

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和5年5月23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 ただいまから夏季重点要求、一時金要求に基づく第3回目の交渉を始めます。

1回目の交渉では、先に休暇制度を初めとした制度の問題、コロナ感染症の後処理の問題とか、時差出勤のことについてのやりとりなどを進めました。

2回目では、会計年度任用職員についての集中的なやりとりを進めてきました。

そして、今日3回目になりますが、本来1回目ですべき生活実態、一時金要求に基づいて、生活改善を強く求めていくことを中心に、まだ要求項目でやりとりのできていない長時間過密労働の問題等含めて、進めさせていただいて、4回目の山場を迎えていきたいと思っておりますので、精力的なやりとり、よろしくお願ひしたいと思っております。

○職員団体等 要求書の大きな項目の2番のところですか。物価高騰を上回る賃上げを求めるということで、第1回目交渉ではアンケートをつぶさに御覧いただいたというお話もありましたが、今回私たちが取ったアンケートに、職員の今の生活実態が表れていると思っておりますが、どう受け止められますか。

○当局 物価が上がっているという事実は、テレビや新聞など、様々な場面でニュースで取り上げられてますので、そのような状況は十分に把握をしているところです。

アンケートの中でいろいろそういった関連したことを書いていただいておりますので、その辺は十分に読ませていただいているところです。

○職員団体等 今の物価高騰とか、春闘の賃上げをめぐる情勢も1回目や2回目に委員長が冒頭にお話ししましたので、時間の関係で言いませんけれども、賃上げが主流になってきているという、こういった情勢について、どう受け止められますか。

○**当局** 実質賃金ということをよく耳にしますが、直近の令和5年3月の実質賃金は、前年度の同月比で2.9%減と、12か月連続のマイナスと聞いてます。それは物価の上昇が大きく影響しているものと考えています。物価高を上回る賃金の要求を否定するつもりはございません。

○**職員団体等** 今民間のほうでもベースアップということが出てるんです。組合員の生活の実態をお聞きいただきたいと思います。

○**職員団体等** 現業職員の生活実態について、特に中高年層について焦点を当てた発言します。

現業職員の多くは中途採用された職員が多く、一概には言えませんが、若いうちに採用された職員の場合は、大体51歳、52歳ぐらいで給料表の最高号給に達していて、定年までの10年近く賃金の上昇がないという実態があると思います。

また遅く採用された職員の場合は、昇給停止の55歳でも、主任の給与表の天になる35万円には届かずに、大体34万円いくかいかないかぐらいで、止まってしまう実態があります。

組合員の生活の状況を見ていると、50歳ぐらいでまだ子供さんが学校に通っているという家庭が少なくありません。中学校、高校、大学というふうにどんどん教育にお金がかかって、生活にゆとりがなくなってきたという話を、子供さんの成長に合わせてよく耳にします。

また、これぐらいの年代になると、親御さんが仕事を辞めたり、病気されたりとかっていうことがあって、親御さんの家計を援助する必要性が出てきたという話も、少なくないです。

こうした事情で、可処分所得が減っている家庭に、今回の物価の高騰というのは厳しい影響を与えています。毎日の買い物ですとか、毎月の支払いの光熱費とか、支払いの金額を見て、今回は幾らで済んでよかったとか、今回は高くついたなって、考えずに生活できるようにするのが、使用者としての責任だと思います。

初任給格付の見直しですとか、地域手当の見直しなどで、職員の目に見える改善を検討して、職場で真面目に働く職員のモチベーションにつなげてほしいと思っています。

○**当局** 初任給も含めて強い要求であるというのは、過去の交渉からも十分感じているところです。

強い要求にあるというのは理解していますが、人事院勧告や国による給料表見直しにおいても、当然のことながら、国の初任給を民間の初任給と見合わせて調整されているわけで、この結果に基づいて初任給や給料見直しを行っているところということで、人事院勧告等には注視しているところです。

○**職員団体等** 保育所支部です。職場の若い職員が今のお給料で生活しているなかで、どういう声があるか生活実態を聞いてきました。

まず8年目の職員です。「どうしても吹田以外に住まないといけない事情があるので、5,000円の補助は、吹田のみでなく、住居手当を全体的に上げてもらいたいです。吹田に住むにも、吹田の家賃はほんとに高く、吹田の家賃に見合った住居手当っていうのがほんとに欲しいです。固定費がかかって、水光熱費とか今すごく値上げされてて、節約しようにもできないところで、ものすごくお金がかかるので、困っています。去年やっと財形貯蓄ができるようになりました。でも今でも、8年目で住居手当入れて、やっと手取

りを20万超える状況です。住居手当がなかったら20万を超えません。生活するのに精いっぱいです。

仕事も一生懸命してるので、プライベートも充実させて、趣味もあって元気に働き続けたいって思いますが、それもできません。このままでは結婚したいときにできるのか不安です。どうぞよろしくお願ひします。」

次は、3年目の職員からです。「早出があるので、2年目から独り暮らしを始めました。住居手当をもらっているが、もちろん足りません。奨学金の返却が月1万7,000円、これから20年間払っていきます。貯金ももちろんできません。

今年、水光熱費、食費、その他値上げがいっぱいです。もう牛肉なんかしばらく食べてません。節約して野菜を減らして、栄養バランスが悪くなっているような気がします。

鼻炎持ちで、花粉症だったりとか、すごいそこが弱いんですけども、受診するとすごくお金がかかります。節約したいですが、元気に働くためにはそこはほんとに削れません。

1年目から2年目になって、住民税が給料から引かれるのは聞いてたんですけど、2年目にますます苦しくなりました。もう5,000円でも1万円でもいいので、お給料を上げてほしいです。」

ということです。よろしくお願ひします。

○当局 急激な物価高もありまして、特に若年層の方には切実な問題だなというふうに思います。私も買い物に行きますし、かなり物価が上がっているというのを実感しているところですので、それが若年の方にとっては切実な問題だなと感じているところです。

○職員団体等 職員の厳しい生活実態は受け止めておられると思うんですけど、それを直接改善するのは、やはり賃上げしかありません。

私たちは、大きな項目2の中で、(1)の①から④の夏季一時金の要求と、(2)の①は全ての職員に物価値上げを上回る賃上げ、②は、近隣他市に比べ低い水準となっている給料格付を改善することと、③は、若年層の処遇改善ということで、当面せめて係員の格付をもう4号引き上げてほしいということを挙げています。もちろん8号給引下げになってますから、復元は求めているところですけど、切実な要求として、挙げさせてもらってます。

私たちの夏季一時金要求として、アンケート結果に基づいて、3.36か月プラス5万3,860円ということで挙げていますが、この数字に表れた夏季一時金への期待が高いということは、理解してもらえるでしょうか。

○当局 夏季一時金として3.36か月プラス5万3,860円の支給について、切実な思いが入った要求であるということは、認識しています。

○職員団体等 この間若年層では、月例給の改定が人事院勧告でも手厚くされてきていました。中堅層以上は、平成30年に月額400円改定されたのを最後に、ずっと月例給は上がらず、若い方だけ上がってきた。若い方だけでも上がったならよかったと喜びますけれども、自分たちはベースアップはないと。定期昇給ない方もいます。

年齢が上がると養う家族も増えるということで、先ほど現業からお話もありましたけど、配偶者、子供以

外にも、親への援助とかいろんな出費がかさんでくるわけです。そこに物価高騰が加わると、今まで以上にお金がかかってくる、そういう状況になっていますが、それについてはいかがでしょうか。

