいと受け止めています。

○当局 ですから、本市では現時点ではこの条例で進めてきたところですけども。他市の方でこういう条例を持っていて、なおかつこの国から通知というのが出ていて、そこで遡及を検討ということであれば、その辺は均衡の原則もありますから、検討していきたいというふうに思います。

○職員団体等 均衡の原則もあるのは分かりますけど、労使合意で決めたことで、労働組合のほうからもう一度ここをきちんと通知を基に見直そうということで要求も出しているんですから、まずはここでの話じゃないですか。

吹田ではこういう判断をしました、結果よそはどのようにしてはるのかなというぐらい分かります。よそも同じようなことをしてよかったねなのか、別によそと違うことをしていても、国の通知に基づいただけなので、何もおかしいことないですよ。

○当局 先ほど、遡って上げるときになったらその話をするのかということですが、上がることもそうですし下がることも含めて遡及するみたいなのが、これまで吹田でやってきたことにも馴染まないところなんです。他市もいろいろ確認させてもらっているんですけども、現状遡及しているところというのがほぼないという状況で、どういった形で会計年度任用職員さんに不利益がないような運用をしていったらいいのかというのが、なかなか国の方からも示されていない状況なので、今の時点では、本市が定めている条例に基づいて決めていくのが第一かなと考えております。引き続き、他市状況も含めた検討、研究をしていきたいと思っております。

○職員団体等 先ほどから減額されたときのことを言われてますけれども、減額を去年されたことは例外中の例外で、遡及じゃないんですよ。国でも遡及と言っていないんですよ、減額遡及は。法の上では不利益不遡及の原則があるんですよ。マイナスの場合は遡及しないのが当たり前なんですよ。

それをマイナスのことだけ理由にされて、それはおかしいですよ。基本はマイナスは不利益遡及の原則があるからしないんですよ。それを当たり前のように言わんといてくださいよ。

○当局 マイナスの部分も、申し上げたかなと思いますけれども、恐らくこの制度は基準日を設定して、その基準日に達しなかった人については、多分単価は変わらない。基準日を超えた方は遡及をすると。それは年度当初の任用の条件とは、同じ日を働いていたとしても単価が異なっているということ、そういうことがあるので、その辺は、それぞれの自治体で判断してほしいということで、マニュアルが来ているというふうに理解しています。決してマイナスの時にそれを反映させないといけないというふうには考えていないところです。

○職員団体等 マイナスにはもうなってますけどね、十分。私らはそれでも要求をしてるんですよ。そこも踏まえて、要求に基づいてきちんと検討をしてください。どこもブレーキをかけるところはないと思います、この件について。ぜひ検討してください。お願いします。

次に行きます。項目5番の③のところ。職務の専門性に見合った格付を行い、報酬条件を撤廃し、正規職員との格差をなくすこと。司書及び児童厚生員の主任格付の人数制限を撤廃することということで要求を上げています。

発言の中でもここに触れる部分が多くありました。まず、職責に見合った格付ということで、学童の指導員からは、責任者の設定が必要ではないかということで、主査級の導入についてもこれまでも検討をぜひしていただきたいというお願いをしてきています。それぞれの担当室にも要求は出してきましたけれども、その点について、責任者の配置というところで、主査級の指導員を導入するという点については、別にて

きないわけではないですよ。

○**当局** それは所管の方で、そういう職責が必要ということで、もちろん予算の方でも審議されないといけないと思いますけれども、現時点では主査級というのは、児童館の館長しかありませんが、その部分についてはできないことはないです。

○**職員団体等** ただ、そのときの給料表については、どういう相談になるんですかね。それも全部担当所管で、この号級使いますということで、上限がちょっと引っかかってくるんですけどね、主任と同じ上限になってきたりすると。引っかかってはきますけども、そういったところについても、それぞれの担当室ですか。

○**当局** どれぐらいの金額かというのを、おそらくは他市とかを参考にされて設定ということで人事室に依頼があると思いますので、もしそういう職責を作るということがあったら、それも含めて、金額の設定というのは相談を受けるという形にはなります。

○**職員団体等** そういった要求があるということも、こちらでもお伝えしておきますね。

○**当局** それは初めてお聞きしました。一義的には担当の方で、それが必要かというのを判断されると思いますが、それで必要だということがあれば、こちらの方に相談いただくということになると思います。

