

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和6年5月17日（金）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 それでは、本日第2回目の夏季重点要求、夏季一時金交渉を始めていきたいと思います。

こちらの交渉は、主に会計年度任用職員の処遇改善で欠員解消と今日の日刊ニュースには載せておりますが、関連労組の課題を中心にやり取りをして山場の回答日までに要求前進に向けて積み上げていきたいと思っています。

吹田市役所の中で働く会計年度任用職員は、正職員の置き換えだったりを理由に増えております。今、市役所で働く会計年度任用職員、全体で言うと比率は46%になっております。大阪府は全国の都道府県に比べても非正規率は非常に高くなっておりますが、吹田市も46%と高い比率です。そういったことから、会計年度任用職員が市役所の業務、市民サービスを提供する中でなくてはならない存在だという認識はお持ちでしょうか。まず最初にそのことを確認させていただきたいのですが、非正規、会計年度任用職員がいなくては、今の市役所の業務は成り立たないとお考えでしょうか。

○当局 本市の多くの事業の中で、会計年度任用職員の皆さんに担っていただいているものはたくさんあるという認識を持っておりますし、それらの事業が市にとって非常に重要だとも考えておりますので、そういった意味ではしっかりやっけていただいている大切な存在だと考えております。

○職員団体等 特に学童保育の指導員だったり、児童館の児童厚生員の方だったり、専門職で資格要件が問われる会計年度任用職員で非正規というか、会計年度任用職員だけで運営されている事業というのもございます。以前は臨時雇用員や非常勤職員ということで任用されていましたが、地方自治法、地方公務員法の改正によって、会計年度任用職員に移行して、今、何年目でしたっけ。

○職員団体等 4年目です。

○職員団体等 4年目を迎えています。会計年度任用職員への制度移行は国が非正規職員の処遇改善を目的に行ったものです。各市でまちまちだったり、法律のはざまのような雇われ方をしていた非正規職員にいて、国が制度をちゃんと構築しました。今年度も勤勉手当の支給が実現するなど、明らかに今まで各自治体に任されていた働き方、雇用の仕方から一歩前進したものであると思っております。このような処遇改善が目的の一つだったということは、当局にも御認識いただいておりますでしょうか。

○当局 もちろん、正規職員と非正規職員は、任期の定めがあるか、ないかということはあると思うのですが、いわゆる同一労働、同一賃金の考え方や、この間、国が会計年度任用職員の制度について、正職に準じた取扱いを基本に据えているということは、様々な通知等を通じて認識しているところです。

○職員団体等 そうですね。移行に当たってはいろいろ不利益を生じないようにということで、移行の交渉やり取りはしたのですけれども思ったようにいかなかったり、不十分さを残しつつも、そういった国が認める制度として移行したということではありますし、処遇の改善というのが目的の一つだったということで、ここで認識を一致させておきたいと思います。

吹田には国より優れた制度というのもありましたし、他市よりも優れた制度というのもあります。これは吹田では関連労組が早くから結成されて、非常勤職員の処遇改善のために交渉もずっともって要求を出したり、市でも働きやすいようにということで経験年数加算などもよそではない制度も持ってきたものです。そういったことでは労使で積み重ねてきた到達点だということを認識を持っていただいて、さらによりよい働き方ということができるように今日の交渉のやり取りをさせていただきたいと思っています。

今、昨年の給与法の改正の質疑の中では、人事院総裁は近年有効求人倍率が上昇していると、非常勤職員の人材確保も厳しさを増している。引き続き行政サービスの提供を支える有能な人材を確保できるような環境整備が必要との認識に基づき、非常勤職員制度の適切な運用の在り方などについて検討していくと答弁しています。適切な運用の在り方について検討していくという中では、例えば任用回数の上限があります。他市では任用回数の上限があるところがありますが、吹田では上限を設けないとなっている。これを吹田市は先取りしているんじゃないかなということを思っております。こういった労使で築いてきた到達点があります。会計年度任用職員と正職との格差というのが、今まだ残されています。会計年度任用職員の仕事の中には専門性が問われるような職種もいっぱいありますし、市役所そのものは法律に基づいて仕事をしているということで、いろんな権利です。権利保障だったり、親の就労権だったり、勤労の義務を果たすために学童保育があったりとか、図書館だったら学習権とか、知る権利を保障したりということで、権利保障する仕事に携わっている会計年度任用職員、非正規の方もたくさんいらっしゃいますので、その方たちが例えば病気になって働き続けられないとか、そういったことがないように、みんながちゃんと働き続けられる処遇を築くということと、もう一つは物価高騰に負けない生活できる賃金、1人で暮らしていける賃金、労働条件の保障をするために、今日のやり取り非常に重要になっていると思いますので、ぜひ限られた時間ではありますが、真摯なやり取りを行っていただいて、また山場に向けた協議を、内部協議を進めていただきたいと思います。

○職員団体等 まず初めに、会計年度任用職員の様々な職場から、職場の実態や生活の実態の発言というところをお聞きください。

○職員団体等 私は指導員になって16年目になります。先日、家まで帰るときに暑いなと思ってコンビニへ寄ってアイスを買ったのですが、200円出したら30円しかお釣りが来なくて、ちょっと食べようと思ったアイスでこんなにお金使ってしまったとなって、控えなあかんと思うぐらい、給与の額が今の物価高騰に追いついてないなと思っています。なので給料と一時金のアップをよろしくお願いします。

指導員の仕事の現場の状況をお伝えします。まずは勤務時間についてです。指導員は会計年度任用職員に移行するときに、それまでの勤務時間では恒常的な超過勤務が多く、勤務時間の設定を変更しようと課題にしましたが、継続ということになって交渉は終わっていました。いまだに勤務時間変わることなく、恒常的な超過勤務がある5.5時間のままになっています。1時から6時半の勤務です。

夏休み、冬休みなどの1日保育のときは朝の8時半から開設となりますので、8時半から11時の間は超過勤務としてつけています。1日保育のときは、恒常的に朝から超過勤務になってる実態があり、また1日保育だけではなくて、ふだんから研修、指導員会議等、1時からの勤務には収まっていない仕事量となっています。

今朝、担当課と交渉したのですが、その中で去年の1人の超過勤務の最長が年888時間、月74時間、1日の労働が大体9時間勤務になっているということです。平均した場合421時間、月で35時間という超過勤務が出ています。去年の数値から見ても、今の5.5時間の勤務時間で収まっていない実態が出ています。

また、直営20学級の中で指導員の欠員が36名となっていて、1人の指導員にかかる業務量がどんどん増えていっています。欠員の分、またICT化、学級も1クラス45人満杯入れるということで、クラス数の大規模化によって240人という子供が通っている学童もあって、もちろんそれに伴って業務量も多くなっています。今の5.5時間には収まっていないのでフルタイム化を強く要望しています。

次に病気休暇についてです。会計年度任用職員は14日しかありません。今年4月入ってから、足をけがされた指導員が病気休暇を取られました。13日病気休暇を使って、残り1日を残してあとは有給を使ってお休みされて、足を治されて復帰ということになりました。あと1日しかない病気休暇、でも、残りのこの3月まで不安、あと病気はできひんなどという不安のまま働き続けるというのは健康にもよくないと思っています。正職は90日あると聞いています。5.5時間しか働いていないなら、3分の2の60日まずは要求したいなと思います。本来ならば同じ人間なので90日欲しいところですが、まずは3分の2の時間分の60日を獲得してから、次は、いやいや、おかしいでしょという話をしていきたいと思っています。よろしくお願いします。

○職員団体等 まず、児童館は来年度4月から機能強化される予定で進行しています。直営館は中学生、不登校児の受入れ、相談業務と場合によっては関係機関につなげる業務になっています。御存じだとは思いますが、児童館は毎日、毎日交代で午前3人勤務、午後は4人勤務で1日を運営しています。館長を含め1週間3.5日のローテーション勤務7名で回しています。主任は2名限定です。この働き方で職員会議は月1回、1、2回、全員顔合わせるのは月1、2回ということです。何度もこの場では言わせていただきますが、全員顔を合わせるのが月1、2回というのが、とても私たちはしんどいところにあります。引き継ぎは

