

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和6年3月13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 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

2024年市労連統一要求書等について

○職員団体等 それでは、ただいまより2024年市労連統一要求書並びに健康福利厚生統一要求書、そして関連労組統一要求書に基づく春闘交渉を始めたいと思います。

今日も、朝からNHKのニュースでは春闘の集中回答日であるとして取り上げられていました。新聞などでは、例えば日本製鉄は要求を上回る3万5,000円の賃上げであることや、満額回答が大手企業で相次ぐと見出しにも掲げられています。新聞にはこうもありました。歴史的な物価高騰が続く中、大手企業が賃金を引き上げる好循環を形成し、中小企業に流れが波及するかが鍵となると解説されていましたが、私たちはそれに加えて今後、労働者の賃上げの動向も福祉労働者や法人に働く職員、また、地域の中小企業労働者の賃上げや地域経済の循環にも影響を及ぼすものであると考えています。

今年の春闘の最大の特徴は民間と公務が一体となって、今の物価高騰を上回る賃上げを要求しているということであることを、まず、最初に申し上げておきます。

今日の交渉は1年の戦いのスタートでもあります。何よりも今、吹田市で働く労働者が物価高騰を上回る賃上げを切実に要求していることを当局の皆さんにも認識をしていただき、人勸を待って賃上げをするのではなく、吹田市が主体的な立場で生活改善に取り組んでいただくことを要望するものです。

昨年の秋季年末闘争では若年層は大幅な賃上げを勝ち取ることができました。一方で、子供の教育費や親の介護などで、出費のかさむ中高生層は僅かな給与改善にとどまりました。実質賃金が目減りしているのはどの年代でも同じであり、職場の中心となり業務を引っ張り、後輩の育成に務める中高年層が報われる処遇改善が求められています。

また、定年延長により、暫定再任用制度も始まりますが、仕事は10割なのに賃金は7割という不合理な状況に置かれています。働き続けられるか自信がないという声も少なくありません。昨年の人勸では不十分であった中高年層の処遇改善も1年を通じての課題でもあります。若年層においては、また10年、20年と返済がのしかかる奨学金も深刻な問題です。特に20代や30代の離職が少なくないことで、どのように

して人材確保や働き続けられる賃金労働条件の整備、働きがいのある職場をつくっていくのが課題でもあります。春闘で大幅な賃上げに踏み切った大手企業は、人材確保がその目的であるとも表明もしています。全国データバンクが発表した賃金動向に関する企業の意識調査では、労働力の定着確保と75%の企業が賃金改善の理由に挙げていると報じられています。

また今、学生優位の売り手市場であります。府下最低水準の初任給では人材確保も困難であるのは明らかです。リクルートの調査では転職によって賃金が増えたという人の割合が、これまでの最多の35%であったとも明らかになっています。人材確保と人材の流出を防ぐのは労使共通の課題であると考えています。

また、今日の交渉では、年末の交渉の残課題でもある会計年度任用職員の4月遡及の実現に向けて、今どこまで準備が進んでいるのかということも、御説明いただきたいと思います。

それから会計年度任用職員の病気休暇の日数の拡大も切実な課題でもあります。病気を抱えながら、病気休暇も年次休暇も使い切った状況で働くことが、どんなに不安で心細いかということは容易に想像できるのではないかと思います。年度末の今忙しい中で行うこの交渉が貴重な機会であると同時に、1年の戦いの始まりの交渉でもある重要な意義を持つものです。

雇用者責任を果たして誠意をもって応じていただくことを改めて要請して、進行は書記長に譲りたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○職員団体等 それでは、交渉のやり取りに入らせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、2月27日に2024年の市労連統一要求書、2024年市労連健康福利厚生統一要求書と関連労組統一要求書、3つの要求書を提出しました。この3つの要求書は今年1年通して実現を求めていくものです。当局はどのように受け止めたのかお示してください。

○当局 2024年の市労連の統一要求書、健康福利厚生統一要求書、関連職員労働組合統一要求書の3つをいただきました。それぞれ十分に読ませていただきました。皆さんの思いを受けて、本年においても真摯に交渉させていただきたいと考えております。

○職員団体等 では、交渉に臨む姿勢ということですけども、憲法を遵守して、地方自治を守る立場で、賃金労働条件の改善を求める労働組合に対して、使用者責任を果たす立場で交渉を行い、労使合意で実施する立場ですか。

○当局 交渉の中でも様々なやり取りがあると思いますけれども、適切な労働条件の設定に向けて努力をしていきたいと思います。今おっしゃった点については従前からそうですけれども、労使合意を目指して協議を尽くしてまいりたいと考えています。

○職員団体等 また、国や総務省、大阪府などの介入や干渉をさせずに労使自治を守る立場ですか。

○当局 その点は従前からですけども、それぞれ労使で協議をしていく中で決定していく。その中で情勢適応とか、そういう部分も含めて判断していかないといけないという立場に変わりません。

○職員団体等 また、職員が安心して職務に専念できるよう、生計費原則に基づいた賃金労働条件へ改善を進める立場でしょうか。

○当局 重点的に要求があるというのは分かってますので、その点には適切な労働条件の設定に努めていきたいと思います。

○職員団体等 分かりました。今お答えいただいたような姿勢を、この1年間通して労使で協議を進めていきたいと思っていますので、よろしくお願いします。

では具体の要求項目に入っていきたいと思います。

まず、賃金の課題として、統一要求書の要求項目の5番になります。賃金と手当についてということですが、先ほども委員長が申し上げたとおり物価高騰がずっと続いている状況です。厚生労働省の発表では、2023年の実質賃金というのは2.5%下がっており、2年連続で減少していると。2014年以来の減少率となっているそうです。また、名目賃金は月平均1.2%増加しているのですが、物価高騰に追いついていないとされています。昨年の2023年の人事院勧告による賃金改善というのは、平均すると1%にも満たない数字とやり取りもしてきたところですが、若年層には8%という大幅な賃上げだったわけですが、中堅やベテランの職員に改善はあったものの、生活改善に資するものとは言えないものだったと思います。この点はどう受け止めておられますか。

○当局 最近の物価高騰については、もちろん新聞報道とかで十分認識しています。物価変動を反映した実質賃金というのは、先ほども申し上げたように前の年に比べて2.5%減少しているという状況ももちろん認識しています。中高年層の職員も含む給与ということで、若年層は人事院勧告で少し改善されているところですが、なかなか見える給与というのは民間事業者の給与を考慮する必要があるとあって、人事院勧告の中でも公務と民間企業を調査して、役職段階とか、勤務地とか、年齢を同じくするもの同士を調査比較して勧告されているのだと認識していますので、民間の方でも若年層に手厚くなっていると考えています。中高年層はなかなか手厚くなっていないですが、適正な水準が保たれているものではないかと思っています。

○職員団体等 民間企業の春闘は、今日が集中回答日ということで、先ほど触れてましたが、今年の春闘に当たって、連合は5%以上の賃上げというのを統一の要求とするということで取り組まれていました。労使のやり取りを見ていても、経営者団体も賃上げに取り組む必要があるという発言をするなどしてきましたし、関西を見ても、関経連が物価上昇に負けない賃上げの実現が鍵と発言して、さらに企業の社会的責務として、強い決意を持って前年を上回る賃上げというのを会員の企業に呼びかけていました。

中小企業でも6割を超える企業が賃上げを実施予定という報道もされていたところですが、物価高騰が続くもとで、社会全体に賃上げが必要という認識が強まっている中で、夏の人事院勧告を受けて秋季年末闘争で賃金改定されてきましたが、これは待ってられない状況だと考えていますが、いかがでしょうか。

