

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和5年11月14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 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 それでは、ただいまより第3回市労連秋季重点要求・年末一時金交渉を始めたいと思います。

前回の2回目の交渉では、国どおりに会計年度任用職員の賃金を4月遡及することへの期待の大きさと、それと裏腹に、かけ離れた当局の消極的な姿勢が浮き彫りになりました。

今日の交渉は、回答規定日である明後日16日の山場交渉に向けた大事なやり取りを行う場となります。

これまでの交渉では、人勧だけでは全ての職員の処遇改善には及ばないことを明らかにしてきました。

今日はアンケートに寄せられた職場の人員体制が足りない、超勤を何とかしてほしいなどという声に応えること、ライフワークバランスの整った職場環境の実現で介護も育児も両立できるような制度実現などを求める声を受け止めていただきたいと思います。

そして、16日の山場に向けて、会計年度任用職員の賃上げを正職員と同じように、同じ時期に実施する立場に立って内部協議に入っていただくことを強く求めるものです。

○職員団体等 まず、今日は秋季重点要求の2番目の項目からやり取りを始めていきたいと思います。

大きい項目の2番、長時間労働を根絶し、休暇が取れる人員配置をとという項目ですが、（1）の時間外勤務の上限規制においては、他律的業務の比重が高い部署の指定や、特定業務の内容について、労働組合と協議すること。及び、（2）労働基準法第33条第1項や第3項の適用に当たっては、臨時の必要を厳格に運用し、恒常的業務を対象としないこと。上記要求にとって、労働組合と協議し、上限規制を設けることと要求をしています。

現在、吹田市の時間外勤務の実態というのがどうなっているのか示していただきたいと思います。よろしいでしょうか。

○当局 令和4年度で申し上げますと、年間で45時間以上の時間外労働があった、毎月の延べ人数で2、

131人でした。

令和2年度以降は、新型コロナの影響もありまして、令和2年度、3年度、4年度と延べ人数2,000人を超える職員が45時間以上の長時間勤務をしていました。令和5年度につきましては、新型コロナウイルス感染症の5類移行を受けて、感染症対策が落ち着いたこともあり、長時間勤務者数が大分減ってきています。対前年比で言うと、上半期で83%ぐらいになっている状況でございます。

○職員団体等 全体の数字が示されたと思うんですけど、時間外勤務の上限がありますよね。原則として月45時間、年間で360時間以内という設定がされてると思うんですけど、これについてはどういった状況でしょうか。

○当局 年度途中なので、集計はしてないんですけども、60時間、100時間を超えてる人数は、おおむね減少傾向にあります。例えば60時間以上している職員は、対前年比で73%になっています。45時間以上も減ってはいますが、より時間の長い方が一定減少傾向にあると考えております。

○職員団体等 手元に職員の衛生委員会の資料がありますので、こちらを見ながら、やり取り行ってきたいと思いますが、こちらは人事室で所管している業務だと思いますので、誤りがないのかなというふうに思っています。

令和5年度、今年度4月から9月までの半年間の数字を見たときには、一定、さっきもおっしゃったように減少傾向にあるのかなと思うんですけど、依然として、月100時間を超えている職員というのが、4月に18名、5月に2名、6月に5名、4月、8月、9月は幸いにしていらっしゃらないんですけど、延べで25人となっていると思います。間違いありませんか。

○当局 はい、そのとおりです。

○職員団体等 この25人という人数を前年と比べてみると、前年の2022年度が、1年間で延べ40人いたので、年度の後半になると数字が落ち着いてくるという傾向も見受けられるんですけど、ここの数字についてはそんなに変わっていない状況ではないかと感じているところです。

続いて、180時間以上100時間未満という場合、こちらはこの4月から9月までで73人、昨年度では284人と、こちらについては減少してるかなと感覚を持っているところです。

こういう特定の職員が長時間にわたって時間外勤務が発生しているんだなどは分かると思うんですけど、どういった職場で時間外勤務が発生してるのかというのは把握はされてるんでしょうか。

○当局 はい、把握しております。

○職員団体等 どういう職場になりますか。

○当局 ずっと同じ職場ということではないです。例えば、令和5年度の4月は18人中10人が選挙管理委員会の選挙関係で残業されています。もし選挙がなければ、昨年度と同じような人数です。

また、100時間以上につきましても、衛生委員会の中でも議論されていますが、7月、8月、9月とゼロが続いています。ここ最近ではずっと100時間以上という職員はいましたが、令和5年度については、改善傾向にあります。上半期で見ると、4月の選挙という特殊な要因があって増えていますが、そこについては、冒頭申し上げましたように、減少傾向にあると考えております。

○職員団体等 分かりました。

これまで新型コロナウイルスの対応で長時間の時間外勤務が発生していて、一定それが減少してきたということが見て取れるのかと思いますけども、これまで新型コロナウイルス対応というのは、災害時と同様の扱いとされていたと思うんですけど、それは間違いありませんか。

○当局 全庁的にも、感染症対策のための本部を置き、各部からの応援体制を取りながら長時間勤務の是正も含めて努めてきましたので、いわゆる非常時の対応であったと認識しております。

○職員団体等 人事院が時間外勤務の上限規制が設けられたときに、こういう災害時とかの特例として、超過勤務を命じた場合は、その要因の整理や分析、検証を行うとしていますけども、そうした作業というのは行われてるのでしょうか。

○当局 災害時は特例業務になりますが、毎年、例外的業務に関しては、上限時間を超えた場合は年度末に各部局長から報告をいただいているところです。

○職員団体等 今おっしゃったのは、上限規制の例外となる業務のことですかね。

○当局 原則として同一の月に45時間かつ同一の年度に360時間を超えた場合、例外的業務に従事する場合については、同一の月に100時間または同一の年度に720時間を超えた場合には、各部局長から今後どう是正していくかという報告をいただいているところです。

○職員団体等 その他律的業務の比重が高い職場を指定することとか、特例業務の内容については、きちんと協議はされてなかったと思うんですけど、そうした線引きを行っていくこととこのを求めていきたいと思っています。

それ以外の場合というか、労基法の33条の第1項の中で、公務員については、災害、その他避けることのできない事由によって臨時的の必要がある場合とか、第3項の、公務のために臨時的の必要がある場合というのは、事実上残業の規定が働かないとなってると思います。災害時とか新型コロナウイルス感染症のようなパンデミック、このパンデミックは約10年ぐらいの周期で起こるとも言われています。昨年度まで現に長時間勤務の実態として表れているわけですから、教訓として持っていただいて、兼務発令ですとか、急な人事異動に頼らずに済むような、公衆衛生の職場だけの問題ではなくて、幅広い職場で余裕のある人人体制を作って、いざというときに、市民の生活とか職員の健康や命が守られるようにも求めていきたいと思っています。

○**当局** 今おっしゃったのは、定数に大きく関わることなので、人事室としてはお答えしにくいところです。人事室としては、定数は通年の業務量に対して設けられているので、一時的な繁忙期に対応するには、人事室としては兼務発令などで引き続き対応していきたいと思っているところです。