連絡帳を書いたりとか、あと、急なことは家に帰ってから職員、次の日の職員に電話をしたりという、持ち帰りの仕事といってもいいかと思われます。

午前中は、業務に関してですが、午前中は幼児教室や行事を行います。午後からは園児や小学生が個々に遊んだり、小学生向けの行事をして毎日にぎわっています。コロナ禍に幼児ルームをつくり、図書室、集会室、遊戯室の4部屋のみで、小学生は宿題を持ってきて仕上げてから遊んでいます。静かなところで勉強しているわけではなく、もう一部屋あったら落ち着いて宿題もできるのになと思っています。

去年、機能強化について11月に説明会がありました。12月に当局から支部のほうへ申し入れがありました。今の体制で運営するのは難しい実態を訴えていますが、人数を増やすということの予定はない、業務に対しても中学生の受入れ、不登校児童に対しての業務、相談業務が増えることに対しても手立てもないという回答が出ています。

今、その機能強化に関してPT会議が始まっています。業務の見直し、研修、子供の居場所の3部会です。ほとんどがそのPT会議次第との回答です。

未就園児は、児童館がそんなに受け入れなくてもほかに行くところがあるし、育休の人が多いから減少していく、その分中学生が増えるので市民サービスの低下にはならないと言われました。そういうことではないと思っています。運営委員会の中で提案があり、児童館で幼児教室を増やしてほしいという意見がある中で、市民の方と当局と逆の案になっているのが現状です。

研修に関しては、今年度、その機能強化の予算は取っていないが、流用するか庁内の中でできることからしていくとされています。今年度後半から本格的にしていくという返答でしたが、全員は受講できません。4月から準備がどういうふうに行われていくのかとても不安に思っています。

最近、職員の欠員募集も応募する人も少なく、今年度は4月は1か月2名の欠員で補助員が入りました。ほかにも補助員の欠員があったのですが、1館は5月採用の補欠の方に補助員を頼んでも断られて、補欠も辞退されるという結果に終わりました。週3、5日、土日、祝日出勤で今どき働きたいと思えないのではないのでしょうか。もう少し働き方を週4日や5日など幅を広げていかないと、職員のほうも子供と落ち着いて接することはできないし、募集をかけてもなかなか応募してこないのではないかと、自分たちが生活できるような職種じゃないのではないかとと思っています。

職員はこの機能強化について前向きに考えています。当局もより前向きに働ける環境をつくってもらいたいと切に望みます。

○職員団体等 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生かし、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います。

本日は、夏季、暮らしと職場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点についてお話しします。

まず一点目は、健康的に働くことができる職場体制についてです。通常がぎりぎりの人数体制である。一人一人の仕事量は増えているのに、出勤日数が少ないため負荷がかかっている。それぞれ自分の仕事をこなすことで手いっぱい、新人さんに教える時間がなかなか取れない状況であるなど、人数や時間に余裕がないために日々の業務をこなしていくことにおいて、私たちは常に不安や負担を感じています。人員体制が改善し、心身ともに健康的に働き続けられる環境になることを強く望んでいます。

次に2点目は、物価高に見合った給与の支給と報酬上限の撤廃についてです。以前と同じような生活がで

きず日々の暮らしで精いっぱい、収入はほぼ変わらないが光熱費や物価の高騰で本当に生活に余裕がない。前から割引シールが貼られた食品を買うことが多かったが、今ではほぼ全品なのでレジで恥ずかしいと感じる。電気もガスも切り詰めていて、ほかにどこを節約すればよいか日々悩んでいるなどといった声が寄せられ、将来への不安を感じる以前に日々の暮らしもままならない状況です。一時金の使い道も生活費の補填に充てるとの回答が多くを占めています。

また、報酬上限に達した職員からは、その撤廃を求める声が多く上がっています。この報酬上限が設けられたのは、コロナや物価高騰よりも以前のことで現在とは全く状況が異なります。何もぜいたくな暮らしを求めているのではなく、心配なく日常生活が送れることを望んでいるのです。せめて物価高騰前の生活が維持できるよう給与が1円でも増えることを望んでいます。

そして3点目は雇い止めを行わないことです。図書館では指定管理者制度が既に3館に導入されました。これまでの業務委託だけでなく、指定管理の波が次々と来ています。1年雇用の不安定な条件で働く私たちにとって、常に一番恐れているのが雇い止めです。これからも働き続けられるかどうかという思いは常に持ち続けています。今後も雇い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、正規職員との格差をなくすことです。まず、病気休暇は2日増えたとはいえ14日では、病気やけがをしたときに今後どうなるのか不安しかありません。正規職員の4分の3の出勤日数である私たちですが、病気休暇は正規職員が90日ある中で4分の3が約67日とすると、14日は半分にも満たない状態です。また、給与改定があればその年度の4月に遡及されることが、今年度には実施されず悔しい思いをしました。そして育児に関わる場所でも部分休業を取得できるのは正規職員の小学校就学前とは違い、会計年度任用職員は3歳までのため退職するきっかけになった職員もいます。

このように、正規職員と同様に日々業務に当たっているのに、あまりにも待遇に格差があります。少しでも格差が改善され働きやすくなることを強く望んでいます。

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思えるよう、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 保育士としては今年で46年目を迎え、会計年度としては4年目です。一昨年度は手取り13万円台の給与が、昨年度ようやく16万円台もらえるようになりました。自分自身の現在の生活の中で最もお金を使っているのは医療費です。内科、眼科、整骨院の通院で毎月7万円の出費があります。基礎疾患を持ち、今の体を維持するためだけに働いています。毎月の大きな赤字は公的年金で補っているのが現状です。また、今年1月、持病で10日間入院したのですが、5日間の病気欠勤を余儀なくされた結果5万2,000円の減額がありました。1月分の給料は手取り11万しかありませんでした。病気休暇が14日しかないということで、大きな経済的打撃を受けたのです。そのとき正規職員にある90日の病気休暇のせめて3分の1である30日があればなんと身にしました。私にとっては病気休暇を増やすことが、これまで以上に切実な要求になりました。

私自身も民間保育園で41年、正規職員として働いてきたので会議運営や行事での取組や書類作成など、会計年度にはない正規職員の業務の大変さも分かった上でお話しします。

日常の保育現場では、ごみ収集やトイレやシンクの掃除、子供たちの排せつ処理など会計年度の職員がすることが多いという現状があります。そのため、ノロ、ロタ、アデノウイルス、インフルエンザ、RSに罹患することが多く、日頃から感染のリスクにさらされています。また、コロナが消滅したわけではなく、コ

ロナの特別休暇がなくなり感染後の出勤停止中は病気休暇を使わなければなりません。こういった感染症に3つ以上に罹患すれば、14日しかない病気休暇はあっという間に使い果たしてしまいます。感染のリスクを背負って縁の下の力持ち的存在として、私たち会計年度が働いているのだということを必ず知ってほしいと強く思います。

80年以上にわたり、憲法暮らしに生かす姿勢を貫いてきている吹田市だからこそ、そこで働く私たちの健康で文化的な生活を保障するためにも、ぜひ4年という昇給期限などなくして、私たちの労働実態に見合った賃金を支給していただきたいと思います。

そして、また体や健康を守るための手だてとして、病気休暇を増やす検討を今すぐに始めてほしいと願っています。

○職員団体等 今、4つの職場から発言をしていただきました。

先日、部長がこういった交渉に出るのが初めてということで、多分、会計年度の職場の話をお聞きするのは初めてかなと思ったりはするのですが、今の話を聞いていて感じるころは何かありますか。