○当局 確かに今おっしゃったように、まず国においては、昨年を上回る水準の賃上げを経済界に強く呼びかけられて、それに経済界も答える形で、今の労使交渉の中では、それに呼応する動きが広がっていると思

います。それが広く実現すれば、来年度の人事院勧告にもプラスの影響を与えると、それがまさしく公務員の給与に反映されるものと考えています。ただ、あくまで本市の給与については、これまで同様、人事院勧告に基づく国の給与改定に合わせて対応しているところですので、その勧告に基づいて実施していきたいと思っています。

○職員団体等 すみません。今おっしゃったように、中高年層の賃金の引き上げというのがなかなか難しいみたいなことおっしゃってますけど、厚生労働省の賃金構造基本統計調査速報を見ますと、民間の中高年の賃金は、公務員以上に引き上がっているという結果も出てます。

それから、定年の年齢を60歳から引き上げた民間の事業所でも、賃金の減額をしている事業所は半数以下で、減額している事業所でも、非管理職では8割近くの賃金を確保しているという結果も出ておりますので、今、吹田の中では55歳で昇給停止というリミッターがあつたりしますけど、そういったことも、やっぱり見直すとか、そういうことも含めて民間でも同じように7割かという、そうではないということもありますし、中高年の賃金のアップというのも行われてるということも総合的に見ていただいてというか、そのところも見ていただいて、中高年層がやっぱりちゃんと、定年が引き上がった以上、あと5年と思ってたのが、あと10年ということになってますので、働きがいを持って続けられるような賃金を考えていただきたいというのが、今申し上げている趣旨です。

○職員団体等 こうした点を受け止めていただいて、人事院勧告を待たずに職員の生活改善になるような施策を考えていただけたらなと思っています。

この賃金の課題に直接結びつくのかということは言い切れないんですけども、こういった春闘ですとか、秋季年末交渉、夏季交渉でも、それぞれ職場の課題というのを検討して要求書を作っています。なかなかまとめ切れない課題がありますけども、それをきちんと今後、要求として取組たいと考えていることがあります。目に見えない勤務というか、隠れ残業とかと言ってもいいのか分からない、精査できてないことですが、例えば、保育園などでの早出のシフトの人が、シフトより早い時間に出勤している早出残業、土木職場などで緊急呼び出しが当番で回ってくるわけですけど、そういったときの待機に当たる時間ですとか、勤務時間外のロゴチャットのやり取りですとか、すぐメールの返信などがあります。

働いている実態があるのであれば、賃金を支払うことは必要だと思いますし、また、シフト勤務が業務にそぐわないのであれば、シフトの時間帯の変更というのが必要ではないかなと考えています。実態の精査ですとか、整理というのはもちろん必要だと思いますけれども、この点について職場から発言をしたいと思っています。

○職員団体等 私から言わせていただきたいのは、今、書記長からもありました土木職場などでの実態の報告をさせていただきたいと思っています。

私が職場から言われているのは、道路室の組合員から意見は出されているんですけども、日中のことは業務上もちろんやってるんですけども、夜間も含めて道路の管理をしているので、道路が陥没するとか、道路の維持管理の関係で業務をやってるんで、仕事の日中以外の夜間というのにも緊急に呼び出されたりすることがあるということで、担当が1週間ごとに交代して、その夜間の待機を行っているということなんですけども、ただ、1週間も待機をさせられると、やっぱり家に帰っても落ち着かないのがあるんです。もちろんい

つ呼び出されるか分かりませんのでアルコールは飲みませんし、家族で外出することももちろんできませんので、いつ呼び出されるか分かりませんので、日中ずっとそれが不安で、夜はもちろん寝ますけども、落ち着かないという点が、それが1週間ずっと続くということで、特にそれに対しての何かついているわけでも何もなく、ずっとそのまま放置されている状況がありますので、これを何とかしてもらいたいというのは思っています。ただ、みんな現場の管理職も、職員も、この夜間の業務については、道路の管理上、もちろん行政がちゃんと立場に立って指揮監督をしないといけないということで、必要性は十分理解はしてるんですけども、ただ、それに対して夜間の待機のときは、何も対応がないということで不満がたまっているところもありますので、その点また検討していただけたらなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○職員団体等 水道部での実態ですけど、水道労組が水道当局とは交渉させていただいて、労基法適用の中で、厳密に労働時間を時間外勤務として見なあかんということは交渉の中でも言われていただいています。私どもでも漏水に対する緊急対応のために、職員でLINEでのグループをつくってまして、それで一斉に、今から緊急で出れる人という形で招集をかけるんです。やはりそれというのは当然、家が遠い人、電車がいない時間、当然車がない、出勤できない、そんな気持ちや不安感を持ちながら返信するところと言うと、やはりそこでのやり取りというのは勤務時間として認めるべきということで、水道当局との交渉の中では、労働基準監督署に確認したらどうですかという提案もさせていただきました。それは労働時間として見るべきだと思ってますし、それは何時間というわけではありませんけれども、すぐメールで安否確認とはまた違う意味もありますので、安否確認そのものも幾つかの事例を調べてみると、確かに労働時間でないという評論もありますけれど、きちんとその返信した分については、労働時間として見るべきだと言われているので、そういうこともきちんとやっぱり中で研究、検討してほしいなと思います。

○職員団体等 今の2つ発言ですけど、何か示すことができる考えとかありますか。

○当局 自宅待機をしてくださいと言われている形かなと今、お話を聞いて感じています。自宅待機については、労働時間に該当するとまでは言えない。あくまで事業場において監督下に置かれているわけではないので、なかなかその拘束というの、慣例的なものではないかなと思います。今おっしゃったように様々な状況がありますので、他市の状況とかも研究していきたいと思います。現時点では自宅待機は、労働時間に該当するとまでは言えないと考えています。

○職員団体等 こういった点についても、また、交渉の土壌に上がることがあるかと思いますが、そのときはよろしくお願いしたいと思います。

続いて、人員体制の課題です。要求項目で言うと2番ですとか、あと休暇の関係の話もありますので、大きい6番の(2)番とかにも入ってくることだと思います。

まず、来年度の人員体制について示していただきたいと思います。本年度末の退職者ですとか、4月の新規採用者、暫定再任用職員や、60歳以上の職員の状況についてはどうでしょうか。

○当局 事前に資料等お示しさせていただいております。令和6年4月の採用予定者数につきましては、3月1日現在ということで、今後また辞退とか出ないとも限らないんですけども、110人と見込んでおり

ます。退職者につきましては、令和5年度につきましては定年延長になりますので定年退職の方はいらっしゃらない状況です。

一方、役職定年等で定年延長されて引き続き勤務される方の人数が44人、暫定再任用として引き続き更新して働いていただく方が108人ということで見込んでおりますので、職種によって欠員が出てくる出てないというのはあるんですけれども、採用については、おおむね予定どおり行われて、職員体制的にも充足できるのではないかと見込んでおります。

○職員団体等 この何年か、交渉の中でも、採用されて浅い年数の職員の退職が目立つというやり取りしたことあると思うんですけど、2015年以降の退職者と年齢別の割合ですとか、あと採用3年以内の離職の状況を示してほしいと思います。

