

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和6年5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 大山 総務部長、河合 人事室長 他

原田 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年夏季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 既に御承知のとおり、今期の春闘では民間企業においては、歴史的とも言うべき賃上げ回答が行われました。それでも、現在の物価高騰には到底追いついていないのが現状です。新聞では、毎日のように値上げになる品目などが紹介されているというのが今の状況になっております。労働組合が取り組んだアンケートの結果でも、生活が苦しいと答える組合員が多数です。

今日を皮切りに、山場交渉日まで合計4日間の交渉を行います。限られた時間の中でこれまでの労使交渉での合意事項や検討課題に上積み、拡充できるような協議を重ねて、吹田市役所で働く全ての職員の処遇改善につながる到達点を築きたいと思っています。

今日からの交渉は、大阪自治労連に加盟する府内の衛星都市の労働組合で構成される衛都連統一交渉に私たちが参加しています。今日もそれぞれの自治体の単組で交渉が構えられていることと思います。物価高騰の下での全職員の処遇改善が大きな課題であることはもちろんですが、売手市場である今、初任給の引上げによる人材の確保から一歩進んだ離職者を防ぐ人材の定着が課題であることも明らかになっています。

先日、5月9日に衛都連と大阪府の市町村局との交渉がありました。吹田からは書記長が参加しました。そこでは、大阪府の担当者も専門職技術者の人材確保はどこの自治体でも共通の課題であると認識しており、若い職員が辞めていくことに危機感を持っているということを明かしています。初任給だけではなくその後の処遇を改善していかなければ職員は定着していないと認め、現場の声を国に届けたいと大阪府の担当者も答えています。

また、今回の交渉においては、夏期休暇の日数の復元を私たちは求めています。大阪府は、休暇制度についても国にない休暇制度であっても市町村職員の実情に併せて制度を設けることもできると答えており、夏期休暇についてもかつてのように府内自治体の日数調査を行うこともなく横並びを強制するような姿勢は見られませんでした。ぜひ、今期の交渉では、強い要求である夏期休暇の日数復元についても検討していただくことを期待しています。

また、60歳以降の賃金が7割になるという点についても、職場にとどまり働き続けるのではなく民間などに流れるようなことについて、大阪府の担当者も、そうであれば制度として欠陥であり調査をしていくと答えてもいます。会計年度任用職員の処遇改善、特に病気休暇の正職員との不均衡も改める時期を迎えていると思います。アンケートでは、生活が苦しいと答える一方で、職場の人員を増やしてほしいという声も多く寄せられました。予備定数の適用職種を増やし、安心して再雇用が取れる職場体制が強く求められています。

改めて申し上げるまでもありませんが、私たちは市民に喜ばれる行政サービスを提供するために日々奮闘しています。夏の暑い時期でも室外で働く職員もいますし、夏休みが繁忙期に当たる職員もいます。限られた時間でのやり取りになりますが、実りある議論を進め、働きやすく安心して仕事に従事できる環境を労使で目指して、真摯で誠意ある交渉となるようお願いします。

○職員団体等 2024年夏季一時金闘争の第1回交渉を始めます。まず、交渉を始めるに当たって、交渉に臨む姿勢について確認をしたいと思います。5月7日に夏季重点要求、夏季一時金要求書を提出しました。この要求書は、暮らしと職場改善アンケートを行って職員・組合員の生活実態、職場実態が反映されたものとなっています。どのように受け止められたかお聞かせください。

○当局 先日、2024年の夏季重点要求、夏季一時金要求ということで要求書をいただきまして、アンケートのほうも頂戴しておりますので、組合員の皆さんの要求内容、職場や生活実態についても十分に読ませていただいております。

先ほど委員長からお話がありましたように、実質賃金が24か月連続でマイナスという物価高騰の報道がある中で、世代によって生活に様々な不安や悩みを抱えておられて、様々な理由からいろいろな要求をいただいているということで受け止めております。皆さんの思いを受けまして、今期におきましても真摯に交渉させていただきたいと思っております。

○職員団体等 それでは、交渉に当たってですけども、憲法を遵守して地方自治を守り、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って、労使合意で実施していく立場ですか。

○当局 様々な項目がございます。交渉の中でいろいろなやり取りをさせていただくと思いますが、その中で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っております。

○職員団体等 国や総務省、大阪府などから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 これまでどおり、そういった立場で臨んでいきたいと考えております。

○職員団体等 職員が職務に専念できるよう、生計費原則に基づいた地域労働条件に改善する立場ですか。

○当局 職員の処遇につきましては、いろいろな考え方ございますけれども、少しでも改善していきたいという立場では同じだと考えております。

○職員団体等 ただいま確認した姿勢で交渉に臨んでいただきたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。では、まず、要求書の大きい1番になります。被災地支援に必要な条件整備とともに、災害に備えて労働条件を改善することという項目です。

能登半島地震の発生・復旧に当たっては、組合のほうからも1月11日には支援体制に関する申入れを行いました。吹田市に積極的な支援を求めると同時に、業務で職員を派遣する際には健康と安全を確保すること、また、その他の労働条件についても整備することを求めてきました。この4月には、輪島市との復旧支援協定が結ばれました。8月末まで職員の派遣を継続的に行うというふうに聞いています。これまでの職員の派遣の状況などはどういうふうになっていますか。

○当局 輪島市と復旧支援協定を結ばせていただく中で、4月16日以降、まず危機管理室の職員が総括マネジメントという形で現地に行って様々なニーズを聞かせていただき、どういったところの支援が必要かも調査をしました。その後、4月23日以降に先遣隊を派遣させていただき、関係部署の職員が具体的な仕事を実際にさせていただく中で、どういった業務が担えるのかというようなところを整理してきたところでございます。

そして、本隊につきましては5月2日から第一陣ということで、順次職員を送り出して現地で活動してもらっているという状況になっております。

○職員団体等 派遣に当たっては、本人の同意ですとか派遣の状況に配慮した上で、派遣中や派遣後の健康管理なども十分できているのでしょうか。

○当局 派遣の人選につきましては、支援対策本部において本部長から各部署に、職員の家庭事情も考慮するよう指示があったところでございまして、各部において様々な事情を考慮しながら人選をしております。もちろん、本人の同意を得た上で、その時点、その時期に最適な職員を、負担がかからないように一定の配慮を行いながら人選して派遣をしているということでございます。

派遣に当たりまして、やはり健康上の問題がないかというところで、派遣前・派遣後の健康状態のチェックや、その後のフォローにつきましても人事室厚生担当のほうで対応できることを、御本人や派遣する所属等に通知しているところでございます。

○職員団体等 復旧支援協定に基づく派遣というのは8月末までで、計30名それぞれ1か月の派遣が基本というふうに伺っています。この先、これ以外の派遣でも1年単位というふうな長期的な派遣も行われると推測もしています。派遣元の職場に派遣する人的な余裕というのは実際にあるのでしょうか。

○当局 本市が協定に基づいて派遣することもありますし、全国市長会や中核市市長会からの応援要請等もいろいろある中で、どういった形での派遣になるのかを考えていけないといけなくはありますが、現時点で1年単位の派遣が決まっているというようなことはなく、今は1か月単位の支援を8月まで継続するというところで本市としては考えております。その後については、また危機管理室など担当部局を通じて調整をしていきたいと考えております。

○職員団体等 派遣から戻ったら、派遣された職員の仕事が1か月分残っているようなことは生じないかということを危惧しています。そういったカバーする体制が、全ての職場で取れるわけではないと思うのですが、その点についての配慮というか対応というのはされているのですか。