○当局 先日、第1回の交渉に初めてつかせていただき、最後にいろいろと感想を述べさせていただきました。こういった話を直にお聞きするのは本当に初めてで、職場の窓口で職員に会ったこともないですし、組合ニュースではいろいろまとめた文書を見たことはあったのですが、本当にその頃と今とまた状況も大分違っていると思います。私が見ていた頃と今とは、やはり物価高騰であるとか、コロナ禍明けであるとか、様々なところで状況も変わっているので、そういう意味でも、ここで今話を聞いて、各現場の人たちはそういう御苦勞をされているのだとよく分かりました。今後どういう交渉になっていくのか、また担当と相談しながらになりますが、現状はすごくよく分かりましたので、それをしっかりと覚えておきたいと思います。

○職員団体等 ありがとうございます。こういう状況も踏まえて少しやり取りを始めていきたいと思っています。まず一点目ですが、人勤に基づくということで令和5年4月1日から国家公務員の非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改善に係る取扱いに準じて改定することを基本とすると、されたもとで会計年度任用職員の給与報酬についても、常勤職員の給料改定に準じて改定するということが要求を上げています。

重点要求交渉の5番、交渉の項目の5番のところになりまして、昨年の夏の交渉のときから、この賃金改定のことで会計年度任用職員も正規職員と同じように賃金改定、給与改定ができるよう要求を上げてきました。昨年度の秋の交渉では、2023年度中の賃金改定は、条例上できないという判断で改定されず、2024年の4月からは改定するという経過がありました。非常に残念な結果で、絶対に同じことを繰り返してほしくはないと、この3月の春闘交渉のときも、予定はどうなっているかと話をしてきました。そのときに11月の議会がリミットということで、そのときに条例の改定まできちんと全てが整えば、2024年度、その給与改定が出される場合には、正規職員と同様に会計年度任用職員の給与報酬についても改定できるとお話されていたと思います。そこに向けて今どういうスケジュールで進められているかということをお伺いしたいんですけれども、いかがですか。

○当局 昨年からの経過について触れていただき、今日の組合ニュースでも11月というお話を書いていただいていて、先ほども2024年度は遡及改定するというお話なのですが、今日の時点で2024年度から遡及できるスケジュールになっていますとお伝えするのは難しいところです。出だしにこういうことを言うのもどうかと思うのですけれども、この間も春闘のときにちらっとお話させていただいたように、2024年度に遡及改定をするのであれば、提案のリミットは11月ということになりますので、11月に議案を提案する、条例改正を上げる、予算を上げるためには、制度構築の部分ですとか、システム改修の見込み、そのシステムは対応できるのかとか、正しく支給事務ができるのかといった整理をしっかりとした上で、成案が整えば11月を目指すというところですので、その内容の精査を早急にやらないといけないということで、まさに今検討しているところです。

○職員団体等 春闘交渉のときの内容の精査という話もされていたんですけど、まだ決まってないということですか。

○当局 決まっていない、何と云えばいいのか。人事院勧告が出たときに、遡ってその変更の反映をするかしないかの話になるのですが、これも全会計年度の方、例えば既に辞めていらっしゃる方にも遡及改定をするのかどうか、どこまで追いかけてやるのか、もちろん全職員に等しくやるのが目指すべきところなのかなというのはあるのですけれども、例えば1日しか勤務していない方にも遡及するのか、そういったところについて他市の状況も確認させていただいています。これは去年からずっと確認しているのですが、全市ばらばらというか、その市によって人数の規模も全然違うし、職種も違って一概には言えないのですけれども、前回もお伝えしたように、本市に適した対象の範囲や、基準日の整理がなかなか難しい状況でございます。

○職員団体等 総務省からの通知が出たりということも認識しているというお話をされている中では、その視点でやっぱり正規職員と同様に会計年度任用職員の取扱いについても、給与改定であればしっかりどういうように、改定できるように環境を整えるってことは先に準備が必要なのかなと思うのですが、その環境を整えないと去年の二の舞になるとすごい今不安に思っているんですけど、昨年度の夏にも、正規職員と同様の給与改定を要求に上げました。秋には国からも正規職員と同様に、非正規職員も同じように給与改定をする。物価高のそういう情勢にきちんと対応する考え方が出されたのにもかかわらず、環境が整っていなかったためにできなかったという結果ですね。

○当局 環境というか、事務的なことも申し上げましたけれども、システムが対応していないというのは、他市でもそういったところもありますし、先ほどの遡及改定の話でいうと、全ての会計年度に遡及改定をしている市はないです。我々も必死になって他市の状況確認をさせてもらっていますけれども、どこかで線引きをしている。国も線引きはしていますし、総務省のマニュアルもそういう示し方をされているので、そういった線引きをするのが適切なのか、どこで絞れば事務的に対応が可能なのかということを確認しないことには、システムを改修したらすぐに出せるようになるという状況には正直ならない部分があって、我々も本当に毎日そこをどうすればいいのか、システム業者も含めて検討している状況です。今できる、できない、ここまではできますというのもお伝えが難しいところですが、引き続き検討はしているところでございます。

○職員団体等 会計年度任用職員の4月遡及についてはこの間ずっとやり取りをしていて、当局のお言葉では絶えずこのことを考えているという言葉は聞いているんです。最初のこの話が始まったときは、何となく他市もこれはできないよみたいな、こんなことが作業量多いからよそもできひんでしょうみたいなムードだったのが、蓋を開けてみたら吹田市出遅れてたやんかみたいなことで交渉が終えて、来年はこのことを繰り返さないということで、私は労使で同じやり取りをすることなく来年の人勧を迎えたい、きっと物価高騰がこんなに続くもとで、今度の人勧でも同じような判断が迫られると思うのです。よその市ではできていることがなぜ吹田市でできないのかということと、システム改修のことでいいましたら、予算取りも含めて、4月遡及でできる条件というか、環境を整えて考え方の部分の整理もしてください。去年、吹田市はできないのかということで、非常に皆さんがっかりされたということもあります。

正職との均等待遇には、ここでも差がついてしまったということで、去年の二の舞、同じことを繰り返さないように日々考えていただいているのでしたら前進しているのですね。

○当局 情報は大幅増えたかなと思っています。他市ができて、なぜ本市ができないのかということですが、今直近で全国の自治体の半数以上、6割弱ぐらい、大阪府内でももちろんやっている自治体はたくさんあるのですが、その自治体にお聞きすると、例えばフルタイムだけやっていますとか、この時点にいる人だけならやっていますという状況をお聞きして、それならどういうふうに出せるのかという詳細を詰めているのですけれども、例えばそれでいいのかという部分も我々は非常に悩んでいるところです。基本的には働き方にかかわらず、できる限り多くの方に出していくということで、なるべくそういう差が出ないような制度構築を考えたいと思うのですけれども、それはなかなか事務的に難しい中で、他市に聞くと対象を絞っている、総務省が言っている通りにやっているという状況を聞いて、我々もそういうことだったのかということが今ようやく分かってきました。あとはシステム改修も他市がやっているところを勉強しながら、業者とも実際に詰めておりますので、今お答えがなかなか難しいですが、検討は進んでいると我々は思っています。どこかの段階で、こういう制度でどうですかという話を早くお届けできたらと考えております。

○職員団体等 では一点伺いたいのですけど、その総務省の考え方示されているんですよね。総務省はどういう考えを示しているのでしょうか。

○当局 総務省から出ているマニュアルについて、マニュアルの改正があります。読み上げさせていただきます。

給与改定の実施時期を常勤職員と準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考としつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ適切に設定していただきたい。

その中で国のほうでは遡及改定の取扱いをしていない職員についてなんですが、委員、顧問、参与、その他、これらに類似する業務に従事する非常勤職員、特定の時期に一時的（任期が3か月以内に任用される非常勤職員）や勤務日数が少ない（勤務すべき日が週平均2日未満相当の非常勤職員を除く）非常勤職員を対象としているという形になっております。

○職員団体等 吹田市ではの話ですけど、最初に、触れられたような方というのは、いわゆる特別職の非常勤職員だった人たちなのかなと思うのですけど、そういう捉え方で間違いはないですか。どうでしょう。

