

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和7年5月14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 山下 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

長谷川 吹田市関連職員労働組合執行委員長、元田 書記長 他

3 交渉議題

2025夏季重点要求・一時金要求書について

○職員団体等 では、ただいまより、夏季重点要求、夏季一時金要求に基づく第一回交渉のほうを始めさせていただきます。

5月8日に夏季重点要求、一時金要求を提出し、5月22日が山場、最終回答を含めて今日から4回の交渉のほうを行っていききたいと思います。

長引く物価高騰というのは毎日の新聞やニュース、そして労働組合のニュースなどでも報じております。今年は春闘が議会の関係で交渉のほうが開かれませんでした、大阪府下の衛星都市の中では幾つかのところでは物価高騰の下での職員の生活改善を求めて、初任給の格付の2号給引上げとか、勤続40年の職員へのリフレッシュ手当支給といった有額解答を引き出しているところもあります。夏季一時金は職員にとっては月々の赤字を埋める大切な生活補填ということで、これからの交渉でのやり取りと、また積み重ねてきたこれまでのやり取りで、22日の回答指定日に円満解決できるように交渉のほうを真摯に行っていききたいと思います。

今日、ちょっと水道労組の北野委員長が公務のため遅れて参加ということになっておりますが、時間どおり始めていききたいと思います。

交渉の進行については、書記長のほうで進めたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○職員団体等 それでは早速ですけども、やり取りのほうに入っていきたいというふうに思います。

5月8日に夏季重点要求、夏季一時金要求書を提出しました。この要求書はくらしと職場改善アンケートに取り組んで、職員や組合員の生活実態、職場実態を反映してつくったものです。どのように受け止められているのか教えてください。

○当局 本年度もよろしくお願いいたします。

先ほど委員長のほうからもお話がありましたけれども、春闘交渉が開催できなかったことは、議会对応が長引いていたこともありまして、ご迷惑をおかけしたと思っています。本当に申し訳ございませんでした。何とか議会のほうは、昨年度大変要求の強かった会計年度任用職員の遡及改定の部分も含めて議決をいただいて、何とかこの4月の振込みは対応できました。大きな進展が得られたということで、我々もほっと一安心しているところでございます。

今回の重点要求、夏季一時金要求につきまして、私もその内容と、またアンケートのほうもしっかり読ませていただいたところでございます。長く続いている物価高騰、米の価格が大変高騰しているというようなこともお聞きをしております、生活実態は大変厳しいものと捉えております。皆さんのそういう生活の不安や悩みから、いろんな要求があるということで受け止めておりますので、今期の交渉においても真摯に対応させていただきたいと考えております。

○職員団体等 でしたら交渉に先立って、交渉に臨む姿勢について伺いたいと思います。

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 これを果たすという観点もありますし、交渉の中で様々なやり取りをさせていただくのですが、労使合意で適切な労働条件を設定するというので、そこに向かってお話をお伺いしていきたいと考えております。

○職員団体等 この交渉に関わって、国や総務省、大阪府などに介入や干渉させずに労使自治を守る立場ですか。

○当局 従前どおりそういった姿勢で合意に至ることが基本だと考えておりますので、その姿勢で臨みたいと思います。

○職員団体等 また、職員が職務に専念できるよう、生計費原則に基づき賃金や労働条件を改善する立場ですか。

○当局 賃金の設定のところは、ベースの考えというのはもちろんございますけれども、生計費の原則や、皆さんの生活もしっかり受け止めながら労働条件を設定する、我々が職員の働きをしっかり守っていく、暮らしを守っていくという立場にあると思っておりますので、そういう姿勢で臨みたいと思います。

○職員団体等 でしたら、今期の夏季一時金、夏季重点要求交渉もそうした立場を守っていただいて協議を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

それでは、具体的な要求の項目に入っていきたいと思います。

本日は職場環境とか、職員体制など、人員体制などを確保して、職員が働きやすい環境をつくっていく要求項目についてしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

要求書の大きい4番の項目ですね。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を確保することっていうところについてやり取りしたいと思います。

まず1点目ですが、長時間過密労働をなくし、健康に働き続けるための職場環境整備を行うことという項目です。まず、昨年の長時間労働の実態を示していただきたいと思います。時間外勤務の実態を教えてください。

○当局 まず、時間外勤務から。月100時間を超えた職場が6所属ありまして、総務部、市民部が各1名、福祉部が2名、健康医療部、土木部が各1名、選挙管理委員会が5名、計11名になっています。