○**当局** 物価高という現象が起こっている中、民間企業もベースアップということで、多くの企業でそういうような回答がなされているところですがけれども、公務員については、人事院勧告に大きく影響されますので、そこを注視しながら検討していく必要があると思っています。

○**職員団体等** 仮にですけど、同じ給料格付の人がいます。物価高騰前にそこに格付けられていた人、過去の人ですね。今、その人と同じ格付の人がいます。もちろん月例給改定がないから、同じ給料月額です。その当時その給料格付で暮らしてた人と、今の人を比べると、もらってるお給料は一緒ですけど、同じ生活、同じ物を食べて、同じ日用品を買って、同じように電気を使っても、生活必需品に係るお金がほんとに跳ね上がっているということで、その当時同じ格付もらってた人に比べて、生活のどこかを切り詰めないといけないという実態になってます。

私たちは、全ての職員の賃上げを求めているんです、その気持ちは理解できますか。

○**当局** すごく物価高になっており、民間の方のデータでも明らかにされているところです。今、おっしゃいましたけど、同じ給料もらっても、いろんなものが高騰していますから、そういう必需品にかかる金額が高くなっていることになりますので、賃上げという要求が高いというのは、理解しています。

○**職員団体等** 私たちはその生計費の上昇に見合った賃金を求めているところです。

特に若年層では、民間の初任給も引き上がるということで、ニュースでも大きな会社なら、初任給30万とか、いろんな報道が出てます。吹田はどうかというと、府下最低水準。NATSでも最低水準の初任給です。同じ大阪とか阪神間の実際に働く職員さんと比べて、こんなに低いのを、こんなに格差があることを、市当局としてどう考えておられますか。

○**当局** 初任給につきましても、我々は国家公務員の給料に準じています。確かにおっしゃるとおり府内では、大阪市を除いて最低水準ということは認識しています。ただ、我々の給料制度は、国家公務員に準じているというところがありますので、現時点で初任給を引き上げる判断は難しいと考えております。

○**職員団体等** じゃあ国に準じていないほかの自治体というのは、適切じゃないのですか。ほかの市のことを言及するのははばかられると思いますが、NATSの自治体で、豊中市とか尼崎市とか西宮市に、適切じゃないんじゃないですかとか、そんなこと言えますか。

○**当局** 我々が他市の制度について、いいとか悪いと言えませんが、例えば初任給以外でも、毎年大阪府のからヒアリングを受けており、例えば吹田市でいうと、住居手当の制度が国と違った加算措置をしています。それについては、我々は一定合理性があってやっているものなのですが、府から国の制度に準じるよう指導がありますので、恐らく他市についてもそういう指導が一定あるものと考えております。

○職員団体等 府の指導があっても、それは合理性があるってことで説明責任を果たされていると思うんですけど、吹田市の給料、他市より低くても、国に準拠してるからいいと考えられてるということですね。

○当局 基本的には、給与制度そのものが国の制度に準じている中で、その初任給も同じように国に合わせている。初任給だけを吹田市が独自でというのは、難しいと考えております。

○職員団体等 今人事室が職員採用のホームページにアップしている後藤市長のメッセージ動画というのがあって、見たんですけど、もちろん人事室がアップされてるので、見られましたよね。

○当局 見ております。

○職員団体等 そこで市長がおっしゃってるんです。民間と比べて公務のほうは、市民にありがとうと言われてもらえる。その代わり大きな給料はもらえない。どちらを選ぶのか、選択しましょうみたいなことをおっしゃってたと思いますけども、そうですね。

○当局 市長がいろんなところでおっしゃっているのをお聞きしています。

○職員団体等 そこでは吹田市の給料を、民間の大きな会社なんかと比べたお話をされてるのかなって思います。そこでは大阪府下の自治体とか、衛星都市の中お給料が低いってことは、もちろんおっしゃってないんです。民間と比べて低いってことはおっしゃってるのかなと思います。

そこでお伺いしたいんですけど、吹田市の給料は、人事院が行っている民間の給料の調査を反映した、人事院勧告による国家公務員の給料に準拠していると今もおっしゃってきていましたけれども、その考えが何か変わったんですか。

○当局 その考えは変わっておりません。ただ、民間と言いましてもいろいろありまして、先ほどおっしゃられていましたように、初任給が30万という初任給が高いとこともありますし、一方で、本市よりも低い民間企業もあります。就職する受験生が初任給に目が行くというのは否定しませんが、その中でも、やっぱりやりたい仕事、給料が低くてもやりたい仕事があるということ、本市を受験していただいているものと考えております。

○職員団体等 でもそれは、恐らくその場面でおっしゃってた民間と比べて低いけど、やりがいがあるんだよって、その裏にある大阪府下最低水準っていうことは、調べれば分かりますけど、皆さん分からないのかなと、若干すり替えがあるんじゃないかと私なんかうがった見方ですけど、あります。

人口が増加してやりがいがあるとか、休暇が取りやすい。運動会は必ず休めるとかね、思うように休暇が取れるとか薔薇色なことをおっしゃってます。自分の公務員ライフをエンジョイできる。生活をエンジョイできる。趣味と家庭と仕事で、思いっきり人生をかけていただくみたいな、いいこと言ってるかなと思いますけど、結局それを支える生活の基盤がないとエンジョイできないわけですよ。

奨学金を20年間返さないといけなとか、お医者に行くためのお金を作るために、野菜も節約してる

とか、そんな生活をしている職員がいるわけです。

だからNATSの連携されてるんでしたら、西宮や尼崎のように、4号せめて引き上げるとか、お隣の豊中市並みの8号を復元するっていうことが、せっかく頑張ってやりがい持って入って来られた若い職員に、応えられることになります。ぜひ検討いただきたいのですが、いかがですか。

○**当局** 初任給とか給料について、強い要望であるということは認識してはいますが、給与制度については基本まずは国家公務員に準拠するという中で、大阪府や、同規模の自治体も注視しながらできることはやって、できないことはできないということで、やっていかないといけないと考えております。

○**職員団体等** 民間と比べて給料低いけどやりがいがあるっていう、あの動画見たら、私ちょっとびっくりしましたが、そこまで言うんやったら、せめて吹田市の水準、ほかの公務に合わせてほしいなっていうのが私たちの思いなんです。

山場までに何ができるかを考えていただきたいと思いますが、いかがですか。

○**当局** 先ほども申し上げましたけれども、給料を平成27年に8号給下げたのは、本市のラスパイラル指数が高い状況を改善するためということで、国準拠への見直しの一環として下げました。その結果、近隣の自治体と比較して、初任給の4号ないし8号低くなったのは事実なんですけど、これが国準拠ということで、従前からここを準拠するという考え方でこれまでやっていますので、ただちに格付を見直すというのは現時点では非常に厳しいと考えています。

○**職員団体等** この夏季に何ができるのかを、ぜひ内部協議していただきたいと思いますが、いかがですか。

○**当局** 例年、回答の中でも申し上げておりますが、内部協議はいつも行っています。引き続き、協議は続けていきたいと思っております。

○**職員団体等** 山場の円満解決に向けて、ぜひ真摯に協議をしていただきたいと思っております。

次に、項目3の夏季の災害に備えて労働状況を改善すること、というところに入ります。

この間、だんだん暑くなってきて、台風シーズンも目前に迫っているということで、今年は台風が前半にたくさん発生して、8月のうちから本州に近いコースに来ると。勢力の強い台風が来るんじゃないかというふうに報道されておりました。

災害時の、通勤退勤途上の危険回避の休暇についてですけど、これも以前作っていただいて、その後全然台風の直撃とかなくて、実際に使うようなところがなかったんですけども、台風が来る前に制度の拡充をお願いしたいと思ってます。具体的には、今は資格要件のない会計年度さんが対象、無給の休暇になってますけれども、対象者の拡大と、有給化を求めますが、いかがでしょうか。