○**職員団体等** 保育所から、給料・報酬の格付の部分で、今、4年の経験加算というふうな形になって、係員だけの給与体系というふうにはなってますけども、そこも含めて衆議院の附帯決議の中で、会計年度任用職員をはじめとする非常勤職員が地方公共団体の行政運営において重要な役割を果たしていることを踏まえ、それぞれ当該職員の任用や職について適切な措置が講じられるよう、地方公共団体に助言を行うことと出されているんです。

こういったことを踏まえると、今、保育園の会計年度任用職員でフルタイムとして担任を持ったりして働いている人たちの給料の格付については、ほかの会計年度任用職員の専門職との格差が大きいなというふうには思ってます。

そちらについても、担当室の判断のみということになるんですかね。その担当室は多分、これまでの保育所のアルバイトさんの臨時雇用員のときの時期からのことに引きずられてはとは思いますが、この間、やっぱり職責がどうかということを見直して、適切な処遇をというふうなことを講じるようにという、国のほうで附帯決議までも上げられている中では、保育所だけではないんですけど、ほかのいろんな会計年度任用職員さんの専門性を考慮した給与の体系であったり、その格付というところは検討し直していただかないと。総合的に見ると保育所だけの責任じゃない気がするんです。

なので、一旦人事のほうから、ほかの会計年度任用職員さんで専門職はこんな給与体系だけれども、それでほんまにええんかというような働きかけなんかも含めて、ぜひお願いをしたいなと思いますけども、いかがですか。

○**当局** 例年、格付の件であったり、昇給年数のことについて御要望いただいている中で、担当室の中でも、

他市の状況や募集の関係とかを確認している中で、若干低いというよう認識があって、人事室の方に相談させていただいたという経過があります。

ですので、まずは担当室課の方で、やはり直接お声を聞くところもあると思いますので、そのような検討をしていただいて、人事室の方にお寄せいただく形になるのかなと思っています。

○職員団体等 ぜひほかの専門職の給料表も、その担当課にお渡しいただきたい。それが本当にこれでいいんですかということで検討していただくことをお願いしたいです。人事からそんなことはできないんですか。

○当局 一義的には所管の方でいろいろ考えていただいて、もちろん最終的には予算要求等のこともあるので、その金額が妥当なのかとか、学童の方は経験加算職種で、ずっと上がっていきますけれども、確かに今おっしゃった保育士さんでしたら、4年昇給というところで、4年間しか上がらないというような職もありますから。ただ、人事室の方から給料表を渡して、これでいいかということはなかなか。最終的には所管の方で予算要求をして決めていっていただかないといけないことですから、なかなか人事室の方から、それが妥当なのかというのを問いかけるのは非常に難しいと思います。

ただ、所管の方からいろんなことを考慮して、他市の同職種とかの状況も見ながら、単価の部分について相談があれば、それには応じていくというスタンスでこれまでもやっていますし、これからもやっていきたいというふうに思っています。

○職員団体等 担っている仕事の内容からして本当に格差が激しいので、ぜひそういった相談のときには積極的に乗っていただきたいと思います。

もう一つ格付のところではいきますと、司書と児童厚生員さんのところの主任級の人数制限ですね。そこについて、正規職員とも、ほかの職種、学童とも全く整合性が取れないような主任の人数制限というのを、直ちに撤廃していただきたいと思ってるんですけど、なかなかそれぞれの担当の判断が変わらない。言えば、御自身たちは主任になって次の年、係員になって、異動なんかがあり得ないような働き方をしながら、そこで働いている会計年度任用職員の司書や児童厚生員さんたちには別にそんなことがあってもいいみたいな、すごい差別的な取扱いやなと思ってます。

この間、ずっとここでの交渉の中でも、なかなかそこはすぐわらないんちゃうかという判断を同意していただいているのにもかかわらず、現場での判断が変わらないというところに、ものすごい不信感があります。私たちが納得いくような状況ではないので、この部分について改善をしていただく。普通の状態にしていただくということをお願いしたいです。いかがですか。

○当局 これは従前から色々こちらの方にもおっしゃっていただいていることかなとは思いますが、人事室としては、配置の上限人数というのをこちらの方から設けよと言ってるものではありません。所管の方が、人数を確定させて、予算審議の中で説明責任を果たしていける範囲で設定をしている。もちろん、そういう職がどれだけ必要かというのは所管の方でしかわかりませんので、その中で予算要求をして、予算審議を受けて、予算の成立に持っていっているというふうに解釈をしています。