また、人材確保が難しいということが話題になっているもとで採用試験の倍率ですとか、あと辞退者数も示してほしいと思います。

○当局 2015年からというのが今回お示しできてなくて、今、手元にあった資料ということで、2018年度からの数字で申し上げますと、依願退職者数は平成30年度、2018年度が49人、令和元年度、2019年度が50人、令和2年度、2020年度が62人、令和3年度、2021年度が63人、令和4年度、2022年度が82人ということになっております。教育委員会の割愛なども含まれているので数字が大きく出ているのと、令和4年度については、依願退職者が非常に多かったという状況は認識しております。令和5年度につきましてはここまでの数字にはなっておらず令和4年度より前ぐらいの水準にはおさまると思っております。

また、採用後3年以内の離職率ということもお示ししておりますけれども、こちらも令和元年度に採用された職員につきましては、離職された方というのが3.4%、令和2年度については7.1%、令和3年度については10.4%ということで、それ以降については離職率が下がっている状況でございます。こちらでも令和3年度に採用された方で3、4、5年度の3年間の間に退職された方というのが非常に多い状況になっておりましたけれども、コロナ禍の中での採用ということもあって、若年層の方が職を変えられたりということもあったのかなと考えております。

年齢割合で若年層の方が離職されているという状況については、やはり最近転職についてのハードルが下がっているというか、より自分に合った職を求めていく風潮もあったりして、違う職を選ばれる方は増えているのかなといった実感もございますので、吹田市役所に関しましても、働きがいのある、働きやすい職場ということを目指し、しっかり取組を進めて人材確保に努めていかないといけないと考えております。

あと採用試験の辞退者数、倍率につきましても資料をお示ししておりますけれども、令和5年度採用試験の実施状況で申し上げますと、全体の競争倍率は14.1倍、辞退者数は51名の数字で、採用のほうからお聞きしております。

○職員団体等 最後に示された今年度の試験の辞退者数の数を見ててですけど、こういった状況で欠員が生じてくる職種というのはありますか。

○当局 定数上の欠員が生じるところで申し上げますと、2月5日時点の情報で確認できているのは、電気職、

看護師、自動車運転作業員で欠員が若干出ることをお聞きしております。

○職員団体等 確認ですけど、看護師って、どこに配置される看護師ですか。

○当局 どこに配置されるかというのは、令和6年度の配置の話になってきます。

○職員団体等 じゃなくて、その所属の部とかは、例えば児童部で採用されて保育園とか、こども園に配置されるのかなのか、健康医療部で採用での配置なのか。

○当局 お聞きしているのは児童部です。採用できなかったというよりも、当初より予定外の退職が出たとお聞きしています。

○職員団体等 私、さっき挨拶のときにも申し上げましたが、リクルートの転職時の賃金変動状況の調査結果の中で、さっき転職で賃金が増えたのが35%ということで、過去最高だということを申し上げましたが、職種別に見るとIT、エンジニアで増えた人が39.9%ということで、機械や電気などのエンジニアも31.1%で、みんな高まっているということで、コロナとかもあるかもしれないんですけど、やっぱりここよりもっと賃金がいいところという流れは強まっているのが明らかになってるんじゃないかなと思います。

それから保育士の関係でも御存じだと思いますけど、こども家庭庁が2025年から保育士などの職員の給与実態の報告というのを義務づけて、データベースを作って公表していくということが義務づけられたというもとで、吹田で働くより民間で働いたほうがいいのかという実態が分かるようになっていくので、そういうことへの歯止めというか、どういう対策を取るのかということも、今、真剣に自治体として考えていくべき時じゃないかなと思います。今、数字を聞いてびっくりする数字もありましたので、そのところを真剣に、コロナもおさまったもとでどうして行くかということは、重要な課題であるかなと申し添えておきます。

どうでしょう。その賃金のことで、お金のことで転職するというのが、そのことはあるということはお認めいただけますよね。

○当局 もちろん給与は仕事を選ぶ上で重要なポイントであるのは十分認識をしています。なかなかこも従前からの課題といいますか、要求の高いところだとは思っていますが、民間がかなり上がっているところで、どこの市も苦戦しているという状況になっているのは間違いないかなと思います。

○職員団体等 病休ですとか、産育休が重なった職場に予備予定数の活用ということで、実現して、それなりに時間もたっていますけども、今年度の予備定数の活用されている状況を示してください。

○当局 令和5年度4月1日の段階では、事務職、保健師、保育教諭合わせて47人配置があったということです。令和6年度については、現在調整中の部分もありますので、2月時点の配置見込みということで事務職25人、保健師5人、保育教諭22人、合計52人の配置を見込んでおります。

○職員団体等 昨年の春闘交渉では、技術職にも予備定数の活用を検討していたけど、人員が足りていなかったという、そういうやり取りをしてるんですけど、来年度については、技術職については検討されていたんでしょうか。

○当局 技術職につきましても、数字としては見込んで採用活動を行ってきたところでございますけれども、現状のその定数を確保しに行くところで手いっぱいというところもあって、結果的に予備定数まで確保できたかというところ、そこには至ってないとお聞きしています。

○職員団体等 あと、専門職の図書館司書についても予備手数の対象にしてほしいということで、秋季交渉でもやり取りをしてきました。

今の時期から検討に入ってほしいということで、具体的に数を示してやり取りをしたいと思うんですけど、司書についてですけど、図書館で勤務されているわけですが、図書館で勤務している職員の内訳というのが、正規職員が50人、会計年度任用職員が28人になっています。職種でいうと、正規職員の場合一般事務職が2名、一般事務職の司書が48名になります。男女比でいうと、事務職については女性が1人で、男性が1人、一般事務職の司書では、女性が44人で、男性が4人となっています。会計年度任用職員については全ての方が司書なので、女性が27人で、男性が1人となっています。

男女比を見ても、正規職員、会計年度任用職員とも女性の割合が圧倒的に高いと、子育てですとか、家庭的な責任を担っている方が多くなってるんじゃないかなと、そういうのが実情であるんじゃないかなと受け止めています。

一般事務職の司書のおおよその年齢構成についてなんですけど、ここは細かい数字ではないと思うんですが、全体で20代の方が10人、30代が10人、40代が10人で、50代以上が20人という、大体こんな数字になっています。20代、30代が、それなりの数いて、子育てのための休暇などの制度が必要になるということが見えています。今の時点で産育休で4人の方が休まれていると聞いています。

また、50代の20人を見てみると、そのうちの半数が55歳以上で10年以内に退職するだろうというのが確実です。これをほかの職種で照らして考えてみると保健師、大体85人ぐらいだと思うんです。今年度、予備定数の活用をされている人数は保健師で3名、来年は5人になると示されていますけど、多分保健師の方も女性が圧倒的に多くて、年齢構成はまた違ってくるんだろうとは思いますが、この内訳とかを見たときに、保健師できて、司書でできないのかと思うところでもあります。

ここは人事室が所管しているわけではないということは理解してるんですけども、今後の職場体制のためですとか、ワークライフバランスの実現のために司書に対しても予備定数の対象にしてほしいなと求めています。

○当局 今、司書の予備定数の要求もお伺いしました。もちろん人事室の所管ではなくて、行政経営部の所管にはなりますが、人事室といたしましてもこれまでの交渉でもそういうお話は伺っていますし、行政経営部にも働きかけてはいます。行政経営部の判断ですから責任もった回答はできませんが、今、保健師が約90名、司書が約50名いらっしゃるというお話をお聞きしたんですけども、一定の数がクリアされないと予備定数の配置はしないと考えているのかなとは思いますが。