○**職員団体等** 職場ですとか、職員の負担を減らしていく方向で検討していただけたらなと思っています。それでは、次の項目に移りたいと思います。

続いて、(3)年休の5日取得はもちろんのこと、特定事業主行動計画で掲げた年次有給休暇及び夏期休暇の取得率を合計請負人数の75%以上としますと掲げていることを達成するために、実効性のある手だてを取ることに要求をしています。

今年度ですけど、夏期休暇の取得状況、第2回の交渉で示されたと思うんですけど、再度示していただきたいなと思います。

○**当局** 令和5年の年次休暇の取得状況は、全部局の取得日数の平均で、11月6日時点で11.02日です。あと二月残しており、単純に11日に10分12を掛けると、13.2日になりますので、この時点ではほぼ平均という認識はあります。こういう状況も踏まえて、各部局には、残り二月でしっかり年休の取得促進を図るように改めて周知をすることを考えております。

○**職員団体等** 夏期休暇についてはどうですか。

○**当局** 10月末で取得期間は終わっておりまして、4.92日と昨年と同じ数字になっております。本来、完全取得を目指していたんですけども、最近の傾向からするとほぼこの数字なので、ちょっと頭打ちになっているところです。

○**職員団体等** 今の状況はどう評価されますか。

○**当局** 年次休暇でいうと、11月6日時点で11.02日、昨年在12月末までで13.18日なので、ほぼ同じ割合で進んでいると思っています。

夏期休暇も始期を早めて、終期は次年度以降、9月末日で切らせていただくことで通知もさせてもらっていますが、今年度は10月末日までとこれまでと同様の形です。なお一層、次年度については、夏期休暇を早く取っていただいて、10月以降は年次休暇の取得を促進するというところで進めていきたいと思っています。

○**職員団体等** 今年度の夏期休暇の取得については、職場では評価の分かれるところというのがあって、本来であれば年休を取得したい時期に、夏期休暇が前倒しで取ることになったという意見もあったりとか、あとやっぱり後ろ、後ろにどんどん伸びていくというか、そういうが続いていた職場で、夏期休暇の取得が早く終わることで、休暇の取得が進んだというところまで、なかなか難しいとは思うんですけど、これまで長年、夏期休暇の延長、10月末までというのが続いていた中で、職場の風土がどう変わっていくのかというのは、何か見守っていかないといけないところと感じているところです。

では、次の項目に移りたいと思います。

(4)の業務量に見合った人員を配置すること。育児休業をはじめとした長期休業者の代替には、予備定数を活用して正規職員を配置すること。予備定数活用を図書館司書にも拡充すること、という要求を掲げています。

これについては、職場から発言をお願いしたいと思います。

○職員団体等 原稿を預かっていますので、代読させていただきます。

図書館の現状について。

人員が足りない状況が依然として続いています。まなびの支援課や庶務係への司書配置も響いています。

図書館の健康管理委員会での各館報告では、年次休暇を取れていない職員がいる、時間外業務が特定の職員が集中している、リフレッシュ休暇を取得できない職員がいる、ストレスや緊張を感じ続ける勤務状況である、カウンターに出られない時間が増えたなど、各館ともかなり厳しい状況を報告したにもかかわらず、状況は理解しているが工夫してやりくりしてほしいという内容の返答ばかりでした。それで何とかなら委員会でも報告することもないと分かってほしいです。

予備定数について言及されても、人事室に図書館程度の職員数ではできないと言われたとの回答でした。

ではどうするのか。現場でどうか工夫するという旨の発言ではなく、具体策を示すか、人事室に再度掛け合うのか、行動がほしいです。

今年度は、入庁13年目の職員が1名、入庁約6年目の職員が2名の計3名。産休・育休に入ります13年目の職員が入庁する前後を併せた10年間は、正職員の新規採用がなかったことから、経験年数が10年前後の職員はもともとかなり手薄な状況です。正職員50名のうち20代の女性は8名、30代の女性は8名いますが、この世代も今後、産休・育休に続々入るかと思います。働き盛りの世代がどんどん手薄になる状況、主査より下は新人ばかりという状況で、産休に入る職員もその周囲も不安を感じています。自分の引き継ぎをする先は新人ばかりで、正直安心して休みに入れるかは全く見えません。

その新人にしても、人員不足のため、なかなか教育の時間が取れません。一時期はコロナのせいもありましたが、研修参加も満足にできない状況です。職場内で会議を開く時間があまりないため、意識や知識の伝達、共有ができず、司書として育っていくのか、はなはだ疑問です。こんなに職員が疲れた雰囲気職場に魅力はあるのだろうか。新人がこの先残ってくれるのだろうかと不安を感じます。実際に1年や5年以内での退職もままある状況です。

また、産休・育休のみならず、病休者の対応についても、人員不足のため完全とは言えません。病休者が出て応援を出した館に対し、さらにほかの館から応援を出すような状況です。

職員の予備定数を増やし、もう少し余裕のある雰囲気の職場にしていきたいです。

以上で原稿は終わりなんですけど、補足なんですけど、私が入庁して3年目になるんですけども、採用試験の際、募集人数が5名と書かれていたんですけど、実際に入ったのは、私を含め4名で、その後1年たって1名退職、それから2年後にもう1名退職されているので、同期の方は1名しか残っていない状況です。現状はかなり厳しい状況かと思っておりますので、補足させていただきました。

○職員団体等 保育職場では、この間、時間外勤務について担当課とも何度かやり取りさせてもらったので、随分整備されてきている経過があります。コロナ禍での会議時間の縮小であったり、働き方改革などが相ま

って、業務内容の整理とか、作成資料の簡素化などは相当進んでいっています。必要最低限になってきているのかなという点では、すごくありがたいなと担当課にもすごく感謝しているところです。

ただ、日中で通常勤務の場合、職員は9時から5時までは子供たちの保育をしております、必要最低限になってるとはいえ、資料作成に係る時間はほとんど取れないという実態があります。各園に休暇の保障であったり、研修の保障であったり、資料を作成したりする事務時間の確保のために、配置基準とは別で会計年度任用職員を十数名配置していただいている、その点もすごくありがたくて、助かっているところではあるんですけども、やっぱり日々の保育であったり、翌日の保育準備等していると、なかなか資料作成まで追いつかないというのが、今の保育職場の現状かなと思っています。

結局、その追いつかない分を残業にするか、家庭環境などで残業ができない方は、持ち帰って仕事をしていたりという現状があります。また、夜も残れないし、家でもできへんという方は、毎朝、1時間から1時間半程度早く出勤して仕事をしているという人もいらっしゃいます。

保育の仕事は形に残らないものもすごく多くて、どこまでを時間外勤務として申請するのかみたいなのもすごく曖昧で、どこで線引きをするかというのが個人の判断になってしまうので、結局、申請せずにサービス残業になっているみたいな事態もあるのかなと思っています。もちろん、申請さえきちんとすれば、そこは認めてもらえるというところは、この間、担当課ともやり取りしてきている中で明らかにはなっているし、きちんとそこはされてるんですけども、ただ、じゃあ、みんながみんなそれを全部申請をしていったら、縮減には全然つながらないなというところもあります。