○**当局** 今おっしゃったように、令和2年の4月から、危険回避というところで、資格要件のない事務職や現業職の会計年度任用職員に限って、無給の休暇を設けたところなんです。幸いにもその制度構築以降、それまでたくさん来ていた台風が来なくなり、そのような場面がなくなりました。制度構築以降、検証ができていな

い状況ですので、有給等の要求が強いというのはわかりますが、災害時の体制の中で、どのような制度にしていくべきか、実際の検証もできておりませんので、現時点での改善は難しいというふうには考えています。

○職員団体等 ②のところですか。通勤困難時とか帰宅困難時で、やむなく通勤経路を変更した際の交通費の実費弁償について。これについて、されるということで、最終回答でもあらって、検討をしていると。できるところからやっていくというお話でした。

今の進捗状況を教えてください。

○当局 大阪府は旅費条例を使って、通勤困難時、帰宅困難時の交通費の支給の取扱いということでされていますが、いろいろ検討して前向きに進めていきたいというところですか。現段階では大阪府の旅費条例と本市の旅費条例の考え方の異なる点があるか、本市も大阪府のように支給可能になるには整理すべき課題が多いということで、検討は進めていっているところですか。大阪府の旅費条例の解釈について、関係部局と今、協議をしているところですか。

○職員団体等 大雨の緊急呼び出しなどについてだけでも、先にされるというお話じゃなかったですか。大きな台風で、多くの職員が、電車が止まるとかじゃなくて、ふだん大雨の警報が出たときといったところから、できることからやっていくというお話だったもんですから、そのあたりいかがでしょうか。

○当局 大雨のときとかで、交通機関が全く使えなくなったときに、どうやって来ていただくとか、そういったところももちろん整理をしていかないといけないと思います。通常の旅費や通勤手当とかで出せるものと、そうでないものも、少し整理が必要かと考えております。

○職員団体等 そうじゃなくて、例えば下水とか、水道の方が大雨が降ったときに警報が出て、夜中に出勤する。そのとき電車とまっていますから交通費かかる。そういったところは、先にでもできるところからやりたいみたいな、お話を聞いていたと思うんですけど。

○当局 大雨の時に出勤したというのは、手当的なものをおっしゃってるかなと思います。手当てで支給できないかと過去に検討したと思いますが、その部分については、もう一度、内部で協議をしているところですので、そこだけを先にできるかは、まだ回答できません。

○職員団体等 大きな台風がきて、電車が止まるときの話と、警報が出たときのお話など、全てまとめて協議・検討した上で、何かが出てくるということですか。緊急呼び出しとかも最近しょっちゅうあるので、ほんとに早くしていただきたいなと思います。

○当局 全部が一斉にできるようになるのは難しいと思います。少しずつでもできるところから進めていきたいと思いますので、引き続き、検討していきます。

○職員団体等

次に大きな項目4番、「65歳まで健康で安心して働けるように」というところで、まず1つ目が「加齢等に伴い職務遂行に支障をきたすおそれのある職務・職種について、具体的に労使協議を行うこと。また配置上のことなど、条件整備、健康・福祉を考慮した勤務条件の確保など、個々の職員の能力・適正に応じ、職の設定、具体の人員配置を行うこと」です。

ここについては、現業合同支部が1回目の時差勤務のところで少しだけお話をしました。

○職員団体等 現業合同支部です。定年が引き上げの協議の際にも、給食調理員の職場のことを課題として、何度かやりとりをしてきました。厳しい職場環境が影響して、60歳以降に、特に女性が働き続けるのは困難だということで、いろいろ話をしてきました。

教育委員会とも検討会議を行っていくと言われてましたが、今の進捗というのはどうなっているのでしょうか。

○当局 春闘の時にも申し上げましたかもしれませんが、内部で高齢者活躍推進委員会を開催しています。そこで、保育園の保育教諭の方の事例や消防職員の事例、今おっしゃった給食調理員の事例とか、それぞれの所属の管理職の方に出させていただいて、体力職場ということでそれぞれどういった工夫をしているとか、今後どういった改善をしようとしているのか、人力的には行政経営部とどういったものを求めていくとか、職場環境の改善ということでいろんな方策を出し合って、情報共有している状況です。

○職員団体等 ありがとうございます。昨年度の末にも、給食調理員3名の定年退職がありまして、男性2名と女性が1名でしたけど、そのうち男女ともに1名ずつ、合計2名が再任用せずに退職っていうことになっています。

60歳以降に働けない理由ってというのは何があると考えられてるのでしょうか。

○当局 まずは体力が衰えてということと、高齢になって体調面のことがあると思います。それぞれ、個人的な理由もあるとは思いますが、そういう面が大きく、再任用しないという状況になっているのが事実かなと思います。

○職員団体等 体力とか、体力の衰えとか体調面の不安が、求められる業務の負担とか、作業する環境に追いつかないという状況があると考えているんです。特に作業環境は割とお金をかけたら改善できる部分があるんです。春闘交渉のときにも、調理場の中に空調設備の設置、更新、そういう改善をしたらいいんじゃないかと話されていたと記憶しています。

そういったところと、後はソフト的なところ、作業負担の軽減になってくると思うんですけど、作業の密度とか強度っていうのが、厳しい職場の、厳しさの大きな要素なんじゃないかなと思っています。

5月8日から時差勤務が、新型コロナウイルスの5類に引き下げられた下で、引き続き実施していくことで通知されました。やりとりはさせてもらいましたが、前倒しの勤務をぜひできるようにしてほしいと、改めて要望をしたいと思います。

午前中の作業ですね。食材を準備して調理できる状態にもって行って、そこから調理を行って、お昼には児童に提供できるような状態に配食をしていく流れがありますけど、そのときに使える時間っていうたら、

8時から勤務が始まりますけども、8時から12時前まで、実質4時間ないぐらいの時間で行っているんですけど、献立によっては、その4時間のうちやらないといけない作業というのが、すごく工数が多くなるとか、手数が多くなるというか、ちょっと表現しにくいんですけど、やっぱりその密度をどういうふうに緩和するということが、職場から求められていることではないか思っています。

これについては、所管している保健給食室でもそういう考え方を持っていますし、現場で働いている給食調理員も、そのような作業ができれば、自分たちは楽になるなど考えているんです。

時差勤務については、9時から勤務の職場で、最初始められました。当初から業務の都合で1時間前倒し、8時からの勤務が設定されていたと思うんですけども、やっぱり業務の都合、毎日全員が7時から勤務したりということではなくて、その日の仕事の様子、人員とか、献立に関わる場所での作業を見て、9時からの職場と同じように、前倒しで勤務する時間を設定して、負担軽減策の1つとしてぜひとも実現してもらいたいと思っています。

これについてはいかがでしょうか。

○**当局** 先日、教育総務室に出されたのは校務員だけですか、給食調理員もですかね。

○**職員団体等** 教育総務室に給食調理員と学校校務員両方ですね。学校で働く職員にということで、要求書を提出しました。

○**当局** 要求書を提出されているという話はお聞きしています。基本的に今、8時から16時半勤務だと思うのですが、前へずらすことによって、調理をする時間がだいぶ取れる。ただ後ろの時間も繰り上がりになるが、それでも問題ないということで所属で判断をされるということで所管から協議があれば、真摯に対応していきたいというふうには思っています。