ただ、人事としましても、女性の育児休業だけではなくて、男性の育児休業も進めていっているところで

すので、そういう面からも引き続き働きかけていきたいと思います。

○職員団体等 何月何日の午後江坂図書館で人が足りません、どっかから応援してほしい。山田駅前が何月何日と何日と何日に人が足りないから応援に来てほしいということで、応援のし合いをずっとしてて、そのたびに正職とかが違う職場に行ったりということが、今、恒常的に行われてて、今までにそういうことなかったわけなんです。それで、自分の全然分らない職場で座ってカウンター守ってほしいと言われるんですけど、でも、自分は自分で職場に仕事があるわけです。でも、人が足りないんだからしょうがないということで、そういうことで本当にばたばたしているということもありますし、また後で年休の状況もやり取りすると思いますが、年休が全然取れてないというのも、数でも明らかになってますので、それは正職もそうですし、会計年度任用職員もそうです。年休の取得が5日未満の人が圧倒的に多いということは見て分かっていると思いますので、それはやっぱり心身ともに健康で働き続けられるかどうかということの証でもあります。今、5日未満の職員数ということで、江坂図書館2名、さんくす図書館1名となっています。人事室は2名となっています。市民課も2名となっています。人事室は正職の方は何人いらっしゃるんでしょう職員数、何人中2人が5日未満か。

○当局 人事室の正規職員については32人ということです。お二人が休暇を取れないというお話ですけど、このお示ししている数字が、例えば育休とか病休でお休みされている方が令和5年の1月1日時点で在籍していたときに付与されて、結果取得されてない方もいらっしゃいます。ぽつぽつ出ているのは、そういう方が該当しているのもあり、もちろんおっしゃるとおり取られてない方もいるのは事実ですけども、人事室に関してはみんな積極的に取っているということでございます。

○職員団体等 市民課って何人ぐらいいらっしゃいますか。何人中2人でしょう。

○当局 市民課で休暇付与しているのは手元の資料では63人になっております。

○職員団体等 分かりました。では、江坂図書館の職員が何人いらっしゃるか御存じでしょうか。2人となっていますが、5日未満が。

○当局 手元の資料では3人です。

○職員団体等 3人中2人ですね。さんくす図書館は何人でしょう1人ですか。5日未満。

○当局 さんくす図書館も付与している職員数は3人です。

○職員団体等 ですよ。そうすると、この割合が異常な割合というか、5日未満取れてない、館長と館長代理はほぼ取れてないということがあります。中央図書館でも0日の主幹というののもいたりということで、職場を回す中心になる人は全然休めてないという状況があります。中には子供さんが、まだ小学生の子を持つてる人も休めてないという現状がありますので、そういったこともやっぱり見ていただいて、これが働き

やすい職場であるかどうかはお分かりになると思いますので、そこで職場も困ってるんです管理職も、予備定数って何でつけてもらえへんのかというと、いや、私たちも困ってるということなので、お力添えいただけたらと思います。

○当局 職員体制で要求はされているのでしょうか。その辺も、人事室では定かではないのですが、図書館で要求されていて、そこで判断されているんですかね。

○職員団体等 当局がですか。

○当局 そうです。人事室からもこういう状況というのは伝えますけど、所管から要求されていなかったらなかなか行政経営部も動きにくいかなと思います。

○職員団体等 そういったこともあるかもしれませんが、ただ、やっぱりこういった事情、ことを放置はできませんよね。

○当局 状況は認識しましたし、行政経営部に伝えたいと思います。

○職員団体等 職場のほうでも、図書館に対して人員要求をさらに強めるようには要求したいと思います。

○職員団体等 予備定数の話で、技術職や専門職でもということをお願いしましたが、今、検討されてない職種でも、今、若い職員がどんどん増えている状況ですので、積極的に後押しをしていただけたらと思います。

今、年休の取得状況の話になりましたけど、全体でどれだけの人数がいるのか、そこだけ示してください。年休の取得が5日未満の職員です。

○当局 消防本部を除きましてお示しさせていただいているのが、12月末現在で年休取得が5日未満の職員は113人でございます。育休中の者とかも含めての数字になっております。

○職員団体等 分かりました。体制上、取得できない職場というのは、やはり人員の手立ても必要だと思います。昨年の秋季年末交渉では、子の短期看護休暇が拡充されて喜ぶ声も聞かれているんですけども、制度があっても利用できないという声も一方ではあります。努力をしてくれたことはもちろん理解しているんですけども、こういう体制の困難なために利用できないということについては、どう受け止められますか。

○当局 子の短期看護休暇も含めて、もちろん年休もそうですが、先ほど図書館のお話もありましたけれど、やはり少人数職場のところでシフトを組んだりというところが、なかなか休暇が取りにくいというお声があるのかなと認識しております。当然、正職だけじゃなくて会計年度任用職員の配置等も含めて、しっかり職場の業務体制取っていただくというのは基本になると思いますので、そういったことを関係所管にも働きかけていかないといけないなと考えております。

○職員団体等 あとは、その体制に関連してですが、今年度兼務が行われた状況、派遣先の職場について人数もあわせて示してください。特に多かったところでいいです。

○当局 令和5年度に兼務者で発令させていただいた人数につきましては全体で60人ございました。多い職場でいいますと危機管理室が17人、生活福祉室が9人、選挙管理委員会事務局が7人となっております。

○職員団体等 今おっしゃったその3つの職場で兼務が必要になった理由というのは把握されていますか。

○当局 選挙管理委員会事務局では年度当初に市長、市議選等があつて兼務発令をしました。選挙前はいくつか兼務発令をして、庁内で業務を進めていくという方針です。生活福祉室については、今もしていますが、臨時給付金が夏以降これまで、それぞれ部によって期間がまちまちですが、各部から月2、3人の兼務で応援しています。危機管理室は従前から本部要員という形で兼務発令をされている方がかなり多くいらっしゃるのと、特殊詐欺という業務が昨年10月から年末にかけてありましたので、その関係で兼務発令をしたというものでございます。

○職員団体等 先ほど示していただいた、年休の取得が5日未満の職場で危機管理室で3名と上がっていたのですが、これについてこの兼務が必要になったことと関係はあるんですか、どうなんでしょうか。分からなかったら、それでいいですけど。

○当局 業務が繁忙になったことが、全然関係ないとは思いません。なかなかはっきりとしたことをお答えできるのは難しいかなと思います。

○職員団体等 分かりました。先ほどからやり取りしている中身については、職場の人員体制確保の課題があるということだと思います。職員配置ありきで業務というのが回るものだと思いますので、必要な職場には必要な数の正規職員を配置できるように増員をしてほしいなと思います。

今、休暇の取得についてはワークライフバランスの実現ということで触れましたけど、このワークライフバランスの推進にも組み込まれていると思います。特定事業主行動計画の取組の実績状況も示していただきたいと思います。お願いします。

○当局 資料でもお示しをしておりました。また、ホームページ等でも公表しておりますけれども、令和4年度の実績、ワークライフバランスの関係の指標で申し上げますと、時間外勤務時間が年間360時間以下の職員の割合、これを令和7年度末までに100%を目指すということでしたけれども、令和4年度の数字が89.5%、年次有給休暇及び夏季休暇の取得率が令和7年度末までに75%以上という目標ですがけれども、令和4年の実績で72.8%、年次有給休暇取得日数が5日未満の職員の割合は令和7年度末までに0%を目指すものですがけれども、令和4年の実績で申し上げますと5.7%という数字になっております。

他の有給と年休の取得率ですとか、先ほど5日未満の職員の割合ということで、令和5年の数字を申し上げますけれども、今、5日未満の職員をカウントする限りでは大きく改善しているのかなとは考えており