続いて、連続する2から6か月平均のいずれかが80時間を超えた職員数が39名。

続いて、45時間超えの職員数が466名。

続いて、45時間以上が6か月を超えた職員数が71名。

時間外勤務が年間360時間以上の職員数が241名。

同じく年間の時間外勤務が年間720時間以上の職員数が11名となっています。

○職員団体等 全体的に時間外勤務については、削減されていっている方向にあると思うんですけど、一昨年と比べて特徴はどういうふうに変わっているんでしょう。

○当局 100時間超えが昨年、令和5年度は32名でして、6年度が11名なんですけど、11名のうち8割が選挙の関係で兼務の方とかも含めてでしたので、選挙があったのが大きかったかなというふうに思っています。2から6か月平均80時間超えが令和5年度は86名に対して令和6年度は39名というふうに半減しているかなというふうに思っています。

○職員団体等 ありがとうございます。数字としては大きく減っていることは感じているんですけど、ちなみにもう少し下の数字のところ、月45時間以上の職員とか、あとそれが6か月を超えている職員については変化しているんですか。

○当局 45時間超えが令和5年度が500名、令和6年度が466名で、減ってはいるけれどもなかなかそこから減りにくいかなという実感を持っています。

○職員団体等 それは45時間を超えた月数が6か月を超えている職員についても同じような数字になりますか。

○当局 45時間が6か月超えてる方は令和5年度は90名、令和6年度が71名ということで、ここはある程度下がってきているかなと思います。

○職員団体等 これまで時間外勤務を減らしていくような取組を進めてこられたと思うんですけど、もうこれだけ目に見えて減ってることについてはどういう方策が功を奏したとか、これからの課題なんかも、そういう意識って持たれているんでしょうか。

○当局 時間外勤務を減らすことについては、副市長から各部局に対して強い指示がございますし、我々も例えば次長会で、働く方たちの健康維持のため、所属の時間外勤務をしっかりと管理するよう指示しています。時間外勤務を減らすための具体的な業務改善ですとか、これは電子化のことも出てくるのですけれども、事務手続を簡略化していくようなこと、業務の委託をしていくとか、そういう様々な取組を行うよう、長時間勤務が多いところについては強く申し入れていくことで、一定、時間外勤務が減っている状況だと思っています。

あと、やはり最近は育児休業など、休暇を取られる方がいらっしゃる場所では、恐らくこの後その話になると思うのですが、いわゆる予備定数のところで、これは正職の配置もそうですし、会計年度任用職員の配置もそうですけれども、基本欠員が出にくい、出ないような職場の体制をしっかりと取っていくことで現場の業務が回るように、人事室としては関係部局に呼びかけてきましたので、そういったところで一定、落ち着いてきているのかなと感じているところでございます。これをしっかりと維持していくことが、大事だと考えています。

○職員団体等 分かりました。最後に残っていくのは本当にしんどい職場だったりするのかなっていうふうに思うんですけど、今後取組を進めていただきたいなというふうに思っています。

続いてなんですけど、勤務間インターバルのことなんですけども、昨年、時差勤務を活用して11時間のインターバルを確保できるように制度をつくられましたけども、十分に活用されているでしょうか。11時間のインターバルが確保できなかった事例っていうのがどれぐらいあるのかというのは把握されているのでしょうか。

○当局 勤務間インターバルにつきまして、先ほどおっしゃっていただいたとおり、令和6年10月1日から職員の健康及び福祉の確保を目的として導入しています。半年間の実績というところなんですけど、あくまでも参考値にはなりますが、勤務間インターバルが確保できなかった職員が全職員のおよそ1割程度いまして、そのうち確保できなかった日数につきましては、およそ0.3%程度というところなんです。全職員のおよそ1割の職員が、大体1人あたり3日程度、勤務間インターバルが確保できていなかったっていうことになります。

○職員団体等 ありがとうございます。

ちなみなんですけど、全職員の1割程度っていうのは約何人でしょうか。

○当局 正職全職員2,900人としまして、大体300人です。その300人のうち大体1人あたりおよそ3日程度確保できていない日があったということです。

○職員団体等 分かりました。

この制度が始まったときから、指摘をさせていただいてるんですけど、時差勤務を利用して単に休息時間が確保できる、確保して健康悪化を防ぐような制度にするのではなくて、実質的な労働時間の短縮になるように求めていきたいと思いますが、検討される見込みはありますか。