○当局 丸々1か月抜けて業務上、何の支障もないというような職場は恐らくないと思います。そういう意味では、1か月という期間に区切っておりますので、その1か月、職場のほうで十分フォロー体制を取れるという前提で派遣職員を選定していただくものと考えております。

また、具体的に例えば、次の質問にあります正職員の補充というようなこともあるのですが、1か月単位での急な対応がなかなか難しいので、また御相談があれば、何か業務上のフォローができるかというようなことは考えていきたいと思います。

○職員団体等 今おっしゃっていたように、支援体制を支援するような仕組みっていうことは必要だというふうに考えています。また、その職場からの要請があった際には応えていただきたいというふうに思いますので、よろしくお願いします。では、続いてですが、次は吹田市で災害が起こった際の対応についてやり取りをしたいというふうに思います。まず、災害時の危険回避休暇の対象を拡大し有休とすることを求めてきました。これについては何か検討されていますか。

○当局 これまでも要求をいただきまして、他市状況についてもいろいろ調査はかけさせてもらっておりますけれども、一定考え方を持っているところと、持っていないところがあるとお聞きをしております。

本市でも限定的に無給の特別休暇を認めているのですが、実際に災害が起きてどれぐらいのニーズがあるのか、それで災害時の体制がとれるのかというような検証をするまでの活用に至っていないので、引き続き、こういった制度が考えられるのかを考えている状況でございます。

○職員団体等 分かりました。あと、いろんな検証とか検討を進めながら対象の拡大などをしていただきたいと思います。続いて、通勤困難時・帰宅困難時に通勤経路を変更した際の交通費の実費弁償についてはどうでしょう。

○当局 通勤経路を変更したときの交通費の実費弁償ということで、これもいろいろ活用があるとお聞きをしている中で、出し方の部分とか、こういった場合に出せるかというところの検討を進めている状況でございます。

ただ、これも近隣他市、市町村レベルでやっているところがほぼない状況です。大阪府や、都道府県レベルで幾つかやっているところがあるというところもいろいろお聞きするのですが、条件をすごく限定的にしているとか、割と緩やかにしているとかいろいろあります。出し方としては、旅費で出すという話になってくるのですが、業務命令、出張命令をすることになりますので、災害時でも迂回経路で出てきてくださいというような命令ができるのかというのは、まだ引き続き整理が必要だと考えております。

○職員団体等 また、検討を進めて、実際に災害時には活用できるような準備を進めていただけたらなとい

うふうに思います。これから台風や豪雨といった気象災害が起こる時期に入っていきますので、なるべく早期に作業を進めていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

続いて、次の項目です。2番になります。職員の健康を守りワーク・ライフ・バランスを実現する制度改善と、それを保障する人員体制確保を求めるところになります。

まず、昨年の長時間労働の状況を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 管理職も含めた在庁時間ということで申し上げますと、昨年度は100時間超の時間外勤務をされた方が延べで32人でした。

次に、2～6か月で平均して80時間超残業されたという方が延べで86人いるというところでございます。

○職員団体等 その次の上限に関わるのところではどうでしょうか。月45時間、その辺の数字をお願いします。

○当局 まず45時間を超えた職員につきましては、500名、45時間が6か月超えた職員は90名。続きまして、360時間を超えた職員が281名、年間720時間を超えた職員が17名ということです。なお、この対象者は消防職員と水道職員を除いております。

○職員団体等 ありがとうございます。昨年度以前と比べて変化はあるのでしょうか。

○当局 過去3年で比較させていただきますと、例えばですけれども、令和5年度に1か月に100時間を超えた職員が32名いたということでしたが、令和4年度では40人、令和3年度で129名いらっしゃったということなので、かなり下がったということです。

あと、そのほかの区分につきましても、全体的に年々下がってきている状況でございます。

○職員団体等 一定の長時間労働の縮減というのが進んでいる様子が見て取れて良かったことだなと思うのですが、まだまだ数字としては高いところにあるのかなというふうに思います。こういった上限の基準を超える職員がなくなるように取り組んでいただきたいと思います。

こういう実態は、組合としてはやはり人員体制の不足、手薄さが原因というふうに考えているのですが、この点については考えていらっしゃるかどうかはありますか。

○当局 これまでも、例えばコロナであったり、社会情勢によって業務が増えたり減ったりする中で、もちろん職場の体制ということが原因だということも、一つの理由としてあると思いますが、人事室としましては、例えばこれまでも、時期的に業務が偏って多くなるような職場につきましては、兼務発令で応援体制をとり、増員して対応する等の仕組みをとっていますので、一定その効果は出ているように思っております。

○職員団体等 分かりました。一度、ここで参加者のほうから発言をしたいと思います。

○職員団体等 僕のほうからは、幼稚園職場の教職調整額の手当についてと、職場の休暇の状況とか共済についての3点について発言させていただきたいと思います。保育士と幼稚園教諭の職種統合に伴って、保育教諭となり、保育園と幼稚園に勤務するようになりました。保育園は、園長先生が持つ職員の数が正職20人、会計年度さんも40人を超えたりする中で園長先生の管理者としての立場はすごく大変な状況があります。逆に、幼稚園は子供の人数が少ないので、正職3人であと会計年度3人ということで、そうすると職場の中での正規職員の一人一人の仕事の量が、1つの施設を保とうと思えば子供の対応だけでなく掃除だったりとか、いろんなことにも携わってすごい仕事量が多くなっているという現状があります。

そんな中で、一つの事例として夏のプールの時期は朝8時にプールの水栓を開けないと、子供たちが入る時間に水がいっぱいにならないという状況が施設のにもあったのです。園庭から水道を引いてホースを長く伸ばして何本か突っ込んでやっても、それぐらいの時間がかかる。その園では、園長先生も園長代理の先生も朝8時に暗黙のルールで出勤されるので、担任も8時半勤務ですけれども、8時前には来て、プール掃除をやらないと子供たちに教育・保育ができないという現状がありました。そこは仕方がないかなと思いながら、幼稚園なので、教職調整額4%がついているので残業代が出ませんよということで諦めているところもあったのです。

保育士と幼稚園教諭の職種統合のところでは、その教職調整額のこと随分やり取りさせてもらったのですが、実際のところ、自分が保育園で働いているときと、幼稚園のほうへ行ったときとでは手取りの差というところでは、やっぱり保育園で超過勤務手当をもらっているときの方が大きかったかなと思っています。

その辺では、幼稚園職場の方の教職調整額、今ニュースにも上がっています学校の先生の働き方改革につながるということで、教職調整額を4%から10%に上げたらどうかという議論もされています。実際、そのパーセンテージを上げたとしても、組合の調べでは、教職調整額4%ということで月の基本給の勤務時間を155時間分の金額で計算すると、4%かけて6.2時間分の金額になるので、この金額を超過勤務手当として受け取るには、実際には超過勤務手当は最低25%割増しがあるので6.2時間割る1.25で4.96時間。つまり、5時間勤務すれば時間外勤務手当の額の教職調整額4%相当になります。これが例えば教職調整額が10%となった場合でも、155時間掛ける10%で15.5時間になりますので、15.5時間割る1.25で12.4時間になるので、10%となったとしても、やっぱりサービス残業というのは解消はしないかなというふうに考えていますが、その辺のところについてはどのようにお考えか、今の時点で聞かせていただきたいと思います。