ます。令和5年の実績につきましては、以上でございます。

○職員団体等 分かりました。これまでやり取りしてきた人員の課題ですとか、今、示していただいたところの下の項目の育休の取得状況も含めてですけど、予備定数の活用ですとか、人員の配置などで前進させていくことを求めます。また、よろしくお願いします。

次の項目に移りたいと思います。統一要求の項目の3番目です。災害時の課題についてです。能登半島地震の被災地の支援、災害発生時の対応の充実についてやり取りをしたいなと思います。

能登半島地震の被災地には吹田市からも職員が派遣されていると思いますけど、その状況について示してください。

○当局 元旦に発生したのですが、まず、派遣をされた職員は、危機管理室、健康医療部、水道部となっています。まず、危機管理室については1月以降、それぞれ8日間から9日間、4回にわたり延べ6人が行っています。続いて、健康医療部ですけども、これは事務職とか保健師の職種が行っているのですが、こちらでも大体1回につき5日間ぐらいの程度ですけども、1回に2人というのがありますので、合計5回にわたって6人が行っています。最後、水道部ですが、こちらは2月以降で13人が行っているという聞いています。

○職員団体等 分かりました。大阪府下の自治体、他の自治体の組合からも話を聞いていると、職場の人員体制が厳しいため派遣が難しいとか、送り出す側、送り出される側も厳しいとか、仕事を残していかないといけなかったり、そのカバーをしないと聞いたりという実態も聞いています。

吹田市ではどうなっているのかお聞きになられていますか。

○当局 危機管理室は独自の動きをしているところもあって、まず、輪島市の応援を目指して行っているところです。健康医療部の公衆衛生チームは府の通知を通じて、最初はD－HEATの応援、つまり保健所の応援という形で行きました。その後、能登北部保健所というところを活動拠点にして、避難所を回るという業務もしているとお聞きしています。

○当局 水道部につきましては、まず、応急給水は穴水町に行かせていただいて、その後、応急復旧は能登町に派遣させていただいております。以上です。

○職員団体等 行われている業務については分かりました。体制的に送り出すことについては、課題はありますか。

○当局 体制的にはそれぞれの所管の中で、保健所であれば保健所の中で、それぞれ職員を募って行っていると思います。候補者何人かを大阪府へ提出して、大阪府から指名されるという形になっています。もちろんその方が行かれるということであれば、同じ職種の方がその期間、保健所の場合であれば5日間ほどの間でですけども、その間に行っておられる方の業務を何人かで分けて行っているという状況とお聞きしています。

○職員団体等 水道部のほうはいかがですか。

○当局 水は報道にもありますように生きていくためにも当然必要なものですので、水道事業体は能登半島地震に限らず、あらゆる災害時に必要な水を支援するということは使命感をもって臨んでおります。

ただ、それぞれ業務を持っておりますので、派遣する際にはそれぞれがカバーしながら、皆さんそういう意識のもとでやっておると聞いております。

○職員団体等 分かりました。あと、ここから要望だけしておきたいなと思いますので、返答はいいです。

大阪府下の自治体が割と大阪府でまとまって、その避難所の運営に当たったりですとか、保健所のことについてもそういう意見おっしゃっていましたが、水道部でも、他市の上下水道局とかと業務を分けて行っていると思います。大阪府下の自治体でも派遣される職員の労働条件というのが異なっていると聞いています。ふだんと違って、他市の方と同じ職場、同じ業務を行うことになるわけですが、そうした中で他市との労働条件の均衡というのは、そのときだけをそろえるべきだと思っています。

また、現在のところは短期の派遣にとどまっていますが、この先1年、2年という長期の派遣が必要とされることも予想できます。そうしたときに長期送り出せるような職員体制の構築も求めていると思います。

最後に、吹田市が被災自治体になったときにも、住民の命や生活を守ることができる体制、また、そういったときにも職員の健康が守られるような体制、ちょっと言葉選びますが、ゆとりのある人員体制というのが必要ではないかなと考えています。

ここから会計年度任用職員の課題に入っていきたいと思います。進行は関連労組の書記長に譲ります。お願いします。

○職員団体等 では会計年度任用職員の課題というところで、先ほど正規職員の人員体制も含めてさせていただきましたけども、会計年度任用職員の年休の取得状況から教えていただきたいと思いますが、いかがですか。

○当局 令和5年度の夏期休暇の取得状況ということで申し上げます。年度途中でございますので令和6年1月末時点の数字になりますけれども、年次休暇の1人当たりの平均取得日数を申し上げますと、留守家庭児童育成室指導員が1人当たり平均10.61日、児童厚生員が平均11.8日、障がい児介助員が平均16.9日、図書館司書が平均7.8日、保育士のフルタイム職員が平均10.8日となっております。あくまで1月末時点の取得状況ということになります。

○職員団体等 さらに、その5日未満を取得できていない方の人数というのを教えていただけますか。

○当局 留守家庭児童育成室指導員が11人、児童厚生員が1人、障害児介助員が0人、図書館司書が10人、保育士フルタイム職員が2人になっております。

○職員団体等 先ほども図書館のことが話題に上がりましたが、正規職員の休暇が取れるようにというところを、会計年度任用職員の配置も含めてみたいなどころでお話はされていましたが、図書館司書

の会計年度任用職員も10人が5日未満の取得者というところで、全体では先ほど28人いるという、28人中10人が5日未満に対しては、たとえ会計年度任用職員を配置されてたとしても、正規職員とのバランスも含めて十分に配置の人数がいなければ、こういった形で年休取得が5日未満の方たちがこんなにたくさんいるとなることが、先ほど、今教えていただいた数字から見れるかと思うんですけども、その点についてはどのようにお考えですか。

○当局 図書館司書が28名いらっしゃって、その中で5日未満の方が10名いらっしゃると、それは高い数字だなという認識はしています。あくまで所管でどうお考えなのか、やっぱりここまで人数が多かったら、年休が取得できない状況になっているというのは想定されますので、この28人という配置数が適正なのかも含めて、人事室から確認したいと思います。もちろん最終判断をするのは所管になってしまいますが、多い数値ではあると思います。

○職員団体等 今、司書の人数が多過ぎるなというところがあったので、先にお伺いさせていただきました。これ欠員ができるとか、そういう関係ではないのかなということも含めて、人員体制が厳しいというところでは、2023年度の退職者とか、採用者で欠員になっている職種で分かっているところがあれば教えていただきたいです。

○当局 令和5年度の状況ということで、先日、所管に3月8日時点で照会をかけさせていただいたところの数字にはなりますけれども、留守家庭児童育成室の主任指導員は退職者4人、欠員0人。留守家庭児童育成室の指導員は退職者9人、欠員55人。主任児童厚生員は退職者2人、欠員0人。児童厚生員は退職者2人、欠員0人。主任司書は退職者2人、欠員3人。司書は退職者1人、欠員1人とお聞きしております。

○職員団体等 やはり欠員の人数と休みが取りにくい体制というところも関連してくるのかなと思っています。以前、交渉でお伺いしたときに非常勤職員の時代の、2019年の欠員の人数も含めてということでしたけれども、募集人数と応募人数の関係ということを知ったことがあります。そのときにはかなり多くの応募の人数があって採用をしてきたという経過があるんですけども、そちらのほうも、当局でもお持ちだとは思いますが、それと比べて年々応募してくる人数が減ってきてる。さらに、この2023年時点についても欠員数が出るということであれば、募集人数に対して応募の人数が十分ではない状況が、この欠員の職場では継続してあるのかなと思っているんですけども、その点の関係でいうとやっぱり非常勤職員から会計年度任用職員に移行してからの欠員の増加というのが、これまでの増加率に比べると非常に比率的にもかなり急激に増加して、そこから改善一切していないという状況だと、私たちは認識しているんですけども、その点の認識についてはいかがですか。