○職員団体等 人数の制限は設けませんよということを通知を出してもらおうかということもできないです

か。

○**当局** 制限を設けるとか設けないというよりも、その大元の事業をしっかり回していくために必要な職員体制とか、そういう組織のあり方みたいなのところに見合ったものであれば、議会での理解が得られることにはなってくると思いますので、制限がないから幾らでも主査でも主任でも配置していいですよという語弊があると思っています。必要な範囲で配置をしていただくようになるかなと考えております。

○**職員団体等** 必要な範囲での配置というところが、すごい厳しい配置をしはるんですよ。責任を負わせて、主任に。そこがきちんと全ての職種、どんな専門職が当たっても同じような取扱いであるべきだと思うんですけど、そこがその2つの職種に至っては、なぜか分かりませんが、主任格の仕事がと言って、いろいろと仕事内容も加えながら人数も制限して、人数が空いたら主任になれますよみたいなということだったりとか、ちょっとこの年度、主任の募集が多いから、あなた今年は係員でもいいですねみたいな、降格みたいなのが当たり前のように行われるような危険性をはらんでいるんです。それっておかしいですよ。正職ってそんなことされてます。本人の意向じゃないですよ。

○**当局** 先ほどおっしゃった主任に対してあまりにも高い責任を持たせることについては、それはどうかかなと思っていますので、これまでもお話をさせてもらってますけど、そういった実態があれば、その辺については所管の話をさせていただきたいと思います。

今年度は主任で、次年度は主任じゃなくて係員ですというような運用しているというのは、私の耳には届いてはいないですけども。主任の職責があるということで、それぞれ所管の方では主任の配置をしている。組織としてこれだけの主任が必要ということで、主任の配置をされているというふうには認識してますので、そこら辺でちょっと運用があまりにもということがあったら、もちろん人事室の方からも話をさせていただきたいと思います。

○**職員団体等** 本当にずっと解決しないので、高い役割を求めるので、主任に手も挙げないというふうな状況まで出てきたりすることもあるので、そんなことってないですよ。学童はないです。

なので、とことん整合性が保てないなと思いますので、お願いします。

あと、報酬上限についてです。やっぱり会計年度任用職員にだけ報酬の上限があるということについては、正規職員との整合性も図れてないなと思いますし、私はすごい不適切な条例やなというふうに思っています。

私たちは働き続けているのであれば、人事評価をして次年度には経験加算がされるかどうかという項目まであるのに上がらないという、そういった不合理なことをぜひなくしていただきたいし、理不尽な上限の改善についてもぜひお願いしたいと思いますが、いかがですか。

○**当局** 職員団体さんからすると、いつも御要望をいただいている一方で、労使合意に基づいた提案でもなく、議員の提案で労使合意なく決まったということで、上限については撤廃してほしいという思いは、十分理解はしています。

その中で、人事室でも確認していますが、報酬額の一番高い部分のところでも申し上げたら、やっぱり大阪府下の自治体の状況をたえず確認しているんですけど、本市の上限額は、その中でも高額な位置にあるとい

うのは事実だと思います。

そういう状況である中で、なかなか市議会に対して上限を撤廃するという議案をこちらの方から提出する状況では非常に苦しんですけれども、現時点ではそれに至っていないというのが正直なところです。

○職員団体等 でも、今回いろんな通知の中に、本当に会計年度任用職員の役割を踏まえて、任用や処遇について適切な措置をとることを言われてるんですから、提案していただいてもいいんじゃないですか。国の通知にのっとって。

○当局 もちろん報酬額が他市と比較して、提案できるような状況になれば、そういうことができるかなと思いますけれど、現時点では選挙後の議員さんの体制を見ても、なかなかしんどい状況になってしまっているなと思っているところです。

○職員団体等 どうせ変わらないんだったら、一回やってみませんか。議会を注目したいです。提案しなかったらいつまでたっても変わらないままですから。

○当局 もちろん提案すると、こちら側に説明責任がありますから、その説明ができるという状況になれば、もちろん提案するという事も検討していこうと思っています。ただ、他市との状況も確認してですけど、今の状況では、なかなかしんどい状況だなと思っています。