○当局 やはり勤務時間の関係で次の日の時間を短くするというのはなかなか難しいかなと考えています。今後、例えばですけれども、フレックスタイム制度の検討でありますとか、ほかの自治体でも導入されている時間外勤務が60時間を超えた場合に振替休暇とする制度ですね。そういったものは検討の一つかなと考えています。

○職員団体等 今後も検討を進めていただけたらというふうに思います。

あと、いわゆるサービス残業や不払い残業に対してですけども、時短ハラスメントって言われるような事態が起きている職場もあるというふうに聞いてるんですけど、この点についてはどのように考えているっていう、立場を示していただけたらと思うんですが、いかがですか。

○当局 長時間勤務を減らすというのは、我々も各所属長に伝えているところなのですが、やはり時間外を減らすためには、どうやったら業務が時間内に収まるのかということを、所属がそれをしっかり伝えるということが大事だと思っていますし、長時間勤務が発生するのであれば、そこは主査級以下については時間外勤務を申請して手当つけるというようなところも指導をしていかないといけないと思っています。所属長が管理している業務命令の時間なのか、それは業務外のことなのかというのは、やはり管理する側が意識しておかないといけないと思いますので、そこはしっかり周知していきたいと思っております。

○職員団体等 時間外勤務が減ってること自体はいいことだとは思いますが、そういった減らしていく動きがある中で、そういう長時間勤務してる職員に対して理解が十分でないというか、何でそういうことが起きてるのかっていうことが分からないまま、とにかくやみくもに減らさないといけないという事態が起きてるのかなっていうふうには思うんですけども、そういうことがないようにということも併せて伝えていただけたらなっていうふうには思っています。よろしくお願いします。

あと、休暇の取得状況についても伺いたいんですけど、昨年度の年休の取得日数が5日未満だった職員が依然として残ってるっていうふうに思うんです。春闘のときそういう資料はいただいているので、けども、この点についてはどのようにお考えでしょうか。

○当局 年休取得が5日未満の職員についてですけれども、数で言いますと、例えば新採であるとか、産育休等で休業している職員を除きまして36名。ちなみにそのうち管理職が30名となっています。

○職員団体等 そういう休暇の取得ができていない職場の傾向というのは、何かありますか。

○当局 今言わせていただいた実数について、例年5日未満の人は何人いるかということで、結構な数字をお伝えしていて、育休中の方とかも厳密には対象になるのでしょうけれども、なかなか取得が難しい方というのを除いて、お答えさせていただいたのが36人ということです。業務の特殊性もあると思いますし、例年お伝えしているのは、少人数職場とかシフトがある職場というのは取りにくいとは思いますが、36人中30人が管理職ということですので、管理職の方がやはり職務上いろんな責任を持っている中で、少し取得がしにくい状況になっているのかなとは思っております。

○職員団体等 管理職は課長級以上。

○当局 課長代理級以上です。

○職員団体等 課長代理級以上。課長代理級以上の職員が36人中30人。

ちなみにそれは全ての部局の職員ですか。

○当局 全部局で会計年度を除いて正規職員が2,900人いる中で、水道部も含めてですけれども、令和6年の年次有給休暇の取得が5日未満の職員を抽出したときに、どうしてもそれは育休中の方とかもカウントされてしまうのですが、そういうのを除いていって、休暇を付与されているのに取得できてない方が36人。その36人の内訳が、課長代理級以上が30人という状況です。

○職員団体等 分かりました。ちょっとだけ確認させていただきたいんですけど、すみません、今手元にあるのは、この3月に春闘要求書を提出させていただいた後にいただいたものなんですけど、年休の取得5日未満の表なんですけど、総計が121人というふうになっているんですね。で、この中から、例えば年間通して病気休業とかは除いていって、あとどういう人を除いていますか。

○当局 産育休等の方がおよそ70名で、新採が10名少しいましたので、その数は除いています。そこに36足すと121になるかなと思います。

○職員団体等 よく分かりました。

ただ、これだけやっぱり先ほどおっしゃっていたような、少人数でシフト制の職場、図書館なんかが中心なんですけど、やっぱり取りにくい実態があるのは明らかになっていうふうに思います。今までこれまで長時間勤務とか休暇のことについてやり取りをしてきましたけど、この4月に職員体制方針というのが出されていると思うんですけど、その中では現状の人数、人員で業務をこなしていけないといけないうふうに読み取れるような中身だったなというふうに受け止めているんですね。交渉に当たってアンケートを取りましたけども、この中に出てくる職員の声っていうのは、人手が足りないっていう声がすごく多かったというふうに思うんです。それは目にさせていただいてるのかなというふうに思いますけど、現状の人数で休暇が取れないとか、長時間労働が起きているっていう実態もあります。今のその人員体制については、どのように考えていらっしゃるでしょうか。