○当局 今、手元で資料を見していますが、確かに2019年度で、募集人数に対して応募人数が留守家庭児童育成室の指導員でしたら、募集人数が46人で、応募人数が31人、採用人数が17人、今年度でいいますと募集人数が64人で、応募人数が19人、採用人数が9人となっていて、これだけを見ても2019年度に比べて応募人数が下がっている現象が起こっていると感じています。

○職員団体等 学童だけではなくて、児童厚生員の応募人数もそうですし、非常勤職員の時代には8人の募集に対して応募が21人いましたし、図書館の司書についても3人の募集に対して25人の応募があったということを考えると、この令和5年度というところで募集の人数がそんなにたくさんではない。図書館の司書であれば3人のところに応募も7人しかいないというところで、すごく応募してくる人数も減ってるころはかなり大きな問題やなと思っています。幾ら募集しても人が集まらないのに人員を補充することなんてできないですね。

その大きな壁になっているのが、やっぱり会計年度任用職員になったときの処遇の改悪についてが非常に大きな要因で、応募すらして来ないという状況が出ているんだということはぜひ認識をしていただきたいと思っています。

それが、先ほどの年休を5日未満の人数の多い部分というところで、ただ学童の指導員については分母が90人現在というところに11人も多いですし、さらにさっきの図書館の司書の28人中10人って異常な数字やと思っています。ここを改善するための努力は、ぜひ当局にも課題として認識をしていただきたいですし、処遇の改善はそうですけども、欠員解消とか、人員の確保ができるような処遇改善とか、均等待遇ということをこの1年かけて実施していただきたいです。そしてその視点で協議もしていただき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 今年最初の春闘の交渉ですが、関連の要求でいくら募集しても応募人数が減少して、欠員に至って年次休暇が取得しづらい状況になっているというのは、確かに数字で表れているところです。処遇改善について、様々な要求があるのは認識していますので、できるところから速やかに改善していきたいと思っています。

○職員団体等 人員体制のところ、先ほど図書館にも今のこの人数で足りてるのかという課題を持っていたいてるとお伺いしたいんですけど、学童の職場からも、この間ずっと人員の体制では欠員はあるにしても、ひどい状況が続いている部分があるので、ちょっと発言のほう聞いていただきます。

○職員団体等 学童は欠員が55人ということだったんですけども、一つの学校で4人指導員が欠員というところやったり、5人欠員という学童も出てきています。その中でも1クラスには1人有資格者という指導員がいけないということで、誰か休んだときにはその学級の中でほかのクラスから指導員が来たりとかして、運営するという日もあるんですけども、それもままならないときはほかの学級から指導員が来て運営することになっています。先ほど図書館の言ったようなことが会計年度任用職員のパートタイムでもやって、何とか開設しているところです。

職場内で休暇の調整ができないという、ほかの学級に頼まないと休暇が取れないという異常な状態を5年ぐらい継続してやっています。それが一向に改善されないまま、ずっとその状況でやっています。

次年度の体制も担当課に聞きましたら、クラスが3クラスあるところには指導員は4人、クラスより1人多く配置したいということはいわれたんですけども、プラス1人の人はどういう人かといいますと、新規採用者やったり、あと派遣の資格を持っている方ということで、派遣の方は1年契約なので4月に初めて働くという派遣の人たちにもなります。その新規採用者も4月に初めて働く人がクラスより1人多くいるんですけども、やっぱり休んだときに、4月から働きだした人に1クラスを見てもらって自分が休むというのは

相当リスクも高く、そのような状況では休暇を取るという状況にはなりません。なので、今年度同じような状況があった学級がどうしていたかという、半年間、夏過ぎるまでは休みを取らないと、自分が休んだときに新規採用者の4月から働いた人たちに見てもらったり派遣の人に自分のクラスを見てもらうのはリスクが高いしということで、休まないということを決めて、半年間有給を取らずに過ごしたという方が1人ではありません、多かったです。このように自分の休みを返上というか、休まずに働き続けてやるというおかしい体制になって、このような職場内で休暇の調整ができない状況が、休暇の取れる人員体制にはなっていません。でも、担当課としては休んだときに、そういう4月から入った新採とか、派遣の人にもクラス見ってもらったらいやん、それでクラスより1人プラスで有資格者を置いてるからどんどん休めるでみたいな感じで言うてはるんですけども、実態はそんな慣れてない人に1クラス運営を任せて休めるという状況にはなっていないということです。保育の世界なので、そんなぼつと来た人が45人の子供たちを、保育を安全に見ながら何ては無理なので、そういう今の苦しい状況を知ってもらいたいなと思っています。

○職員団体等 現場の判断はそんな感じなんです。休暇の取れる人員体制は配置基準を守るではなくて、配置基準を割っていてもまずは開設をしてほしいということで、さらにプラス1指導員がいれば休みが取れるだろうというところで、それは2クラスで運営しているところも、5、6クラスで運営しているところも1人なんです、プラス。そういった関係で、その慣れてない人に任せるということでは、また、新しい人が辞めていく原因にもつながってきたという経過が、この間もあったところから、先ほどの図書館の人数配置もこれでいいのかという疑問を抱かれたと同様に、やっぱり学童保育のところでも休みが取れる。休暇の取れる人員体制がどういうことかということを、ある一定同じ共通の認識をどこの職場でも持っていただきたいなと思っています。

次の4月遡及のところでも話を触れたりしますが、委嘱状では1か所の職場の委嘱をされているのに、ほかの勤務場所に応援に行くのが当たり前になっている状況って、これって正常なことだと思いますか。

○当局 委嘱状でどういうふうに書かれてるか分らないですが、一つの現場のことを書かれているのか、他のお手伝いに行くことも書いてあるのか、分かりませんが、担当課からは電話で急な配置をお願いしているという状況はお聞きしてるので、大変な状況だという認識はしています。

○職員団体等 委嘱状にはほかの職場は書いてないです。1か所だけです。それでほかのところに行くということが前提になってきている部分で、やっぱりおかしい状況だなと思うので、本当に休暇を取れる人体制ってどういうことかということをしっかりとしてほしいなと思っています。

続いて、4月遡及の課題です。昨年の年末交渉でその重点的に協議をさせていただきまして、最終回答では課題が多く困難というところで、実施に向けての取り組む姿勢ということを示していただきました。そういったところでやむなく妥結という判断を私たちはしています。

その後、自治労連の調査の中では全国の自治体のうちの5割以上、さらに自治労連の加盟のところでは6割を超えて、4月遡及の実施が明らかになっています。そのことを知って、私たちは何で吹田できなかったんだというところ、やっぱり納得もできなくなってるし、すごく残念に思っています。ぜひ、次年度必ず実施できるようにということを求めていると思っていますけども、現在の吹田での取組状況をお示しいただけますか。

○**当局** 事務的な部分で申し上げますと、システムの対応というところもありますし、遡及する範囲、これも他市からもいろいろお話を伺っておりますけれども、なかなか全職員とか、基準日とかというところで適用が難しいところもあって、引き続き検討しているところです。システムに関して本市の事業者のほうにどういった対応できるのか、今確認しているところでございます。