○当局 今申し上げたのは、委員、顧問の参与の部分についてはそのとおりです。その以外については普通の非常勤職員という形になります。

○職員団体等 分かりました。それ以外の、聞いていると任期が比較的短い3か月とかということと、あと週当たりの勤務日数も、2日やから週の半分以下しか勤務してないというイメージでいいのですか。が支給の対象に国はしていないということだと思います。

吹田市の場合、大体2,000人ぐらいの会計年度任用職員の方いらっしゃるのかなと思うんですけど、そのうちイメージで言うと勤務日数の少ない方というのはすごく限られているんじゃないかなと思うんですけど、その点はどうでしょう。

○当局 すみません。具体的な人数を確認できているわけではないのですが100人程度、それ以上はいると思われます。

○職員団体等 正確な数を出してほしいと伝えてたわけではないので、分かりました。

では、国の示しているような基準でいっても、年間通して勤務されている方であれば、大体週及の対象に国の場合ならなるだろうと受け止めておきます。

今の物価上昇が続いている情勢のもとで、前を向いて進めているということもお聞きました。次の秋季交渉を待たずによい提案をいただけるように努力をしていただきたいなと思います。

では、次の項目に移ります。

○職員団体等 次ですが、ふだんの職務の専門性に見合った格付けを行い、報酬上限を撤廃し正規職員との格差をなくすことです。さらに3番の経験年数より一律加算の年限を撤廃し上限を設けないことということで、この2点について報酬の上限、今どこの会計年度任用職員についても経験の加算が年数が様々です。年数が違って必ず上限がやってくる制度になっています。専門職として働き続けている私たちにとっては、毎年、毎年、研修も重ねて、翌年はまたさらにいろんな仕事をし続けているのにもかかわらず、ある一定の年数が来ると上限になってしまうというところで、働きがいにつながらない制度だなと思っています。なので、ぜひともその報酬上限という考え方をぜひ撤廃していただきたいと思っていますけど、その点についてはいかがですか。

○当局 報酬上限のところは、経験を積み上げできるようにということで、これまでも毎回お話を伺っており、強い要求だということは理解しているところでございます。

その報酬上限に関する条例で規制があるということもあるのですが、給与表に関して正規職員に準じた給与表を使っていて、当然、給与表そのものに一定の上限がありますので、働いて経験加算が上がり続けるという制度のそもそものが、そういったことを国が想定しているかということ、難しいところもあると思っています。ずっと上がり続けるような給与表を作るということなのか、こちらとしては他市の状況もきちんと踏まえて、まずは職務に適した、適切な号級設定をしていくことが基本と考えております。

○職員団体等 同一労働、同一賃金の考え方から正規職員に準じた取扱いを目指したいなと思っていますし、正規職員の給与表を飛び越えて、その上限をプラスしてほしいというわけではなくて、同じような昇給制度にしていきたいということです。会計年度任用職員に移行したときに短いところでは2年、4年の、経験年数加算になっています。以前から加算している専門職の加算表に基づいた職場では、報酬の上限が設けられていて、主任とか、主査との格付けが変わっても上限が変わらない、一律の上限になっています。働き続けてるんであれば、しっかりと正規職員と同様に昇給をしていくということをお願いしたいなということで、報酬上限をぜひ撤廃していただきたいと思っていますけど、その点はいかがですか。

○当局 先ほど主任のことに触れられたと思うのですが、その給与表がどこかで上限に達するというのと、横にずれていけないのかということもあると思うのですが、我々としては、その担っていただく職務の内容で設定されていて、所管でもそういった業務の位置づけ、職階の構成なども考えながら事業構築をしていく中で、いわゆるその主任や係員と呼ばれる方たちの業務内容の位置づけがあって、一定整理をされていると思っています。報酬上限の条例がなくなれば、どこまでもと言ったら語弊があるのですが、ほかの給与額が使えるようになるかというと、全て業務とそれに見合った設定ということで今に至っていますので、報酬上限を外し、撤廃すれば上がるというものではないと考えております。

○職員団体等 きちんと職務、職責に見合った昇給ということができない状況が生まれています。会計年度任用職員に移行するときにそれを引きずってきってしまったものなので、そこが弊害になっているという認識をぜひ持っていただきたいんですけど、その点はいかがですか。

○当局 報酬上限は当然、それが何か制約になるということであれば、もちろん見直しを考えていけないと思っています。その上限が入った経過、議員提案でそういった上限が設定されたということは、もちろん認識しておりますけれども、その報酬上限に当たるから止まっているというより、そこは他市に比べても報酬がそんなに低い状況ではないということです。どこかでその上限で頭打ちをすることがあれば、見直しも含めて検討していかないといけないと思うのですが、まだその状況には至っていないと思っています。引き続き検討していきたいと思います。

○職員団体等 頭打ちしているから私もお給料は上がらないんです何年も、頭打ちしてるんですよ。報酬上限の条例があることで。

○当局 条例上で定められている報酬上限につきましては、報酬のパートタイムの基本報酬に対してかかっているものになります。その金額が一定金額を超えないというものの設定となっております。今の現時点で、そこに該当している会計年度任用職員はいないという認識です。

○職員団体等 フルタイムですね。報酬条件の条例はフルタイムの金額設定なんです。それを時間案分するとこれ以上は上げられないということで、それぞれの会計年度任用職員の職場の上限が設定されているというのが事実です。その上限を入れることで、ストップしただけではなくて、それ以上の号級があったのに、それを下げられてね。月々多い人で8万下がりました。3月までもらってたものを4月から急に下げられて

ずっとそのままです。そこの実態を全然ないものにはしないでいただきたいです。

○**当局** 非常勤職員だったときの報酬金額のお話があって上限設定が入っているところで、そういう経過があるということはもちろん理解させてもらっています。会計年度任用職員の移行時に、現在の給与表に設定した金額、基礎号給や上がっていく金額は、職種ごとに設定させていただいていると思うのですけれども、それが上限を超えないように設定されたのではないと言われるのであれば、また経過を確認しないといけないと思いますが、今はどちらかというと、その給料表の上限に到達をされているということだと思います。

○**職員団体等** 上限があるから、そこの号級に設定をされたんです。全部上限ありきで来てるんですよ。時代も変わってる。働き方も変わってる。なのに報酬上限の条例だけは一向に触らないという状況が続いています。でも、先ほど聞いていただいた職場実態の中では働く、仕事内容はどんどん変わってきてる。複雑な仕事になってるというところで、いや、もうそろそろ報酬の上限、その同一労働、同一賃金の考え方という総務省の通知なんかも出てきてるんであれば、報酬上限の条例について本当に撤廃していただきたいというところですよ。

○**当局** これまでもお聞きしているところでありますし、繰り返しにはなりますが、その上限設定が何か影響してくるところが生じれば、当然見直しをしないといけないと考えております。現状で設定している、何号級まで上がるという部分の上限については、皆さんの勤務時間の関係とも合わせて、月額報酬が条例の上限に届いているということではないですし、ある程度高い金額の設定にはなっていると思いますので、そこはまた引き続き検討、研究をしていきたいと思っています。それを撤廃すれば直ちに皆さんの報酬が上がるようになるという関係にはなっていないので、御要望はもちろん受け止めて検討して行きますが、その条例を触るということは、これまでの経過も含めて、今そのタイミングではないと考えております。

○**職員団体等** 直ちに困ることというか、要するに卵が先か、鶏が先かでいうと報酬上限が先にあって、会計年度の給与表ができてるので、報酬上達しない、達しない限りというか、技術的にはそこまでにはなってるんですよ。テーマは決まってるので、丁重に届かへんように制度設計してしまったので、そこも含めてもどかしいというのがあります。だから月7万円、6万。