○職員団体等 提案の材料なんて幾らでもお手伝いしますので、本市の上限についてというところで、今の働きがいを持ってということが上限があることで、しんどいなと思っている会計年度任用職員は本当にたくさんいるので、ぜひお願いしたいのと、主査級と主任級というところの上限の矛盾は、ずっとまだ付きまとったままです。そういったことも含めて、格付によって上限が変わってくるとか、少しでも動くようなことをしていただきたいなというふうに思っています。

では、次に行きます。

4番の業務内容や時間外勤務などの勤務の実態を把握して、適正な勤務時間を設定すること、ということで、特に発言の中では、児童館と学童からフルタイムの配置であったりとか、責任者と正規職員の配置も行うことということで要求を上げています。

まず、児童館についてですけども、現在開館準備とか閉館後の業務がサービス残業となっているという実態はつかんでおられますか。

○当局 その部分がサービス残業になっているという認識は、こちらの方では持っていません。そのような事実は確認していません。

○職員団体等 事前に来て準備を始めたりとか、それはそうですね。開館と同時に子供が来るのに、そこからじゃあスタートっていうことにはならないですね。終わってからの業務もあるのに、閉館の時間と業務の終わる時間が同じなんていうふうなことは、施設の管理してる中ではあり得ないと思うので、ぜひ今どうなってるんやということも調査もしていただきたいですし、そういったところで勤務時間の改善が必要じ

やないかと思っています。ぜひそこを調査していただきたいです。

もしそういう実態があるのであれば、きちんと改善するよにということをお願いをしたいなというふう
に思っています。

もう1点は、学童保育の業務内容と、勤務時間の乖離している部分の改善ということで、フルタイム化と
いうことを、前回の交渉でもそうですし、この間ずっと学童の発言の中では、業務の内容からしてフルタイ
ムの正規職員を配置してほしいという要求を上げてきていますけれども、なかなか。担当室のほうから、そ
ういった相談というのはあるんですかね。

○**当局** 今もすぐく体制が大変だということもお聞きもしてますし、勤務時間もいろいろ考えておられると
いうお話は、お聞きしています。

○**職員団体等** いろいろというのは。

○**当局** フルタイムにとまではお聞きしていませんが、いわゆる勤務時間を改めないといけないというよう
なお考えであるとお聞きしています。

○**職員団体等** この間の市長選挙の前に、市長候補の公開討論会の中で、後藤市長からフルタイム化も検討
させているという発言があったかと思うんですけども、御存じですか。

○**当局** 三者の候補者の会の中で、そのような発言をされたのを聞きました。

○**職員団体等** そういった発言を受けて、現在何か動いているということはないんですか。

○**当局** あくまで勤務時間の設定というのは、所管でまず考えていただかないといけないことですので、
そこで勤務時間をフルタイムだということを決められたら、そこから人事室で給与の設定とか動くことにな
りますので、人事室から勤務時間をフルタイムでっていうことで放課後子ども育成室に話をさせてもらった
ことは、ございません。

○**職員団体等** 後藤市長の発言は、何だったんですか。公開討論会ってあんなにいろんな人が聞いている公
の場での発言なんですけど。

○**当局** フルタイムにするということをおっしゃって、市長と所管とのやり取りがどのようにされているか
がわからない中ですので、人事室からフルタイムでっていうことをお話をさせていただくというのは、権限
を超えておりますので、まず所管の方でその判断をしていただかないといけないと思います。

○**職員団体等** じゃあ、それができたらずっと動くということですかね。

○**当局** そういうお話があれば、もちろん協議をさせていただきます。

○職員団体等 本当に指導員が集まらないし、この4月からこども家庭庁に移管されて、児童館もそうですし、学童もそうです。子ども基本法に基づいた事業の運営が求められています。

その中には、これまで具体的な文言で言及されていなかった、子どもの権利条約が本当に詳細に文章化されて、子供の意見をしっかり聞きながら、保育したりとかということもそうですし、自治体においても子供の意見を反映して、しっかりと政策を考えていくということまで、基本理念のところに書かれている。

そういった仕事をしていこうと思えば、本当に子供の意見を聞くということの専門性が必要にもなってくる上に、仕事の前の打ち合わせの時間というのが、児童館もそうですけど、学童保育も非常に大事になってくるんです。そういった国の動きがある中で、今の、吹田市でもその2つの事業がこれからすごく大事な役割を担っていくということも踏まえて、勤務時間については、しっかりと考えていくということ、担当室もそうですけれども、そういった相談があったときには、そういったことがあることも踏まえて、相談に乗っていただきたいと思っています。市長が言われた「フルタイム化を担当に検討させている」というぐらいまで言及をされていたので、このことについては非常に重たい発言やと受け止めていますので、それをぜひ実施していただけるようにということ、ここでも強い要求としてお伝えしておきます。よろしいですか。