○当局 教職調整額と、幼稚園職場の勤務時間のことで御質問をいただきました。ニュースのほうでもたくさん出ていますが、担当所管が保育幼稚園室になりますので、この4%の考え方が変わったときにどうされるのかというのは、またそちらのほうで検討されていくと思っております。教職調整額の改正となると、我々の範疇になるのか、教育委員会になるのかということも整理させていただき、また御相談があれば、我々も考え方の部分でしっかりフォローしていきたいと考えております。今の時点では、具体的にどうするということまではお話しができていません。

○職員団体等 分かりました。先ほども言いましたけれども、少ない職員で業務をするというところでは、本当に一人一人の業務量が多くなって、毎日少しですけれどもやっぱり残る時間が増えてしまうっていうと

ころは聞いています。今年に入っても何人か聞き取りをさせてもらったら、7時ぐらいになってやっと園長先生が「もう、そろそろ帰らないといけないんじゃないの。」って言うから帰ったみたいなことで、でも、自分の事務の作業が残っている人は持ち帰って家でやっている方も時期によってはいらっしゃるというのも伺っています。それも週に二、三回っていうのですけれども。週に二、三回で5時までの勤務で7時までそうやって何回も残っていると、在庁時間にも関わってくるのかなと思います。

例えば、幼稚園の先生は、もともと超過勤務手当がつくつかないかっていうところで言うと、つけることはできるのでしょうか。教職調整額をもらっている方でも、必要な業務があれば超過勤務命令を下して超過勤務になるというのが制度的にはあるか、ないか。実際に運用しているか、していないかは別にして、制度としてできるかできないか。

○当局 基本的には出せないのですけれども、ちょっと今具体の資料を持ち合わせないので申し訳ないのですが、定められた業務については時間外手当の対象になるものもあるというふうには聞いております。

○職員団体等 分かりました。ありがとうございます。

きちんと働いた分は残業代を併せてもらいたい。管理職の方はタイムカードで出勤時間を管理されているとのことですが、ほかの方は多分超過勤務の申請があって、在庁時間だけでなくって超過勤務の中での先ほどの45時間とかの管理をされているかなと思います。先ほど報告のあった人数のことについては、管理職以外の方は、申請された時間でしか管理されてないと思っていいいのですか。

○当局 例えば幼稚園は教職調整額があり、超勤の申請がそもそもないということですが、管理職員と同様に、タイムカードの打刻時間を抽出して、在職場時間を確認していますので、数字としては積み上げています。

その月毎に、例えば在職場時間が40時間、50時間になっているというようなことは、所属のほうに御連絡させていただいているところでございます。

○職員団体等 分かりました。管理がしっかりできているのであれば管理していただいて、管理責任のある園長先生のほうからも、ちゃんと指導というか、仕事の中の業務負担は減らしていただけたらいいかなと思っています。

直近の申請の受理といった形は労務管理の中で行われているところが、やっぱりできてない幼稚園職場のところは把握をしっかりと今後もしていただきたいなと思います。プール掃除を行う時期に暗黙のルールで早入りしなければいけないような職場じゃなくって、必要があったら管理職がプールの掃除のために8時出勤をしますということを最初に言って、シフト勤務でスライドができるので、そういう形でしっかり時間外勤務を把握することが健全な労務管理だと感じています。

○当局 労務管理をするということは、おっしゃっているとおりだと思っております。ただ、長年になってベテランになって、ついついそういうところがおろそかになっているということであれば、園長をはじめ各所属長のほうで、超勤がつく職員、つかない職員も含めてきちんと労務管理を行い、どれぐらい働いているのかというところを把握していただきたいと考えております。

○職員団体等 分かりました。共済についてなんですけれども、幼稚園で働くと公立学校共済に入りますので、市役所の市町村共済ではなくなります。異動をすることでの手続の負担っていうところが一つ。当てはまってくるところと、辞めてないけれども退職届という形で一回辞める形をとって学校共済のほうに入るっていうことになるのです。幼稚園職場にいた者が保育園に異動して、その保育園がまたこども園になるということで、この3年で毎年保険証が変わることになり、すごくその方には負担がかかってしまっている。異動職場でそうなると、手続のことで、子供さんがいる職員の方は子供さんの急な発熱でちょっと4月ばたばたしてしまったというようなこともあります。

できたら、共済が施設によって変わっているところも、市の職員ということなので一本化という考え方で検討できないでしょうか。

○当局 共済組合については、地方公務員等共済組合法で規定されており、どの種類の共済組合に加入するのかは、我々ではどうしようもないというところでございます。

○職員団体等 いろんな施設が混在するからこそ、そういう問題が起こってしまっているのであれば、そういうことにならないような形も一定、目指してもらってもいいかなとかは思ったりもします。法律上の壁がないような施設類型を考えるのか、職員としての手続上のところをもう少しシステム化をして、スムーズにできるところは個人でやるのではなくてその施設でまとめて管理できるような、何かうまいシステムがあればいいかなとは思ったりはします。保育所職場のこども園化が今、山田とことぶきのほうで立て続けにありますので、そのときになるべく負担にならないように市のほうでも考えていただけたらと思っています。

最後になります。休暇のところ、先ほども言いましたけどなかなか取りにくい現状っていうところは、正規職員と園長、園代と担任の先生だけしかないというところで、どうしても担任の先生が本当に我が子の小学校の参観であったりとか、急な発熱の対応であったりということではなかなか休みが取れないっていうところを聞いていますので、そこは今会計年度職員も入って少しずつ会計年度職員さんの働き方も以前の幼稚園職場と今の幼稚園職場では変わってきているとは聞いているのです。本当にそれでもやっぱり欠員がありまして、何曜日は来ないとかいう問題が多くあります。やっぱり会計年度さんが欠員になる理由は多分そこは処遇かなと思います。そこをしっかりと考えていただいて働きやすい職場作りというところと、保育園とかに置かれている幼児担当とかっていうところで担任以外の先生での正職配置っていうところをこちらとしては考えてほしいのです。

○当局 幼稚園職場の話なので、人事室ではお答えしにくい部分があります。そもそも幼稚園の成り立ちというか、保育所と幼稚園の由来があり、恐らくもともと開所時間の違いなどがあって、今の職員体制があると思います。3人が適切かとか、正職を増やせるのかとか、要求の趣旨はよく理解するのですけれども、その部分で、じゃあ何人を目指しますとは、こちらとしてはお伝えしづらいところです。担当所管のほうにお伝えはしたいと思っております。

しかしながら、働きやすい職場について、正職配置と会計年度任用職員の配置もあるのですけれども、きちんと職場が回っていくためには職員を充足することも大事ですし、業務の在り方もぜひ見直しをしてもらって、超過勤務がなくても回せるような体勢をとっていただくことを目指しています。そういった意味で

人事室は、幼稚園職場に限らず全庁的に目指していただきたいという立場にあると思っております。

○職員団体等 よろしくお願ひいたします。

○職員団体等 では、続いて、就業時間と始業時間の間の勤務間インターバルについてですけども。4月に国からは、地方自治体にも制度化を努力義務とする通知が出されています。これについては、何か検討などされていますか。

○当局 勤務間インターバルにつきまして、職員の生活時間であるとか、睡眠時間が確保できて、働き過ぎ、働かせ過ぎを防ぎながら、公務能力の向上も期待できるものと考えております。また、そういった制度を入れることで、公務職場への魅力向上にも資するものだと考えております。

一方で、その制度を導入することで労務管理が複雑となることであるとか、あと基礎自治体ですのでどうしても窓口職場がある中で、必要な職員数を確保できなくなってしまうなどの課題もあるものと認識しております。先ほどもおっしゃっていただいたように、国のほうではもう既に導入しておりますので、こちらでも国の通知等を見ながら検討を進めているところでございます。