○**現業合同支部** その場合の所管というのはどこになるんですか。

○**当局** 給食調理員は保健給食室、学校校務員は教育総務室となります。

○**現業合同支部** この場合、仮に所管からの相談を人事室で受けられて、じゃあ7時から追加の設定をしようかとなったとすると、全ての正規職員がその対象になると考えていいんですか。

○**当局** そのまま規則に書き込めば当然職員の全員が対象になりますが、特殊な事情によって、その職種のみ適用するなどの考え方もあると思いますので、そこは協議の結果次第と考えております。

7時からの勤務となってくると、例えば本庁でしたら施設管理上難しいという部分もありますので、勤務時間のシフト自体を作ってしまうというのも1つと考えます。

○**当局** 特定の職種でその勤務時間が必要ということでしたら、シフトみたいなのを作っておくというのは1つの考え方だと思いますので、そのようなことも含めて、所属の方で検討していただきたいと思います。

○職員団体等 分かりました。また所管、所属課の相談等があれば受けていただきたいと思います。

○職員団体等 定年引上げの対象者は、今年度60歳になる職員が最初の職員ということで、昨年度、60歳になる前の年に、情報提供ということで、文書が配付されました。その職員については、今後は意向調査とか、どのようなスケジュールになるのでしょうか。

○当局 あくまで予定ですが、定年引上げの対象者に対しては、これまで再任用の方に対して行ってきたように、希望調査を実施したいと考えています。

再任用の方については、年2回、おおむね6月と10月頃に意向調査を行っていますので、それに準じて、行っていこうと考えています。

○職員団体等 新しい制度なので、十分な情報提供というのが求められます。組合でもニュースに載せたりとか、当局も資料配ったりされてますけど、やっぱり紙だけを見ても分からないとか、実際自分の給料はどのようになるのだろうかとかいうこともあると思うので、聞きにいったら丁寧に説明すると以前前おっしゃってましたけど、やっぱり詳しく説明を聞きたいという声もあるので、ぜひそういった場を作っていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 これまで再任用の方には説明会みたいな形もしてきたところではありますが、丁寧に説明できるように、いろんな制度については、昨年、対象者に対して説明したところではありますが、改めて次の4月に向けてということで、そのあたりは、どんなやり方かというと今すぐに返事ができませんけれども、丁寧に説明はしていきたい。理解を深めていただけるような説明をしていきたいと考えています。

○職員団体等 誤った選択をすると、大変なことになるかもしれないので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

来年度60歳を迎えられる職員の方、今60前の方は、62歳定年になると思うんですけど、その方に対しては、本年度情報提供を行うということになりますね。

○当局 情報提供は行う予定です。

○職員団体等 ぜひとも皆さんに分かりやすく説明してあげてほしいと思いますので、お願いしておきます。

次に、当局から提案のあったコロナの防疫等作業手当特例廃止のことについて、やりとりしたいと思います。

今その手当を支給されている業務は存在するのでしょうか。

○当局 規定がまだ残っていますので、存在しています。

○職員団体等 実際もらわれてるのは、今の職種としてはありますか。

○**当局** 職場としては、規定した当時は色々な所属から申請がありましたが、現在で言うと、一番多かった保健所はもうゼロになってしまい、今は消防と、あと病院に派遣されている職員の一部というだけになっております。

○**職員団体等** コロナの患者さんや、ウイルスに触れるような危険な場面が、今も少しは残ってるってことですね。保健所が大阪府から移管した際に、防疫等作業特殊勤務手当が作られたと思います。それについては今後も変わらずあるということですね。

○**当局** そうです。特殊勤務手当の防疫作業手当は引き続きあります。今回新型コロナに関して、特例措置をされていましたが、それを廃止するということです。

○**職員団体等** 国の人事院の規則では、インフルエンザでも対策本部が立ち上がるような、普通のインフルじゃない場合には、別途手当が支給されるようなことが書いてありますけれども、市のほうではどうなるのでしょうか。

○**当局** おっしゃるように、国ではそういう規定がありまして、現行本市と大阪府にはその規定はありません。新たにその規定を、旧の8条が7条に代わっていくときに大阪府に確認しましたが、大阪府では、実際に具体的な業務というのが国から示されてなくて、それが当たるかどうかというのが、不明確なところがあります。

そこで本市としましては、実際にそのような災害が発生したときに、国から示されるものであって、府ではない基礎自治体の我々にその業務が当てはまるかというのは、可能性はひょっとしたら少ないのかもしれませんが、その業務内容が本市でも対象になると分かった時点で、速やかに規定を整備したいと考えております。

○**職員団体等** 吹田市も保健所があるので、もし将来そのようなことがあれば、そのときに整えていくということですね。

○**当局** 大阪府は条例で規定されているということで、一定時間がかかるので、前もってされるということ聞いております、

本市につきましては、規則で定めておりますので、条例よりも手続が速やかにできるということもあり、内容が国から示されたときに速やかに規定を整備したいと考えております。

○**職員団体等** 今もコロナ患者さんと接している消防職員がいらっしゃるということで、コロナの防疫等作業手当がなくなることは、心苦しい面もあります。コロナが5類に移行したということで、どこの自治体もそういった形に移行していくということなんですか。

○**当局** 防疫作業手当は残りますが、本体部分につきましては、今規定では保健所に勤務する者と限定されています。コロナでその特例措置は、保健所勤務以外の方にも対象としていたところで、この特例がなくな

るということは、必然的に防疫作業手当の現在の規定の保健所のみということになります。

また、国では、5月8日から5類になるのに合わせて、5月7日をもって廃止したということをお聞きしています。

その後、我々には令和5年5月9日に、大阪府を通じて防疫作業手当の特例を国で廃止したので、適切に対応するよう通知がありました。それを受けて今、各種準備を進めているところです。ちょうど5月8日に本市が他市照会かけるまでもなく、他市から本市に問い合わせがあり、その中で聞き取りをすると、他市も同様に廃止の手続をすると確認しております。

○職員団体等 時期が一斉じゃないのなら、今も消防で接している職員さんがいるのなら、なるべくゆっくりにしてほしいなと思うんですけど、今回の提案ではいつから廃止になるんですか。

○当局 おっしゃるように規定が残っていますので、規定を廃止しない限りは出続けることになります。ただその規定も、「明日から辞めます」ということにはならなくて、職員団体等に提案して、協議をした上で、規則改正を行うことを考えますと、最短でも5月31日、今月いっぱいと考えているところです。

○職員団体等 そういった消防職員がいる限り、できるだけ長くしていただきたいというのが本音ですけど、他市の状況も見ながら、もうちょっと何とかなれへんのかなと思います。

○当局 お気持ちは分かりますが、国が5月8日に廃止していますので、本来であれば合わせたいところではあります。国から通知が下りてから一定の手続が必要ですが、長々と規定を残すという判断はないので、通知を受けて速やかに動くのはこのタイミングと考えております。

○職員団体等 この点については、市労連の内部で決定していきたいと思います。

次に、第1回交渉でできなかった項目に入ります。

1の(2)長時間、過密労働なく、健康に働き続けるための職場環境整備を行うこと、ここの①と②のところですね。実効ある時間外勤務の上限規制と、健康確保措置を行うことってということと、客観的データを基礎として在職場時間と労働時間の把握を行って、適正に時間外勤務支給することのところに入りたいと思います。