○**職員団体等** 8万。

○**職員団体等** 8万円がね、正職でも8万円下がったらたちまち将来設計とか、生活設計狂います。子供の学費とか、教育費とか、家のローンとか、年間じゃなく、月にそれだけどんっと下がってこれ以上、あのときも覚えてますけど非正規職員のくせにもらい過ぎやということで攻撃されたわけです。

だからさっきからも言ってますように、市民サービスを支えて縁の下の力持ちで頑張ってる。それから非正規だけで運営してるような学童だったり児童厚生員の方の職場があって、その人たちがいなければ成り立たないし、その人たちが頑張ってるから一定の行政水準が保ててるのにもらい過ぎやという一言で、そこでだだっとなんて言うたら70万、80万下げられてしまって、それがずっと続いている。そのまま報酬上限が会計年度に移行するときに撤廃、もしくは報酬上限がもうちょっと上がるんじゃないかという期待があった

んですけど、そのまま、押さえつけられたままずっといる。やっぱり募集かけても人が集まらなくなってるなということは実感しているところだと思うんです。辞めていった職員もいますし、何らかの制度の中で困るかというよりも、やっぱり働きがいとか、そういったことにつながってますし、誇りを持って働いてますということで言うと、その誇り、尊厳を傷つけないような給与制度というのが今求められているんじゃないかということを改めて思っていますし、この報酬上限どうやってできて、どんなふうな皆さん生活の落差、どんっと崖の上からも突き落とされるような経験されたということは、やっぱりもっと当局でもそのことを一緒に、我がことのように思って、処遇改善どう果たしていくかということを考えていただきたいと思います。

○職員団体等 経過も含めてしっかりと確認をしていただきたいです。さらに、その経験年数による一律加算の年限が極端に短い職種もあるので、そこについての改定もぜひしていただきたいなと思っています。そこがそれぞれの職場で、担当で自由にできるということも認識できていません。自由にしていいんですね。

○当局 自由にしていいというわけではないんですけど、好き勝手当然できるわけではないので、一定裁量ありまして、その中でそのほかの職であるとか、他市状況とかのバランスを見て、こちらも協議の場に入らせていただくということになります。

○職員団体等 分かりました。それも含めて全てが去年の加算で終わりということが正しいかということ、そうじゃない職場もたくさんあるということを、ぜひ認識していただきたいなと思っています。

さらに4番の司書及び児童厚生員の主任の格付けの人数制限を撤廃することということで、2番の専門、職場の専門性に見合った格付けを行いという部分の要求と重なってくるんですけど、この間、会計年度任用職員制度に移行したときに、司書と児童厚生員の職場だけ主任の格付けに各館2人という人数制限を設け続けています。このことが、これまで、ここでの交渉の中では、今年は主任やっただけど来年は主任じゃないんだみたいなことがあるのは、おかしいんじゃないかという指摘は同じようにしていただいているんですけど、主任の格付けに人数制限を設けるということが、私は不適切なことだと思っています。学童でいうとやっぱり経験を重ねてある一定の経験を積んだところで、個人にも主任という職責で働く気があるか調査し、要望があれば出したらいいいということを言われて、ある一定そういう職責も含めて頑張っていきたい人たちがなれるということがあるので、司書、児童厚生員の主任の格付けの人数制限については、ぜひ改善するようなことで取り組んでいただきたいと思っていますけど、いかがですか。

○当局 人数制限をこちらから何人ですとお伝えしているわけではないので、そこは各所属でその事業を推進するために必要な人数や、いわゆる主任とそうでない方の人数バランスを考えた上で、あと、その主任とそうでない方の業務の設定、当然主任のほうが高いというところでは、担っていただく業務、職責の部分で差を設け、担ってもらえる方がいるのかどうかということも含めて所管で考えて、例えば2人が適切なのか、3人が適切なのかといったところを検討していると思います。今年は主任になってその次の年は戻りますということがいいのかどうかについては、確かに我々もあまり聞かないのですが、そこに明確な業務の違いがあるのであれば、そういうことも起きているのかなと思います。また所属の考え方もお聞きしながら、できる限りそのように担っていただける方がいて、一定その数がキープできる体制が望ましいと思いますけど

れども、人数については、第一義的には各所管のほうで考えていただくことだと思っております。

○職員団体等 その人数を決めなければいけないものではないですよ。人数決まってるんですか正規職員って、主任はこの人数を超えてはいけないみたいな人数があるんですか。

○当局 先ほども申し上げましたが、業務を遂行するのに最適な体制ということですので、では全員主任がいいのかというところで、正職との差というのは一定あると思います。正職もそうなのですが、全員が管理職でもいいのかということです。全体で4、5人いるなら、主任は2人がその職場の体制として適切だというのは、まずはその考え方で業務の振り分けがあって、そのようにされているのだと思います。

○職員団体等 私の認識では会計年度の主任というのは後輩とか、仕事の上で新人の人が来たらちゃんと指導ができるぐらいの、そういう力量があるよということで、主任になれるという、職員でもそうだと思うんです。職員の主任だってそんなに人数制限ないですよ。

その部長は席決まってると思います。椅子の数決まってますし、課長とかも決まってるかもしれませんが、主任はそんなに、そんなことないですよ。正職の主任というのは、正職の主任にある一定の年数がたって自分の仕事もできるようになって、後輩にも仕事の指導できるよという人が主任になっていく、今の吹田の給与制度でいうと主任にならないと給料上がらないんです。だから主任制度ができたんやと思うんですけど、今までのように年齢で賃金が上がる。給料表から変わったときに、そういったことで、ある一定の経験を積んだ人には主任になってもらいましょうということで正職はできたと思うんです。会計年度の人らって同じように、年数重ねて10年、20年働いてても人数制限があるために主任になれない。格付けですからお給料に、年収に関わってくるわけです。だから、仕事に見合った、経験に見合った賃金を支払うためには主任になってもらう必要があるし、そこに人数制限する意味がよく分からないというか、非常勤のくせに高い給料もらい過ぎやという考え方が根底に残ってるんじゃないかということを感じざるわけ。だから多分会計年度の人たちだって主任に人数制限があるんで、職員には主任に人数制限ないのに何で自分たちだけという、そこでの処遇の差はやっぱり強く感じるものであるんで、人数制限してる部局には指導をしてもらいたいと思います。別に人事室の当局が人数制限を設けろって言ってるわけではないんですよ。

○当局 人事室で何人と決めているわけではありませんが、これはこれまでも述べさせてもらったことがあるのですが、何人でもいいということも言っていないわけで、先ほども申し上げました業務体制を取るために必要な人数、当然、会計年度任用職員の任用に当たって予算も必要ですので、そういう事業予算の中でどういった人数、どういった職階が必要かということです。

先ほど主任という言葉があって、正職の主任との比較を言われているのですが、我々は、いわゆる7等級を使われている方と6等級を使われている方のところで、当然6等級のほうが高いので、そこで担っていただく業務内容に差を設けているという受け止め方をしています。それが今、主任という名前になっていて、経験を積めば主任になるという部分もあるとは思いますが、一定その業務に違いがあって、その責任を担っていただく方の人数は2人ということ、もし所管が設けているのであれば、そこには一つ理由があるのかなと思います。こちらからそれを2人でないといけないとか言うわけではなく、所管のほうにどういう体制がいいのかしっかり考えていただいて、適切な体制を検討してもらえればと考えています。

○職員団体等 私、図書館なので正職と非常勤、会計年度の人で同じ専門職で働いてる職種というのは、図書館司書しかないと思うんです。学童は会計年度だけ、児童厚生員の人もそうですし、同じ専門職で、さっきもありました同じように、正職の人と同じような業務内容、全てが一緒だとは思いませんけど、一緒に仕事をする上で、私が日々感じるのは別に主任に2人とか、ここは主任3人とか、人数制限全く関係ないし、主任の仕事、職責を全うできるような、みんなが力量つけてもらったら一番いいなと思うんです。持っている裁量とか、権限というのは正職とは違いますけれど、その中で判断して住民サービスの最前線に立ってる職員になりますから、そこで私は主任だからこれする。でも、私、主任じゃないからしないみたいなことにはならないので、あまり合理的ではないです。現場にいて、身をもって人数制限には合理的な理由はないと思って強く求めていますので、引き続きこちらについては人数制限必要ないでということ強く言いたいと思います。