○職員団体等 今おっしゃっていたような目的に資する制度だと思いますので、前向きに検討を進めていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

続いて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた要求についてやり取りをしたいと思います。

まず、予備定数の活用の状況ですね。これについて示していただきたいと思います。

○当局 予備定数につきましては、春闘時にもお出ししたところから大きな変更はないのですが、こちらのほうで正確な数字をお示しすることはできないのですが、事務職、保健師、保育教諭につきましては、予備定数の枠を充足しているというふうに行政経営部から聞いております。

○職員団体等 分かりました。春闘交渉でも、技術職ですとか図書館司書に対象を拡大するように求めてきました。検討したけれどもできなかったような状況があると聞いています。若い世代の職員がこの先、働き続けられると感ぜられるような職場環境をつくることが求められていると思いますので、よろしくお願いいたします。

あと、国会の中では、子育てと仕事の両立を支援する育児・介護休業法改正案というのが審議されています。男性の育児休業の取得を促すほか、子供のための休暇として看護休暇を入学式や入園式でも使えるようにするっていうふうな趣旨で議論を重ねているというふうに伺っています。

要求の項目とはちょっと趣旨が異なりますけども、保育所や学校行事、警報の発令時の休校などの際に取得できる有休の家族休暇を新設するという要求に近いものと考えています。これを国に先んじて制度化していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 まず、学級閉鎖につきましては、子の短期看護休暇で取得できる場合として昨年整理したところでございます。その他ですと、今おっしゃっていただいたところとかも含めて他市の状況等も確認したので

すけれども、例えばその保育所、学校行事であるとかそういうところで取得できる有給休暇を設けている自治体というのはございませんでした。

国のほうでもそういう動きもありますし、今おっしゃっていただいた要求の趣旨は十分に理解できるものではございます。職員が子育てしながら安心して働けるよう、今後も国、府の動向や他の市の状況などを注視して、必要に応じて改めて特別休暇を設けることも含めて対応していきたいと考えています。

○職員団体等 分かりました。また、子の短期看護休暇についてですけども、子供が複数いる場合に感染症の流行期なんかには日数が不足するというふうな声も聞いています。日数を増やすことを求めます。これについてはいかがですか。

○当局 子の短期看護休暇につきましても、他の市の状況等も確認させていただいたんですけれども、大体その近隣市や中核市におきましては、日数は5日で対象は小学校の修了前または入学前というところが多いという状況でございました。

今、本市におきましては、対象となる子が中学生までで、正規職員、会計年度任用職員ともに1年で最大7日、子が2人以上の場合は10日という制度になっております。少しでも、その職員の子育てを応援していこうという趣旨は理解しておりますので、こちらにつきましても慎重に検討していきたいとは考えています。

○職員団体等 よろしく申し上げます。続いて、夏季、夏場の夏季独特の要求のほうに移りたいと思います。それに当たって、昨年度の夏期休暇の取得状況などを示していただきたいと思います。

○当局 令和5年度の夏期休暇の取得につきましては、全部局の平均で4.95日の取得になりました。令和4年度は4.92でしたので、0.03日の上昇ということでございました。

○職員団体等 昨年は6月から取得時期を前倒しする改正がされましたけども、経過措置ということで10月までの延長が昨年度に限り認められていたと思います。この10月まで延長していた職場数や部局は示すことはできますか。

○当局 昨年は9月末までとしながら、10月までは例年どおり認めますという通知がある中で、10月に夏季休暇の取得があった部局は58ありました。

○職員団体等 分かりました。では、その10月まで延長した職場で、その期間10月になってから取得した職員の数分かりますか。

○当局 10月に取得した人数は、控えていません。10月に取得した日数で申し上げますと、消防本部等も併せた全部局で208日ございました。使用日数の合計、全職員が使用した日数を口頭で申し上げますと、1万2,915日ですので、全体の使用日数のうちの1.6%が10月に取得されたという状況です。

○職員団体等 分かりました。この延長された職場の全て述べていただくことは難しいと思うのですが、職場の傾向というのは分かりますか。例えば保育園が多かったとか、幼稚園が多かったとか、そういうのは分かりますか。

○当局 10月に取得した職場というのはたくさんあって、先ほど58と申し上げたのですが、特に取得日数が多かった職場でいうと、福祉系など、そもそもの人数が多い職場は、やはり取っている数も多かったです。

御指摘のように、いわゆる少人数職場でも若干取りにくいようなところがあります。幼稚園職場では、基本的には取っていただいていると思います。

多い職場で申し上げますと、やはり夏場にイベントがある職場というのはなかなか取りにくい状況があると把握しております。

○職員団体等 ありがとうございます。昨年は10月までの延長が可能でしたけど、今年度ですね。こういった10月まで延長しないと取れなかったような職場で取れるように十分周知をしていただきたいと思います。では、夏期休暇の取得について、また職場のほうから発言をしたいと思います。よろしくお願いします。

○職員団体等 職場での現在夏期休暇の取得状況、昨年度のところを聞いたところ、各園基本的な夏期休暇の取得期間の6月から8月の間での5日間の消化は多くの職員は何とかできているというふうには聞いています。以前の夏季のアルバイトの職員の代わりに日勤の会計年度職員を運用しての休暇取得が進められています。

しかし、夏期休暇と年休を併せて取得したいという今回の要求が出ていますけれども、1か月での休暇日数8と比較すると、6月に消化した部分を引いても多くの人が5ないし6日程度になり、かなり厳しいのが現状です。6月を夏期休暇の取得期間に含めておりますが、6月は行事や出張、研修なども多く、取得できても1日が限度なところが多いです。

また、大変な保育、療育の現場では、1日に入れられる休暇の人数は限定されており、希望した日に休暇を入れられるのが二、三日で、あとは調整で取れる日にとるといった状況になっています。7月、8月になっても7月前半や8月後半は研修、会議などもあり、また安全安心な保育を進めていく中では、プールの監視などに以前より人員をプラスして配置するというかもしれないといけなくなっていることに加えて、以前であればお盆期間などに家庭保育の協力をお願いして、子供が少なくなったときにまとめて取得するといったこともできていましたが、今はそれができなくなり、就業状況も変わっていく中で、保護者も分散して休みを取るといった実態も増えているため、子供の休みの把握というのが非常に難しくなり、当日になって子供の人数が少ないので出勤してから休暇を申請して帰るといった休暇の取り方も多く聞いています。

また、会計年度職員の増加に伴ってカバーできる人が配置されていく反面、その方の休暇もあるので、日数として確保できていても調整の難しさから希望の休みが取れず、以前だと連休が取れていたのが取りにくくなっていたり、園によっては半休消化というところが多いといった現状もあります。また、その会計年度職員が欠員になっているところは、さらに厳しい状況になっているというふうには聞いています。

また、療育現場では、外来といって保護者さんが予約を取って療育を受けることも業務にあるので、そのスケジュールに合わせないといけない専門職は人員が限られており、休暇を取りにくい状況があります。

保育現場では、カバーできる正職の母数が少ない園の園長代理などが全体調整に入るため、園長代理が休暇を取りにくいといった現状があります。

表面上の取得日数だけではない各施設での配置による課題があります。夏期休暇の目的が、夏季において元気回復、その他厚生計画の実施に参加する場合における休暇とされている中で、今話したような取り方が本来の趣旨から外れたものだというふうには感じていますが、どうでしょうか。

可能な限り取得できるよう、それぞれの職場で頭を悩ませながら本当にシフトの調整を細かく行っていますが厳しい事態が多いということ把握しておられるでしょうか。また、改善策など何かお考えでしょうか。お聞かせいただけたらと思います。お願いします。