引き続き、業務量の整理とかということも、もちろん大事になってくるかなと思うんですけど、僕自身、昨年度まではぎのきこども園に勤務していて、こども園では午後から子供の数が減るので、2クラスを合同にしたりとかして、何とか園内で工夫をして、事務時間を確保して、担任の負担を減らすというところでやっていたので、僕自身はほとんど持ち帰りせずに済んでいたというのもあるんですけど、今年度、ことぶき保育園に異動になって、一般園でのそういう事務時間の確保というのがすごい難しいというのをひしひしと感じております。

はぎのき園でできて、ことぶきでできないのは何でなんかなと考えたときに、もちろん子供の数が大きく関わるところと、あとやっぱり職員数の違いというのがすごく大きく関係しているなというところを思っています。クラス運営に責任を持てる正規職員の数が多かったら、それだけ担任をちょっと浮かして事務所で資料作っていいよという時間を取ってあげたりだとか、そういうところもすごく容易に調整できるようになるし、資料自体も手分けすることができるというところでは、やっぱりそこは大きかったかなと思っています。

今、僕はことぶき園で3歳児クラスの担任を複数の正規職員で持たせてもらってるので、手分けして資料作成とかもしているんですけども、それでもやっぱり、日々、資料作成などに追われている現状があるというところと、4、5歳児は1人担任になるので、そうなるやっぱり全然追いつかないなというところは思っているのと、自分がもし来年、再来年、4、5歳児の担任をするならどうかなと考えたときに、やっぱり不安しかないというような現状です。

これも僕だけじゃなくて、多分、保育職場で働く皆さんが抱えてると思うんですけども、働くモチベーションにも大きく直結するし、4、5歳の担任をしてみたいけど、資料とか保護者対応とか全て1人でしないといけないという大変さから、やっぱりそこを断念するというのもよく聞く話かなと思っています。

ちょっと時間外のところとはずれるんですけど、休暇制度についても、この間、制度自体が充実されてき

ている部分もすごくあるし、夏期休の取得とかもすごく取るようにということで進められているんですけど、やっぱり保育職場というのは配置基準の問題もあって、なかなかすっと取れないというか、結局、態勢がそろってない日じゃないと取れないというところもあるので、夏期休暇とかも優先して結局消化しているだけで、本来、年休を取るつもりだったところを夏期休暇に振り替えているというだけで、結局その分年休が消化し切れずに流してしまっているという方も多くいるかなと。僕自身は6月に2日間ほど体調を崩してお休みをいただいたんですけども、そこも夏期休が取れる期間だったので、先に夏期休をそこに充てて、その後、夏期休プラスで年休を取ったらいいやんということで言うてくれはったんですけど、やっぱり調整してみると、そんなプラスで年休を取れる余裕なんか全然なくて、結局、だから夏期休を病気療養に使ったみたいな扱いになって、僕自身はそれで納得してるんですけど、やっぱりそうじゃない方もいらっしゃるし、やっぱり夏期休は夏期休で取りたい、夏期休が8日から5日に減ったときに、夏期休5日プラス年休3日取るようにみたいなことも下りてきてたかなと思うんですけど、そんなん全然保育職場ではできてないという現状があります。

トータルして何が言いたいのかといたら、やっぱり今の配置基準では圧倒的に業務が回っていかないところを、今回伝えさせていただきたいなと思って発言していて、やっぱり配置基準、かつかつの人員で運営するんじゃなくて、基準を上回る人員を配置してもらえたら、一人一人の業務量ももちろん減るし、そういう休暇の調整とかもしやすくなるし、時間外勤務とか、サービス残業と言われているものも確実に縮減につながるし、職員の方のモチベーションにもつながる部分なので、職場全体として、みんなが安心して働き続けられる環境ができるのかなと。今ちょうど全国的にも子供たちにもう一人の保育士をという運動もすごく広まっているところは御存じかなとは思いますが、70年以上変更されていない配置基準というところで、検討しないといけないなということで、こども家庭庁でもすごく動きが出てきています。

今は基準を上回る配置をしている園に対しての予算の上乗せ程度の対応にはなってるんですけど、やっぱり必要性はすごくみんなが感じているところと思うので、これを機にといいですか、その動きと合わせて、吹田市が他市のモデルとなれるように、先どって配置基準を改善しようかみたいな動きを作っていたらいいなと思いますので、担当課とも連携しながら、ぜひ御検討をお願いしたいなと思います。よろしくお願いします。

○職員団体等 以上、2人の図書館と保育所から発言をいただきました。

まず、現在の予備定数活用状況について伺いたいんですけど、どういった状況になっていますか。

○当局 令和5年4月での予備定数の活用状況を申し上げますと、職種全部併せて47人が予備定数で加配のようにつけているということになります。

○職員団体等 その内訳も説明、示してもらうことはできますか。

○当局 事務職で22名、保健師で3名、保育教諭で22名になります。

○職員団体等 発言にもありましたけど、図書館の司書の場合、正規職員が50人いて、20代と30代の女性が16人いると、そのうち、これから3人が産休・育休に入るとおっしゃっていたと思うんですけど、

事務職とか保育教諭の人数というのはそれなりのイメージがつくんですけど、保健師の場合と比べたときに、そんなに遜色のない人数じゃないのかなと思うんですけど、これって、今言うからあれですけど、答えられるか分からないですけど、どんなものでしょう。

○当局 定数の件については、所管が行政経営部になるので、責任を持ったお答えというのはしにくいのですが、保健師は90名弱はおられます。行政経営部からは、その職種にある程度の人数規模がある場合に予備定数をつけることが可能と聞いています。要するに職種の人数が少なかったら、産休・育休者が多数出ても復帰したときに過剰な配置になることを危惧されているところだと思います。ある程度の人数規模の職種でなければ予備定数の導入は困難だということはお聞きしています。

○職員団体等 図書館で正職員が50名ということですけども、御承知のとおり、会計年度任用職員も20何名いらっしゃるということと、今、海外同行で休んでる方もいらっしゃるし、さっきも話にありましたけど、応援を出している館に、そこがまた穴が開くからほかの館から応援に行つてということで、そういうことが今、日常茶飯事で起きてるんです。育児休暇ですね、夕方に早く帰っちゃうからということで、その時間帯だけ正職員がパートタイムのように他館に応援に行くというようなことが、今年に入ってずっと続いてまして、やっぱりそれでは安心して産休・育休が取れないなというところがあります。

今は図書館も10館ぐらいになって、昔だったらもうちょっと数も少なく、職員の数もカバーし合えたんですけど、今、正職が3人、会計年度3人という職場があって、そこで育休とか取ってしまうと、本当にぎりぎりの体制で、今メンタル不全で休んでる方もいらっしゃるということで、大変な状況です。