この間の交渉でもずっとやりとりをしてきていますが、時間外勤務の上限が規則に書き込まれたもとの、この問題については引き継ぎ取り組んでいく必要があると思っています。

規則では、超勤は月45時間、年360時間を超えない時間に限るものとしていますね。

○当局 今、おっしゃったように、原則として同一の月に45時間かつ同一の年度に360時間の範囲内ということになっています。

○職員団体等 規則上はそうなっているんですけども、実際は超えている方がたくさんいるということですよ。例外的業務ということで、指定されたりとかもありますけれども。

この間いろんな取組で、月ごとの超勤で見ると、100時間超えている職員の数が、最近では格段に減っ

ているということで、衛生委員会で示されてきましたけれども、昨年度、令和4年度の超過勤務の実績についてお尋ねしたいと思います。

時間外勤務、管理職とかでしたら在職場時間が月100時間超の職員数を教えてください。

○**当局** 令和4年度100時間超になった者、延べ人数で40人でした。

○**職員団体等** 月別でいうと、3月はちょっと多かったですけど、かなり減ってきてたんじゃないかと思えますけど、そうですね。

○**当局** 3月は9人ほどですが、令和4年度の年間で合計40人ですので、かなり減っているという認識でございます。

○**職員団体等** 時間外勤務が年720時間以上の職員数は何人ですか。

○**当局** 令和4年度が38人で、前年度に比べて15人の大幅な減少になっております。

○**職員団体等** 例え議会对応とか、予算の編成とかの例外的業務があったとしても、月100時間と年720時間を超えない時間に限ると規則で謳っています。減ってるとはいえ、まだそれだけの職員が規則を超えた時間、超勤しているということですけども、なぜそれだけまだ超えた職員がいるのでしょうか。

○**当局** 時間外勤務の時間が年間720時間超えて、月100時間を超えている人数は、令和3年度に比べて下がっていますが、例外的業務であっても、その時間を超えてはいけないということで、令和4年度については、最後の方では選挙業務もありましたし、引き続き保健所でのコロナ対応とか、そういう面もありましたので、規則上は超えてはならないということにはなっていますが、人数は減っていますが、実質としては超えてしまっている職員がいるという状況です。

○**職員団体等** もちろん産業医の面接とかはされてますよね。

○**当局** はい。面接を行っています。1か月の時間外勤務が100時間を超えた場合は、本人の申し出がなくても産業医の面談を実施しますし、1か月時間外勤務80時間超え100時間以下の場合については、本人の申し出があれば、面談を実施しております。

○**職員団体等** 時間外勤務が45時間を超えた月数が6か月を超えた職員数を教えてください。

○**当局** 令和4年度が110人ということで、前年度よりプラス3人という結果でした。

○**職員団体等** 連続する2か月から6か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** 前年も、月100時間超または連続する2か月から6か月の平均のいずれかが80時間超ということで、数字を挙げさせていただいたのですが、延べ人数が88人で、前年度より14人の減となっております。

○**職員団体等** これも例外的業務の上限の範囲を超えた超勤ということによろしいですね。

○**当局** その認識でございます。

○**職員団体等** 任命権者は、規定する時間を超えて職員に時間外勤務を命じたときは、その日が属する月の翌月の初日から6か月以内に、当該時間外勤務の状況について検証を行い、時間外勤務の縮減に向けた取組について、検討しなければならないと謳われていますが、どのような検証や検討をされているのか、教えてください。

○**当局** 6月以内ということなので、年度を超えて6月に令和4年度の状況を確認して、規則を超えた場合の理由をそれぞれ提出していただきます。

例年、理由として多いのが、これまででしたらコロナに関する対応とか、新規事業に対する対応とか等で時間を超過してしまったという回答が多いですが、令和4年度の確認については、今から行っていくところです。

○**職員団体等** 規則上は、その日の属する月の翌月の初日から6か月以内ですね。だから年度の早いうちにそれが起こったときは、その年度中に検証をしないといけないのかなと思いますけど、運用的には年度ごとに切ってるってということですね。

○**当局** まず一義的には所属と、所属する部で検証をし、その報告を人事室が取りまとめるという取扱いをしております。

○**職員団体等** 6月以内には各所属で行って、それを取りまとめるのを翌年度にしているということですね。

○**当局** 6か月以内に各所属、各部のほうで検証をし、後で人事室がそれを取りまとめるということで、それをもうすぐとりかかるところです。

○**職員団体等** 年度が明けて6か月ではなくて、年度が明けた一定の時期に、昨年度の照会をかけて、取りまとめるということですね。

○**当局** はい。そのとおりです。

○**職員団体等** それはいつ頃するんですか。

○当局 例年6月、7月頃から照会をかけております。

○職員団体等 第一義的には所属長が担当、検証・検討をして、対応して、それを最終的に人事が取りまとめていると。そのときに何かあれば、またヒアリングとかして注意したりとか、こうした方がいいんじゃないかみたいな話になるんですか。

○当局 はい。その報告の内容に応じまして、個別にヒアリングをすることは当然でございます。

○職員団体等 所属でちゃんと対応してもらえたらいいけど。適切な対応をされてない場合、間が空くのではと思ったんです。もちろん所属長がそれを認識されているということだと思いますけど、そうですね。

○当局 それぞれで超えた時点で、所属で記録もしており、部長もそれを見て、その時点で項目の改善を記載されたものが、最終的に人事室に6月から7月にかけて報告がくるという流れになっています。

○職員団体等 水道は労働基準法適用ということを知った上で言うんですけど、そもそも時間外勤務するときは申請を出して、所属長が承認をするということでもよろしいですね。

今のやりとり聞いてると、ほんとに100時間などの長時間労働を減らすっていうような感覚は、僕には聞こえなくて、6月7月に検証するっていうて、何かあったときどうするのか。前もこの交渉の中で言いましたけど。規則って何で決まっているの、って僕は感じました。こんだけ破ってて、誰の責任なんですか。

これまでいろんな学会とかの発表でも、80時間超えると、非常に過労死なり、いろんなリスクがあると言われてる中ですよ、これだけ100時間40人とか、その感覚が信じられなくて。もし誰か亡くなったら、誰が責任取るんですか。それを教えといてください。でないと、規則がずっと破られてるっていうのが納得できなくて。所属できちんと検証をして改善策を出してもらおう。それを人事が検証する。確かにそうなのかもしれないですけど、何かあったときに、やり切れへんものが出ると思うんです。そこを柱に置いてほしい。あれだけ副市長の通達を何回も出してはるのは、そういうことも危惧されてるからと思うんで、1年間で確かに10何人改善になったというのは前進かもしれないですけど、今のやりとりではちょっと今水道でやってる時間外勤務の縮減の関係で言っても、とてもやないけど納得できるようなものではないと思ってるので、その辺、責任の所在とか、はっきり一回話ししてください。

○当局 もちろん雇用主に責任があると思います。説明不足で申し訳なかったですが、副市長を先頭にして、時間外勤務の縮減についてはかなり力を入れているところです。部長会においても、それぞれの部で時間外勤務の状況を配り、縮減に向けて頑張っています。新規事業等で、時間外が多くなるようなことがあれば、兼務発令や人事異動を通じて、縮減に努めているところです。結果的に、人数は令和3年度に比べて令和4年度は少し減ったのはそういう努力をした結果と考えます。ただ、まだ時間を超えてる方がいるので、引続き、時間外勤務の縮減については、さらに一層努めていかなければいけないと思っています。

○職員団体等 結果的にはそうした思いは確かに分かるんですけど、所属のところで人が入れへんとおっしゃるのか、業務が多忙だとおっしゃるのか分かりませんが、規則を設けたんだったら、超えたら罰則の規

定を作ってほしいと思います。でないと結局、こうやって100時間何人ってという話が出るんでしたらね、どこに責任があるかっていう所在は明らかです。そこできちんと命令を出して、承認をしてるってところで言うと、罰則規定を設ける。でないと、規則は結局飾りでしかないというふうになりますので、それは強く要望したいと思います。