○当局 保育職場のことでお伺いをしました。夏期休暇に限らず年休もそうなのですから、取りやすい部署・業務、取りにくい部署・業務というのが一定あり、自分でスケジュールを組み立てられるような業務と、保育所のように保護者からお子様を預かって、シフト体制を組んでということになると、好きに休めることはなかなかないので、調整をされているところだと思っております。

そういった職場では休暇が取れないということではないと思いますので、休暇を取っていただけるような体制作りというか、シフトの工夫や応援態勢を取られています。私が以前、保育幼稚園室にいたということもあるのですが、園長代理が何らかのフォローに入らなければいけないというような状況は、所属のほうも十分理解していますし、園のほうにもお伝えしているところなので、まずは業務が偏らないこと、経験者をしっかり増やしてフォロー体制を組むというのも一案だと思います。そういった工夫というのは、各所属で考えていただいております。

○職員団体等 夏期休暇、休暇については一定の日数取得することができているというふうにおっしゃっていたのですが。特に、夏期休暇の目的ですね。夏季の健康回復とか、家族との行事とかのために使うという趣旨がある一方で、この日、人の人員体制に余裕があるから休みって言われて、出勤はしたけどもう帰っていいよって言われて帰ることになるとかいうふうな不本意な取得の仕方をしているということについてどうかというふうに問かけがあったと思うのですが、その点についてはいかがでしょうか。

○当局 所属でどういう管理をしているのかということもあるのですが、出勤したけど、やはり今日勤務しなくてよかった、みたいなことがあるということでしょうか。

望ましい形ではないと思うのですが、何か事情があるのか、こちらも把握しているわけではないのですが、そういったことがあるのであれば、また所属のほうに話を聞くようにします。

○職員団体等 年次休暇も含めてですけど、基本的には本人の取得する人の希望とかが前提にある休暇だというふうに思っていますので。今指摘というか発言の中にあったのは、表面的には取得はできていても、結局その趣旨から外れたような取得の仕方がされているような職場もあるということです。それについては、発言の中にもありましたけど、職場体制の中で会計年度任用職員の方が担える業務と、正規職員じゃないと担えない業務、専門職じゃないと担えない業務があったりするため、どうしてもそのアンバランスな休暇の取得状況が生まれてくるということだったと思います。ここについては認識していただいて、休暇を取得するための体制がやっぱりできてないというふうなことは受け止めていただきたいと思います。

○職員団体等 春闘のときに年休取得5日以下やった職場を挙げていただいたときに、図書館職場でも3職場あったり、それから人事と市民課とかもあることがわかりました。市民課のように何十人という職場と、図書館で正職3人のところで2人が5日以下しか年休を取れなかったところが図書館では2つの職場があったということが明らかになったのです。そのときには予備定数をお願いしました。

夏期休暇も全く同じようなことが起こると思うのです。人数少なくて、頭数がもうどうしても必要な職場。図書館で言うたら、夏休みっていうのは夏期繁忙になりますので、そういった職場があつて、それでも夏期休暇は恐らくみんな5日間取り合おうということではフォローし合つて取っているとは思いますが、今年、果たして9月までということで、今状況は全く変わってなくて年休の取得状況も春闘のときに御報告いただいたとおりですが、人員体制がそんなに劇的に良くなっているとは、去年に比べて思えないです。どこの職場も。そういったことを、今どういうふうに受け止めて、今年の夏期休暇、みんな5日って言ってますけど、労働組合は8日に戻してほしいということが前提にあるのですけれど、取得できるでしょうか。そういう状況にあるのでしょうか。全然展望が見えないんですけど。

○当局 昨年も交渉の中でお話しさせていただいて、令和6年度については延長があつても9月までということで整理しました。夏期休暇の取得ももちろんですが、年次休暇もしっかり取っていただくことを併せて取り組むということで、いろいろ議論させていただきしました。

先ほど10月に取得した日数がまだあるということで、取り切れてないということですが、令和4年の10月の取得状況からすると格段に減っている状況もあります。全てがなくなっているわけではないですが、10月までは今年度だけです、来年度からは9月までですよというアナウンスをさせていただいたので、各段に減っているという認識です。

先ほども申し上げました夏期休暇の取得が4.92から4.95日まで伸びています。また後で触れるかもしれませんが、年次休暇の取得日数も一定、増えているということで、取りづらい職場で取れてない現状というのはもちろん考えていかないといけないと思うのですが、全体としては取得できる傾向にはなっているのではないかと思います。今のところ、延長があつても9月までということで、今年度は運用したいと考えております。

○職員団体等 事業主行動計画などの雇用者責任を果たすということで今おっしゃっていたのですが、私自身はその体制がどうなのかと疑問です。令和4年はやっぱりコロナがまだあつたので、その関係で、コロナで休む方がいらっしゃったりとかいろいろあつたのではないかと、今年は同じような条件ではないのではないかとことは思うんです。

ただ、やっぱり取れてない職場について取れるように人事室としても、予備定数を例えば図書館職場にも適用するとか、どういうふうにして休暇が取得できて、みんなが夏も休めて働きやすい職場になるかっていうことを、やっぱり所属と一緒に考えていただいたり、助言をしていただきたい。職員の健康を守る立場で、お力添え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。

○職員団体等 では、休暇の話の続きということで、昨年度、年間を通した年休の取得日数というのはどんな様子ですか。

○当局 令和5年の取得日数につきましては、全部局の取得日数平均で14.62日。令和4年度は13.18でしたので、数字としてはプラス1.44日平均値が上がっているという結果でございました。

○職員団体等 1.44日増加したということですが、年間を通じた休暇の取得日数を増やすために夏期休暇を8日に戻していただきたいと考えています。大阪府の市町村局の交渉の中では、以前は休暇日数などに対して指導を行ってきたと言われていましたし、国もそうした指導をしてきた時期があったと思いますが、今はそういった休暇日数に対して以前のような指導を行うような考えはないと示されています。国も合理的な理由があれば独自の休暇制度を作っても問題はないという姿勢を示しています。こうしたことも踏まえて、夏期休暇の日数を増やすといった考えはありませんか。

○当局 夏期休暇の日数について、8日の復元ということで強い要望があるのは認識しております。大阪府の話もありましたが、毎年この時期に他市状況を確認させていただいており、確かに本市より多い日数で設定されているところもお聞きしていますが、今期について、増やしたり減らしたりしたというのは、現時点ではお聞きをしていないところでございます。

休暇を付与してしっかり健康管理していただくというのはあるのですけれども、やはりまだ取れてない職場があるのであれば、そういったところの体制作りのほうもしっかりやっていくということもあります。なかなか難しいのは、取れないところで休暇日数を増やしても、より格差が出てしまうところもあると思いますので、今の時点では、まずしっかり取っていただける体制を各所属に訴えていくことが先決だと考えております。

○職員団体等 組合の方でも、今おっしゃっていたような休暇制度の拡充というのがされたときにも、人員体制が厳しいというふうな職場ではこれがあっても実際取れないっていう声もよく聞かれるので、体制的なところを拡充していくという考えを示していただけてうれしく思っているところです。

春闘の交渉の時期、特定事業主行動計画の取組状況について公表した資料というのをいただきました。ワーク・ライフ・バランスの実現っていう項目の部分で、臨時休暇、有給休暇及び夏期休暇の取得率について目標が定められていると思います。

