

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和5年11月9日（木）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 寺坂 吹田市職員労働組合執行委員長、川渕 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年市労連秋季重点要求書、2023年末一時金等に関する要求書について

○職員団体等 ただいまより2023年市労連の秋季一時金重点要求に関わる第2回交渉を始めたいと思います。

この交渉は、11月1日に開催しました、会計年度任用職員の賃金改定の交渉と連続した位置づけになります。物価高騰のもとで、正規職員にはプラス人事院勧告が出る中、総務省は、会計年度任用職員にも職員に準じた適切な対応を自治体に求めているところです。

昨日の第1回交渉では、若手職員には大きなプラスになる一方で、教育費や介護などにお金がかかる中高年はアップと言ってもわずかな額であり、生活改善にはほど遠いことを指摘しました。

さらに、やり取りの中では、市長、副市長、教育長、議員などの特別職の報酬アップが報酬審議会で答申されていることも明らかになりました。

私たち職員とは立場が違うとはいえ、第三者が審議した内容によると、4年間の物価上昇や多くの企業でベースアップが行われていることなども、引き上げの経過として掲げられています。

吹田市で働く46%の職員が、会計年度任用職員です。この半数近い非正規労働者がいなくては、吹田市の行政が成り立たないことは、誰の目にも明らかです。

1日の交渉では、低く抑えられた賃金をやりくりしている生活実態が、交渉の発言の中でもありました。物価高騰、とりわけ食料品の値上げは非正規労働者の生活を直撃しています。

市長や副市長と会計年度任用職員の購入する食料品、例えば卵の値段はそう変わるものではありません。毎日の食事に事欠くわけでもない特別職の報酬が値上がりする一方で、会計年度任用職員の賃金改定は条例に阻まれ1年遅れになるなどということは、あってはならないことだと改めて指摘しておきたいと思います。

今、会計年度任用職員の働き方も多種多様になっています。

保育所を例にとっても、会計年度任用職員の職種や働き方、時間帯など様々です。しかし、その方たちが望んでそのような細切れの働き方をしたいと言ったとか、正職員と同じようにクラスを持っているのに非正

規のままでよいと言ったわけではありません。そのような雇用をしているのは、吹田市自身であり、46%の職員の労働者の賃金、労働条件に責任を持つ雇用者責任をどのように果たすのかが、今厳しく問われています。

本日も会計年度任用職員をはじめ、全職員の処遇改善を目指す立場で、真摯な協議をお願いします。

○職員団体等 11月1日に、2023年会計年度任用職員の身分保障と処遇改善についての交渉を行ってきました。その要求書に基づくものと、その後に提出させていただいた、秋季一時金重点要求の内容ということで、今日は進行していきたいと思っています。

前回の交渉の課題も踏まえて、内容が重複する部分も出てくることもあるかと思いますが、よろしくをお願いします。

今回、職場の発言も聞いていただこうと思っています。この間のアンケートも目を通していただいているかと思いますが、関連労働組合の独自質問ということで、次年度の任用を希望しますかと質問しています。

こちらの回答は、働き続けたい、迷っている、辞めたい、この3つです。それぞれの職場で聞いてきましたけども、残念ながら、20代では働き続けたい人がゼロパーセントという結果が出てたりとか、職種によっても学童保育なんかについては、働き続けたい人が9%しかいない。それ以外の人は迷ってる、辞めたいと思っているという結果が出ていたり。

その迷ってる、辞めたい人の中には、生活が苦しいとか、どちらかと言えば苦しいとか余裕がないっていう人達のパーセンテージも大きい上に、さらに、どちらかという余裕があるという人も迷っているところに入っているところについては、生活も処遇の関係で困難な上に、働き甲斐さえも最近は奪われてると捉えている人たちが多いなというふうなところが出ています。

11月1日の交渉でもお伝えしましたけれども、今回、勤勉手当が2024年から支給できるような法改正を行った背景には、会計年度任用職員の確保のための処遇改善が急務だということで、国が動き出したという背景もあります。

そういった点も踏まえて、今日の交渉の中でも、会計年度任用職員の抱える課題を協議していきたいと思っています。ぜひ、会計年度任用職員が各職場で確保できるように、そういう改善策となるような交渉ということで協議をお願いしたいと思っていますけれども、その点については、いかがですか。

○当局 これまでも会計年度任用職員の処遇改善については、できるところから改善してきましたし、今回のアンケートも見させていただいて、若年層で働き続けたいという方が0%という結果も拝見しています。できるものはできる、できないものはできないということで、交渉の中でやりとりさせていただきたいと思っています。

○職員団体等 ぜひ処遇改善の立場にお願いしたいなと思います。

では先に、職場からの発言ということで、聞いていただきたいです。

○職員団体等 児童育成室指導員です。よろしくをお願いします。

学童の指導員の欠員は48名のままで、去年からまったく改善されていません。本来の6割程度の指導員

で運営している、危険な状況になっています。指導員の欠員を、経験年数の浅い派遣の指導員さん、補助員さんで埋めている状況です。

保育、子どもに慣れていない方々が子どもに関わっています。保育に慣れていない方々が子どもに関わると、子どもが不適切な行動をしてしまった時、子どもの失敗を支援していく立場の大人が不適切な対応に出してしまう状況になっています。

子どもや保育に慣れていない多くの人々が保育をする、今の吹田の学童の状況を直ちに改善すべきです。

指導員が保育できるように欠員の解消、勤務時間の適正化をして、今働いている人がしんどくて辞めていく状況にストップをかけてください。働き続けられる、なおかつ仕事として、職として選ばれるように改善をお願いします。

また、私たち指導員は多くの子どもたちと関わっています。コロナやインフルエンザの感染リスクも高いということになります。それなのに、病気休暇は14日、正職員の90日とはすごい格差となっています。是正してほしいです。

なおかつ、病気休暇を取るには診断書が必要となっています。診察代、検査代、診断書までもらうと8,000円かかったと聞きました。休暇を取るのに8,000円かかる、コロナ、インフルエンザは5日休むと分かっています。診断書がなくても取得できるようにしてください。

また、本年度8月、お盆に来た台風の災害時の勤務についてです。

一日保育の時期だったため、出勤が8時半から勤務していると、急に14時に退勤してもいいと連絡が入り、5.5時間の勤務で、時間外勤務とされず通常とみなされました。突然の時間の変更もよく分からなかったです。整理していただきたいです。

また、お金についてですが、指導員の仲間が突然眼鏡をかけていて、どうしたんって聞いたんですけども、日々のコンタクト代がもう出せなくなって、お金節約のために眼鏡に変えたということでした。その指導員は5年目の方で、去年お金が安い、給料が安すぎてということで仕事を辞めてしまいました。

私も近くでお弁当を買ったりする時があるんですけども、ななまる食堂のお弁当が500円から550円になって、今日買いに行ったら600円になっていました。この値上げの速さには驚いています。この値上げの速さに追いつく手当の支給を切実に要求します。

○職員団体等 図書館支部です。よろしく願いいたします。

私たち図書館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いかし、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おります。

本日は、アンケートで得られた組合員の声より、特にお伝えしたい4点についてお話いたします。

まず1点目は、健康的に働くことができる職場体制についてです。

この1年で人員不足を訴える声がますます強くなっています。人員体制が保てない館が他館へ応援を頼み、その応援を出した館は手薄になるので、さらに別の館へ応援を頼むという状態になっている。どの館も一人当たりの業務量が増えて、皆が疲弊しているので、これ以上体調不良者が出ないか不安である。

また体調不良者が多く休みを取りにくい、業務都合で出勤した時の振替日が少ないといった声が聞かれました。体調が悪いのに休ませてもらえないというわけではありませんが、このような状況で自分が休むと確実に周りへさらなる負担をかけることになるため、休むことを躊躇してしまいます。皆が気にせずに休めて、心身ともに健康的に働き続けることができるよう、余裕のある職場体制を強く望みます。