○**職員団体等** 条例の改正やシステム改修、事務手続というところのハードルがあるんですけども、それはクリアできそうな感じと受け止めて大丈夫なんでしょうか。

○**当局** 条例改正とか、システム改修とか、どういう範囲で遡及ができるのかというところも、今、他市の状況とかも見て確認しているところです。フルスペックで遡及しているところがなかなか他市でもなくて、時間で区切ったりとか、任用期間で区切ったりとか、いろんなことをしながら遡及を行っています。本市においても、最終的にどのような形で遡及していくかということを、なるべく早い段階でお示しさせてもらって、次の11月の人事院勧告が出るまでには遅くとも整理をしていきたいと思っていますし、なるべく早い段階で方向性を示して、また、労使で協議をさせていただきたいと思っています。

○**職員団体等** 前の交渉のときには、その4月遡及に向けての何て言うんでしょう、障害となってるのは予算だったり、システムだったり、条例だったり、事務の複雑さみたいなことは聞いてた気がするんですけど、範囲ということは前からおっしゃってましたか。今、範囲ということが2回、2と3と出てきましたが。

○**当局** もちろん全体に行きわたるような形にするのが、最終的な形かも知れませんが、今、他市の状況を見たら、まずできるところからやっているところもあります。いろんな課題があるので、できる範囲からやっていこうという考えを持っています。もちろん早急に全部、一斉にスタートできたらそれにこしたことはないのですが、本市は前から言っていますが、細かく職種ごとに様々な任用があるので、いろんな課題がある中、できるところからやっていきたいと思っています。

○**職員団体等** 労働組合の要求としてはもちろんできるところからということは、そういうこともあるかもしれませんが、全ての範囲でということで要求しているということを改めて強調しておきたいと思います。

○**当局** その辺については、また提案させてもらって、協議させていただきたいと思っています。

○**職員団体等** よろしくをお願いします。

次年度いよいよ、長年の要求だった勤勉手当の支給が実って大変うれしく思っているところですが、病気休暇の日数のことでの格差という課題が前年度からも残っていたと思います。その点について指摘はさせていただきました。もちろん次年度には正規職員と同様に90日まで改善してほしいなと思っていますけども、その点についての課題の改善はいかがですか。

○当局 病気休暇については、これまでもお聞きをしていたところでございます。昨年の交渉を経まして、2日増やして14日に設定させていただいているということと、もちろん有給でという取り扱いについて、今、他市に比べてそこまでの低い水準ではなく、どちらかという和多いほうなのかなというところもあります。また、そのコロナの関係、インフルエンザの関係とか、特別休暇がなくなったところも踏まえて、いろいろお話を伺っているところですので、まずは今14日まで増やしたところで取得状況とか、皆さんのニーズもしっかり今後聞きながら、また、引き続き検討ということになるのかなと考えております。

○職員団体等 検討していただくために少し事例だけお伝えしておきたいです。

今年度、保育所のアルバイトさんなんかで言うと、病気で手術をしてお休みになるという事例がありまして、有給12日で、病気休暇で14日ということを使っても、やっぱり病気欠勤で、またさらに5日というところがあって、その月のお給料が5万円マイナスになり、11万円の手取りしかなかったというケースが1件。それ以外では学童のケースでいうと、昨年度6か月病気が発症して、休暇を取るようになったという部分で有給を入れても足りていないという状況が1件。あと病気になって1か月治療が要るところについても、病気休暇14日では全く足りずという事例が生まれているということ。さらに2か月とか、6か月ということで、この間の欠員の状況で、やっぱり職場もぎすぎすしたり、疲れもたまっていかなか休めずというところで自律神経を崩すという事例も数多く報告をされているところです。そういったところで、なかなか病気休暇の14日では補い切れないということと、図書館でも40日病気のためにお休みを取る。それを病気休暇では足りないのので有給休暇で対応した後、その後は全ての休暇は欠勤になっています。

こういった事例がこれだけたくさん生まれてきているということをぜひ重く受け止めていただいて、病気休暇に対しても90日、正規職員と同様にということをお願いをしたいということと、あと事務職の現場と違って病気になって手術などをした後の復帰までの時間は、事務職だったら2週間で復帰できるけれども、やっぱりそういう保育現場などでは1か月自宅で治療をしてほしいということを病院で言われるケースもあることも踏まえて、現場で仕事をしている中では、そういったところでも大きな病気休暇への願いというところがあることをお伝えしておきますので、ぜひ、次年度改善に向けて大きく動いていただきたいと思います。

○当局 この部分については大きな課題だと思っています。正規職員が90日、会計年度任用職員が14日ということで、要求が大きいのは分かっていますが、情勢適用ということで他市の状況も見つつ、徐々にでもこの部分については改善をしていきたいと思っていますので、引き続き取得状況も注視しつつ、また、他市の状況も見ながら、課題認識は持っていますので、検討していきたいと思っています。

○職員団体等 それでは、会計年度任用職員の処遇改善についても検討をよろしくお願ひしたいと思います。

続いて、安全衛生の課題ということで、健康福利厚生統一要求の(7)、11のところになるんですけども、いろいろな職場の安全衛生活動についてやり取りをしたかったんですけども、このところ学校校務員の職場で公務災害の発生が立て続けにありまして、今年度、2023年度で申請ベースではないですけど、7件災害が起こっています。夏場に熱中症で気分が悪くなって救急搬送されるということがあったりですか、あと1月には電動工具で指を切断しかけるような事故も起こっています。職場でも安全衛生活動を充実させるようにということで、教育委員会にも求めてきたところですけど、去年の11月に2、3年ぶりぐらいで会議の開催がされまして、その後、1月には重大な事故が起こっています。

２０２２年度、２０２１年度にも、公務災害というのは実際起こってるんですけど、この３年ぐらいですけど、そういう何か災害の発生状況というのは人事室で把握ってされてるんでしょうか。してる、してないでいいです。

○当局 校務職場を限定とした理由というのは把握していません。市長部局において職員衛生委員会で議論をするために参考として、教育委員会で公務災害が発生した事例集を教えていただくことはあります。

○職員団体等 災害が発生した原因や要因は組合も検討しています。業務の遂行中に災害が発生した場合には、安全衛生を担当する職員が現場の確認をするのが基本だと思うんですけど、そういったことも、去年の１２月までの数年間きちんとされていませんでしたし、事故が起こったことの周知もされていなくて、事後に、例えば休んで復帰した方から、公務災害が理由で休んでという報告を受ける。そういった状況になってます。再発防止のための活動というのがされていなかったのが事実だと思っています。

今年に入ってからですけど、この１月に電動工具で指切断しかけるという事故を皮切りに、脚立から転落する。学校の敷地内で車と衝突する事故が起きた。あと作業中に切り落とした木の枝が跳ね返って、軽いけがをするということも起こっています。

吹田市全体の安全衛生の管理として、基本的にこういうことが起こった場合はどうするという、基準というか、指針みたいなものは持たれているのでしょうか。

○当局 指針はありませんが、例えば、市長事務部局であれば、そういう発生状況の確認や、改善状況というのを職場でまず検討いただいて、それを衛生委員会の中でも議論して、最終的には、いわゆるイントラネットを通じて、こういう公務災害等の事例が発生して、こういう対策をしますと、毎月皆さんにお知らせして、それを見ることで、事前にそういう事故を防ぐというような取組をしているところです。

○職員団体等 分かりました。現場作業をしている職場で一步間違えると、命に関わる事故が起こりかねない状況が今あると思っていますので、吹田市全体として、きちんと安全衛生活動に取り組めるような体制づくりというのを求めたいと思っています。

この点は、以上要望しておきます。

次にハラスメントですけども、福利厚生統一要求の（３）の⑤に挙げています。昨年の秋にハラスメントアンケートを取られてると思うんですけど、その中身について報告してください。