○当局 もちろん、その事業を担当するのは所管ですから。所管でこれだけの勤務時間が必要だということで、勤務時間を変更したら予算とかの関係もありますから、議会での説明とか、そういうのもあり、そこで十分説明できるという判断であれば、人事室の方にも協議を持ってこられますし、その際にはもちろん十分協議させていただいて、様々なことを決めていきたいと思っています。

○職員団体等 「学童保育の指導員の仕事」というパンフレットになったものがありますので、こちらもぜひみなさんにもよく見ていただきたいですし、市長にもぜひ届けていただけたらいいかなと思います。フルタイムが必要やということ、ここでいろんなことを書いてあるものがありますので、後でお渡ししたいと思います。

次が、職員体制について、5番の年次休暇を最低限である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ということになっていますが、昨年度、春闘のときにも年休5日取得できてない職員がいる、会計年度任用職員がいるところはどこだというふうなことを聞いていただきました。

そうすると、3月の中旬になって急に、5日取れたのかって、取れない人は早く休みなさいという通知が出され、慌てて休みを取るようになったという職場が多数出たということが一つあります。

ただ、休みが取れたということはよかったんです。取れてないところありますよね。5日取れてない人が複数出ているところ、そういったことも含めて、その5日取得できてないというふうな人数と職場というところで、分かっているところだけでも教えていただけますか。

○当局 どの職場で出てるかというところまでは聞き取りはできていないんですけども、担当所管が確認しましたところ、指導員では、令和4年の5日未満だった方が合計13名いらっしゃるってお聞きしております。

○職員団体等 調べたのは学童だけですか。

○**当局** あと、図書館の会計年度任用職員の司書の方についても、司書と主任司書合わせて2名。そのほかにつきましては、確認させていただいたところはゼロだったということです。

○**職員団体等** 最低限の5日が取れてない職場がこれだけあるというのが昨年度の体制でも出てきてるのは学童。図書館、児童館は慌てて取りなさいという。3月の時点で調査ということ、声をかけていただいたおかげで、取れる人が増えたということはよかったんですけど、本来であれば、そういったことをしっかりと計画的に把握していただくということは一つ必要じゃないかなというふうに思っています。今年度はもう少し定期的に休みがきちんと取れてるか、会計年度任用職員もという意識していただくような通知などを出していただきたいというのが1点です。

それと、学童に至っては、夏期休暇も昨年度取れてない人がいる。さらに年休5日未満の人も13名いるという中で、昨年度の体制のほうが、今の4月以降の体制よりも、全部欠員ですけど、まだ厚かったです。これだけ年休取れてない人がいるにもかかわらず、4月以降さらに過酷な体制で始まっている中で、昨日も夏期休の件でいろいろとやり取りさせてもらいましたけども、夏期休、そして年休、一体何人取れない人が出てくるんやろうと思っています。

これ全部担当者だけのせいなんですかね。どう思われますか。

○**当局** もちろん、健康面からも休暇を取っていただきたいと人事室からも通知等で働きかけているところではありますけれども、体制のこととなるとなかなか、所管の方に、休暇を取れるような体制を整えてくださいねということで、話をさせてもらうことは可能かなと思いますが、何名の体制にとか、体制の話は行政経営部も絡むことなので、所管の方で考えていただかないといけないというふうに思います。

○**職員団体等** それを所管で考えてこれだと、どこかが手を差し伸べないと、考えられないということですよ、所管で。違います。私は絶対無理だと思ってました。3月の末に、4月からこれだけのクラスが空きます、これだけの指導員しかいません。補助員も数えてくださいとあって、やっぱり足りませんでしたと、全庁的な通知で応援をお願いした。

この5月12日に応援が終わりました。明けの15日の月曜日から人が足りてないんです。人が足りてないというのは、吹田市の学童保育は今、約束した配置基準の配置をしていない子供の安全を守るという観点からも大問題だと思ってるんです。