○職員団体等 ぜひお願いします。次、進めていきます。適正な勤務時間の関係でということで、5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労働など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の恒常的に超過勤務となっている時間を勤務時間とすること、サービス残業や不払い労働をなくして、正規職員とフルタイムの配置というところを会計年度任用職員だけの職場には、そういったことを検討していただきたいということで要求を上げています。

発言にもありましたけれども、まず、学童保育の関係で、業務に見合った勤務時間になっていれば年間888時間も超過勤務、時間外勤務をするようなことにはならない。ましてや平均でも421時間という実態が出ているということについては、どんなふうに捉えられますか。

○当局 880時間については、任用条件の中で示している時間からの超過として積み上げると、そうなるということだと思っています。それが適切な数字かということ、長時間勤務の時間であるならば、オーバーしているという認識です。

ただ、学童の現場の仕事で、今朝の交渉でそういう話をされたのだと思いますが、夏季休業のときと、通常の学校が開いているときとで勤務時間の違いがあり、夏季休業中の勤務時間の部分が、恐らく長時間勤務に回っているということもあると思います。それはどちらかというと、勤務時間の設定が実態に見合った形にはなっていないことから、そうした発言が出るのだと我々も認識していて、担当所管のほうにはその辺の見直しができないかと伺っているところでございます。

○職員団体等 朝、交渉を指導員支部でしている中では、やっぱりフルタイムの検討をして庁内でいろいろと理解を求めている動きもしていることも話されてました。その点の相談について人事室としては、どんな見解を持たれているのかなというのを伺いたいですけども。

○当局 担当所管は非常に頑張って考え、悩まれているところかと思います。先ほど行政経営部のお話もありましたけれども、その事業に必要な体制や時間、人数の整理は、恐らく行政経営部のほうがその業務量の考え方というのも見えていますので、そういったところも査定をします。所管としてフルタイム勤務の職が必要なのであれば、その方の勤務条件というのはこういうものです、職務内容はこういうことだと整理する

ことになると思いますので、ハードルというか、クリアしないといけないことはそういう勤務条件の部分もあって、非常に悩ましい問題だと考えています。

○職員団体等 でも、人事室としては、こんな時間外勤務が800時間生まれている職場に対して、勤務時間の改善についても積極的に相談に乗っていただけるということでよろしいですか。

○当局 現に相談は、結構たくさん来ていただいて、時間かけてお話を伺うようにしているところなので、何とか前に進めばという思いはあります。ただ、なかなか難しい部分もあると思いますが、所管から話があれば我々は相談には応じていこうと考えています。

○職員団体等 よろしくお願ひします。ほかにもやっぱり今ちょうど児童館なんかも新たな業務が始まるかという部分も含めて、こういった相談を交渉の中でもしたりしてるんですけど、なかなかその勤務時間を触るということに対して、かなり抵抗があるように交渉の中では少し感じたりしました。なので業務が変わるということを含めて、あと休暇が取得できないような体制もあるんですけど、ずっと休日とかも開館したり、図書館も含めて児童館も開館しているようなところなのにもかかわらず、短時間の勤務とか、勤務の日数が少ないということをしなから、休みが取りにくい体制になっているところは、その勤務時間の改善も含めて、ぜひ検討していただきたいなということをお願いしたいなと思っています。なかなかその考え方に担当の所管がならないというところに、非常に困惑していますので、そういった手法で休暇の取りやすい体制が取れるんだみたいなことも含めて、周知していただきたいなと思いますけど、その点はいかがですか。

○当局 その事業の体制とか、予算のことは当然、それぞれの担当所管が考えることですので、我々がどこまで関与できるかというところもありますけれども、その勤務時間や、皆さんの報酬の設定、処遇の問題、人数、シフトの回し方など、いろんなことが相まって今の設定になっているところですので、所管がそこを触るのはなかなか難しいというのは、おっしゃるとおりかと思います。根本的に見直しをしないといけないのかなと思います。

ただ一方で、休暇を取れるような体制にするというのは、我々、正規職員についても特定事業主行動計画の中で目標値を掲げていて、それは正職だけが有給を取れたらいいという考え方ではないです。当然、会計年度の皆さんも付与されている休暇の日数を一定取得できる体制を取っていただくために何が必要かということ言えば、それで勤務時間をすぐ見直してということにはならないのですが、しっかり取れる体制にさせていただくための御相談というのは、我々も真摯に受け止めていきたいと思っています。

○職員団体等 ぜひお願いしたいと思います。続けていきます。人員体制のところでは、年次休暇を最低限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、昨年度5日取得できなかった職場と人数というのが確定はしていると思うので、その点について教えていただけますか。

○当局 幾つかありまして、まず、留守家庭児童育成室指導員が取得日数5日未満の方が8名、ただし、当初付与日数5日未満の方は2名を含みます。

続きまして、障害児介助員1名、保育士フルタイム1名、以上となっております。

○職員団体等 ちなみに、その年休の取得率というか、そういったことも。

○当局 取得率ですと、1人当たりの平均取得日数で申し上げますと、留守家庭児童育成室指導員が13.7、児童厚生員が14.7、障害児介助員が18.8、図書館司書が10.3、保育士が12.9となっております。

○職員団体等 ありがとうございます。やっぱり休みにくいというか、障害児の介助員さんが18.8と多いのは夏休みなどの授業がない日程があると、休暇が取得しやすいのかなということが考えられます。それにしても5日未満の人がまだいるということも含めて課題はあるのかと思いますけど、やっぱりずっと事業があるという、ずっと開いてるという状況の中で、本当に休暇が取りにくい体制になってるなとは思っていますので、さっきの勤務時間も含めてですけど、人が増やせないなら勤務する人、勤務している人の時間や日数を増やして、やっぱり休暇が取得できるような状況をつくっていくということをお願いしたいなと思っています。

去年は夏期休暇もやっぱり取得しきれませんでした。この夏は一生懸命みんなで休もうということ、声をかけながらしっかりと体を休めたいなと思ったりしてるので、今年そういうことがないようにと思っています。

ちなみに、夏期休暇で昨年度休暇の取得についてもそうですが、今回の9月の、今の時期9月末、最大延長しても9月ということになるので、昨年度10月に取得した人というのはどれぐらいいるか教えていただけますか。

○当局 夏期休暇10月に取得した人数につきまして、まず、留守家庭児童育成室指導員で13人、児童厚生員で1人、以上です。あと全て10月入るまでに取得されております。

○職員団体等 期間が変わると、もしかすると夏期休暇を取得しにくい状況も生まれるかもしれないというところでは、担当の所管にもしっかりと通知もしたり、取得できる工夫というのをお願いしたいなと思います。

今朝の学童保育の交渉の中でちょっと驚いたのが、夏期休暇の取得が、今年度取得ができると思われてますかという質問をさせてもらって、どんな根拠を持って計算されてますかという、6月から8月末までの日数で考えると、それぞれの学童保育で全員が、一人1日ずつ順番に重なることなく休めれば、2つの育成室を除いては全員が取得できますって言われたんです。

そもそも夏期休暇は職場の状況とか、子供の状況ということも含めて考えると、そんな取り方はしないで。体も休めながらしっかりと働き続けられる体制を考えてほしいというのは改めてお願いしました。今年度については冷や冷やしながら夏期休暇の取得がどうなんかなという不安で迎えることになっているということだけお伝えしておきます。

○当局 去年も同じような話を聞いた気もするんですけども、所属のほうとしては一定計算して、何かしら伝えて安心してもらおうという思いはあったのかなと思います。ただ、夏期休暇については特別休暇です

けれども、一定当然権利ではありますので、完全にシフトを組んでここへ取っていかと全て指定するものではなく、原則としてはそれぞれが取得したいときに取れるというものではあると考えています。