○当局 職員体制の方針が出されたというのは、我々も承知はしているところでございます。ただ職員の定数については、担当部署がまた別にありますので、それが十分なのかどうかというのはなかなか議論が難しいところはあるのですが、やはり職員の人件費は予算の中でもすごくウェイトの大きいところで、財源にも限りがあるので、人も多いにこしたことはないのしょうけれども、職員を増やしていくよりも、そういう業務があるところとないところをしっかりと整理しようという方針なのかなと思います。我々が事実として思っているところは、定数が十分かどうかというのは、その定められた定数に対して、例えば育児休業とかで空席になってしまっって、定数に入っているのに人の配置がなされない部分は、やはり周りでカバーし

ないといけないみたいな話になってきますので、定数を増やすことよりも、代替職員の配置をしっかりとやることで、大きな意味での定数が維持されるように、人事室としても強く申し入れていかなければいけないと思っています。定数が十分かどうかは行政経営部の考えるところだと思いますけれども、その定数が定められたのであれば、それが欠けないように職員対応をしっかりとしていくというのが人事室の考え方だと思っています。

○職員団体等 この職員体制方針の中で、人材確保していくことの難しさを理由に人員増ってというのが難しいっていうふうなところも書かれていたと思うんですけど、だからといって定数を減らすんじゃなくて、きちんと定数は守っていけるようにしたいというふうな姿勢ということではよろしいですね。

○当局 定数が適切かどうかは、コメントしにくいところがあります。ただ、採用が厳しいというのは、そういう人材確保ができないから枠を減らしましょうということを方針が言っているわけではないと思います。人材確保が厳しい中で、いくらでも人を雇ったらいいという考え方ではダメだと、まずはしっかり限られた人員配置の中でできる業務量にしていけないといけないという趣旨なのかなと思っています。人事としても採用はしっかり頑張っていくということですので、定数が十分満たされるように、そういう職員体制を目指していくのが我々のスタンスだと考えています。

○職員団体等 分かりました。

では、次の項目に移りたいと思います。

続いて、ワークライフバランスの実現に向けてというところなんですけども、昨年度採用試験の結果を読んでいると、105名の合格者があったと思うんですけど、そのうち36名が辞退しているっていうふうな実態があったと思います。この結果、欠員など生じてないんでしょうか。どうですか。

○当局 大きな欠員ではないのですけれども、専門職の一部、技術職のほうで、なかなか計画どおりの人数が確保できていない職種というのは、一定、発生しています。また、保育所のほうで緊急要望が出ているということをお聞きしていて、いわゆる保育教育のところで満たせてない部分があるというのは把握しております。

○職員団体等 そうですね。そここのところの話はこれからしようと思ってたところなんですけど、保育の職場では、今国の配置基準の変更があって、段階的に職員の配置も吹田市でもその基準に合わせていくっていうふうな動きがありますけども、それに伴って、本来だと人員体制の拡充が必要だったと思うんですけども、十分な採用ができなかったために体制の確保に苦慮している職場が出てきているというふうにも聞いています。本来だと、産育休者の代替に予備定数を活用できることができなくなって、正規職員の体制が厳しくなってるっていうふうな声も聞いています。

今年予備定数の活用状況っていうのはどういうふうになっているんでしょうか。職種ごとって教えていただきたいです。

○当局 事務職で33、保育教諭で18、保健師で3、新たに加わったところとしまして、技術職、建築職

で1、消防吏員で2です。

○職員団体等 消防吏員で、すみません、2名。建築職と消防吏員が今年度から新たに予備定数活用できるようになった職種ということでいいんですかね。

○当局 予備定数の拡充自体は確か前年度にしているのですけれども、採用がそこに至っていなかったというところもあり、今回はそこに充てられる、採用することができたということで、先ほどの技術職1名、消防吏員2名ということでございます。