子どもの権利条約を明文化されて始まった途端にこんなことって、あつてはいけないような状況で運営をしているんですけど、これの解決方法って私たちにも分からないです。配置されて働いてるだけですから。多分、この13人ってもっと増えるんやろうなという見込みしかなくて。

担当室だけの問題ではないんじゃないかというふうに思うんですけど、違いますか。

○**当局** 担当だけのレベルではないということで、全庁的な応援とかも考えられて、全庁的な応援もしました。私も4月の下旬に、豊一の学童室にお伺いし、どのような状況かというのを確認させていただきました。担当課でやって、それを超えて地域教育部で応援体制を組まれて、その後、全庁的な応援というふうになりましたが、それでも大変な状況だというのは、人事室でも認識しています。大変な状況の中、運営されてい

ると理解しています。

○職員団体等 何も解決にならないんですよ。もう一度来てほしいんです、全庁的な応援。夏期休暇もあるので。

私達の夏期休暇のためじゃないです。全庁的な応援に来ていただいても、指導員の資格のある人がいないと開設できないので。補助員さんも足りてない中で、補助員さんも休めない。休暇も取れない、夏期休暇も取れないなんていうことが、私はあってはいけないことと思っているので、多分担当室はもう言えないやろうなと思ってます。よそも足りてないのに。応援に来ていただいて、めっちゃ頑張って働いていただいて、現場の様子なんかも本当に大変ですって言うてもらって、それだけでもほっとして運営ができている中では。人がいないなんて本当に危険で、開けていいんかなって、逆に思ってしまうぐらい。

この体制のせいで子供が犠牲になれへんかなっていうことも心配しないといけないぐらいの状態だということ考えたときに、もう担当室だけでは今、回ってないです。なので、ぜひこの休暇の件も踏まえて、働いている人たちが倒れる前に、もうこれで倒れたら本当に閉めないといけない学童がいっぱい出てくるかもしれないなと思ってるので。全庁的に考えていただきたいと思っていますけど、いかがですか。

○当局 人事室の権限として、全庁的な応援をするようにとまでは言えませんが、この交渉の中でそのような御意見があったことは、担当所管に伝えていきたいと思います。

○職員団体等 直ちにお願いします。この1か月半の間に、補助員さんも増えて、だからここで全庁的な応援切らんかなと思ってたら、そうじゃなかったという実態が明らかになりました。15日からもう足りてないんですよ。そういったことが現実には起きていることを、私たちは受け入れられないので、交渉の場で要望、要請があったということはお伝えしてもらいたいと思います。

指導員が足りない部分についてはもう一つ大きな課題があります。先ほど派遣の導入のことも言いましたけども、期間の短い派遣の方が来られても、その方に任せて指導員が休むということにはなっていない。責任を持って、市の直接雇用として、会計年度任用職員の採用が増える取組を抜本的にしていきたい。それを踏まえて、フルタイム化も考えてほしいです。責任者も置きながら正常な運営ができるようにという要求を心に留めておいてほしいです。

休みが取れないって本当に大変で、精神的にみんながみんな行き詰まってきます。発言の中でもありましたけど、応援に出てもらえませんかという電話がかかってくる学童って、4月採用の新規採用の人がおるところなんですよ。プラス1の人って。あとは全部経験のある人がクラス持ってて、2年目からクラス持ってるんです。1年目の人が入ったばかりで分からないから、今ちょうど育成の期間として一緒に働いてるのですが、その人を1人でクラスの担任として残して、1人応援に出せと。そうしないと指導員が足りてないから。1クラス閉めなあかんっていう、私らにしたらもう強迫としかとれないんですよ。よそ閉まるのに、そこは1人プラスおるなんていう。でも、そんなことしたら、新しい人なんてたちまちやめてしまう、「こんな大変な職場って。」ということがあるから。

ただ、担当の職員さんも人を埋めないと仕方がないから、そんなことを言うんですよ。みんながみんな、この与えられた環境の中で全部を開設していかなあかんというプレッシャーに押しつぶされそうな運営が、本庁育成室の中でも行われているということです。これは担当の人たちだけのことでなくて、こういった

判断をした人たちの責任は大きいと思っています。本当に改善をする取組を早急をお願いしたいと思います。

○職員団体等 最後、休暇のところですが、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格差をなくしてほしいということです。