○職員団体等 そういった形でぜひ取得できるようにとは思っています。

最後に行きます。休暇の格差是正ということで、7番の会計年度任用職員の病気休暇をはじめとする特別休暇の付与日数について、正規職員との一切の格差をなくすことということで挙げています。

この間、少しずつ病気休暇は増えてはいるものの正規職員は90日、会計年度任用職員は現在14ということで大きな格差があります。実際、病気欠勤で休んだ人数と日数というのは、こちらを教えていただくことができますか。会計年度任用職員の。

○当局 病気欠勤の人数と日数をお伝えいたします。まず、留守家庭児童育成室指導員が3人で319日、児童厚生員が1人で49日、保育士が4人で188日です。

○職員団体等 今報告いただいた方で例を挙げていきたいんですけど、児童厚生員の方がお一人ということで、病気のための49日の病気欠勤がここで明らかになってます。仮にその児童厚生員さんが今年度の4月1日から病気で手術、入院、療養が必要となって、病気休暇で14日、病気欠勤で49日の合計63日休んだとしますけど、この49日の中に勤務を要しない日ってのは含まれるんですか。

○当局 欠勤の日ですので含まれておりません。

○職員団体等 含まれない。その賃金の不利益という部分で少しお伺いしたいんですけど、月例給の1日ごとの減額の、減額というのがあるんですかね。あるんですか。

○当局 月額者につきましても、日額者についても1日分のお給料が減額という形になります。以上です。

○職員団体等 一時金の期間率というところについてはどうなりますか。

○当局 週当たり勤務日数にもよるんですが、週5の方ですと30日を超えると期間率に影響が出てきます。

○職員団体等 一時金の欠勤控除みたいなのはありますか。

○当局 失礼いたしました。今の部分につきまして期末手当の分でお伝えさせていただきました。欠勤控除となりますと、この6月から始まる勤勉手当に影響してきます。欠勤日数につきまして、これにつきましては病気休暇も含めてです。病気休暇も、病気欠勤も、欠勤した日数が180分の何日分という形で欠勤控除される形になります。

○職員団体等 通勤手当については減額になるんですか。

○当局 通勤手当につきましてですが、その方どのような形で支払われてるかによってまず変わってきます。定期代を支給されてる方につきましては、その月に1日でも勤務しておれば特に何も減額がございません。1日ずつ実績払い払われている方につきましては、欠勤された分についてはもちろん支給がございません。

○職員団体等 昇給の抑制という部分については。

○当局 昇給の抑制につきましても、週当たり勤務日数でまた取扱いが変わってくるんですが、週5日勤務の方ですと、51日欠勤をすると1号抑制がかかります。

○職員団体等 4月から、4月1日から63日で4月、5月分の交通費が減額になるということになりますか。賃金手当の部分については。

○当局 すみません、4月。

○職員団体等 通勤手当の部分、4月1日から63日、そうすると4月、5月にかかってきます。4月分、5月分1日も出勤しないということになると通勤手当が減額になります。

○当局 そうですね。一月丸々出勤しないと、その月分の通勤手当というのは減額になります。

○職員団体等 先ほど勤務を要しない日は含まないとおっしゃったので、児童厚生員の勤務で考えると14週間、3か月と2週間、こういう状況が続くということになります。給与がない上に一時金にも大きく減らされるということになります。さらには正規職員の場合ということで、同じような理由で63日休む場合、病気休暇で全て休むことって可能ですか。

○当局 そうですね。診断書の内容にも当然よってきますけれども、病気休暇の日数の範囲内です。

○職員団体等 同じことをちょっとお伺いします。じゃあ、月例給ごとの1日の減額ってあるんですか。

○当局 90日を超えると減額が発生します。それまでは減額されません。

○職員団体等 病気休暇で休んでいる人に対して。

○当局 病気で継続して休む場合、90日を超えると休職となり減額が発生します。

○職員団体等 一時金の期間率というのはありますか。

○当局 在職期間からの除算される、いわゆる期間率は、期末・勤勉手当にあります。

○職員団体等 病気休暇も。

○当局 病気休暇の場合は、在職期間から除算されません。

○職員団体等 一時金の欠勤控除というのはありますか。勤勉手当です。

○当局 欠勤ではありませんが、病気休暇の場合、勤勉手当が減額されます。

○職員団体等 通勤手当の減額というのは。

○当局 通勤手当につきましては病気休暇にかかわらず、月の初日から末日まで休みであれば、支給されないというところです。

○職員団体等 昇給の抑制については。

○当局 昇給の抑制についても、病気休暇の日数によっては昇給の抑制がかかります。

○職員団体等 ただ、いろいろ抑制というか、その期間率とか、そこも含めてかかったとはいえ病気休暇なので有給ですよ。

○当局 有給です。

○職員団体等 となるとやっぱりそこに大きな格差が生まれるなと思っています。同じ日数、けがしてから、けがや病気のために休むということになって、なってしまった場合、復帰するために一早く復帰したいって、やっぱり会計年度任用職員の立場では思うんです。やっぱり直ちに、発言の中ではちょっと控えめやなど思いながら、6割でいいとか、まず60日だけでもという話ありましたけど、やっぱりここで正規職員と会計年度任用職員の格差を本当に是正していただきたいなって、90日きちんと付与していただきたいなと思いますけども、その点についてはいかがですか。

○当局 昨年コロナが5類に移行し、特別休暇の廃止もありましたので、いろいろな感染症にかかるリスクや日々の業務に対する不安を訴えられている中で、2日増やす対応をしました。強い要望を持たれているということで、我々もできるところから検討はしてきたつもりでございます。また今回、病気欠勤ということで、何人かの方が結構な日数を治療に要し、お休みされたということで、正職と同じ日数の有給休暇を望まれているという趣旨は十分理解しております。

ただ、やはり有給の休暇になりますので、これも他市の状況、大阪府下の状況も見ながら確認させてもらっているのですが、本市の日数は決して少なくない、どちらかというと現状は他市より多いほうに位置づけているところもございます。おっしゃるような全ての長期療養に対して対応できるのかと言われたら、不十

分な点はあるかもしれませんが、そこは引き続き他市の状況や、皆さんのニーズも確認しながら検討は続けていきたいと考えています。

○職員団体等 先ほど言いましたけど、その児童厚生員の方が、これが4月1日から69日で勤務日を含まないということで、3か月と2週間、この間ずっと収入が途絶えるということですよ。違いますか。

○当局 4月からということですので、年度当初で付与された病気休暇日数分、使用した後につきましては病気欠勤という形で、そこから後については給与が発生しない形となっております。

○職員団体等 何か月も収入が途絶え、さらに一時金や勤勉手当にも影響していつてる。何重も病気のために苦しい思いをしていくという人がいる一方、同じ吹田市で働いている正規職員は90日までは有給なので休んでも収入は途絶えないです。その一時金とかの影響への仕方も少し違いますよね。本当にそれでいいんですか。

私、一緒に働いてる人がそんな思いしてたら嫌ですけど、何かおかしいですよ。会計年度任用職員は病気になれへんからこんな制度ですかって思っちゃうんですけど。先ほど吹田は他市よりも多いほうだと言いましたが、堺で90日、枚方で30日、多いとこなんてまだ全然ほかにもあるんです。その堺の90日より全然吹田の14日は少ないほうになるじゃないですか。ほかにも有給の日数が増えてきているという実態もやっぱりあるので、以前、その有給で病気休暇があるような自治体ってそんなに多くなかったというのは、私たちも認識してますけど、この間かなり増えてきてるなと思ってます。それは会計年度任用職員が病気をしたときであったってずっと働き続けているんだから、有給で病気休暇をしっかり取得もできるようにしていくということとか、あとは非正規率がこれだけ増えてきてるのに、そういったことが理由で仕事を辞めてしまうことにつながらないようにという職員の確保の視点からも、せめてどこで格差を是正できるかというのは、なかなか賃金に跳ね返らないのであればこういう休暇制度でもということで、そんな考え方の自治体が増えてきてるんだなと思っているんですけど、こんな状況になっても、何か14日が多いみたいな認識って持たれるんですか。