令和7年度末、2025年度の末で75%以上にとされていると思います。この資料には、令和3年度、2021年度から令和5年度、2023年度までの取得率が掲載されているんですけど、72.9%、72.3%、72.8%というふうに令和2年から令和4年度まで推移していると思います。令和5年度の数字は出ていますか。

○当局 まだ出てはいないのですけれども、今話に出ていました年次休暇と夏期休暇の取得日数で申し上げますと、それを足して25で割るような形になりますので、そちらのパーセンテージが、令和5年実績といったしまして78.3%となっております。

○職員団体等 だとすると、この目標については昨年度は達成されているっていうことですか。

○**当局** 75%の目標で78.3ということですので、その部分では達成できていると考えております。

○**職員団体等** 分かりました。では、今後もこの高い水準が下がることなく向上させていけるように努めていただけたらというふうに思います。

○**職員団体等** 夏期休暇の取得に関して208日が10月まで残っていたこと、この1.6%の取り残しをどうするのだってということを、さっき追及させていただいたつもりです。同時に今、府とか、国とかがそんなに夏期休暇のことを厳しく管理している状況じゃない元では、取れるところはやっぱり8日に復元して休んでもらいたいということを強調しておきたいと思います。

もう一つは、体制の問題を何とかしないってということで、予備定数の話もしましたが、やっぱり定数のところがネックやなと思っているのです。定数の管理はどちらがされているんでしょう。所属ができませんでしょうか。

○**当局** 定数の管理といいますか、定数を決めているというところは行政経営部になります。

あと、先ほど全体の取得日数について、6月、7月、8月、9月、延長して10月、この5か月の間に取得した全体の日数のうちの1.6%が10月に取得されたということなのですが、そもそも取得日数の平均が4.95ですので、0.05日の部分、全体の1%はそもそも取れていません。1.6%が取り残されるというのにプラスで、そもそも取れてない方がいらっしゃることはあります。

取りにくい職場もありますが、例えば、管理職の方でなかなか取られない方も一定はいらっしゃるんで、そういう方も含めて呼びかけないといけないと考えております。

○**職員団体等** 夏期休暇を減らされるときに随分激しい議論というか協議が行われたのですけれど。そのときの総務部長がおっしゃったのが、年休と夏期休暇の合わせた日数がプラス・マイナスで言うと同じになるようにということで、夏期休暇が減った分、年休を取ってもらったらいってということをそのときおっしゃって。コロナがあって、いろんな状況も変わったのですが。

やっぱりそのときの議論では、当局の方もお認めになっていたのは、年休に比べて夏期休暇はやっぱりその分全部取りやすいっていうか、職場の中では夏期休暇は全部取ろうよってということで8日のときでもそういうムードがあったっていうのはお認めになっていた。やっぱり夏期休暇については私は状況が変わってきたと思います。府下の状況とか他市の状況とかもいろいろ調べていただいているとは思いますが、吹田市独自でまた判断していただけたらということを重ねてお願いしておきたいと思います。

○**職員団体等** では、次の項目に移りたいと思います。夏場の職場環境についてですけども。空調運転については、これまでどおり柔軟な運転を行って、時間外勤務の際にも対応していただきたいと思いますが、いかがですか。

○**当局** 庁内の空調については総務室が所管するところではありますが、昨年度から時差勤務に対応するよう冷房運転時間を朝夕1時間ずつ伸ばして午前8時から午後6時半としております。今年度につきましても、同様の運用であるというふうには聞いております。

併せまして、水曜日、金曜日のノー残業デーを除きまして、熱中症予防のためWBGTの値によって判定を行い、申請があれば19時までの空調延長運転も実施するということを予定しております。

○職員団体等 職員も、来庁者も快適に過ごせる環境を作っていただきたいと思います。

こうした点から、プレハブ庁舎については、夏は暑くて冬は寒いというふうな状況にあります。環境の改善も含めて快適に勤務できる環境にしていきたいと思いますが、この点はいかがでしょう。

○当局 吹田市役所の建物の中で、プレハブ型の建物もありますし、あと空気がなかなか循環しない場所も一定あるというのは把握しております。また、最近では、庁内で工事を行っていることもあり、音がうるさいということで窓を閉め切ったりする状況も考えられると思います。その辺りにつきましても、先日、総務室と話したところ、柔軟に対応したいと聞いているところです。

○職員団体等 そういった職場に合わせた対応は今後をお願いしたいと思います。空調の運転時期についてはいつからになるのでしょうか。

○当局 例年どおり、7月から9月末というふうには聞いております。

○職員団体等 続いて、熱中症対策として、暑さ対策ですとか暑さによる疲労を軽減するために、調理場ですとか屋外などで暑い環境の中で作業を行う職員への具体的な手だてを求めます。これについて、ちょっと発言をしたいと思います。お願いします。

○職員団体等 学校職場、学校校務員です。近年、皆さん御存じのように、夏場の暑さは厳しいものになっています。特に、現業職場では、屋外の作業、冷房のない室内での作業、調理場内などの作業で暑熱順化する間もなく、暑熱下で働くことを求められている状況があります。

職場で夏の暑さが話題になったときにも、20代、30代の若い職員からも熱中症の初期段階のような症状になったことがあるっていうのはちょこちょこ聞きますので、本当に夏の暑さが厳しくなったなということを実感しています。今日午前草刈りして、昼から片づけを行いました。昼から急激に気温が上がりましたので、日差しもきつく、終わった後やっぱり体もしんどいなと思いました。急に暑くなったので児童が救急車で搬送されたりということがありましたので、やっぱり慣れない環境下で急激な暑さが体に影響を与えています。

学校校務員として学校現場で働いていると、工事業者やその監督を行う資産経営室、学校管理課の職員もこられるのですが、結構ファン付きの作業服を着ています。やっぱり一般的になって必要性があるのになんていうことも感じています。

私たちは暑い中で作業せざるを得ない職員なので、早急に具体的な対策、予算措置などを求めていますので、よろしくお願いします。

○職員団体等 今の発言を受けて、何か考えを示していただきたいのですが、いかがでしょう。

○当局 おっしゃるように、近年、日本だけじゃないですが、温暖化が地球規模で起こっているということもありまして、それに伴いまして日本でも暑い日が続いていると。昔であれば涼しくなってきた時期が、まだ真夏日であるというようなこともニュース等で報道されるところです。

社会情勢に合わせて熱中症対策も変わり、先ほど言ったファンが付いた空調機能付きの服とかそういう熱中症対策をいろいろ各所管で対応されているというところなんです。熱中症の対策のグッズは、多岐にわたります、それぞれ職場に応じていろいろ求められるものも変わってくると思います。それぞれの職場の業務内容に合わせて購入していただくように、予算も含めて所属で対応していただけていると考えています。

最近では、吹田市においてもファンが付いた空調機能付きの服の予算が認められていますし、あと職場によっては消防であれば、熱中症の飲料とかも予算化されています。また、熱中症が直接の原因ではないとは思いますが、例えば小学校の給食調理室の空調設備等の改修工事というのも、老朽化に伴って順次改修していると聞いているところです。それに伴って、古い設備から新しい設備になることで、一定暑さの対策はできていると考えています。

○職員団体等 今、調理場での空調の改修なんかも行われているということ、そういった対策が進められているということも伺いました。

発言の中にあった予算措置を求めるってことについては、そのファン付きの作業服なんかですと非常に高価で、1着、服とファンとバッテリーとかを一式買うと2万円ぐらいの金額になって、1人に充てる予算がすごく高くなるということではなかなか現場での導入は困難だということがあります。