項目の1番(1)の①でも、昨日も少しやり取りしましたが、病気休暇が正規職員が90日に比べて、会計年度任用職員は12日しかない。まだコロナウイルスの感染症がなくなったわけではない。インフルエンザだけではなくて、コロナウイルスの感染症であっても、5日間の自宅で療養期間があるという中では、新しく採用された人たちの年休は、20日間もない、少ない日数から始まりますので、そういった方たちにとっては病気休暇がないと、本当に欠勤で対応しないといけないことになってきます。さらに有給休暇があっても長期にわたる病気療養というふうなことを抱えてしまいますと、有給では足りないということもあるので、ぜひ有給の病気休暇を正規職員と同様にということで、ここも差別的な扱いではなくて、平等に病気休暇を付与していただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 病気休暇については、コロナの特別休暇もなくなったこともありますし、正規職員は90日で、会計年度任用職員が週5日勤務の方で最大12日という制度になっています。その他の特別休暇については、これまでの交渉の成果といいますか、かなり正規職員と均衡の取れた制度になっているかなと思っています。

確かに、会計年度任用職員の病気休暇は最大12日ということで、正規職員の90日と差がありますが、府下の状況を調べると、堺市は有給で90日、枚方市は有給で30日設定されたとお聞きはしています。強い要求をいただいているところですので、その辺は一足飛びに増やすことは難しいことですが、病気休暇の日数については、検討していきたいと考えています。

○職員団体等 一足飛びでいいです、お願いします。これが15日だろうが、17日だろうがその日数で反対をするような理由ってないと思うんです。ぜひ90日にそろえていただきたいなというふうに思いますし、本当90日にそろえられてもどれだけ取れるだろうということもあるのです。実際の職場の実態で、制度があっても取れてない、利用できないという職員体制はおかしいと思っています。発言の中で、図書館でも体調崩しても休めない、休むことを躊躇したりということがある。人数が足りなければ、会計年度任用職員の勤務時間を延ばして、しっかり体制を組むとか、何かしら体制の改善ということをしてほしいなと思います。会計年度任用職員の働き方を変えるだけでも、職場の人員体制ってかなり変わるところが出てくるのではないかと思います。そういった視点からも、それぞれの担当課は休暇が取れる体制まで考えられてないというのが私たちの印象です。

人員体制を考える前に、会計年度任用職員も含めて考えないといけないんだということは、ぜひ研修とかしていただきたい。会計年度任用職員をずっと働かせておいて、人がおらんかったら、次新しい人をぼんと入れたらこの仕事ができるという職場でもありません。かなりの業務を担っていると思いますので、そういった視点でも、職員体制にもつなげるということで、会計年度任用職員の処遇の改善とか、任用の勤務時間の改善を検討していただけるようなお話をしていただきたいのですが、いかがですか。

○当局 休暇面でも、病気休暇を例に出していただいて、その部分の改善、勤務時間については、人事室では権限が越えてしまうところではありますけれど、学童の方はすごい状況になっているのは理解しておいま

すので、権限を越えない中で、この交渉で色々なお話をいただいたということは、担当所管に伝えていきたいと思います。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。

大変な状況で運営していることに理解をいただいていると言っていたら、すごくほっとしたといいますが、いろんな方が広く学童を知っていただいているところにちょっと励まされるなという思いで、今、聞いていました。

その中で、担当室ではもう無理なんじゃないかというような書記長の発言もあったんですけども、吹田市長選挙に伴う公開討論会で、その後藤市長が、「保育所の待機児解消が進んだ、だから次は学童保育だと思ってる」というようなこともおっしゃってました。学童は今、ものすごい待機が出てます。

その中でクラス数、ぎりぎりまで目いっぱい子供を入れて開設したことによって、体制が悪くなっているという状況です。

その中で、「次は学童保育だ」というふうにおっしゃってくださったことに、私は保育所の待機児解消と同じように、学童でもプロジェクトチームのようなものが吹田市として動くのではないかという期待をものすごく持ちました。

加えて、「フルタイム化も検討しているし、学童指導員の給与はこれでいいのか、非正規でいいのか、教育委員会と内部で真剣に議論をしているところだ」というようなことをおっしゃってました。私はものすごく期待しましたし、これでちょっとでも学童の状況が、子供の状況も良くなるし、保護者の方も安心できるし、私たちが働き続けられるし、やっぱり新卒の方も、わざわざ会計年度任用職員に就職しようとは思わないですね。新たに正規職員として、フルタイムの職員として募集がされると、フルタイム化によって継続した事業、ちゃんと認められてる仕事やって認識してもらえる、世の中の的にそう思ってもらえるんやったら、これは今後につながるぞというふうに、すごく期待と希望を持っています。