それで加配をしても、実は今、50代の職員というのは割と層が厚いんです。さっき言ったみたいに10年間の空白があって、例えば、さんくす図書館ができたときに、10何人同時に採用されたりということで、今心配されてるのは、その人たちがどんどん退職していくということなので、今もし予備定数で加配で採用したからといって、その人たちが復帰したら職員があふれるということはないんです。だからそこも含めて、やっぱり世代ごとの継承というか、バランスのよい職員配置のためにも予備定数を図書館にも適用してほしいというのは、この前の健康管理委員会でもすごく強い声だったんです。でも言ったけど断られたということで、職場の中では、こんなに大変なことになってるのということで、職場の世論というのはとても強いので、その辺のところは御理解いただきたいと思います。

○当局 育児休業の取得は、当然、人事室としても取りやすい環境を整えていただくという強い思いを持っております。予備定数は担当が行政経営部になりますので、そういう図書館の声があるということはお伝えしていますが、職員数を増やすというのはハードルが高いところもあって、難しいと聞いています。図書館にも少し話をさせていただきましたが、会計年度任用職員の配置も含めて、急に誰かが育休を取ってから加配職員を探しても追いつかないので、一定育休や年次休暇の取得も含めて体制が取れる人数をしっかりと整理してから行政経営部と話されてはどうですかとお話させてもらっているところでございます。

○職員団体等 分かりました。会計年度任用職員の加配も含めてということかもしれないですけど、申し添えておきますと、今、メンタルがしんどくて休んでるような職員の人の相談に乗ると、私が休んでるせいで産休・産休を取りにくいんじゃないとか、そういういろんな他の人が休めなくなる、他の人の負担になる

んじゃないかということが、すごく気になって、そんなことを心配したら全然良くならないから、もうそんなこと心配をしなくていいよとは言ってるんですけど、職場全体のことと、それからやっぱり会計年度任用職員がたくさん増えるよりも、やっぱり正職員が増えてほしいということは、職場の中でのいろんな継承の関係もありますし、やっぱり安定した雇用でずっと働き続けられる環境を整えてほしいというのが職場の声なので、でも後押ししてくださるといのは、非常に心強いので、また職場へのアドバイスも含めてお願いしたいと思います。

○職員団体等 図書館の職場の実態にもあったと思うんですけど、余裕のある職場ではないということが触れられていたと思うんです。保育所の職場では1人で担任を持つと、子供を保育するところから、保護者対応とか、資料作りまで、実質的には1人で責任を持ってしないといけない、そういうところに不安があるということも言われてましたし、あと図書館の業務の中でも、ストレスとか緊張を感じ続けるような勤務状況があると言われていました。

発言では、同期のまだ3年目ですけど、募集があったのが5人やのに、採用があったのが4人で、年々同期が辞めていくという状況というのは、人事室ならよく分かっていると思うんですけど、採用するというのはすごく大変なことだと思うんです。3年目の図書館司書に関しては、もう半分退職されてしまってるということが、その職場の実態を表してしまってるんじゃないかなと思いますので、いろんな手だてがあると思うので、職場で働いている人が、もうぎりぎりの状態でやってるという職場環境じゃなくて、いろんな手だてで余裕を少しでも感じられる職場にしてほしいと思って発言されてると思います。

この点について、どう考えられるかというのは、聞いておきたいなと思うんですけど。

○当局 定数については行政経営部が所管ですが、職場環境の改善という面でいうと、人事室も様々な相談を受けて対応していかないといけないと思っていますところでは。

司書や保育教諭の方の発言があったので、それぞれの所管にそういう声があったというのも含めて、お話をさせていただきたいと思っております。

○職員団体等 またそのときは力を貸してください。よろしくをお願いします。

次の(5)です。就業時間から始業時間までの間に11時間の休息を設ける勤務間インターバル制度を導入するというので、国が、今年でしたかね、勤務間インターバルで11時間というのを、努力義務としてたかと思うんですけど、夜遅くまで勤務した職員の健康を守るという立場で、ぜひ制度化してほしいと考えています。いかがでしょうか。

○当局 この夏ぐらいから要望が高まっているように感じているところで、近隣市や中核市の状況も調べています。ただ、現時点では実施している自治体がほとんどなくて、府内で1市だけが試行で10時間のインターバルを実施しているというのはお聞きしているところです。

今の現時点では、時差勤務を使って対応していただきたいと思っています。制度については研究していきたいと思っています。

○職員団体等 実際に、吹田市で勤務時間9時からというのが一般的なパターンだと思うんですけど、9時

から前の日11時間という、10時を過ぎると11時間の間隔が持てないと思うんですけど、昨年とかでいいかなと思うんですけど、10時以降に勤務された方、夜間勤務手当支給の対象になった職員がどれだけいたのかというのを教えていただけますか。

○当局 時間外勤務手当が割増して払われる主査以下1,823人のうち、令和5年4月から9月で10時以降に勤務した方が401人となっています。

ただ、次の日が休暇であったり、時差勤務していたら、本当はインターバルを確保できている可能性もあるので、あくまでも、次の日も引き続き勤務したという前提でカウントした数字になります。

○職員団体等 これは401人の方が1回でも当てはまった場合ですよ。恒常的に401人というわけではないですよ。

○当局 はい。

○職員団体等 府内で実施してる自治体というのは、どういう考え方をされてるかというのはお聞きになっていますか。

○当局 どういう考え方とまではお聞きしてないですけど、働き方、過重労働の観点で一定時間を開けるとするのは、健康上とか、パフォーマンス向上にもつながるだろうという考えだと思います。

○職員団体等 夜遅くまで勤務した職員がゆっくり休んで、次の日業務につけるように、ぜひとも、早期実施をしてほしいと思っています。

では、次の項目です。(6)の過労死等防止対策推進法大綱を踏まえ、任命権者の責任として、客観的データによる労働時間の把握、いわゆるサービス残業、不払い残業の根絶、労働時間の短縮を図り、賃金等を基本とした実効ある措置を行うことという項目です。

先ほど、保育所の職場の実態にもあったように、本人の感覚と違いますか、本人がこれは自分が時間外勤務したなというのを基本に判断して時間外勤務を申請されているという実態があるように聞こえたと思います。

この点について、人事室として、サービス残業とか、いわゆる不払い残業とかについて、どういう姿勢でいるのかということを示してもらいたいと思います。

○当局 基本的に時間外勤務というのは、所属長である上司が命令してするもので、事前の申請があって、決裁して、事後で終わった時間を入力して、また決裁をもらうという手続を経て時間外勤務というのが成り立っていると思っています。

おっしゃっていた、自分からの申請というのも、一定上司からの承認があると思います。ただし、人事室としては、独自で時間外労働を申請しているという手続を認めているものではありません。

○職員団体等 発言の中では、例えば、仕事が終わってから夜とかに職場に残ることが家庭の事情でできな

いから、1時間早く出勤して仕事をしているとか、あと持ち帰り残業みたいなこともおっしゃってたと思うんですけど、そういう対応の仕方というのが、結局、サービス残業とかの温床というか、何か判断がつきづらいことにつながってるんだなと感じるところがあるんです。やっぱり基本的な職場の体制の、余裕のなさがあるって、毎日やらないといけない仕事をやっている中で、どうしても時間内にできない仕事というのが生まれてきているという実態があると思うんです。それをその人がどうこなしていくかということの中で、これは超勤なんや、超勤じゃないんやという判断が生まれてきているんじゃないかなと思うんです。