次に2点目は、報酬上限の撤廃と勤勉手当相当分の支給についてです。

先日の会計年度任用職員の交渉時にもお伝えいたしましたが、昨年から急激な物価高騰が続いているため、アンケートでは全員が生活に余裕がない、苦しいと回答し、また物価高騰前より節約しているのに支出のほうを上回り、日々の生活が苦しいといった声が多く寄せられています。

生活実態についての問いかけでは、特に食費が厳しい、休日は絶食するなど切り詰めて生活している、病院にはとても行けないので、気になる症状が出てそのまま放置せざるを得ないと回答した組合員もいました。

また報酬上限に達した職員は、ずっと働き続けているのに昇給がなく、希望が持てません。報酬上限が設けられたのは、物価高騰よりも以前のことで、現在とはまったく状況が異なります。

常に報酬上限の撤廃を訴える声が多くあり、長年働いている職員は、当初の生涯設計が大幅に変わってしまっています。日々の生活が厳しく不安が増し、切羽詰まっている中で、勤勉手当も来年度の支給まで待ってられません。私たちの生活が維持できるよう、報酬上限の撤廃と勤勉手当の相当分の支給を強く望みます。

そして3点目は雇止めを行わないことです。

図書館では指定管理者制度が、すでに3館に導入されました。これまでの業務委託だけではなく、指定管理の波が次々ときており、市職員のみで運営する図書館は10館のうち、たった1館のみとなりました。私たち会計年度任用職員の不安定な雇用では、これからも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。今後も雇止めを行わないことをお願いいたします。

最後の4点目は、時差勤務制度を会計年度任用職員にも適用することです。

時差勤務が会計年度任用職員には適用されず、また正規職員との格差が広がることになり大変遺憾です。雇用形態が違うとはいえ、除外されていることに疑問を感じます。会計年度任用職員も正規職員と同様に、制度として様々な理由で時差勤務を利用できることを願っています。

時差勤務制度の導入について、引き続き検討を進めていただきますよう、お願いいたします。

私たちはこのような苦しい状況でも、この仕事に誇りを持ち図書館現場を支えています。これからも働き続けたいと全員が答えられるように、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 児童厚生員支部です。よろしく申し上げます。

吹田市の児童館は、14年前に毎日開館から始まって以降、ゴールデンウィーク中の5月3、4、5日の3日間と、年末年始の3日間以外は、毎日開館しています。

私たちは、週3.5日のローテーション勤務で、年間203日から204日、200数日の勤務となりますが、そのうち約60日、4分の1以上は土曜日、日曜日、祝日の勤務となっているため、なかなか人材が集まりません。

業務も0歳の幼児教室から小学生への指導など多岐にわたります。さらに週に3.5日という働き方は、引継ぎや情報共有の点において、大変運営しづらく、新規採用されても、業務内容や働き方を理由に辞めていく職員がいます。

現在、今後の児童館のあり方について、所管から全館長と全児童厚生委員に向けて説明を受けているところです。子ども家庭庁の設置を受けて事業を拡大していく方向だと聞いています。引継ぎや情報共有は、ますます重要になっていきます。共有が必要な情報を自分の口で同じ館の他の職員に伝えるのに、2日から3

日かかる現在の働き方では不十分だと感じます。事業内容の拡大、運営の方向性が変わるということは、現場の意見や職員の資質向上、人材育成がさらに重要になってきます。

また、既存館の中で1館指定管理にすることが決まっているので、1館6人を雇止めしないようにと6人欠員になっています。補助員としてアルバイトが配置されていますが、病気休暇を取る職員がいても、アルバイトの補充も綱渡り状態です。1名欠員となれば、ローテーション勤務がたちまち崩れて、追加出勤しては振替が発生し、その振替休を取得のために、また別の職員が出勤、振替が発生という状況に陥ります。そうすると、有給休暇は取れず、昨年の年度末も意にそわない年休の5日間取得という状況が発生した館もありました。

私たちの勤務時間と児童館の開館時間が同じとなっていますが、施設運営上、前後に業務は発生していません。

以上の状況を考えていただき、フルタイムの導入、主任の人数制限撤廃を強く要求します。吹田市の子どもたちのために、ぜひよろしくお願いいたします。

ここからは、2名分の代読をさせていただきます。

児童館あり方針策定に係る説明会に参加した、勤務歴の浅い厚生員が、もう辞めたいと話しています。児童厚生員の仕事がこんなに幅広く、大変な内容だとは思っていませんでした。

毎日開館で複雑なローテーションであるため、生活のリズムが取れず、体力的にも精神的にもきついです。それでも乳幼児、小学生、保護者、地域の市民に直接関わる、深く関わる仕事にやりがいがあり、職責に見合った給料がもらえたら長く勤めたいとは思っていました。

しかし、説明会で業務内容と勤務時間変更の検討中と聞きました。今の待遇でさえ、自分は果たして続けられるのかと思っていたのに、さらに業務内容が増えるとなると本当に悩んでいます。

別の厚生委員です。

なぜ、特別職と正規職員と議員は、遡及でさかのぼってもらえるのに、会計年度任用職員はほったらかしなのか。同じ市民のために働いていて、児童館は会計年度任用職員ばかりの仕事なのに、時間数が違うだけで手は抜いていない仕事をしていると思っている。報酬は少ないなりに、昔の貯金を切り崩してみじめな気持ちにさせないように子育てをしてきた。

今から事業内容が拡大される。それでも労働条件は変わらない、仕事が増え、責任も重くなってくる。それで研修もしないといけないのに、1週間、27時間15分の勤務のままできようとしている。事業計画の説明会もざっくりとした内容なのに、本当に実現できるのか。辞める人が出てくる可能性もないとは言い切れない。採用募集しても集まらないから頑張ってもらいたいと言うが、集まるような条件を考えているのか。生活がすさむと仕事もすさんで来る。児童館を会計年度任用職員に任せるのであれば、それなりに安定できるように、こちらの要求も受入れてほしい。主任の人数制限も撤廃してほしい。

○職員団体等 関連労組保育所パートアルバイト支部です。

会計年度として勤務4年目になります。

保育園で働く会計年度職員は、経験加算に上限があります。しかも4年です。4年目以降は、経験加算がありません。なぜ4年なのかの根拠を聞かせてもらいたいです。

会計年度の制度になる前からずっと働き続けている先生も多く、5年や10年、長い人だと20年以上勤務をされている方も少なくありません。そして、その多くの会計年度任用職員は、各園で保育の戦力になっていると思います。

勤務年数が長くなると、その分できる仕事も増えてきます。それなのに、昇給が4年でストップしてしまいます。10年、20年、吹田市のために働いてきた会計年度職員の保育士の仕事をちゃんと認めてほしいです。昇給停止の撤廃を強く要求します。よろしくをお願いします。

そして、病気休暇の日数の見直しをしてください。

今年の夏季交渉で12日から14日へと改められましたけど、やっぱり十分だとは思えません。私は一昨年、当時最大10日だった病休を所得して、体調不良で腹腔鏡手術を受けました。手術前に癒着がひどければ、開腹手術になると説明され、その場合は入院も2か月を超えと言われてました。もし、開腹手術になっていたら、休暇はもちろん足りないし、とても不安でした。

保育園で働く私たちは、インフルエンザやその他の感染症、腰痛や骨折などの病気やけがも多いです。担う仕事も環境整備、ごみ捨てやトイレ掃除、おむつ替えなどの排泄処理、ノロウイルスやロタウイルス、アデノウイルス、インフルエンザなどのさまざまな感染症のリスクももちろんあります。

コロナ禍においても該当児が出たクラスの消毒作業や、日々のおもちゃ消毒も細かいところまでになってきました。いろいろな感染症やけが、それらは正規職員だから、会計年度任用職員だからと区別してかかるものではありません。

私たち保育現場で働く会計年度任用職員が安心して働き続けられるように、正規職員と同様の病気休暇の日数の見直しを強く希望します。

人勤による給料表の改定で遡及される給料については、なぜ会計年度任用職員だけが受け取れないのですか。いろいろな物価も上がって、ガソリンも上がって、食品の値上げもたくさんあって、それなのに給料だけが上がらない、ほかでアルバイトもできません。