先ほどのパンフレットも市長に渡していただきたいと言いましたが、私のほうからも、学童保育指導員支部として、パンフレットをぜひ市長に届けていただいて、プロジェクトチームのような、次は学童保育やというような動きにつながるようお願いをしていただきたいなというふうに思います。

○当局 何度もお話ししていますが、全庁的な応援もかけられて、すごく大変な状況の中、頑張っていたら、十分理解しています。このようなやり取りがあったということは、もちろん担当所管にも話をさせていただいて、改善できるところは改善していただきたいという形で話をさせていただきたいと思います。

○職員団体等 関連図書館支部です。昨日お伝えしました時差勤務について、追加でお伝えしたいことがあります。

図書館から会計年度任用職員にも時短勤務提供を求めました際、室長のほうから、そのような現場の状況は知らなかった、図書館では時差勤務を利用した実績がないということをお聞きしてお答えがあったんですけど、すごく衝撃を受けまして、というのも、2月15日に図書館支部のほうの交渉で時差勤務について初めてやり取りがありました。その後も、数回支部のほうでやり取りしてはいたんですけど、それも全部幻やっただかなと思うぐらい本当に衝撃を受けたんですけども、昨日家に帰って、衝撃からさめて、ゆっくり考

えてみたら、もしかしたら交渉のやり取りのときに、育児部分休業の代替として時差勤務ということを使えないのかということから始まって、その育児部分休業のことで時差勤務を言っていたので、人事のほうから問合せがあったり、各館長とか参事方が答えたときに、その部分休業という先入観があって、そこにちょっと齟齬が生まれてしまったんじゃないかなと思いました。

これは使った本人に確認したので、時差勤務を利用した図書館の会計年度任用職員のことを伝えます。まず、2回利用したものが1名と、1か月間利用したものが1名、半年間利用したものが1名と、3名の者が利用させていただきました。

特に、この半年間利用させてもらった者は、時差勤務制度のおかげで通常勤務に戻れたと思っているので、今回のことで本当にとっても不安を感じています。また、育児部分休業がなくなる3歳を過ぎる子供を育てている職員も控えております。

そのような認識の違いがあるような調査で、実績がないということで、会計年度任用職員は除くという、私たちにとってはとても重い一文が添えられたことに対して、もちろん安易に一文をつけられたとは思っておりませんが、そういうのは到底納得いくものではありません。だから、適用も強く求めます。

今現在、時差勤務を利用する者がいないと言っていたんですけど、じゃあ何でこんなに強く言っているんだと思われるかもしれないんですけど、時差勤務が必要になるときって、本当にすぐ必要なんですね。だから、やっぱり時差勤務必要です、まだ育児部分休業制度の是正がなされないまま時差勤務がなくなるとか、「やっぱり通勤ラッシュ時に電車に乗れなくなってしまって、症状が出てしまいました、ちょっとこのままでは働き続けられません、時差勤務を使いたいです」という時に、すぐ必要なのです。ぜひすぐ動いていただきたいということを強くお願いします。

○職員団体等 担当の所属長も含めて相談をさせてほしいなと思っています。

○職員団体等 今日、2時間という時間の中で、本当はもっと伝えていかなあかん問題もあったかと思いません。

今日のやり取りでは平行線になった、遡及の取扱いの問題であるとか、国の制度が変わってきているのに、それにも対応してないというのは、こっちもあっけに取られているようなところもあるんですけども、今後の大きな課題として、私らも認識しているところです。

また、併せて職場の問題でも、本当に深刻な実態を今日お伝えさせていただきました。学童だけではなく、図書館も児童館もですね。そういう状況がある中で、本当に学童などは全庁的にすぐ解決していかなあかん、一歩進めていかなあかん課題ですし、それ以外でも、こうやって明らかになったものはすぐに対応していく、そういう努力をお願いしたいと思います。

今日お伝えした実態の職場は、ほとんどが女性が多い職場なんです。子育てと仕事との両立を進められるなら、一刻も早くこういった問題を解決していただくということも併せてお願いして、課題も明確になってきましたし、次の交渉につなげていきたいと思っています。

そのことをお伝えして、今日は終わっていきたいと思います。