要は、そういうことが起こらないために、やっぱり人の配置、さっきももう1人保育士をとという、国の基準とかを上回るような配置をしてほしいと要望をしてみましたけど、そういった判断ができるように、それは児童部とかと交渉とかもしていくことだとは思いますが、そういう声があったときには、前向きに答えていただきたいなと思います。

○当局 持ち帰り残業はもちろん駄目ですし、時間外勤務は手当として出すものですし、それを時間内にやる工夫の仕方も含めて、所属長で管理をしてもらうというのが第一原則と思っています。

ただ、皆さんの勤務シフト、業務内容もすごく複雑なので、保育園であれば園長とかが、「その業務は時間外勤務だよ」とか、「そういう作業をこういう時間にやったらいいよ」ということをしっかり指導していくべきと思っています。

○職員団体等 分かりました。今おっしゃっていたみたいに、やっぱり現場で超過勤務の考え方というのが浸透し切れてないというところがあると、仕事をしてるのか、してないか分からない時間みたいなのが生じてくるのかなと思うので、ただ、職場によっては、形の見えないような仕事というのがやっぱりありますので、それをどうはっきりとした業務として見ていくかということが、今後、示されないと、サービス残業とかいうのがなくなっていくんじゃないかなと思います。よろしくお願いします。

項目移りまして、重点要求の項目の大きな4番です。安心して働ける職場環境整備、仕事と子育て、介護の両立支援の拡充をというところに入っていきたいと思います。

参加者から発言をしてもらいたいなと思います。

○職員団体等 コロナが5類に移行後、コロナ陽性になると、年次休暇または病気休暇で仕事を休むことになると思うんですけども、年次休暇がたくさんある職員はいいんですけども、会計年度任用職員など、少ない人は、病気休暇を取りたいといった場合、診断書の提出が必要になると思うんです。診察料、検査料、診断書とか全部併せていくと出費がすごくかさむと思います。コロナやインフルエンザ、今ではもう一年中罹患するリスクもありますし、一度かかったからもうかからないかと言われたら、そうでもありません。医療機関では、検査結果を証明する用紙とかがもらえる場合が多いので、そういったものを提出すれば、陽性であることは明らかですし、有料の診断書を提出しなくても、病気休暇を取得できるような制度になったら、皆が働きやすくなると思います。

○職員団体等 現業合同支部の職場は、ごみの収集、給食の調理、学校の環境整備などと日々の業務は現場作業を行う職場が大半です。毎日決められた時間にごみの収集、給食の提供が求められる。学校の環境整備では、一人で幅広い業務遂行を求められるなど、肉体的にも精神的にも負担を感じる 경우가多くあります。

職場では、例えば今年度から行われる定年引上げが大きな課題です。職場では65歳まで働き続けられるか不安という声が多数上がっています。定年引上げの交渉の中でも、現場の実情を伝えて対応を検討すると回答されて、その後交渉でも、会議の中で検討していることも明らかにされてはきましたが、具体的な取組は見えていません。

昨年度末は、困難職種とされている給食調理員が3人定年退職しましたが、そのうち2人は再任用を希望していません。このような状況をどのように捉えているのでしょうか。

私の話で言わせていただくと、年金も65歳ということになりますし、給料のほうも頭打ちということになりましたので、過去の先輩からは、「退職金は置いとくんや、来年度は税金くるから」という話もありましたが、計算してみたら、全く税金はかかりません。家のローンもある中ですから、働かざるを得ない状況ということになっています。

定年引上げが制度化されていますから、不安を感じることなく65歳まで働けるような具体策が示されていないことがおかしいのではないのでしょうか。

次に、ハラスメントの課題です。ある職場で1人の職員が複数の職員に対してパワーハラスメントを行っていることが分かっています。職場の管理職も把握しており、加害を行った職員も事実を認めています、ハラスメントが起こった背景を調査することは、被害を受けた職員が謝罪や処分を望んでいないという理由で行われていません。組合では、所管している部局に対して、事実関係の調査、再発防止策を行うことを求めてきていますが、制度上できないと回答されています。

ハラスメントが起こった際の対応は慎重に行われるべきですが、それはハラスメントが起こった状況を放置することではありません。職場では半ば公然の事実となっており、所管が問題を放置している、加害職員をかばっているという誤解が生じています。

最後に、日常的な安全衛生の課題があります。現場作業を行っている職場では、毎年、一定の割合で公務災害が発生しています。危険な場面や残業をゼロにすることは困難ですが、リスクを下げ、より安全に働ける環境を作る必要があります。

学校校務員の職場では、この3年間ともに安全衛生活動が行われていません。事故が起こった現場の状況調査や防止策を周知するといった、災害対応に必須のことすら行われず放置されています。

また、地球沸騰時代と言われたこの夏は、暑さが原因で体調を崩したという声が多く職場で聞かれ、暑さ対策を一層進める必要があると感じました。私も今年の夏、草刈り中に気分が悪くなり、校務員室は冷房が効いているので戻ろうと思いましたが、あまりにしんどかったため、影でしばらく座り込んでいました。

頭にも言いましたけど1人職場ということもあり、非常に怖い思いをしました。現場の実情を見て、働く職場の声を聞き、安全な職場に少しでも近づける努力が必要ではないのでしょうか。

早急な対応をお願いしたいです。よろしく申し上げます。

○職員団体等 私は、子の短期間看護休暇の取得できる範囲の拡大について発言します。

今、インフルエンザとかコロナとか、とても発生事例、学級閉鎖とかもよく聞くところですけども、コロナが2類のときは、子の世話の休暇というのがあって、学級閉鎖とか休校とかのときに休めて、本当にみんな助かったと言っています。今これだけ感染症が増えて、学級閉鎖があるときに、子の短期看護休暇の取れる範囲というのは、今、子供さんの病気のときとか、1歳児健診とかになっているかと思えますけれども、学級閉鎖というのもぜひ範囲を拡大してほしいということです。

この間、厚労省の研究会があって、今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会というのが、今年の1月から9回開かれて、6月に報告書が公表されております。その中にも、子の行事（入園式・卒園式など）の参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるよう検討していくべきであるとうたわれております。

子の短期看護休暇の日数も吹田市は1人目は7日と、他市に比べても多くて、2人目は10日は大体ほかのも一緒ですけども、前回の交渉のときに、中学生まで拡大していただいて、ありがたいということでみんな喜んでいただいているところですけども、今これだけ感染症が増えて、子供が元気で学級閉鎖でも、いつ発症するかも分からないし、おうちのほうでちゃんと見ておかないといけないということで、ぜひそれを加えていただきたいというのが要望です。

○職員団体等 3人の参加者からの発言がありました。

この項目に沿って進めますけども、まず（1）で新型コロナウイルス感染症の位置づけが、感染症法上の5類に変更されても発症後5日間は外出を控えることが推奨されるので、感染症に罹患した際の特別休暇を創設することという要求をしていますけど、病気休暇の取得の方法を改めてほしいという声がありました。