自分の仕事をこれからも頑張ろうって思えません。会計年度任用職員だけが遡及されない話を聞いた時、びっくりしてモチベーションが保てませんでした。今も戻っていません。

保育園で働くのは好きだし、これからも働き続けたいと思っていましたが、迷っています。長年、吹田市の市民サービスを支え働いてきた私たち会計年度任用職員の健康で文化的な生活を保障するため、ぜひ12月支給の一時金は、改定された給料表に基づき遡及して支給してもらいたいです。よろしくをお願いします。

○職員団体等 4つの職場から、代読の方も含めて複数の発言のほうを聞いていただきましたが、それぞれの職場でいろんな状況が起こりながらも処遇変わらずというところに失望というか、絶望感の中、働き続けているような状況が生まれています。

そういった発言なんかを聞かれて、率直にこういう事態に陥ってるということは、把握はされていますか。

○当局 皆さんが厳しい状況の中で頑張っていたらというのを感じています。

いただいた様々な項目は強い要望であると受け止めています。

○職員団体等 それぞれの事業がどうなるかというような状況にまで来てるんじゃないかなと私たちは捉えています。

1つずつ進めていきますけれども、なかなか直接それぞれの会計年度任用職員がどんなふうにいるかというのを、普段お聞きするようなことはないと思うんです。こういった交渉の場で、職場で、会計年度任用職員がどんなふうにいるかを分かっていたら機会かなと思っているので、ぜひ所管との話

が必要というふうなことも出てくると分かっていますけれども、そんな場合にも人事として何ができるかみたいなことも含めて、考えていっていただきたいなと思っています。

まず賃金の水準についてということで、10月20日に提出した要求書の項目の2番、会計年度任用職員の賃金水準については、職員の職責に応じたものにする。少なくとも総務省通知を踏まえ、最低賃金を下回らないようにすることという要求を一つ掲げています。

今回の項目の具体的な要求として、今回提出要求の5番の(6)初年度の給料格付についてというところで、そこを主題に話をしていきたいと思います。

時給換算で要求で1,500円未満の会計年度任用職員をなくすよう、給料格付を大幅に引き上げることとしています。

先ほども最低賃金の水準を下回らないようにというふなこともありましたけれども、今吹田市で働いている会計年度任用職員の初任給で地域手当を抜いて、基本の賃金で最低賃金を下回るような職種とか、その号級の人っていらっしゃるんですか。

○当局 実質地域手当を抜いた分については最低賃金を下回る職種がございます。しかしながら、地域手当込みの金額で最低賃金を下回る職種はございません。

○職員団体等 地域手当を抜いた分で最低賃金を下回るような格付の初任給のスタートは、ぜひ改善していただきたいなと思っています。あくまでも手当ですね、地域手当って。やっぱり基本報酬として賃金を考えていただきたいので、その点についてはいかがですか。そんなに低い設定をしないといけないということがあるわけではないかと思うんですけども。いかがですか。

○当局 先ほどのお話のとおり、地域手当も含めての基準で見えています。最低賃金を上回っていればいいということではなくて、同一職種の他市の状況や民間の状況を調査する中で、職種ごとの職務内容や職責で設定していくものと考えています。

○職員団体等 地域手当を入れて最低賃金を上回っていればいいという認識、どういった考えでそんなことになるんですか。

○当局 最低賃金の考え方そのものが地域手当を含むものとなっておりますので、そこを除いてというものではないと御理解いただければと思います。

○職員団体等 ということは、もうぎりぎり額ですよ。地域手当を入れてもぎりぎりの最低賃金を初任給として据え置くという話なんですかね。

○当局 地域手当だけではなくて、最低賃金の算定におきましては、対象とならない賃金があります。例えば1か月を超えない期間ごとに臨時で払われるものや手当などがあります。月ごとに払われるものについては最低賃金に算定していいとなっています。

○職員団体等 それは計算の仕方ということですよ。

○当局 そうです。

○職員団体等 基本的に地域手当を除いた基本給を、最低賃金よりも上げるみたいな考え方にはならないのかなというところが分からないんですけど。その職種は最低賃金、基本給において最低賃金が超えなくてもいいような仕事内容やっていう位置づけだから、上げないということなんですか。

○当局 そこは地域手当も含めて考えていただければと思います。

○職員団体等 基本的に最低賃金が上がるということは、全体的な賃金が上がっていくと世間一般では捉えられるもなかなかと思うんですけど、下の人だけ上げればいいのかそういうもんでもなくて。考え方として最低賃金がこれだけグーンと上がってきている、これまで吹田市で働く職種の中で初任給の一番低いところも、やっぱり最低賃金が迫ってきているとか、そういった考え方、迫ってきていけばやっぱりここも含めて上げていかないといけないよねという考えをぜひ持ってほしいなというふうに思うんですけど。そんなふうにはならないんですかね。

○当局 最低賃金の付近がいいとか、ぎりぎりクリアしていればいいのか、それが望ましいと思っているわけではないので、職務に見合った賃金設定、最低賃金よりもしっかり上回っている設定が望ましいという考えで検討しております。我々の考えは地域手当込みの金額で最低賃金を上回ることを考えています。ただ、その付近にいらっしゃる方の設定が低いままでいいと思っているわけではないので、見直さなくていいという姿勢で考えているわけではないというのは御理解いただきたいです。

○職員団体等 最初に質問しているのは、確かに最低賃金という場合に、いわゆる民間の職場の最低賃金という算出の根拠の中には、言ったら基本給だけではなくて、月ごとに必ず決まって出されるいろんな手当を含めた合計額がその最低賃金というものと、それはよく分かります。その考え方を、例えば吹田に当てはめれば、地域手当というのが12%ですから、基本報酬の12%は必ず毎月出されるということで、そういう最低賃金の算出方法と比較して、吹田の最低賃金がどうなのかというのを考える場合に地域手当を含めて計算すれば、いわゆる最低賃金を上回っていますという説明、それは理解できるんですけども。

例えば地域手当ですけどね、この12%っていうのは、国で決められた中で吹田が採用している、そういう数値ですよ。この地域手当ができたときの経過を振り返ると、国家公務員の給料を一律5.何パーセントぐらい引き下げて、地場賃金という考え方で、それぞれの地域の地場賃金と比較して地域手当を積んで調整していくというか、そういうような考え方だったんじゃないかと思うんですね。

大阪で見ても、今日も北摂の要請行動で紹介があったように、例えば吹田は12%だけど、摂津は6%だと。例えば高槻は15%なんですよ。高いのはもちろん歓迎するんですけど、大阪の衛星都市、ほとんど同一の経済圏だと思いますよ。その中で吹田のお隣の摂津が、なんで地域手当が6%なんだ。あるいは高槻だったら15%になるのかっていうのは、多分これ説明できないと思うんですよ。

逆に言えば、もし吹田の地域手当は0%にしますとなったときに、そのときにはまさに最低賃金を下回る

わけでしょ。今最初におっしゃった地域手当を抜いて最低賃金が下回るというのは、具体的には会計年度任用職員の一番低いというか、事務補助とか保育補助、給料表の等級で言うと7等級1号給、あるいは7等級5号給までは、時給換算で大阪の最低賃金の1,065円を下回ってるんじゃないですか、今。違いますか。

○**当局** 地域手当が0%の場合に最低賃金を下回る号給を具体的に算出したわけではないので答えるのは難しいです。先ほどの最低賃金の考え方からご説明させていただくと、地域ごとの労働者の生計費、労働者の賃金、通常の日用費、賃金支払い能力が総合的に勘案して決められているところでありまして。大阪府においては1,065円、極端ですけど沖縄に至っては大分低い金額になっています。地域手当は地域における物価や賃金を根拠にされているため、考え方を一致させるためには、地域手当は考慮せざるを得ないと考えております。もちろん最低賃金付近をよしとしているわけではないです。職の決定ごとの賃金で考えるべきだと考えております。