○職員団体等 ぜひ引き続き縮減のために具体的な方策を、超えてはいけないものだという認識を強めていただきたいなと思います。

水道や保健所では、36協定があります。先ほど水道からもあったように、時間外勤務の上限を超えるとときには、もちろん協議をされています。

水道は昔からきっちりやっていると、ただ保健所では最初からコロナ対応があったので、今まで特例業務で、ある意味幾らやってもいい、災害時と同じやろってということで、そういった時期もありました。今5類に移行したということで、保健所でも36協定があるのだから、それをきっちり運用していただきたいと考えていますが、いかがでしょうか。

○当局 保健所の36協定については、相手は健康医療部ということでされていると思いますが、状況から申し上げますと、確かに5類に移行されて、時間外のほうは減っているという状況ですから、特例ではない状況ですので、それを守っていただきたいと思っております。

○職員団体等 職員の健康を守るという観点で、そのあたりもぜひ見といていただきたいなと思います。

規則があるし、所属長がきっちりそれを運用していかないといけないというお話でしたけれども、一定の業務量が存在するのに、そこに対して手をつけずに、時短だけ押しつけるようなことがあれば、例えば持ち帰るとか隠れてやるとか、カードリーダー切ってから仕事するとか、そのようなことは絶対にないようにしていただきたい。今あるとか言ってるわけじゃないんですけど、それは時短ハラスメントということで、そういったことは厳に慎んでいただくように、徹底していただきたいです。

客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理のところですけども、人事院では、国家公務員の長時間労働是正に向けて、去年の4月に新たな部署、勤務時間調査指導室を新設して、いろんな取組をされていると聞いています。

総務省も、客観的な記録、うちで言うとカードリーダーの時間ですね。を基礎として、その勤務時間、超過勤務時間を把握して、それに基づく時間外勤務手当の支給をちゃんとしましょうと言ってますけど、常日頃からそういった確認作業ってというのは、意識的に行ってほしいなって思っております。

未だにアンケート取ると、「超勤つけてもらえない」とか「サービス残業がある」と書かれてたりするんですけど、客観的な記録があるわけですから、そこはきっちり調べて、きっちり対応していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 本市においては先ほどおっしゃったように、人事給与システムと連動してるカードリーダーで管理をしています。出出勤カードを引っ張っていただくということで、勤務時間の管理をしています。

結果的には前月分の出勤簿とかを打ち出したりして、時間外勤務の時間と職場の在職場時間に大きな差が生じているような方については、それぞれの所属長にどういうことかということで、聞き取りとかも実施し

ているところです。その中では、サービス残業になっているという声は聞かないですけれども、時間外勤務の処理が遅れていて、翌月に回りますとか、そのような意見は聞いています。一定、退勤時間と時間外勤務の時間に差がある方がいる職場については確認しているところです。

○職員団体等 割と大きな差があるところだけピックアップしてるのですか。

○当局 40時間の差がある場合に確認しています。全く時間外勤務を記載されていない方も中にはいるので、その辺については所属を通じて本人に伝えていきます。所属としてもいろいろ本人に話をしながら、仕事をしていないという感覚でいる方もおられるようなので、そういう方には早く帰っていただいたりとか、職場にいる時間になるべく少なくなるように、所属には話をしている状況です。

○職員団体等 40時間は長いですよ。だけど特によく聞くのは保育所職場とかで、ちょっとしたことで残らないといけないときも、自分が申請しないっていうのもあるかもしれませんが、「つけれない」みたいなことがあります。でも出退勤の記録等が、残ってるわけですから、超勤つけてくださいとか。常日頃からと言いましたけど、業務が多くて、園長さんとか大変だと思いますけど、そういった声がよく聞こえてくる中で、積み積もっているいろんなことがあるのかなと。そこは徹底してほしいです。超勤今からしますよってする場合もあるし、急に子供に何かあって、保護者対応で残らざるを得なくなったときに、後からでも超勤しましたと、ちゃんとつけたらそれで済む話なんですけど、何かそれがうまくいってない部分があるのかなと思いますので、ぜひ常日頃から見るように心掛けていただきたいなと思っていますところ。

そういったことも通知とかされてるのかなと思いますけど、そういう細かい積み積もったことが、何かわだかまりのようになって、結果、超勤がつけられてないっていう声があるかもしれませんので、お願いしたいと思います。

次に、③の年休消化5日未満をすぐになくすこと。これは1回目と2回目でやりとりしました。そのとき、私がすぐになくしてくださいということに対し、確約はできないがということで、一定の決意もおっしゃっていただいたかなと思います。

これは民間だったら違法な状態となります。年休取得5日未満の職員をなくす取組を進めていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 確約はできないということで申し上げましたけれども、可能な限りそのような職員の方がいらっしやらないように、努めていきたいというふうに思います。周知だけじゃなくていろんな方法で、今すぐ具体的にちょっと申し上げられないですけれども、考えていきたいと思っています。

○職員団体等 次に、④の勤務間インターバルのところに入っていきたいと思います。

○職員団体等 水道労組です。人事院の有識者会議の中で、いろんな働き方の検討がされています。これからどんどんテレワークですとか週休3日制ですとか、それと合わせて、勤務間インターバル、過去にもずっと国のほうでは進めていくということになってきてると我々は思ってるんですけれども、欧米では非常に進んでいて、12時間のインターバルを持つところとかも聞きますけれども。まだまだ日本の中では、中

小企業に助成金が出るようになってますが、公務には導入されてる状態ではないんですが、国のほうでは数年かけてでも入ってくるような、そうした議論をされてますので、前回の交渉でも言いましたように、検討すべきだと思っています。

なぜこの吹田市にも必要かっていうことで言うと、特に警報が出たときに、これは水道だけじゃなくて、危機管理室ですとか下水道ですとか、土木でもそうですけども、深夜に出てくるときがあるんですけども、土日でしたら振替の対象にはなりませんけど、例えば、遅くまで11時、12時までいてても、その時間は振り替えるわけではなかったりとか、とにかく体を休める選択肢を増やすという意味で、そういうことをきちんと頭に入れて、この制度を何とかしてもらえたらなと思っています。

先週ちょうど交渉の夜に、うちの水道部では2組、全く別の仕事の内容ですけれども、10人が夜間で仕事出たんですね。大体職員が130人ぐらいやったら、1割近くの職員が6人と4人に分かれて、片方の4人のところは、水道管の連絡工事で、結局夜10時に集まって、終わったのが翌朝6時です。トラブルがあって寝れなくてとか、そういうふうな仕事が、連絡工事なんかはつきものなんですけども、翌日大体みんな休暇を出したくなります。しんどくなってね。ただ責任感からどうしてもトラブルがあったときに備えて、誰かが残るようにしようということもしてるんです。帰るときに、朝6時だったらいいんですけど、4時だったら電車がなくなるとかいうこともあります。その中で、こんな休み方があるという選択肢を1つでも増やす意味で、できるだけ早急に始めていただきたいなと思っていますので、受け止めについて、聞かせていただきます。

○当局 今おっしゃった勤務間インターバルについては、職員の生活時間とか、睡眠時間を確保できて、働き過ぎ、働かせ過ぎというのを防ぎながら、公務能率の向上も期待できるかなと考えています。

一方で、労務管理が複雑になって、一例ですけど、窓口職場で必要な職員数がちょっと確保できなくなったり、そのような課題もあると認識しています。

現在、近隣中核市で実施している自治体はほとんどないのが実情ですけれども、1市だけが10時間のインターバルで試行実施していると確認していますので、その辺をお聞きをしながら、検討していきたいと考えています。