今の状況で、一年中、新型コロナウイルスですとか、インフルエンザに罹患するリスクがある中で、病気休暇の取得というのを、診断書なしで、経済的な負担が抑えられた形で取れるようにしてほしいということですけど、これについては、第2回交渉のときもやり取りしましたけど、この点についての考えというのは変わってはいませんか。どうでしょう。

○当局 1日の病気休暇だったら領収書、2日以上は診断書ということで求めているところです。

診断書にはすごく費用がかかるというところも重々認識はしているところではあるんですけど、現時点では、これをすぐに変えるというのは難しいです。感染症をり患されて、2日連続で医者に行かれることはないと思うので、いろいろ研究はしていきたいと思っています。

○職員団体等 検査結果が示された場合には、その結果を証明できるものでもいいという運用も可能だと思いますので、そういった点も要望していきたいと思います。

続いて（2）の、子の短期看護休暇の日数を増やして、取得範囲を子どもの保育所、学校行事、学級閉鎖などにも拡充すること、ということで、今も発言にあったとおりなんですけれども、この点については、国、厚労省のほうも、子供の行事参加とか、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように検討していくべきとされています。

この点についてはいかがですか。

○当局 子の短期看護休暇については、6月に範囲を中学生まで広げさせてもらいました。

おっしゃるように、子供が病気になったり、検診とかでないといけない休暇になっているところではあるんですけど、インフルエンザで学年閉鎖とか学級閉鎖という状況が、多々出ているというのは認識していますので、検討していきたいと思っています。

○職員団体等 また、割と今年は早い時期からインフルエンザの流行が起こっていると聞いています。またこれから寒くなって、感染期は続くと思いますので、早く判断していただけるようお願いしておきます。

続いて、(3)の小学校4年生までの子供の送迎等のための時短措置を実施すること、ということで、これも以前から要求していますけど、これについてはいかがでしょう。

○**当局** こちらについては、地方公務員の育児休業等に関する法律で、小学校就学前までと定められているのが大きいと思います。要求は小学4年生までということになってはいますが、非常に難しいと覚悟しているところです。

○**職員団体等** 今期の大阪府下の当局との交渉の中で、大阪府が11月9日に最終回答というのをしています。その中で、子育ての部分休暇について、対象を小学校6年生まで対象拡大していくという判断がされています。これまでの交渉の中でも、職員が子供の送り迎えで早く定期短期を取らないといけなかったりという実態も訴えてきました。そういったことを踏まえて、この大阪府の判断を参考にしながら、検討していただきたいというふうに思っています。

○**当局** 休業と特別休暇とが入り混じっているのではないかと覚悟しているところですが、部分休業というと、休業なので法に基づいてやっていかないといけない。大阪府は、特別休暇の色が濃くなっているものと認識してはいるんですけども、その辺の部分をしっかり情報収集していきたいと思っています。

○**職員団体等** よろしくお願ひしたいと思います。

次に、(4)の感染防止策の実施、在宅勤務などに当たっては新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を念頭に、妊娠中の職員に対する特段の配慮を講じること。基礎疾患がある職員、人工透析を受けている職員、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている職員などに対しても配慮を行うこと。現在、リモートワーク、在宅勤務も制度化されましたけど、一定の制約というか、条件があると思います。こうした対象になる職員が安心して働けるような程度としてほしいと考えています。

○**当局** 5月8日のテレワークの見直しということで、一定要件は定めている状況になるんですけども、皆さんの働き方のことと、妊娠されている職員の体のことも踏まえて、活用していきたいと考えております。

基礎疾患につきましては、5月8日の見直しのときにも、一定検討はさせていただきました。疾患というのは非常に様々なものがありますので、一律にそれを認めるのは難しいということで、今後、職員の声などを聴きながら、必要な方に活用していただける制度には随時見直しをしていきたいと考えております。

○**職員団体等** 今後もよろしくお願ひします。

続いて、(6)のところと(7)ちょっと時間の関係もありますので読み上げませんが、ハラスメントについて、パワハラ防止ですとか、カスタマーハラスメントに対する使用者としての責務を求めているところなんです。

発言の中にありましたけど、パワーハラスメントが起こっている職場があるということで、その職場で、実行性のあるような対応がされていないんじゃないかという指摘をさせていただきました。

これは参考に聞いてほしいなと思うんですけど、第三者機関として、外部委員というか、そういう設置を求めているところなんです。これはちょっと前なんですけど、2021年の10月に西宮市職労が出したニュー

スに掲載されてるんですけど、ハラスメントの相談窓口に弁護士が追加されたと書かれています。経緯としては、西宮市と隣接する芦屋市でパワハラ被害を受けた職員が、職場の改善を求める文書を人事課に提出したそうなんですけども、文面を見て、パワハラじゃないということで判断されて、組織的な対応というのはされていなかったということでした。しかし、年を越して、審議会の中で問題が表面化して、内部で調査委員会を設置した結果、加害を行っていた職員については、1か月の停職処分としたんですけども、審議会はその調査自体も不十分だと判断した結果、弁護士3人による第三者委員会が調査委員会を行ったということがあったそうです。それを受けて、いろいろ中で検討された結果なんだろうけども、2021年の10月からは2名の弁護士がハラスメントの相談窓口として、西宮市役所では設置されたということが書かれています。

今、発言にあったような事象がどういう判断がされるのかということは置いておいて、やはり、発言にあったような対応の仕方というのは、組織的な対応にはなっていないと思います。こうした事例が放置されたままで、吹田市役所は安心して働ける職場じゃないと感じている職員がいることも認識しておいてほしいと思います。今のことについて言葉をいただきたいと思います。

○当局 市長部局は人事室がありますが、所属とは違う任命権者、たとえば市長部局の人が教育総務室にも相談できます。それ以外にも人権政策室にも相談できる窓口がありますので、その辺は様々な窓口で相談できるという周知はしています。水道部でも相談窓口を持っており、それぞれの任命権者に訴えることが難しければ、別の任命権者の相談窓口にご相談していただくことも可能なので、十分活用していただきたいと思っています。

なお、第三者機関の設置までは今のところは考えていません。今申し上げた、直接自分の任命権者には相談しにくいということであつたら、別の任命権者に相談していただいて、そこからそれぞれで対応していきたいと思っています。

○職員団体等 きちんと所管に相談した結果、対応されなかったということを受けて、次の行動に移れないようなことが背景にはあるということ認識しておいてほしいと思います。

あともう一点、発言の中で、安全衛生の課題について発言されたと思うんですけど、職場での安全衛生活動が十分行われていない実態とか、あとは、夏場の暑い環境の中での作業というのが、目に見えるというか、実際に体調を崩すような形で職員に影響を与えているということが触れられたと思います。夏場の熱中症について言うと、倒れたりとかいう症状が出る前にちょっとしんどいなとなって、影で休んで、何とか回復したということをおっしゃっていましたが、やっぱりそういうリスクのあるような環境に置かれて仕事をしている職員がいるということに十分意識していただいて、具体的な方策というのを持っていただきたいと思います。各職場での安全衛生活動については、特に現場作業のあるような職場については、きちんと取り組めるような環境整備も行ってほしいと思います。