○**職員団体等** だから聞いているのは、そういう考え方は分かるけども、その地域手当のそもそものできた経過とか、今の現状の、吹田はたまたま今12%ですけども、お隣は6%だとか、あるいは大阪府下の中では地域手当0%のところもあるそうですよね。そんなことが、言ったら私たちのあずかり知らないところで決められてしまう。そういう地域手当を含めたその最低賃金という考え方はおかしいんじゃないですか。やっぱり先ほど言ったように、基本報酬で大阪の最低賃金を上回るような水準に給与の格付を上げるということを考えないとあかんのじゃないかと思います。

だから手取りとなったら一番低い格付が7等級1号給ですよ。それを最低でも地域手当を除いても、最低賃金を下回らないような格付にする。例えば7等級9号給にすると。高卒の初任給の格付ですよ、正規職員の。というような、やっぱり本当に総務省の通知の趣旨を踏まえれば、そういう検討を今するべきではないかということをおっしゃっているんです。どうですか。

○**当局** 今の話の裏返しになりますが、おっしゃるように、地域によって設定の数字が違うからこそ、地域手当の有無で格差が出たりというのが望ましくないという観点では、地域手当も含めて他市と比較を行っているということです。仮に地域手当が0%になった時に、最低賃金を下回ってもそのまま設定を放っておくという考えは持っていません。常に地域手当を含めて考えますが、含めた額が常に最低賃金を上回っていればいいというわけではなく、他市の状況等も確認する中で、あくまでお願いしている業務で適切な金額を設定するという考えで今後も進めていきます。

○**職員団体等** 会計年度任用職員導入と同時に、地域手当が会計年度任用職員にもつけられるということであって、その時に、処遇改善だとおっしゃったんですよ。今お給料もらって、最低賃金が上がるのに、何も変わらへん初任給ってところについては、やっぱりおかしいと思いますよね。処遇改善やった地域手当だったのに、最低賃金が上がっても報酬は上がっていかへん、格付上がっていかへんという認識で、働いている人たちはそう捉えますっていうことだけお伝えしておきます。

この3年間の間に、最低賃金が上がって、追いつかれただけで処遇改善ではなかったんやっていうふうな結果やというふうに、今の実態です。

○当局 会計年度任用職員の制度が始まった時に、地域手当を支給するというお話はさせていただきました。格付の変更する場合は、他市の状況や所管とも十分協議をして進めていくことになっています。最低賃金の話になりますと、地域手当も含めて単価を出すと最低賃金を上回っていますので、それぞれの職務の内容を見て格付を行っているという状況であります。

○職員団体等 同種の職について、前歴を評価した格付にすることも求めています。今、同種の職からの転職で、会計年度任用職員として働くということになっても、初任給からのスタートだと、欠員の中で経験のある人が即戦力となって、仕事についているという実態にそぐわない。ぜひ前歴を評価した格付にすることで、少しでも人員不足の改善につながればなというふうに思っていますけれども、この点についてはいかがですか。

○当局 吹田市の会計年度任用職員を任用するにあたっては、原則、初任給格付ということで、基礎号給でスタートする形になっております。あくまで本市での経験の取り扱いということなので、同種の職をどう考えるかというのにはありますが、例えば今でも同じ職で勤務場所が変わる場合は、一定引継ぎなども考えられると思います。経験を有しているからと言っても、職が変われば基礎号給も変わるので、そこは一旦リセットしますが、できる限り各所属で運用できることというのは考えていきたいと思っております。

○職員団体等 吹田市でという限定をされるので、以前何年間か10年ぐらい働いてました、2、3年空きました。やっぱりもう一度働きたいといった時には、同じ経験を積んできた経過はありますよね。そういったところも含めて、何か検討してもらえることで、また吹田市で働きたいと思ってもらえるような状況が作れるのではないかなとも思うので、ぜひ検討をしていただきたいなというふうに思います。

次、進みます。

7番のところの職務の専門性に見合った格付を行い、報酬上限を撤廃し正規職員との格差をなくすことと、主任の人数制限をしている職種、図書館司書、児童厚生員の人数制限を撤廃することという項目です。

発言の中にもありましたけれども、図書館と児童館についてだけ、主任は1館に2名という人数制限が、この間ずっと交渉でもやり取りしてきましたけれども、全く担当室の態度が変わらないというところに、私たちが困っています。

そこについて、相談があれば、人事としてもっていうことをこれまでずっと経過として話をしていますが、そういった主任の格付という部分で、もう少し担当室が動けるようなというか、担当室の認識を正していただくような対応というのはできないんですか。

○当局 図書館と児童館で主任の人数制限が行われているとおっしゃいますが、そういう職務、職責があれば人数制限はないと人事室は話しています。

2つの所管からは主任の人数制限という相談は来ていませんので、所管で適正な人数だと判断しておられると思います。

○職員団体等 交渉の度に伝えてますよね。職場で困ってますよね。

今年主任、来年係員なんていうことが起こり得るんですよ、この2つの職種の中には、それが難しいから、決まった人がずっと主任で、ほかの人は係員から変わりませんみたいな状況も起こったりとかしてしまうわけですね。それが果たして本当に職責に見合っていて、その人の格付を行っているかというところが、本当にそう思っているのかなというのはすごく不思議なんですけど。

○当局 毎年度、議会の予算の審議をされる中で、説明をしないといけないので、そういう職務、職責がどれだけ必要であるかということで判断されていると思っています。

もちろん相談があれば、人数制限は申し上げませんが、そういう職務、職責があるということであれば、相談には乗っていきます。

○職員団体等 職務、職責ってということなら、人数は決めないでいいですか、人数は決めないでくださいとかというのは言えないんですかね。

具体的に言わないと、何のことかも分かってらっしゃらないのかなと思うんですけど。

会計年度任用職員のこの2つの職場の主任だけ、何か別の仕事を与えられているような状況なんです。主任の格付ではない職種の職務内容、職責を負わせられてると考えられるので。

そういった調査ってというのは、されないんですか。どうしたらいいですか。苦情としてどこかに行ったらしてくれるんですかね。何とか委員会とかに言わないといけないんですかね。

○当局 前にお話させていただいたことがあります、主任だからこの業務というよりも、格付の話と所管が設定している額は、このようにやってもらいたい、こういう役割を担ってもらいたいというのがあって、係員級は何人、主任級は何人という組織構造をつくるというのが、一般的に所管が考えていくところだと思います。何も放ったらかしというわけではなくて、いろんな相談を日々受けていますが、主任の人数を増やしたいという相談というのは、お聞きしていません。現場の運用でそういう違和感があるということであれば、今後所管に運用で何か声が出ていませんかということを確認したいと思います。

○職員団体等 いつも聞いてほしいってお願いをしていますけど、ぜひ聞いていただきたいですし、今回の児童館なんか、子ども家庭庁発足で、児童館の役割みたいなのも大幅に変わってくるような提案が出されてきて、そこに向かって動いてる中では、本当に格付、職責という職務内容ということで今整理しなおして改善をできるような検討もしてほしいなと思っていますし、それぞれの職場でやっぱりなかなか適切な格付だったりとか、勤務時間も含めて、問題が多すぎると思っています。しかも、私たち労働者、会計年度任用職員が、納得できないような状況で仕事をせざるを得ないような働き方になってるということに、とても不満を感じていますので、ぜひ改善できるようにしていただきたいと思っています。

あと報酬上限の撤廃をというところでは、本当に強く求めています。

経験の加算のある職種の報酬上限もそうなんですけど、今いろんな職種で2年の加算のところ、4年の加算のところ会計年度任用職員になってできている中では、皆さん、もう上限に達してきている。何年もこれからもまだやっぱり働き続けるのに、その上限が変わらないという部分については、本当に正規職員との大きな格差だなと思っています。