○当局 14日が多いというのは、十分だと思っているわけではないです。他市に比べたら、先ほど堺市のお話があったのですが、堺市の90日というのは、府下では突出しているという認識です。あと枚方市の30日というのも、我々もいろいろ確認しているのですが、全ての会計年度の方が対象ではないということで、一定範囲を決めていらっしゃる場所もあります。なかなか他市でも、有給の休暇を広げる部分というのは、少し慎重に考えられていると思います。

多いから見直しをしないということではなく、引き続き検討していきたいと思うのですが、先ほどの90日が目指される場所なのかと思うのですが、では、正職と全く同じなのかというのは、やはり任期の定めがある職員と、会計年度の皆様、我々は原則、毎年更新ということでさせていただいていますけれども、任期としては1年という中での制度設計になりますので、そこに今は差があります。むしろその差を埋めるようにという要求だと思いますが、各市も一定の差を設けているし、本市もそうだということで、その違いの中で少しでも近づける努力はしていけないと考えています。

○職員団体等 ちょっと素朴な疑問なんですけど、正規職員の場合というのは、病気休暇、今90日ありますけど、病気休暇90日取得した後、まだ、病気の治療が必要か、そういうけがとかでも療養が必要な場合というのは休職に、休職発令されますよね。それは間違いありませんか。

○当局 はい、90日超えた場合につきまして、まだ引き続き病気休暇が必要となる場合は休職の処分をすることになります。

○職員団体等 会計年度任用職員の場合、休職の制度があると思うんですけど、その点はどうでしょう。

○当局 休職の処分というのはないかと思いますが。

○職員団体等 でしたら、ちょっと今日こういうやり取りするつもりはなかったのですが、ちょっと調べておいてほしいんですけど、正規職員の場合は、90日の病気休暇を取った後も休職発令して、しばらくの期間というのは賃金8割が支払われ、その後、共済組合から傷病手当の、支払いがされるという形で、一定病気になったりとかした職員に対しても、生活が保てるように働き続けられるように、制度設計がされているんだと思うんです。

会計年度任用職員の場合、今の仮定の話でやり取りはしましたが、3か月と2週間収入が途絶えてしまう期間が出てくることが明らかにされたと思います。先ほどの、まさに室長がお答えされたように、吹田市の場合は働き続けられるように、会計年度任用職員は、繰り返し任用の上限を設けずにやってきたと思うんです。

そういう働き続けられるという制度の片手の部分は生きているふうには思うんですけど、健康を逸してしまったときに、回復したら働き続けるという制度については片手落ちになってしまってるのかなと思うんです。14日というのが全国的にも府下的に見ても、大阪府下の中でいうと先頭集団からやや離れたところにいる感じなのかなという印象ですけど、やっぱりこの間改善されてきてることというのは、私自身も目にしていますので分かってはいるつもりですけど、昨年12日から14日に増やして、努力をして増やしてくださったということも理解はしてるんですけど、ただ、その片手落ちやなという状況については、まだまだ足りない状況なんじゃないかなと思います。

その働き続けてほしいという思いについてはお持ちだということは理解はしていますので、あとはその次の言ってみればセーフティネットとして、3か月給料が受け取れない状態なら、もしかしたら退職して何かしらの社会保障を受けたほうが良いという判断をされるかもしれないんですけど、それでもやっぱり吹田市で働き続けたいと思って、こういう形で在籍というか、任用を続けられる形を選んでくれたんじゃないかなと思います。それを受け止めて検討していただけたらなと思いますが、どうでしょうか。

○当局 先ほど府下の状況ということで、我々も頑張って調べていますが、北摂と中核市を中心に確認させていただいている中では、トップから離されていると言われますが、それは枚方市の日数に比べれば30日と14日で差はあると思うのですが、我々は今、近隣では枚方市だけだと思っています。平均的に見て、どちらかというと上のほうだと思っていますが、他にもあるというのであれば、すみませんが教えていただきたい。上とか下とかの話ではないので、上だったらいいということではもちろんないです。ただ、ま

た繰り返しになりますが、同一労働、同一賃金、同じ業務で同じ労働に関しては同じように取り扱っていく、そういう考え方はもちろんあるのですが、そう言いながら任期のあるなしのところの任用形態が分かれているところもあるので、そういった中で何ができるかということを考えていかないといけないと思っています。先ほどおっしゃられた任期が1年の会計年度任用職員であっても、事業、業務が継続する限り、我々もできる限り長く働いていただきたいという思いは持っておりますので、その中で何ができるか、しっかり考えていかないといけないと思っています。

○職員団体等 すみません。さっき近隣でとおっしゃったんですけど、吹田の会計年度任用職員の経験年数とか、そういう加算で働いてるような人たちって、近隣では任期付短時間職員という働き方をされているので、一概に会計年度任用職員の病気休暇だけでは比べられない職務内容で働いてるということだけは認識していただきたいと思います。学童なんかで言うと、茨木も、豊中もみんな任期付短時間職員なので、同じような働き方をしてるけど、かなり制度設計がそういう意味では違ってきているので、任期付のほうは多分正規職員と同制度をほとんど持ってらっしゃるということも考えると、吹田は会計年度任用職員だということで、全く同じ比較にはちょっとならないということだけはお伝えしておきます。

○職員団体等 という2回目の交渉のやり取りが、ちょっと時間が来てますけれども、前回の交渉と同じく雇用の定着、人材の定着ということで働き続けられる職場環境を築いてほしいというのが強い要求でもあります。本当に病気とか、けがとか、親族の不幸もそうです。忌引き休暇とかもそうです。ライフアクシデント、人生において本当に思いもよらないようなことが起こって、休まざるを得ないというところで、正規も、非正規も、事情は本当に変わらないと思うんです。図書館では病気で休んで、年休を小刻みにというか大事に大事に使いながら、これ以上休んだら次の任用に響くんじゃないかということを、ドキドキしながら毎日働きに来てますという会計年度任用職員も知ってます。辞めてしまったらどうしようと思ってたけど、ちゃんと今年度も働いてますけれど、やっぱりそうやって病気で気が塞いでるのに、次の任用に響いたらどうしよう。これ以上生活に悪影響、賃金が下がってというか、収入が途絶えたらどうしようという思いを抱きながら働き続けるというのは、本当に同じ職場について気づかないというか、何というか、同じようにしてほしいというのが強い要求でもあります。

今日いろいろ話、発言もありましたけれど、やっぱり吹田市役所の中で46%の市民生活を支えるために働いてる会計年度任用職員の処遇改善というのは待ったなしです。今日も幾つか、4月遡及の話でも前に進めるという言葉も出ましたし、勤務時間のところでやっぱり根本的な見直しが必要かもしれないというお言葉もありました。

やっぱり今回の交渉で前に進めるということで、こんなに物価高騰で、それから会計年度任用職員という制度が構築された中で、後戻りはなしでも前に進めるために、内部での協議を進めていただきたいと思います。日頃の頑張りに応える処遇改善が必要だということを強く認識していただいて、それから4月遡及については、今交渉ではどうなってるのかということは今お聞きしましたけれども、随時、進行状況、今どうなってますかということもお尋ねしながら、一緒に前に進めていきたいと思っておりますので、ぜひ残り1回、3回目の交渉あって、山場まで日があんまりありませんけれど、何ができるかということを強く、そちらの内部での協議を進めていただく、何ができるんか、これができるか、あれができるかということで、実りある交渉にというか、回答をいただけることを期待して本日の交渉を終えたいと思います。

いいですか。言い足りないことはありますか、皆さん。大丈夫ですか。手挙げてもらったらいいですけど、いいですか。

はい、ということですので、ぜひよろしくお願いいたします。