○当局 人事管理的なところで申し上げますと、各所属で具体的な業務内容を把握していただく中で管理し、職員に危険が及ばないようにと伝えています。そういったことに必要な予算についても、しっかり確保するように引き続き呼びかけていきたいと思っております。

○当局 熱中症につきましては、近年、温暖化ということで特に夏場はすごく暑い日が続いています。毎年その時期が近づくと、衛生委員会でもそういうことをテーマに議論したり、職員団体からも経口補水液を用意してほしいという要望がありまして、一定現場に出るような職場については、予算の中で用意していただいているということは聞いております。

人事室が所管ではないですが、空調面におきましても、特にコロナ禍につきましては、夏場で冷房をつけているけども、換気をしないといけないのでどうしても室内の温度が上がってしまう。そういうことを配慮した温度設定にしたりであったり、近年、働き方改革ということで、早出や遅出の対応をした柔軟な勤務時間に応じて冷房を入れるということも、総務室でされています。

できることをできる中で工夫はさせていただいているところで、次年度につきましても、何か工夫しながらできること、あるいは対策は取っていきたいと考えているところです。

○職員団体等 ありがとうございます。

これまでのやり取りで、重点要求・年末一時金要求についてやり取りができたかなと思います。

残った時間で、これまでの第1回、第2回の課題についてちょっと触れていきたいなと思います。

第1回交渉では、人事院勧告について重きをおいてやり取りをしてきました。今回の人事院勧告については、初任給を高卒で1万2,000円、大卒で1万1,000円という大幅な勧告がされてはいるものの、全職員に対して改善になるような賃上げ改善が勧告されてるものの、物価高騰に追いつくものじゃないと指摘をしてきました。

それに当たって、吹田市の当局が何をできるのかということで検討してほしいと考えています。例えば、大阪府がやっていることなんですけども、前歴の換算、類似の職種であれば10割で換算して給与格付けしていくということが、中途採用者の多い職種に最初に行われていると聞いています。また、学歴に関わる給料表の採用時の格付けなんかも、吹田市で今どうなってるかということが分かっていないので、申し訳ないんですけども、例えばですけど、大学院卒の場合は、正規の学歴として換算していくというふうなこともできるのではないかなと思っています。今、特に採用が難しいと言われていたような専門職、技術職の応募とか、採用につなげていくために、こういった方策もあるのではないかと考えているところです。

第2回の交渉では、会計年度任用職員の課題について休暇制度ですとか、給与面もそうですけど、格差是正を求めるやり取りを行ってきました。特に大きかったのが、給与改定の時期について、国が常勤職員に準じた給与改定を基本とすると今年の5月から通知を出したりしてきました。10月、11月と重ねて自治体に、この取扱いが基本だということで、通知や事務連絡を出してきているところです。

大阪府下の自治体では、多くの自治体が国に沿った扱いをして、4月に遡って給与の改善行うというふうな立場を示してきているところです。これについて、第2回の交渉の最後まで、なかなか労使の溝が埋まっていなかったんじゃないかなと思います。

ここについて、改めてやり取りをしたいと考えています。内部で9日に交渉を行った後に、検討などされた状況があればお聞かせ願いたいと思います。

○当局 9日にも申し上げていて、内部の協議もしているところであります。総務省の通知については重く受け止めているところです。

本市の実情としては、会計年度任用職員制度は、相互の議論を尽くして人事院勧告の改定を翌年度対応と

した経過があります。総務省通知は重く受け止めていますけれど、現時点でそれを対応していくのは、理屈的にも技術的にも大変難しいです。

○職員団体等 すみません、理屈的と技術的、具体的に教えてもらっていいですか。

○当局 理屈的というのは、これまでの経過で人事院勧告の翌年度反映が条例で明記されているということ。技術的というのは、システム構築もそれに合わせてしていること。総務省通知により遡及をするという判断になったとしても、すぐに今年度から反映するという事は非常に困難だということです。

○職員団体等 1日から交渉してきました、今回、3回目というか、実質4回目の交渉になりますけど、その間、府内の状況も随分変わっていますし、御承知のとおり、国会でのやり取りというも行われています。例えば、言い方も割とはっきりと、正規職員に準じてしてほしいというか、11月10日の総務省からの事務連絡などを見ますと、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ていることに留意されたいということで、割と強めに国では言ってますよね。そういう中で、条例は確かに労使で合意した中身ではありますが、それについて労働組合でそこに疑義があり、職員と同じ時期に、同じように遡及してほしいということで、ここを見直してほしいということを、片方が言ってるんですから、歩み寄って、条例の24条のところはもうなくしていきましょうという立場になぜ立てないのかというのが、私には疑問なんです。労使合意で決めたこととおっしゃるんですから、片方の労働組合のほうが、これを見直して、職員の46%が会計年度任用職員で、その人たちの4月遡及をしてほしい、そのために条例を変えてほしいと言ってるのに、どうしてこの隔たりが全然埋まらないのかというのが理解できません。

それと時間がかかる、システムのことっておっしゃいましたけれど、手間がかかるというふうに聞こえたんですけど、どういうことでしょうか。

○当局 職員団体からも見直しを提案されているということで、その趣旨も理解しておりますし、我々も他市の状況も確認しております。遡及の範囲や基準日のこととか様々なことを考えていく中で、会計年度制度が始まる時に今の条例で遡及しないという整理をしております。そういった課題が一定クリアできないと考え方を変えるのは難しいです。こだわっているというよりも、まだまだ懸念しているところがあって、見直しが難しいというのが理屈の部分でございます。

正直、システムが対応していないと非常に難しい点はあるんですけども、必ずしもそのシステムが対応していないからできないというよりも、理屈の整理というのを検討していかないといけないと考えております。

○職員団体等 システムの関係でいいますと、要するに、職員がいつもしてるような、人給のシステムに乗らない人たちの計算が大変やということを、平たく言うとそういうことをおっしゃってるんですか。

○当局 システムで計算せず全職員の給与改定の差額を手計算で算出するというのは、物理的にかなり厳しいと考えております。

○職員団体等 エクセルでは無理なんですか。

○当局 他市にどれぐらいの数の勤務形態の方がいらっしゃるかわからないですが、本市においては、時給、日給や月給など色々な勤務形態の方がおられるので、翌年度反映にしてみました。任期の更新について回数を設けていないこともあって、これまでの経過をたどってきたということもありますから、その辺りを現時点では重く見ているところであります。

○職員団体等 ちょっと納得できないです。11月9日の参議院の記録部というところの文書で見ますと、大臣が、一方でシステム改修が間に合わないなどの理由から今年度の実施は困難としている自治体があるということも事実ではあります。国は、令和5年10月20日付の通知で要請したところでございますけれども、地方団体において適切な対応をいただきますよう、今後ともその対応を促してまいりたいとされてるわけですよね。それでも、国がそういうふうに適切にするように促されても、それでも、システムが間に合わないとか、時間がかかるからできないということで、この46%の方たちの4月遡及ができないということですか。