2年で経験を積んで、変わらない働きぶりだから変えないということなのか、やっぱり毎年、毎年、しつ

かり経験を積んで人事評価もやって、人事評価の中には加算する、しないみたいなことの項目まであるのにもかかわらず、上限があることで報酬が変わらないというところに、すごく大きな疑問を感じているので、ぜひ報酬上限の見直しや撤廃をお願いしたいと思っていますけど、いかがですか。

○当局 これまでも何度も申し上げていますが、報酬上限については労使の合意に基づかない、議員の提案によって決められたものであるというのは、十分認識をしているところです。

撤廃を求める要望が強いというのも十分認識はしていますが、府内の自治体の状況も一因にあると思っていますので、議会で決められた上限に対して、市として、今すぐに撤廃の議案を提出する状況にはないと思っています。

○職員団体等 当時ね、議員提案されて、結局通ったわけですけども、その当時はそうやったかもしれないですけど、今回決算常任委員会の提言で、介護とか保育とかに関わる人の人材不足がすごい深刻化して、すごく尊い仕事なのに、その人たちの処遇を引き上げていかないといけないということが言われてたかと思うんです。議会の皆さんが、そういった方の処遇を引き上げなあかんねと、市もちゃんとやってる、国にも言ってくれというようなことを言ってはったと思うんです。だから、情勢は変わってるし、現に欠員が48人とか、全然埋まらないんです学童では。だから、その状況を何とかしないといけないということで、当時設定された上限も、やっぱり見直していく時に来てると思うんですけど、今そんな状況にないとか、今情勢はどんどん変わって、物価高でみんな困ってて、そんな中でもそんな冷たいことを言われるのかなと思って、ちょっとショックでした。どうですか。

○当局 要望が強いというのは、わかっています。議員さんとの間でもお話はさせてもらっています。

報酬上限を提案された会派の人数が多くなっている状況にはありますが、議員さんたちとも話をさせてもらっているいろんな考え方の方もいらっしゃいますので、報酬上限の撤廃が十分説明できるような状況になれば提案します。

○職員団体等 今回の決算常任委員会の提言について、どのように受け止められているか、ちょっと教えてほしいんですけど。

直接人事は関係ないとか、所管やとか言わずに、人事としてもどう受け止めているかということを見せてほしいです。

○当局 今皆さんからいろいろなお声をいただいている、決算常任委員会の提言というのも重く受け止めているところでもあります。繰り返しになりますが、皆さんの報酬設定が適切なかどうかというところは、引き続き改善に努めていくという立場は変わりないと思っております。

○職員団体等 室長はどうですか。

○当局 今参事が申し上げましたけど、決算でもやりとりがあって、上限撤廃については吹田市で十分説明がつくというタイミングが来れば、提案していきたいと思っています。

○職員団体等 重く受け止めてられてるということで、上限については、当局的にはまだちょっとタイミングではないということですが、そのほかにも処遇改善の要求をたくさん挙げていますので、これから協議を進めていってほしいなと思います。

○職員団体等 こんな提言出されている時以外のタイミングって何かなと思って、今聞いてたんですけど。そういうことを、会計年度任用職員に対してとか、福祉職場とか、そういうところに対して、重労働、低賃金が人材不足に拍車をかけてるなんて思ってもらってるのに、今じゃないんですか。今こそ、上限もそうですし、さっき言った格付なんかもそうだし、初任給の格付からも含めて、改善に向けて動き出す時であるかなと思いますし、私たちの期待としては、議会に出してどういう結果であろうとも、吹田市当局として上限を上げようという動きを見せるということも、私たちの働き甲斐につながるとぜひ思っていたきたいです。議会でどんな議論になったかということに関しては、それは今の情勢なんだなという受け止めにはなるかと思いますが、まずは動き出していただかないと何も動かないです。

○当局 強い要求だというのは分かりますが、我々も十分な説明ができる状況にならないと提案できないと思っています。

我々としては、様々な状況で上限が撤廃されるべきだという情勢でないと、提出は難しいと思います。

○職員団体等 その議会の話で、状況が厳しいということでおっしゃってますけど、今議員が34人、議席が34議席になってしまってますけど、一番大きいところは10名ですよ。でも、前の選挙の改正前はその半分だったけど、その時も言えず、もう今10人になったからダメだと言っても、34人中の10人で、上限の設ける時の議会のことも私もよく覚えていますけど、反対された会派というのもありましたよね。上限を設けるべきではないという会派もあって、特にその10人の会派は与党ではないですよ。市長自身は、労働組合、労働者の推薦も受けて、期待を受けて当選された方と思っています。私たちとはちょっと路線が違ったりもしますけれど、そういった中で、やっぱり議会の中でも理解を得ながら、会計年度任用職員の、今本当に厳しい生活を強いられている、それから欠員が全然埋まらない、人を募集しても応募がないという状況を打破するために、やっぱり今、一歩足を踏み出す何か努力をしていただくということが、今本当に求められていると思います。

○職員団体等 ぜひ、動きを止めずに、何か動き出してほしいなと思っています。

格付の部分は、職務、職責に応じたものになってない職場もたくさんあるなと思っています。

なので、11月1日にした交渉の時におっしゃってましたけど、4月の遡及の話を私たちがすると、普段の報酬の格付があってないんじゃないですかということを、当局のほうからおっしゃっていただいたので、ぜひその調査みたいなものをしっかりしてほしいですし、そういうことをする中でも問題点というのが見えてくると思うんです。

専門職でありながら、昇給が2年とか4年で止まってしまうような職種がまだあるんじゃないかということも思っていますので、本当に抜本的にしっかりと報酬について、職務、職責に応じたものにしていくということと、上限がある限り、働き続けようという希望が絶たれてしまうということも踏まえまして、ぜひ

上限の撤廃と格付や給料表の改定みたいな、給与制度のところの改善っていうふうなところをぜひお願いしたいなと思いますけども、いかがですか。ぜひ、検討してほしいです。

○**当局** 先日も申し上げましたが、報酬の格付けにつきましては、隣の市がどうなっているか、民間がどうなっているかを関係所管に常に調査していただき、必要があれば、お話をさせていただくという姿勢は続けていきたいと思っております。

○**職員団体等** 私が言ってるのは、他市比較ではないです。同一労働、同一賃金の考え方で、同一事業所内での格差がないようにっていう意味なので、吹田市で働く様々な職場の会計年度任用職員の職務と職責が、正規職員に準じたものになってるかということなんです。

代表的なところで保育所なんかもそうですね。保育士さんの正規職員の人がある、そこで働く会計年度任用職員がいれば、そこに準じたものにならないとおかしくないですか。

○**当局** 保育所における同一労働の観点がありますけれども、当然、正規職員の職責のところも見ながら、そこは検討していかないといけないと思っております。

○**職員団体等** そこをきちんと見て検討していただきたいです。他市比較とかではなくて。

なので、そういった形でしっかりと処遇改善ができるような状況を探っていくという、処遇改善する立場でぜひ探っていただきたいです。それは、お願いしておきます。

11番の会計年度任用職員だけで運営をしている学童保育や児童館に、正規職員を配置することということで要求を上げています。

先日の発言にもありましたけども、台風の時に、災害時の出勤なんか命じられるようなことがあるっていうことを踏まえると、ぜひ会計年度任用職員だけで事業を運営するということについては、もう無理が来ているなと思っておりますので、そういった形できちんと役割が果たせるような正規職員を配置することをお願いしたいと思います。

○**当局** 正規職員の配置については、人事の所管から離れますが、所管で正規職員が必要だと行政経営部に必要性を訴えられることとなります。

正規職員の配置については、管理運営事項でもありますし、我々からはお答えしづらいです。

○**職員団体等** 今、会計年度任用職員は主査級までしかないので、その職責を超えてくるようであれば、少し考えていただかないといけないこともあると思っております。

それぞれの所管でも要望、要求を出していますけれども、ぜひ総合的に考えていただきたいなと思っております。

次の項目に行きます。

適切な勤務時間との対応ということで、8番のパートタイム会計年度任用職員の業務内容や時間外勤務などの勤務の実態を把握し、適正な勤務時間を設定すること。特に学童保育の開設時間や恒常的に超過勤務として業務に従事している時間を勤務時間とすることということと、後、サービス残業や不払い労働なくして、