こういった進め方があるのか分かりませんが、外で作業する職場の職員にはファン付作業服を貸与するような基準を設けていただくなどして、予算措置の足がかりになるようなものを作っていただけたらなと思います。

第3回交渉で予定している賃金に関わる部分で、一部発言をさせていただきたいと思います。回答とかについては今日の段階では結構ですので、問題提起ということで行っていきたいと思います。

○職員団体等 今年度から定年引上げが始まりました。私も対象の1人です。私の職場にはもともと再任用の方が2人いましたが、ちょうどこの3月に、そのお2人が退職となりました。4月からは、私は再任用ゼロの中で1人だけ定年引上げ第1号の職員として、最年長の職員として職場にいます。

私の職場では4月から機構改革があって、今がちょうど繁忙期なのですが、10月に本格的に窓口統合などの新しい業務が始まる場所です。それに加えて、税務システム標準化が来年の1月から稼働するので、それに向けたいろんな業務があります。今、ちょうど当初課税で通常業務に加えてそんな業務量もあるので、圧倒的に業務量が増えている中で、4月の人事異動で大きな異動があって慣れている方がごっそりいなくなる。職場は本当に大変な状況になっています。

私はもともと主査だったのですが、4月から定年引上げで同じ職場で久しぶりに庶務担の主査になりました。部の庶務をやっているのですが、文書管理システムなどいろいろ変わっている中で文責とかもやっています、年度当初は、庁内とか大阪府下の照会などもたくさんあって時間外勤務をせざるを得ない状況になっています。これから決算もあるので、歳入決算がありますからすごくボリュームがあって大変な職場です。

私の定年引上げは初めての定年引上げなので1年間限定ということで、1年たつと退職になります。こ

の1年間だけのことなので少々きつくてもみんなで助けてもらいながらも乗り切っていきたいと思っています。今年1年特別の大変さを思ったらちょっとしんどくなって、このまま続けられるのかなって不安も感じながらも日々過ごしているところです。

長期在職休暇の最後の分は退職までにとりましょうということで、来年3月退職なので取りたいなと思っていましたが、取れるのかなという不安もあります。

そんな中で4月の給料明細を見て、もちろん分かっていたことなんですけど、給料が7割になるっていうことを突きつけられました。定年引上げの対象者だということで、特に何か配慮があるとか特別の何か仕事があるっていうわけじゃなくて、仕事は全く前と同じ、むしろ増えているのにそういったお給料になるということで、その業務の内容と職責にお給料が見合っていないっていうのをひしひしと感じています。

こんなことをやったら、もう60歳で今年の3月に一旦退職して定年前短時間再任用になるとか、そういう道でもよかったのかなと思ったりしますけど。今、残されて頑張っている人の姿を見たらそんなことも言えず、何とか頑張っています。

私の本俸は、5等級の90号給で60歳までは38万9000円でした。7割になると26万6,000円になります。今の再任用主任の月例給は幾らでしょうか、教えてください。

○当局 すみません。今日は給与関係の資料を持ち合わせてなくて、25万円代であったかと。

○職員団体等 25万6,200円。人勧の給与改定で1,000円上がったので25万6,200円で、その26万6,000円に比べたらその差は1万400円です。これが定年引上げの主査と再任用主任の給料の差となります。再任用の方もそういう制度だからですけど、主査と主任では明らかに仕事の内容が違うのですが、その月例給の差が1万400円かと思ったらしんどいなと感じます。

もし、再任用で主査の方がいらっしゃれば、月例給は27万5,600円になるかと思います。ああ、そうなんかと、何かちょっともやもやしたものを感じています。

60歳のときと何ら変わらない仕事、人によっては業務量や責任が増えたりそういった人もいます。それぞれの給料が大きく下がっている実態、これについて制度やから仕方がないのかと思いますけど、こういう実態があるっていうことに対して率直な感想をお聞きしたいと思います。

○当局 感想といいますか、先ほどもおっしゃっていましたが、国の制度がこうなっているというところで本市も運用しているので、一概にその再任用か、定年かみたいところは、なかなか難しいと考えています。

また3回目の話になるかと思いますが、60歳以上の高年齢職員、定年延長もそうですし、これまで再任用制度についても運営をしていく中で、やはり皆さんの働き方の部分をしっかり考えていかないといけないということは認識しております。その職責に見合った給料というのもありますけれど、年齢の件もありますし、過度な業務負担がかからないよう、基本的には定年前の職員でしっかり業務態勢をとっていただき、高齢の職員につきましては経験を生かして業務に就いていただけるようなことが、目指すべきところなのかなと認識しております。

○職員団体等 教職調整額が先ほど発言されましたけど、その保育・教育の職場で大きく分けると、保育園

と幼保一体型のこども園と、幼稚園型のこども園っていうふうに3種類あって、3つの職場でそれぞれ同じ保育教諭が勤務していても労働条件が異なってるっていう実態があるんですよね。教職調整額があるがゆえに、幼稚園型のこども園で勤務している保育教諭については、時間外勤務があったとしても教職調整額4%で時間外勤務手当を支払った形になるわけですよね。幼保一体型のこども園の場合は、勤務時間外に勤務した場合は時間外勤務手当が支給される。保育園については、幼保一体型のこども園と同じになってます。

共済については、幼保一体型のこども園と幼稚園型のこども園が公立学校共済組合の組合員になるんですよね。保育園の職員については、市町村共済組合の組合員っていうふうな形でちょっと凸凹した感じになっているんだと思います。

教職調整額については非常に問題があると思ってまして、これが制度化されたのは昭和41年だと思うんですけど、その当時の教職員の一月当たりの超過勤務の時間っていうのが、月平均8時間で、それが超過勤務の手当にすると4%となりました。

今日の新聞では、中央教育審議会のほうで、教職調整額を今の4%から10%以上に改めたほうがいいというふうな報告がされたと報道がされています。

ただ、10%になったとしても、13時間以上の超過勤務をした場合は足が出るというか、未払いの部分、サービス残業になる部分が出てきます。この点については、勤務した時間については賃金が支払われるべきという原則があります。10%になったからといって手放しで喜べるような話じゃないのかなというふうに思います。

先ほども発言の中で、7時になったから園長がそろそろ帰ろうかって言う発言がありましたけど、5時までの勤務時間で7時まで残業していた場合は1日2時間ということで、それが月に6回以上、6回、7回あった場合は、もう既に未払いの部分が発生するということになると思います。その点は同じ保育教諭として勤務をしていて、そういう賃金のアンバランスというか不公平が出てくるのはおかしいと思っています。

休暇の取得についても大きな問題があると思っています。保育園と幼保一体型のこども園、幼稚園の中で、年休の取得が5日未満の職場っていうのが全部で14職場ありまして、うち6園が保育所と幼保一体型のこども園で、幼稚園が8園でした。保育所と幼保一体型のこども園は併せて16園あって、16園中6園で取得5日未満の人がいるというふうな状況です。片や、幼稚園っていうと幼稚園型のこども園ですね。幼稚園型のこども園については、8園中8園、全園で年休の取得ができていないということになっています。

私、もともと学校で勤務していましたから、教職員と言われていたような職種の方の働き方っていうのはよく分かっているつもりなのですが。小学校、中学校の職員でも、年休の取得が5日未満っていう方は恐らく目にかかったことがあります。だから、はっきり言って幼稚園の職場の中で8園中8園、これ多分管理職だと思うのですが、管理職になると年休の取得がろくろくできないような職場なのかなと思います。

この点については、やっぱりさっきから言っていますように、同じ保育教諭という職種でありながら、どの職場になるかで大きく賃金とか休暇の取得について差が生じるっていうことについては、一日も早く改めていただきたい課題かなというふうに思います。