○職員団体等 国では11時間とか、さっき言いましたヨーロッパで12時間が多いとかありますけど、検討するときは幅を持った方がいいと思うんです。8から12とか13とか、やはり結局その時々に必要な分で、確かに裁量の範囲が非常に増えて、実際の運用は難しいとは思いますが、体を休ませるという点を重視した上で、納得ができるような制度としてやっていっていただきたいので。

確かに今すぐには難しい、これまでもいうてますけれども、常にそういう状況をつかんでいただいて、できるだけ早期に、先ほど試行から始めてる市もあるというふうにおっしゃってましたけども、できたらそういうことも検討していただいたらなと思いますので、よろしくをお願いします。

○職員団体等 22時以降に超過勤務した職員は何人いますか。

○当局 令和4年度に22時以降に勤務した職員数が、水道、消防職員を除いて488人いらっしゃいました。

○職員団体等 勤務間インターバル制度ができなくても、深夜まで残らざるを得ない場合には、翌日時差勤務を使って、出勤時間を遅らせるってことはできるのでしょうか。

○当局 もちろん業務上の都合がつくという前提でしたら、活用はできると思っております。

○職員団体等 職員の希望によっては、年次休暇を使用することもできますね。

○当局 希望すれば、年休の取得も可能です。

○職員団体等 今ある制度も活用しながら、ぜひ試行も含めて、どんなことができるのかを検討していただきたいと思います。

次に、メンタルヘルスの悪化を防ぐことという（４）の①で、「ストレスチェックの集団分析結果に基づき、希望する職場への専門講師派遣等、引き続き充実させること。職場改善の取組状況を把握・分析し、継続的に改善につなげること」を要求しております。

専門講師派遣の取組は今も行ってもらって、ぜひ今後も続けていただきたいと思います。その上で、受講するその職場から、できる限り多くの職員が参加できるように、開催方法も職場の状況に合わせて、検討いただきたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 この制度につきましては、令和２年度から派遣型職場環境改善講習ということで、やらせていただいておまして、令和４年度も実施しましたし、今年度も行う予定です。どういうふうになれば、皆さん受けていただけるかも含めて、いろいろ試行錯誤しながら、できる限りそういう職場が減るようにしたいと考えています。

○職員団体等 受講された後に、改善ができたかどうかのフォローのほうもお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 もちろん実施後のフォローもしっかりしていきたいというふうに考えております。

○職員団体等 その講座の内容を聞いていない職員にも周知することによって、改善につながることも期待されますので、ぜひ詳しく周知するようなこともしていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○当局 職場によっては、公表されたくない場合もありますので、その辺はそういうところに触れずに、より多くの皆さんの目にもとまる形で、改善点を、広く皆さんにお伝えできる仕組みを考えたいと思います。

○職員団体等 ②の「ハラスメント対策を進めること。早期のうちに気軽に相談できるよう、第三者の相談窓口を開設すること」ということで、これもこの間ずっとやりとりしてきたんですけど。ハラスメントかどうか、悩んでる職員の方がほんとに深刻な状況になる前に、気軽に相談できるように、今行われている相

談体制の中でも、ぜひ工夫してほしいですし、職員以外のほうが相談しやすいっていうこともよく聞くので、そういったような窓口をぜひ作ってほし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 職場の方でどうしても相談しにくいというような状況については、もちろん相談窓口を活用していただくということになると思います。

第三者的な相談窓口をとの要望もありますが、現時点では相談窓口については、人事室だけではなくて、人権を担当する所管とか、各任命権者の方でも設置をしていますし、相談員の方には女性の職員であったり、専門の研修に行った職員も配置されていますので、それぞれの任命権者のところでしか相談にいけないという制度にもなっていません。いろんな相談窓口を活用していただいて、どこに相談にいてもいいような仕組みにしていますので、そういったところを活用いただきたいと思います。

○職員団体等 言うてはることは分かるんですけどね。でも、任命権者は違うけども、同じ役所やからみんな顔見知りでしにくいわっていう話もあるので、また今後ぜひ検討お願いしたいなと思っております。

第1回交渉の中で、夏期休暇を10月まで延長している所属と、年次休暇5日取れていない所属の間には何か関係性があるんじゃないかということ、調べてほしいとお願いしてましたが、分かりましたでしょうか。

○当局 前回、10月に夏期休暇を取得した実績がある職場ということで、システム上での話になりますが、大体半分ぐらいということでお伝えをさせていただいたのですが、10月に夏期休暇を取得し、かつ年次休暇5日未満の職員がいる職場は全体の約3割でした。年次休暇を5日取れてないということと、夏期休暇を取れてないということで、一定連動するところもあるのかと思います。

ただ、どのような職場にそういう傾向が出るのかということ、いろんな部局にありますので、一例ですけれども例えば保育園でも、該当する園もあれば、そうでない園もあるということで、どこかの所属に固まって、そういうことになっているという傾向まではつかめていない状況です。

夏期休暇の取得についても、10月まであるから、10月取るかというような例があったり、年休につきましても管理職の方とかだと、若い職員に優先して取ってもらうこととかもあるので、そのようなことで取らないという例もあるということで、どの職場にも該当はしているのかなと、今の時点では考えております。

○職員団体等 10月まで延長した職場のうち3割が5日取れてないけれども、特にこういった職場に多いとかっていう傾向はないということですね。

○当局 そうですね。恒常的に忙しいというのはあるかもしれませんが、特定の職種とか特定所属というよりも、いろんなところでありますので、各所属の事情というのにも影響しているのかなというふうに思っています。

○職員団体等 1回目交渉のときに、図書館や学童保育指導員が、いずれも夏が繁忙の職場、それに加えて、人員の体制に課題があるということを指摘してきたところなんです。

図書館では、司書は圧倒的に女性が多い職種で、今までも予備定数の活用を一般事務（司書）にも入れて

ほしいということで、再三要求をしてきたところですが、現在予備定数の活用が行われるという職種は、どんな職種がありますか。

○**当局** 実際には予備定数が配置されている職種で言いますと、事務職、保健師、保育教諭で、配置の実績があります。

○**職員団体等** 一般技術の土木と建築については、入るということでしたけど、実際人が足りなくて、今回入れなかったってということですね。

○**当局** そのとおりです。

○**職員団体等** 専門的な職種にも配置していただいています。司書も専門的な職種だということで、その方が産育休に入ると、代わりに入ってくる方は、会計年度任用職員になるわけです。正職の人数をそろえないと職場は回せないのに、回さないといけないので、ただでさえぎりぎり運営してるのに、より一層厳しくなるということです。公休の振替もありますし、年休が5日取れないとか、夏季休暇がなかなか取れない。そういう職場実態になってるのではないかと思います、いかがでしょうか。

○**当局** 図書館の司書の実態については、詳細には把握できていないところですが、それぞれの所属長において、そのような状況ということで、人の配置については、どこまでお話されているかまでは存じ上げませんが、行政経営部に、おそらくそのような実情を申し上げられているのではないかと思います。

○**職員団体等** どの職種に予備定数を入れるかどうかを決めるのは、行政経営部ですか。

○**当局** 定数の取扱いになりますので、関係部局から行政経営部に申入れをされて、調整されると考えております。

○**職員団体等** 今まで保育所とかいろんな所管のほうで、予備定数を入れてほしいということで、実際入ったもとの、職場の体制の厳しさが緩和されて、休暇も取りやすくなったとか、喜ばれているところなんです。一方で年休が5日も取れないような職員が多い司書の職場が、どういう状況なのか、人事が分からないのかもしれないけど、一体どうなってるのか、置き去りにされてるような気がしてなりません、何か分かりますか。