正規職員とフルタイム職員の配置を行うということを要求で書かれています。

5番の項目では、指導員などの欠員のもとでのコロナウイルス感染症対応で、著しく繁忙となりながらという、会計年度任用職員の大幅な処遇改善を行うこと。特に、感染症対応のための正規の勤務時間を超えて超過勤務をした場合の、25%以上の割増率の超過勤務手当を支給することということで要求を挙げています。

コロナ対応でということが今すぐにあるということではないですけれども、緊急的な対応についての基本の勤務時間を超えての時間外勤務に対しては、やっぱり25%、100分の125という考え方でぜひしていただきたいですし、恒常的な超過勤務があるところについてのフルタイム化ということが、なかなか所管で進まないんです。

児童館も今の働き方がおかしいということで、発言の中にもありました。学童についても、私も去年何時間残業したかなと思ってみたら、1年間で415時間残業をしていました。

やっぱり基本の勤務時間の考え方みたいところは、その時間内に全ての勤務が終わるということが大前提であるべきと思いますので、そういった点も踏まえて、適切な勤務時間がそれぞれの職種でしっかりと設定できているかっていうことの調査とかをしてほしいですし、そこが間違っていれば、そこに対する指摘みたいなのをぜひ人事からしていただきたいんですけれども、いかがですか。

○当局 学童の現場でも勤務時間の設定の件はお聞きしております。

今回要求をいただいている正規の時間を超えてというところですが、正規の時間の考え方というのは、現状、条例の定める常勤の勤務時間を超える部分が100分の125というところで、その考え方を変えというのは難しいと考えております。

ただ、残業が年間400、500時間あるというのが通常の状態かと言うと、そうではないと思います。所管の事業内容を把握しているわけではないですが、今おっしゃられた欠員が起因して長時間勤務が常態化しているのであれば、速やかに是正すべきと考えます。

○職員団体等 欠員でできている超過勤務ではないです。日常的に300時間とか400時間とかというのが全体的に超過勤務としてあるのをほりっぱなしにしてるということです。

それだけあるのに、基本勤務時間を延長しない、結果的に処遇変わりますよね。そういったことに対して、もう全く手をつけていないというところに、私はやっぱりおかしいなと思っているので、それが所管でできないんだったら、きちんと考えてほしいです、一緒になって。

○当局 勤務時間の必要性というのは、一義的には所管で必要な予算を取ることにはなります。そういう相談が来たら、対応して進めています。

○職員団体等 相談に来たらとおっしゃいますけど、今の話を聞くと、やっぱり異様ですよ、残業時間が。

第1回目の交渉の時に最初に示した賃金労働条件とかいうことで、それが最初にあるから、それを変えるのはという話があったんですけど。最初に聞いてた話と全然違いますやん。こんなに残業しないといけないのって、やっぱりそれは異様なことだし、これを恒常化してるんだったら、やっぱり是正すべきだということを市として、人事室として指導して、一緒に考えていくべきことだと思うんですけど、そうすると、賃

金労働条件も変わって、今の欠員も埋まるかもしれない。きっと埋まると思いますけど。そういうことも含めてですね、今の人員不足を解消するためにも、この異常な事態を解消するためにも、相談に来るのを待つんじゃなくて、一緒に考えるという姿勢を強く求めたいと思います。

○当局 所管でいろいろ考えておられるのは人事室も認識しています。協力をしないという立場ではありません。いろいろ試行錯誤をしながらされているのは、我々も十分認識しているところです。

○職員団体等 でもその間に時間外勤務を何百時間もみんながしているということを、ぜひ深刻に受け止めてほしいです。

○職員団体等 今回、児童館の方でもこれだけの動きがあるのに、このままの勤務時間でやろうとしているなんていうところについては、必要であれば指導も入れていただかないといけないかなと思っていますので、ぜひお願いしたいと思っています。

図書館では人員不足ということも含めて、会計年度任用職員の勤務時間を適切に延ばすところは延ばしていくことで人員不足の改善にもつながるんじゃないかなと思っています。週4日働くところを週5日になったりとかすることで、人手が増えなくても、まだその適切な勤務時間の設定とか勤務日の設定が行われることで、それぞれの職場の人員不足の改善につながってくると思うので、その点についてもぜひ、そんな形で改善していこうみたいな提案なんかも、ぜひしていただけたらなと思っていますので、よろしくお願いします。

特別休暇についてということで、10月20日の要求項目の5番と、今回の秋季重点要求の5番の両方ともに書いてある病気休暇についてです。

病気休暇などをはじめ、休暇制度の労働体制等についての正規職員との均等待遇にすること。特別休暇の付与日数を正規職員との一切の格差をなくすことということで、11月1日の交渉の中でも勤勉手当の支給率、期間のところ、病気休暇を取ると支給の率が少し変わっていくという話が出ました。その点で、病気休暇があれば、有給として休んだ上で、治療もした上で、勤勉手当には影響があるという正規職員と、病気休暇も足りず、病気欠勤で、収入もきちんとならない状況で治療して、さらに勤勉手当に影響があるというところでは、非常に大きな格差につながるという指摘したところです。

この点について、先ほどの発言の中でも、保育所もそうですし、学童なんかでも感染しやすい状況の中で働いているということもあって、ここでの病気休暇を取得するということが増えてきている中では、やっぱり14日では足りずということもあるので、ぜひこの病気休暇の日数を正規職員と同じ90日にしていただきたいと思っていますけども、いかがですか。

○当局 病気休暇については前から強い要望があって、徐々に増やしている経過があります。

今回、勤勉手当にも病気休暇の影響がありますので、一足飛びに有給で増加というのは難しいと思いますが、日数については再度検討していく部分であると思っています。

○職員団体等 この間、1日、2日ずつみたいな感じで改善はいただいているんですけど、もうそれでは間に合わないと思っていますので、ぜひ90日ということで検討をお願いしたいと思っています。

発言のほうにもありましたけれども、手続き上も、昨日の交渉の中でもありましたけど、やっぱりお金がかかるんですよ。非常に。

今、コロナもインフルエンザもセットで検査はしていただけるんですけど、検査代、さらに薬代についてもお金がかかるようになってきてる。そこに加えて、病気休暇ということで申請をするための診断書を取ることで、さらに負担になっています。インフルエンザとか新型コロナウイルスとか、ある一定、5日間とか6日間ぐらい、解熱後1日とかの療養って分かっているのであれば、もう少し簡易的な手続きだと思いますけど、その点についても検討いただけないでしょうか。

○当局 昔は1日でも診断書の提出というのもあったと思いますが、その部分は領収書でいけるようにしました。2日以上については、病気を証明するというので診断書をつけてもらっています。他市の状況等も見ながら、検討はしていきたいと思います。

○職員団体等 ぜひお願いします。

職員体制についてというところです。

重点要求の5番の9番の年次休暇を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で、要求を挙げています。

少しここで、昨年度、年休を5日以上取得できなかった会計年度任用職員の人数というふうなところを分かるところであれば、教えていただきたいんですけど。

○当局 休暇の取得日数は確認しましたが、5日未満は確認していません。

○職員団体等 夏期休暇は取得できてるかっていうのは、確認できてますか。

○当局 令和5年度の夏期休暇取得日数につきましては、留守家庭育成室の指導員が9月末時点で付与日数5日に対して取得日数4.9日。児童厚生員が10月末時点で4日に対して4日。障害児介助員が5日に対して5日。図書館司書が4日に対して4日。保育士のフルタイムが4.9日に対して4.9日。

既に10月末ですが、留守家庭育成室の指導員だけ報告が9月末時点の数字で、5日に対して4.9日と0.1下回っている状況になっております。

○職員団体等 9月末では、まだ全員5日っていうのは、取得できてなかったということですよ。期間も今後10月までなのでなっていないかなと思うので、10月でやっと取れたかどうかということですよ、全員が。