○当局 ハラスメントアンケートの結果につきましては、事前に資料もお示しさせてもらっているんですけども、ハラスメントを受けたとか、見聞きしたというアンケート結果につきましては、若干増加傾向にあると考えております。

項目ごとに申し上げますと、セクシャルハラスメントを受けた、見聞きをしたというアンケートが６５件、パワーハラスメントを受けた、見聞きしたというものが１６３件、マタニティーハラスメントを受けた、見聞きしたという数字が１７件、その他ハラスメントに関する回答というのは合計３３件ということでございました。アンケートにつきましては電子申請をベースに回答を求めておりまして、件数としては１２２件の回答があったものでございます。

○職員団体等 このアンケートの結果についての評価というか、どう受け止めてらっしゃるのでしょうか。

○当局 昨年度に比べたら少し数字が増えているということですがけれども、いわゆるセクハラ、パワハラを見聞きしたという件数は増加しており、マタハラについてはほぼ横ばいということで考えております。ハラスメントが実際に起きているということもあるかもしれませんが、まず、職員のハラスメントに対する考え方も向上しているところで、やはり見聞きしたという報告も増えているようなところがあると思っています。

○職員団体等 これまで組合では、ハラスメントについては第三者委員会の設置も求めてきたところですが、秋季交渉の中でもやり取りは具体的にしたと思うんですけど、今回、この統一要求書を決定するにあたって市労連総会を行いまして、その中で職場のハラスメントについて代議員から発言があったんですけど、それを組合の機関紙に掲載したんです。ハラスメントの対応必要だということでしたんですけど。それを読んだある職員が、その職場で会計年度任用職員の方に対して、こんなこと発言あるけどおまえらがちくったんかと恫喝することがあったと聞いています。その恫喝を受けた会計年度任用職員の方が、所属の管理職にそれを伝えまして、それで私のほうに、組合の機関紙にこういうことを書かれたら、また恫喝されるかもしれへんから書かないように言ってほしいと言われたんです。

これが今の吹田市のハラスメントを防止するに至る内容になってるのかということ非常に疑問があるんですけども、どうですか。

○当局 人事担当部署的には、市長部局とか、教育委員会、各任命権者ごとに相談窓口を設置していて、それぞれの所管でないと相談できませんよという形ではなくて、例えば市長部局の方が教育委員会の相談窓口に行けるとか、人権政策室にも入ってもらって様々な相談窓口を設置しているという状況です。

それぞれの相談窓口で相談したけど、話が外へ出てしまったというのであれば、対応を当然考えていけないといけないし、改善もしていかないといけないと思います。第三者機関の設置までは考えてないですけど、相談者の意向に沿って手続を進めていくという流れは変わらないので、相談者に寄り添いながら進めていきたいと思います。

ただ、今おっしゃった事例と実際の相談の流れは、ちょっと違うのかなと思います。

○職員団体等 実際に、自分がハラスメントを行っていることを自覚しながらやっている職員がいて、被害を受けてる職員もいるということははっきりしておきます。そういったことについて相談がないから、結局再発防止策とかもできないという状況は課題だと伝えておきます。

あと最後です。65歳まで働き続けられる職場環境というのを8ページ(4)で求めています。今年度から定年延長が行われるもとの、保育士とか、給食調理員、困難職種ということで課題だとずっと示してやり取りしてきましたけど、これについて何か具体的な方策とかは取られるでしょうか。

○当局 令和6年度から実際に定年延長の方が働かれるということになってくるんですけども、これまでも高年齢の再任用の方が現場で働いていく上での課題をお聞きしているところで、体に負担のかかる保育分

野などで、働き方をしっかり職員が選べるような体制をまず取っていくというのは大切かと思っております。そこは関係所管もいろいろ工夫しながら取組を進められていると思っております。

昨年度も、例としてお示しをさせていただいたのは、保育でしたら、いわゆる短時間勤務の方の配置になるとシフトに影響が出るので、予備定数を活用するという取組も一定進んだりはしていると考えています。

○職員団体等 定年引き上げの制度は始まったところですので、さらに充実を求めて行くことになると思いますが、またよろしくお願いします。

○職員団体等 交渉での予定してたやり取りが不十分であったかもしれませんが大体終わりました。この交渉では物価高騰を上回る賃上げ、何が出来るか1年のスタートで検討してほしいというのが強い要請であります。

さっきもありましたけれど、例えば中高年層については55歳昇給停止の撤廃も含めて、いろんなことを検討してほしいということで、さっきも私から紹介しましたが、厚生労働省の賃金構造基本統計調査速報で人員の職種別民間給与実態調査を見ましても、60歳を超えても半数以上は賃金減額せずということが明らかになっていますので、そういったことも見て研究をしてほしいということです。

それから予備定数のことで、数字を見て本当に職場間で状況が休みが取れる、取れないの不公平というか、不平等というか、そういうのがあるなと思いました。例えば少人数職場であっても出先職場であっても、同じ賃金労働条件で雇われてるわけですから、同じように休暇が行使できるようにどんなふうにしたらいいのかということは、やっぱり雇用者として責任を持って検討してほしいと思いますし、国でも休みが取れる状況を整えることは大事だということを、総務省も時事通信で2月22日で言ってるということも書かれております。

会計年度任用職員の欠員問題についても、どう考えてもこれは給与構造に問題があるんじゃないかなと思います。4月遡及については今度5月に夏の交渉ありますけど、そのときにどうなってますかと聞くのではなく、月ごとというのか、労使の窓口というのか、そこでの進捗状況についてはおりを見てお聞きしたいと思います。

それと交渉の中でのやり取りはありませんでしたが、今、若年層の方の離職もあつたりとか、他市ではお聞きになってるかもしれませんが、大量の退職者があつたりということが問題になっていることも聞いています。今、組合のその要求の中でも、統一要求の7の3で青年職員に関する要求のところで、奨学金の返済支援ということを労働組合としては要求しております。これについては、なかなか公務員だけはそんなことはできないということもあるかもしれませんが、市内で働く人への奨学金の返済支援をしている自治体もありますので、政策として検討していただいて、それから市で働く職員についても奨学金の返済支援、若者だけでなく親御さんも子供さんの奨学金返済一緒に手伝ったりということで中高年層にも関わることもあると思います。今、若者の半数ぐらいが奨学金の返済を抱えてるということもありますので、そういったことをまた検討していただきたいと思います。

最後に、先日は東日本大震災が起きてからの17年間ということでしたけれど、阪神大震災以降、府下の自治体職員は47%の人数になってることが数字でも明らかになっています。東日本大震災では吹田市からずっと技術職の派遣されてましたけど、3年前に気仙沼から戻ってきたということで、息の長い支援が必要であるということは、自治体職員の中では常識ではありますが、こんなに少なくなって本当に支援が

続けられるのかということは、誰もが不安に思っていると思いますし、また、吹田市自身が被災地になるということもあると思います。今、地域の施設、公共施設も直営から民間になって、市職員が地域に点在しているという状況でもなく、被災地になったときに市の職員は市役所にしかいないという状態も考えられます。やっぱり人員体制というのが、平時も被災時もこれで大丈夫なのかということについては、また考えていきたいと思います。

ハラスメントのこともありますし、病欠のこともありました。働きやすい職場づくりというのは労使共通の課題であると思いますし、そのことはお互いに同じこと思っていると思います。不合理やったり、不平等やったり、何でもこの職種だけということがないように、みんなが働きやすいし、そして市民サービスに専念できるような賃金労働条件を目指して、今日の交渉を皮切りに1年間、また、労使での協議を進めていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。