○**当局** いろんな事情で取得できていないのではないかなと思います。個別詳細には把握できていないので、正確なお答えは控えさせていただきます。

○**職員団体等** 職員の健康のことを考えていただいて、そんなに休暇が取れてないような職場で、図書館ってほんまに夏期休暇は取れへんわ、年休も取れへんわってことで、ゴールデンウィークとかの休みも、飛び飛びで入れられてる感じで、そんな働き方なんですね。だからそれが職員の健康とか家庭生活とか、後藤市

長の「趣味と仕事とエンジョイしよう」みたいな、そんな状況にない職種の人がいるっていうことを、ぜひ認識していただきたいなと思っています。全ての職員が夏期休暇はもちろん、年次休暇で最低5日、5日取ったらええもんじゃないですが。もともと当局も特定事業主行動計画で、夏期休暇と年休足した目標がありますね。

○当局 夏期休暇と年次休暇を足して、75%以上ということで定めております。

○職員団体等 大体余裕で20日繰越しているから、平均取得日数で言うたら流してるということです。だからみんな休暇をもっと取れるように、どの職場にいても同じように休めるということを目指していただかないと、ある職場だけいつも大変だということやったら、休む人も心苦しくて休めない気持ちになってきますから、ぜひそういった全職員のことを考えて、必要なら働きかけるとかしていただきたいなと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 職員数とか定数のことについては、権限はありませんが、休暇の取得を促進するという面から言うと、一番所属が現状を把握しているということで、職員数との兼ね合いでいくと、そこから行政経営部に話をされるということではあると思いますが、人事室からは休暇の取得の促進という面から後押しをしていきたいというふうに考えています。

○職員団体等 図書館の職場の実態は、繰り返しはしませんが、10月まで夏期休暇を取得してる人と年休が5日未満で、3割の職場がある。私が思ってるより多いなという印象なんです。10月まで夏期休暇を、コロナ以降6月の半ばから10月までで5日ようやく取ってって、10月まで取れたらいいわっていうことになっています。例えば6、7、8はもうめちゃめちゃ働いてるんちゃうのかなと思いますし、それ以外の月も年休5日未満しか取れないというのは、根本的に何か問題があるんじゃないかなと思うんです。やっぱり職場の中で、ワークライフバランスをバランスよく取れるような職場づくりが徹底してないということもすごく感じます。

図書館の実態については、正確には分かりませんが今おっしゃいましたけれど、1回目の交渉と2回目の交渉で、図書館の会計年度任用職員からいろんな実態の訴えがありましたからね、やっぱり、いろんな矛盾を抱えてるなということを、私自身は自分の職場でも考えてます。

予備定数については、人事の取扱うところではないとおっしゃってるかもしれませんが、じゃあそこで私たちが行政経営部と交渉できるわけでもありません。もちろん図書館の管理職のところに、行政経営部に予備定数頼んでほしいと言いにいかなあかんと思っています。今ここで労働組合の交渉をしている当事者として、このことを吹田市として解決するにはどうしたらいいかということ、休暇の日数や、賃金のことだけではなくて、職員が働きやすい職場づくりをするために、どういうふうにしたらいいかということ、所管のほうにも知恵を授けて、みんなが同じような休みやすい、そして働きがいを持って、元気な体で市民サービス、もっとよくしていこうというふうな働きがいのある職場を作るために、人事のほうでもいろいろ力尽くしていただきたいと思います。

○当局 今もおっしゃったように、人事室としては当然働きやすい職場づくりというのを目指して、皆さん

が気持ちよく働いていただく。休暇も取っていただけるような環境づくりに努めていきたいと思っていますので、人事室のできる権限の中でいろいろ働きかけも含めて、今までも行っていますが、引き続きそのような行動をとっていききたいと思っています。

○職員団体等 今朝、学童の支部交渉もありました。休暇に対する認識がおかしいなと思いました。学童で夏期休暇が今年取れると思ってるのかを聞かせてもらったんです。そうすると、とりあえず直接的な数字で言うと、9校で指導員の数がぎりぎり、1人休んだら必ず応援という形で、誰かが入らないといけないところがあって、その指導員が全部で28人いて、夏期休暇はその全員分で140日分となる。3人いる応援指導員が、46日間、その9つの学童に、応援で入り続けたら、8月末までに休暇が取れるという計算を示したのです。それって、毎日順番に1人ずつ全員が毎日休んで、そこに応援の人が1日も休まずに、全部応援入り続けて、学童保育を開設するっていうんですよ。

私それ聞いたときに、人間を働かせてるんか、ほんまにと思って、ちょっと耳疑ったんです。それで8月末までに休暇が取れるという判断をしている担当室の認識って、一体何なんやろうと思って。そんな認識で計算されてたら、幾ら10月までになったって、夏期休暇を、この人数で学童の中で取れるわけがないって思ってます。

休みが重ならない、誰一人倒れないっていう前提なんです。病気もしない。体調も悪くならない。ちょっとしんどいなと思って、必ず誰かが、はってでも来るとってはるんですよ。

こんな状態で運営して、休みを取れるっていう認識でいるっていうことに対して、人を雇うっていうことの認識の研修するなり、意識改革というか、してもらわないと。人を雇用しているという責任がほんとに薄いなと、今日みんな指導員、それ聞いて落胆しました。

夏どうするんやろって、結局もし体調悪いとかって途中出たときに、この先生が体調悪くなったから、このクラス閉めますとかいうことを、きつと言われるんやろうなという恐怖心がまた出てきて。去年もそんなふうに指導員の休みのせいで学童が閉まりましたという通知が出されて、もうそういった運営を、ほんとにやめてほしいです。

交渉でそんな答えしか返ってこない。考えていただきたいです。休んだらほんとにあかんのかなって。休むって悪いことなんかなっていうふうに思ってしまうぐらいだったので、こんな状況の中で、働き続けたいなって思う人なんか生まれてこないなって思ってます。

さっきの図書館の話も同じやと思います。今働いてる人たちが一生懸命やってるだけでは、事業が続かない。働き続けるっていう気持ちになるような職場環境でないと、人のいないところに事業なんか継続しないので、その点も踏まえて、ほんとに人員体制ということも、とっても大事なことなんやと、ぜひ捉えてほしいなと思います。

報酬上限のことは、「感謝の気持ちしかないです」って言われました。上限が上がらないことに対してボランティアじゃないので、室長とか上の人に感謝してもらっただけで、働き続けるなんていう気持ちにはならないし。浴びせられる言葉全てが、すごくしんどいものやったなという印象しかないという状況で、この夏を乗り越えようとしてるということを、ぜひ分かっと思ってほしいなと思いました。

○職員団体等 今日まで3回の交渉を行ってきました。一時金要求についても今日やりとりしましたが、府下で一番賃金低いところで、この物価高騰になると、府下で一番負担が大きいです。単に切実なだけじゃ

ないんですよ。府下で一番負担が大きい。そしたら、その8号低い分ね、何らかの処遇を考えるべきです。

そして休暇もです。夏期休暇も府下の相場は7日ですわ。それが5日どう取るかというやりとりになります。本来なら7日できるんかという話です。もう全然そんな話になってないじゃないですか。

そういう中での今回の夏季交渉になってます。休暇の制度もそうですし、処遇改善もそうです。賃金もそうです。あらゆる点で、今回指摘されたこと、ほんとに浮き彫りになった実態、それを早急に改善していく。そういう内部協議に入って、ぜひ明後日の山場には、全職員の処遇改善を目指していただく。そのことを改めて要請をして、今日の交渉を終わっていきたいと思います。