○当局 5日に対して4.9日ですので、ほぼ取れてると思いますが、何人が取れてない方がいらっしゃるの事実だと思います。

○職員団体等 あまりほぼ取れてるとか言わないです。5日取れてなければ取れてないですよ。みんな5日取りたいのに、それができないという体制なので。

夏期休暇でそんな状況で、年休の取得も、昨年度もやはり、最近児童館ですよ。年度末に無理やり年休を入れさせられてみたい、こちらが選んでないような年休の取り方をするような状況が生まれてということ自体、やっぱり人員体制に問題があるのかなと思っていますので、ぜひそういったことがないように、職場の配置が行えるようにしてほしいと思っています。

ちなみに、昨年度までの図書館と児童館と学童の募集人数とか、応募人数とか、採用人数とかっていうのを出してもらっていた経過があるんですけど、この4月って分かりますか。

○当局 令和5年4月時点の募集人数、応募人数、採用人数で申し上げますと、留守家庭児童育成室の主任指導員につきましては、募集人数若干名、応募人数3人、採用人数3人。留守家庭児童育成室の指導員につきましては、募集人数51人、応募人数19人、採用人数9人。主任児童厚生員につきましては、募集人数2人、応募人数3人、採用人数2人。児童厚生員につきましては、募集人数5人、応募人数7人、採用人数5人。主任司書につきましては、募集人数5人、応募人数2人、採用人数2人。司書につきましては、募集なしということでした。

○職員団体等 司書は募集をしてないんですか。

○当局 所管からは募集人数なしと回答がありました。

○職員団体等 はい、分かりました。

これまでそうなのですが、会計年度任用職員に移行してから、応募の人数が極端に減ってるんです。どこの職種も。それまでの非常勤の間は、もう少し応募の人数もいて、そこからの採用の人数なので、やっぱり募集人数に対して応募が極端に少なくなっているっていうところに、処遇改善をしたような形にはなっていないくて、応募すら来ないという状況を生んでいると思っています。

学童なんかも見てください、48人とか50人、51人をもう何年繰り返してるか。でも、この50人になったのは、会計年度任用職員の移行の年にぐっと安定した欠員の50人になりました。もうそこから変わらず。なぜかという、辞める人も増えたからです。退職する人。

さっきアンケートについても言いましたが、働き続けたい、迷ってる、辞めたい。この迷ってる、辞めたい人たちの、本当に辞めてしまう人数が減ることがなく増え続けている。新しい人は来ない、欠員が増えることになるというサイクルに入ってしまった中では、本当に抜本的に会計年度任用職員の処遇改善ということが急務だなと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けど、いかがですか。

○当局 確かに今おっしゃった学童の募集に対して、応募の低さが顕著であると思っています。

様々な要因があるのではないかなとは思っていますけど、その一つに処遇のこともあると思っていますので、様々な面でできる改善はしていきたいと思っています。

○職員団体等 11月1日の交渉でもお話させてもらいました。やっぱり発言の中でもありましたけども、勤勉手当の相当額を前倒しでなんとかできないかという話もそうですし、さらに正規職員と同様に賃金の改定の時期についても、4月にさかのぼってという強い要求をお伝えしてきました。

やっぱり他市でも4月にさかのぼって支給をしていく考えに変わっているところもあるとは聞いていますが、確認しているところはありますか。

○**当局** このタイミングで遡及の取り扱いを変更する自治体は、何件かお聞きをしております。

○**職員団体等** どこか把握されてる。

○**当局** 各市町村とも、労使交渉等でいろいろ検討をされている中、遡及の取り扱いを具体的にどうするかについては、公表は控えてほしいとお聞きしております。

ただ、遡及するほうが多いとまでは言いませんけれども、結構な自治体で、もともと遡及の取り扱いをしているところもあれば、このタイミングですという自治体があるのは承知しております。

○**職員団体等** 例えば、北摂でどれぐらいあるとか、中核市でどれぐらいあるとかというのは、お話できません。

○**当局** 我々が調べた時点で、北摂及び府内中核市で対応するという市が5市、対応しないという市が本市を含めて6市ということで把握しております。

○**職員団体等** 本市はしないということですね。

○**当局** 語弊がありましたけど、条例の中では遡及しないという状況なので。本市を抜くと5市です。

○**職員団体等** その、しないっていう6市、5市って言われたところの中にも、同じような状況のところがあって、するに転ずるかもしれないということも考えられるということですよ。

○**当局** 他市のことですので、はっきり言えませんけれども、そういった対応を今まさに考えているところだと思います。

○**職員団体等** 労働組合のほうでも統一で交渉を行っているので把握はしているんですけども、例えばNATSとかいって仲良くしている自治体は実施する方向だと聞いてたりもしますし、状況はどんどん変わっていくんじゃないかなと思っています。

ちょっとお聞きしたいのが、吹田市と同じように、条例が、あえて言いますが、足かせになっている自治体というのがほかにもあるんでしょうか。

○**当局** 全体に調べているわけではないですけど、これまで他市の事情を確認させてもらっている中では、本市だけです。

○**職員団体等** 条例を理由にしてるのは、吹田市だけで、今ちょっと難しいと言ってるんですね。実施しな

いような。

状況が変わってるということで言うと、例えば東大阪市は、去年は4月遡及を追求したけれど、その時は給与システムを理由にやらなかったんです。ところが、今、交渉の中で、今財政は理由にならないということも明言して、方向としては実施の姿勢を見せているということもありますので、やっぱり各自治体、総務省の通知とかいろいろなところの状況を見つつ、実施に転じているところもあるということも踏まえて、実施しないということでここで明言しないで、引き続き、それをどう乗り越えていくかというのが、ほんと見られてるんじゃないかなということをお聞きして思いました。

○当局 会計年度任用職員の給与の遡及改定については、本市としても総務省通知は重く受け止めているところです。

しかしながら、東大阪市でもシステムとかいろいろ話があったかもわかりませんが、多くの課題があって、なかなか早々に実施をするのは困難な状況であると思っています。

もちろん、総務省通知もありますが、年度当初の任用時に対価も含めた労働条件が明示されて任用を開始しているにも関わらず、遡及改定をすることは、条件が変更になること自体が望ましくないと思っています。総務省の通知も重く受け止めて、一つ一つ課題解決はしていけないといけない。クリアしていかなければならない問題があると思っています。

○職員団体等 発言にもあったように、本当に今困ってるんです。この物価高の対応で。

そのスピードに乗っ取って、改善も一緒にしてほしいというのも本当に強い願いだということをお心にとめて検討していただきたいなと思っています。

さらにさっきも言ったように、上限のある人たちがたくさんいるんです、会計年度任用職員には。この上限のある人たちにとっては、賃金が上がりようがなかったところにこの物価高という状況が生まれて、生活するのも本当に大変な状況が出てくるということと、さらにさっき話をした会計年度任用職員の年数の上限だけではなくて、以前からの報酬上限の人たちは、長い年月をかけてずっと処遇の改悪という道をたどって働き続けています。

ぜひ今回の4月の遡及については、条例を改定して実施をしていただきたい。会計年度任用職員も一緒に実施していただきたいと思っていますけど、いかがですか。

○当局 繰り返しになりますけれども、通知はもちろん本当に重く受け止めています。

これまでの経過の中で、本市では人事院勧告については、翌年度反映ということで過去からやってきたという部分があります。私としてもこの通知が来て非常に驚いている、そんな感想を持っているところではあります。これまでの経過では、人事院勧告分については、新年度に予算を取り、知り所管で取り、新たな勤務条件、労働単価で任用するという流れになっているので、これが本市では、現在では適切と考えているところです。ただし、総務省通知もございますから、課題は幾つもあります、課題解消に向けて一つ一つクリアしていきたいと考えています。