○当局 システムのことを強調していただいていますけど、まずはこれまでの経過で翌年度反映してきたという本市の実情があると思っています。そこを総務省通知により変えていこうとしたら、システムだけではなくて、期末手当の基準日も会計年度任用職員と正規職員とは異なっている部分もありますから、様々な課題があると認識しており、早急に実施するのが困難だということで申し上げているところです。

○職員団体等 様々な課題、この前もおっしゃって。国に準じてって散々いろんなところで言われて、今度もう条例があるからと、そのほうが、国がいろいろ言って全国の自治体でも実施するために努力して、府内の自治体でもそういういろんな努力がされている中でも、吹田市ではやっぱり条例を変えることのほうが課題があるということになるんですかね。どうも理解ができないですけど。

○当局 条例を変えることに課題があるというよりも、府内でも従前から遡及するとか、今回通知が来たので遡及するということもありますし、依然遡及しない従前どおりの取扱いとされているところもあります。未定のところとか、遡及するにしてもどうやって出すのかこれから検討するとか、まさにそんな状況です。多くの自治体が前向きに検討されていると思うのですが、すごく苦勞されているところもあると今の時点では考えております。

○職員団体等 他の自治体の状況について触れられてたと思いますけども、遡及する自治体もあるし、従来の取扱いをする自治体もあるし、未定というふうに考えている、遡及はしたいんですけど、どうやったらいいのかということで、戸惑っているような自治体もあるとおっしゃってたと思うんです。きっと自治体の担当者としては、最後の、どうやったらいいのか困っているというのは、率直なところだとは思いますが、吹田市の場合って、今、どこにいてるんですかね。今挙げた四つの中では。

○当局 これまでの経過に基づいて条例があるということは大事にしていますけれども、全く検討していな

いということではありません。検討はしていますが、今年度の遡及は非常に難しいということです。

○職員団体等 最後の、遡及するんやったらどうやってしたらいいとか、遡及したいという思いはあるんやけど、どうやっていいのかわからないという、そう受け取っても構いませんか。

○当局 どうやっていいか、わからないということではないです。いろいろ課題があるから、一つ一つ解決していかないといけないという認識です。

○職員団体等 これまで吹田市は国に準拠するということを言ってこられましたよね。違いますか。

○当局 当然、全てが全く国と同じ制度かということではないですけど、国に準拠することは、原則として考えております。

○職員団体等 じゃあ、国どおりの給与改定を行うつもりではいらっしゃるんですか。

○当局 今回、国が遡及する、しないということを明言されたわけですがけれども、正規職員の給料表を直接読みに行く条例を制定した経過というのは、正規職員の給与改定があれば、必ず会計年度任用職員の処遇にも影響させることを確約するための条例ですので、そこを準拠するという考えは持っております。

○職員団体等 だから、国どおりの給与改定を行うという考えなんですよ。

ただその4月遡及を行わないことを国準拠とおっしゃるんですか。

○当局 4月遡及を行わないことが国に準拠だとは思いませんけれども、翌年度に必ず反映させるということでスタートしてますので、今は一定この考え方も理屈はあると感じております。

○職員団体等 じゃなくて、4月遡及を行わないということが国準拠ということの説明ということでよろしいですか。

○当局 準拠できるところは準拠していくという考えでございます、

○職員団体等 国と違う。

○当局 国が遡及しているのと、本市が遡及してないということで申し上げます、違うと思います。

○職員団体等 国と違う対応をすることが可能と考えられてるということですよ。

○当局 法律ではなく、総務省通知でありますから、その部分については条例は重いと思っています。

○職員団体等 現時点で、正職と同様な扱いをしないということは、じゃあ国の準拠にはならないというこ

とでよろしいですか。

○**当局** 本市の実情から考えて、総務省通知で示されているとおりにすることは難しいということです。

○**職員団体等** じゃあ、準拠したり、準拠しなかったりということで、二重の基準で都合よく私たちの取扱いをしようと考えてるということで理解しますね。

○**当局** 任用の回数とかは、国の準拠でしたらもっと回数に制限を設けることになります。これまでも準拠しているところと準拠してないところは、それぞれの市の事情でやってきた経過があると思います。

○**職員団体等** すみません、これまでの交渉でもお話ししてもらいましたが、ずっとこの間、交渉を続けてきて、本当に生活改善を求める生活実態とか、格差改善とか、均等待遇も含めてですけど、この総務省通知の上で、よっしゃこれで何とかできると思ってもらって、そっちに向いて、ぜひ検討してほしいなと思うんです。

やっぱり当然、難しいことを明らかにする立場でもありますから、ですから厳しいこと、条例も変えなあかん、そして実務的にも大変やということ、それは確かに事実だと思いますけど、何とかやる方向で、検討してんって、本当に胸張って言ってほしいんです。ここまで交渉の中で我々が訴えてきたことというのは、やっぱりそこで結ばれると思うんです。他の市でも早々と回答しているところもたくさん出てきてますので、やっぱりこういうチャンスを生かしてほしいなと思うんです。それはどうですか。

○**当局** そういう要望が大きいことは、理解しています。ただ、できる、できないというところで判断をしていかなければならないと思っています。

○**職員団体等** もうそろそろ交渉の残り時間が少ないですけど、さっき国の準拠の話もありましたけれど、給与法の改正が衆議院の内閣委員会で可決されたその中で、人事院の総裁は、最近是非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているということを述べてるんです。そこで行政サービスの提供を支える有為な人材を確保することができるような環境整備が必要という認識に立ってると、そこで3年公募要件の在り方についても検討してまいりたいなどと述べているので、国は国で、会計年度というか、そういう非常勤職員というか、非正規の方の働き方も考え直していかなあかんという立場に立って、今回の4月遡及についても同じような扱いをするようにということを留意されたいとか、促したいということで、地方自治体に呼びかけているわけです。やっぱりそこをちゃんと受け止めていただいて、今、私ら北と南に向いてるようなところですけど、お互い同じように、同じ方向を向いて、4月遡及に向けて、16日までの間、短い時間ですけど、いろんな折衝や、それから窓口協議などで、いろんなメニューを考えながら、そちらのほうに足を向けて歩み出したいと思うんです。

今日、3回目の交渉ですけど、これだけたくさんの方が来てるというのは、やっぱり第2回交渉までの間に、労使の間での隔たりが大きいということで、これで本当に円満解決に向かっていけるのかということで、みんなやっぱり心配になって駆け付けてるわけです。今日の交渉で参加した皆さんが、これで何とか4月遡及を勝ち取れるかと思ってもらえたかという、どうですか皆さん。まだまだちょっとということで

す。

本当に1回目の交渉でも確認しましたが、円盤解決目指して、11月1日も含めて、4回の交渉になります。今、本当に円満解決できるのかどうかということが、道筋が見えてこないということで、労使の中での議論というのが、4回の交渉したけど、まだ詰まってないというところがあるので、16日までに、引き続き内部での協議を進めていただいて、16日に円満解決できるように協議を進めていほしいと思います。

内部協議を精力的に進めていただくことを要請しまして、第3回の交渉を終えていきたいと思います。