○当局 今日、幼稚園のことを丁寧にお話する予定にしておらず、あまり準備しないまま、もともといた職場のことも思い浮かべながらお話ししています。

そもそもなんですけれども、教育委員会の組織とか、幼稚園など学校の組織の在り方とか、先ほどの教職調整額の部分で、人事室が当局として何かコメントすべき立場なのか、今日の議事録をそのまま残すのか

ということも含めて、また確認させてもらいたいと思います。

こちらが当局として動けるかどうかという話はさて置き、働く皆さんにはなるべく施設類型によって何か過度な負担が出るようなことがなくなるのが望ましいというスタンスについては、我々もそう思っていますし、恐らく担当所管のほうもそういう認識だと思っておりますので、人事室として何か協力できる部分があればやっていきたいとは考えております。

○職員団体等 2020年に職種統合ということで、保育士と幼稚園教諭が統合されて今の職種になっているわけですが、労働条件については労使交渉した上で合意したものですけど、その当時にここまで差があるっていうふうなことは恐らく示されていなかったと思います。その点については、やはりもともと保育士として採用された職員の労働条件っていうのは守られるべきかなと思います。片や、幼稚園教諭で採用された方の労働条件についても一定の措置をされるべきだというふうに思っていますので、課題としては認識していただきたいなと思います。

また、共済のことです。法律上、公立学校共済組合のほうに加入しないといけないということについては承知しましたけども、機会があれば改善できるようにお願いをしたいと思います。

災害時の交通費の実費弁償についてなんですけど。同じNATSの西宮市ですけど、こちらでは緊急呼出しの場合には高速代なんかも出るっていうふうなことを伺っているので、ちょっと実態が分からないのですけど、また改めて調査をしていただけたらなというふうに思っていますので、よろしくお願いします。

それでは、一通りやり取りはできたかなと思うのですけど。交渉に参加されている方で発言を願われる方はいますか。いいですか。

○職員団体等 災害時の通勤困難とか経路変更に伴う実費弁償の件で、今日の交渉の冒頭でそのやり取りがあったと思うのですけど、この問題は、この4年間ぐらい、毎回、夏や秋季、年末の交渉でやり取りをしてきた課題で、直近では昨年の年末交渉の中でもやり取りをしました。

昨年の最終回答の後のやり取りの中で、この問題に関わって当局のほうから、「できるところから早期実現を目指して検討を進めたい」という発言がありました。それを受けて、組合のほうからは、次の台風シーズンに間に合うようにしてほしいということを発言させていただいた。次の台風シーズンっていうのは、まさに今年の夏の台風シーズンということです。

この問題を毎年繰り返し議論をしていって、お互いにちょっとでも前進できるように交渉を積み重ねてきたという経過がありますが、今日の交渉では内容的には、「他市では全然どこもやってない」という発言のように、当局の検討の姿勢として、ちょっと後退とは言わないのですけども検討はなかなか進んでないなというか、とどまったままの状態だなっていう印象を受けたのです。

少なくとも、昨年の最終回答の後のやり取りの中で当局のほうからおっしゃった、「できるところから早期実現を目指して検討を進める」という姿勢は、現時点でも変わってないっていうことは確認させていただきたいと思いますが、どうですか。

○当局 できるところからやっていくっていう、その姿勢に変わりはないです。

本当にこれまでずっと検討させてもらって、どういう費目で出せるのか、予算をどうするのか、そういう事務的な話から、実際に公共交通機関が止まったらどのルートでも帰っていただけるようなことを想定す

るのか、例えば夜間に電車がいない時間にどうしても出勤してもらわなければいけないような災害時の対策とか、臨時業務の対応をされる職員が交通手段をしっかりと確保できるようなことを考えるのがいいのかというのは、正直、参考になる事例がほぼなく、各自治体の中で具体的な運用というのがなかなか見えてこないところもあって、頭を悩ませているところもあります。

すみませんが、検討はしているということは、しっかりお伝えさせていただきたいと思います。ただ、いつの時点でどういったものを出しますというお話は、今は回答が難しい状況です。

○職員団体等 では、終了時間のほうも近づいてまいりましたけれども、今日は要求書、新しい体制での交渉ということで、いろいろ職場の実態などもお聞きいただいてやり取りもさせていただいたんですが、いろんな交渉があって、部長がいろいろお話になるときもあれば、部長もずっと聞く専門だったときもあるんですけど、今日はどうでしょうか。率直に交渉のやり取りでの感想をお聞きしたいのですが。

○当局 私、こういう場は本当に初めてでして、今日はどんな形で交渉というものをするのか、この場に来て初めてこの雰囲気が分かりました。

先ほど、話がありました通勤困難の場合のことは、実はちゃんと担当は検討してくれています。私もそのレクをしてもらったときに、実際に運用するに当たっての課題をかなり指摘したので、そこを整理しないままにスタートするのは難しいということです。今回の交渉の中でどこまでできるかというのがありますがけれども、前向きに検討するという姿勢は何も変わらないし、間違いなくみんなやってくれているところです。

ただ、実際やるときにその制度を運用することによって、多くの職員にまた新たな負担が増えてしまうことも避けたいといけなとか、煩雑にならないようにとか、いろいろ現実でやろうと考えると課題があれもこれも出てくるなということで、ちょっとまだ整理が追いついてはいるんですけども、何かしらできるところからやっていけるようにという姿勢は変わっていないと思っています。

私も制度そのものについては知らないことがたくさんあって、組合員の皆さんの実態や声も聞きながら一緒に考えていくというスタンスで、これからやっていきたいと思っています。答えがすぐ出ないものもたくさんあるとは思いますが、前向きにいろいろと一緒に考えていきたいなと改めてこの場で感じました。感想になりますけれども、よろしくお願いします。

○職員団体等 ありがとうございます。率直なお言葉が聞けて、できるところからということで、どうぞよろしくお願いいたします。

○職員団体等 今日は、キーワードとして働きやすい職場ということと、人材の定着という言葉、それから公務職場の魅力向上というのが特に印象には残りました。

やっぱり人材の定着っていうのは、民間では面接のときに、受ける学生が面接官を選べる時代になっているとか、自分と同じ趣味の人に面接してほしいとか、本当に売手市場になっている状況です。それと、今日の朝のニュースでは、本当に転職の垣根っていうのがすごく低くなっている状況が報じられていて、吹田市役所で働く魅力っていうのを作るのは職場の業務内容もありますけれども、やっぱり福利厚生であったり、賃金だったり、労働条件ということが大きく関わってくると思います。今のこの厳しい状況の中で、いかにしていい賃金労働条件を作っていくかということで、この交渉というのは重要だなということを思っていま

す。

もう一つ、やっぱり輪島の復旧支援の件で心配なのが、職場に負担にならないようにってことで、無理のないような送り出しをして、後々職場にちょっとハレーションが起きたり、その人が本当にしんどくならないように計画の見直しというのも柔軟にできるようにしていただきたいなと思っています。

2回目の次の交渉は関連労組の交渉ということになります。アンケートを見ていただいても本当に生活実態が厳しいという声があふれています。4月訴求の問題も早い解決ということが求められています。3回目は賃金の問題に関わってきます。物価高騰を上回る賃上げと、やっぱり人勸を待たずして賃上げをということで、今日から内部協議を積極的に進めていただいて山場回答日に円満解決ということを目指して、労使ともに窓口での協議も進めながら山場の日を目指していきたいと思いますので、引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。今日はお疲れさまでした。