○職員団体等 すみません。ちなみに、その課題ってどんなものがどれだけあるんですか。

○**当局** 今遡及すると言われてる自治体も、対象の職員の範囲が自治体によってばらばらというか、そもそも会計年度任用職員に遡及するにはどうやってしたらいいかみたいなものがあります。我々も十分検討はさせてもらってるんですけども、逆に総務省が言ったからばらついてるところがあって、肝心なところは地域の実情に応じてやってくださいとなっています。そういったところを、仮に遡及するとすれば、きちんと適切なやり方がどうやったら取れるのかというのも一つ検討課題だと考えております。

○**職員団体等** 昨日の交渉のことを思い出してほしいんですけど、人事院勧告についてやり取りさせてもらったと思うんですよ。人事院勧告の制度が、春4月の民間企業とかの賃金を反映したものが、8月に勧告が出されて、今国会で審議され始めたところという、それはお互いにやり取りした中で、共通して認識してる事実だと思うんですよ。

その時に、こちらが申し上げたのが、4月の民間の動向を反映して、今11月で7か月遅れてるものだとやったと思うんですね。それ間違いないですよ。

○**当局** 遅れて適用ですけど、4月の時点にさかのぼって適用します。

○**職員団体等** 審議とかされるのは、だから11月で、7か月遅れて審議され始めてるということを言っていましたよね。

今のその4月遡及するしないという話で言うと、会計年度任用職員の場合は、1年間遅れて次の4月に実施されて、正規職員と違って遡及もないですよ。今の時点では。今、吹田市はしないという考え方に立ってるからしないわけですよ。

○**当局** 遡及をしないというよりは、改定は令和6年度に反映するという状況になっています。

○**職員団体等** だから今、11月になって国会で議論され始めて、7か月遅れてるというんだけど、正規職員の場合は、その7か月の遅れは取り戻せるわけですよ。4月の分の給与にさかのぼるから。そういう制度になってるんですよ。

○**当局** 遡及というのはそういう制度です。

○**職員団体等** そういう制度ですよ。

会計年度任用職員については、それは今の時点では適用されないですよ。

何が言いたいかというと、人事院勧告の制度は、4月分の民間の動向に合わせて、それを反映させるという考え方やから、ある意味、取り戻すことができる制度になってるんですよ、正規職員は。

人事院勧告が何であるのかということを考えてほしいと思うんですけど、人事院勧告って、公務員の労働基本権が一定制約されてるもとの、代償措置としてあるわけですよ。そこって理解されてます。

○**当局** 人事院勧告は理解しているつもりです。

○職員団体等 世の中の情勢に応じた賃金が支払われるという約束があるから、そういう制限されるということに地方公務員とか、ほかの公務員もそうですけど、甘んじて受けざるを得ないなと思ってるわけですよ。

今の話、会計年度任用職員については、例えば2023年の4月時点の民間の動向を反映されるのは、2024年の4月になってからなわけですよ。その分、そういう遡及があるかということ、今の時点では吹田市ではないし、そういう人事院勧告の制度が何で会計年度任用職員にも適用されるのかというのが、そもそもおかしいなと思ってくるんですよ。労働基本権があるから、人事院勧告とか関係ないんですけど、まだ理解はできなくはないですけど、その代償措置という性質を考えた時に、人事院勧告が労働基本権が制約されている代償措置としてあるということを考えて時には、やっぱり今の取り扱いのされ方っていうのは、ちょっとおかしいんじゃないかなと思います。

○当局 給与改定まで行わないとか、遅らせてるとかということではなくて、必ず、翌年度の4月1日で給与改定をするという建付けになっています。処遇が上がる時に遡及をしないとおかしいのではないかなということなんですけど、上がる時も下がる時も当該年度に反映ではなくて、翌年度に反映するという検討をして考え方を設定したということです。人勧の反映で上がる時はもちろんですけど、下がる時も含めて、必ず翌年度の4月1日に反映させる。当該年度に急に変更するということは、会計年度任用職員についてはしないという考え方です。

○職員団体等 ちょっとずれてるし、もういいです。

○職員団体等 ちょっと確認なんですけど、国の動きではびっくりしてるとか、国の動きは御承知と思うんです。

大阪府は今この4月遡及について、どういう態度を取られてると認識されているのでしょうか。

○当局 大阪府は遡及していたかとは思いますが、府の説明会でも総務省や人事院勧告で示されているということなので、遡及は原則ですよという話はいただいているところです。

○職員団体等 そうですね。追加財政需要額ですね。この調査というのは、自治体に大阪府が今調査をかけていると聞いてるんですけど、実際にそういう調査はありましたか。

○当局 需要額調査ということでは認識はしてないんですけども、会計年度任用職員の配置の状況というのは、随時大阪府にも報告はしているところです。

○職員団体等 そうですか。

大阪府は、需要額の調査をかけたり、必要な財源が確保されるように国に要望するということを明言していると聞いています。

今先ほど室長のほうも幾つか課題があるということでおっしゃっていましたが、確認ですが、財源そのものが今課題というか、ハードルになっているということではないですね。

○当局 職員人件費は、行政運営を行っていくための経費、いわゆる義務的経費みたいなところになりますので、そこの財源が不足して行わないとか、国と違う取り扱いをするという考えではないです。

○職員団体等 分かりました。

課題の中に財源はないということで、ちょっと今お聞きしたということで確認させていただきました。

○職員団体等 すいません、最後に2点だけ。

発言の中で、学童で台風の時の対応ということで、整理をしてほしいという、急に勤務時間が変更されたりとかということが生じているということで、その辺り一定、しっかりと何かルールとか、取り扱いについて、調査をしてほしいなと思っています。朝働いているのに、朝働いていなかったことみたいな感じになっている状況が生まれてますので。それを1つと、後は図書館の時差勤務についてということの取り扱いみたいなところで、ぜひまた前向きに検討をということで、また今日ちょっとやり取りそこまでできてないんですけど、お願いしたいということはお伝えしておきたいと思います。

○当局 先ほどの災害時の取り扱いで担当所管と話があったということをお聞きはしておりますので、いわゆる任用にあたって、勤務時間の考え方といったところは、所管としっかり情報共有していきたいと思っております。

○職員団体等 さっきの初任給格付に際しては、前歴を評価した格付にすることという要求項目のところ、やり取りがありましたけれど、例えば松原市は前職は公務員並びに正規の職歴であれば10割換算。大阪府は前歴が民間でも職員の業務に関係するものであれば10割換算。どちらも上限なしというところがありますので、こういう自治体もあるということをご参考にしてですね、やっぱり今採用に苦勞している中で、こういういいところとか、そこも見習って、初任給の格付けを高くということでしていただきたいなと思っています。

今日は幾つかやりとりをしましたが、やっぱり一番大きいのは4月遡及ですね。これについて回答指定日までに、本当に円満解決できるような、真摯な内部協議を精力的に進めていただきたいと思います。

幾つか課題があるということをお聞きしましたが、やっぱり4月遡及についてできない理由が、説明しきれなかったんじゃないかなとか、私たち本当に納得できないとか。上がる時あれば下がる時もあるからということだと、本当に目の前で困っている人がいるのに、翌年延ばしで、もうこんなしたらかえって危ないよみたいなことを言われているような気がして。今本当に目の前にいて、なんとか生活改善、処遇改善してほしいという人たちの身になって、本当に検討していただきたいなと切に願いますし、来週までに何ができるのか、本当に課題を乗り越えていただきたいなと思っています。

この交渉を機に辞めたいと思っている人を引き留めるための法則を、何ができるのかということで、4月遡及だけじゃなくて、さっきの前歴換算もそうですし、病休のこともそうです。いろんな課題、いろいろなメニューがありますので、そこをなんとか改善して、事態を好転していきたいなと思っています。

先ほどから特別職の話とか、金額を聞くと、多分ここで聞くとどよめきが起こると思うので、額はいいかもしれませんが、そういったことが一方である中で、4月遡及についてはあれこれなんかよく分からない幾つか課題があるということで足踏み状態ということは非常に残念です。

来週に向けて真摯な内部協議していただき、来週の交渉3回目を迎え、そして山場を迎えていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

これで交渉を終わらせていただきます。