○職員団体等 分かりました。

○職員団体等 昨年と比べて数が、全体の数でいうと昨年よりは減ってるっていいんですかね。どうなんでしょう。

○当局 予備定数の持てる枠としては、先ほどお答えした57名を配置したのですけれども、予備定数は大体これぐらいの数になっています。令和6年度より減っているというのは、令和6年度は事務職のところでは少し配置に余裕があって、余裕があるというと語弊があるので言い方は気を付けないといけないのですが、業務繁忙職場に配置できるような採用数が令和6年度については確保できていたので、少し数字が高い状態になっていますけれども、令和7年度の方が、一定、予備定数の考え方で持っている数字です。

○職員団体等 これまで対象の職種を拡大していったらいいとか、できてない技術職員を一定数対応できるようにしてほしいというふうに要望していて、建築職には1名新たにできて、消防吏員にもできたということで、この先若い技術職の人とかもちよっとほっとしてる人なんかもあるんじゃないかなというふうに思います。ほかの職場や職種でも拡大していったらいいというふうには要求をしています。けどもその点はどうか。

○当局 しっかり休暇を取れる体制ということでは、我々人事室のほうで予備定数の確保を関係部局に働きかけているところではございますけれども、やはり職員採用、人員配置に関わる場所ではあるので、全職種でそれを導入できるのかということ、まだそこまでは至っていないものと思っております。

○職員団体等 すみません。先ほど、人事室のほうから育休とかの代替要員をきちんと配置をしていくような立場やいうふうにおっしゃってはったんですけど、予備定数で今回建築とか技術職とか取ってはりますけど、土木とか募集しているけど採用はないと。対象になってないのは電気や機械などもそうですけど、本当にそこで抜けたらどうしていくねんっていうことがやっぱりそこらへん問われているわけなんですね。実際に前の交渉でも言いましたが、育児休暇がやっぱり取りやすく、制度としてはなっているにも関わらず、それが職場で穴埋めができないような状況というのが、もうこれからどんどん出てくるだろうなと思いますのでね。何かその方策をみいだすというのを、どう具体的にしてもらえるのかなということで聞かせてもらいたいです。

○**当局** 技術職のところも別に職種を決めて、土木はいいよとか、建築はダメだとか、そういうことでやっているわけではなくて、技術職で何名という形で予備定数が確保できることになっているのですけれども、正直、技術職は採用そのものが非常に厳しい状況にあります。予備定数をいくら持っていて、そこだけの採用ができるのかというと、やはり依願退職とか定年退職で抜かれる方の補充でようやくギリギリの採用状況が続いていますので、まずはその採用をしっかり頑張るということで我々は努力しています。より吹田市のことを知っていただいて応募していただけるよう、当然受験されてから辞退されないようにしっかり囲い込む、そこを頑張っているところですので、まずはしっかり採用できるようになってから、では予備定数をどうしようという話になっていくものと思っています。

○**職員団体等** 努力していただいているのがすごい分かりますし、募集をかけても結局その募集人員ぐらしか応募がないとかいう職種も当然あるのは分かってるんですけども、定年が延長になったとはいえ、実際に職員が定年する数というのはある程度読めるわけですから、やっぱり募集は多めに始めていただいてね、その中で本当は2人というふうな、その年はそうかもしれないですけど、やはり本当にもうたくさん採用できるときにしておかないと、そういう姿勢を見せてほしいなと思うんです。職場の中では、もうここで誰かが抜けたら本当に抜けっ放しだというふうなことが技術の職場ではもうすごい言われているので、そこはやっぱり安心して働けるように埋めるような努力を市全体でやってるなということを出してほしいなと思いますので、強く要望しておきます。

○**職員団体等** それでは、引き続きよろしくお願いします。

育児・介護休業法が改正されましたけども、吹田市でこの先対応していくと思うんですけど、どのように検討されているのか示していただけますか。

○**当局** 今おっしゃられました、部分休業の拡充について、5月定例会で吹田市の育児休業法の改定を検討しております。内容といたしまして、まず、地方公務員の育児休業法が改正されて、10月1日から施行を予定しております。内容としましては、部分休業、今まで一日につき2時間勤務しないことを承認することができる休業だったんですけども、それに加えて、1年度につき10日分、77.5時間の休業をどちらか選択するような制度となっております。

改正点として大きく1点目が今の一つで、もう一点が会計年度任用職員の部分休業が今まで3歳到達時までの児童に対して取得できるものだったのが、正規職員と同じように、未就学児、小学校入る前までの児童に対して使えるものというふうになります。これは10月1日施行を予定されているものです。

吹田市の育児休業条例につきましては、その条例にされているところを定めにくいような内容となります。

○**職員団体等** 5月議会で提案して、実際に制度が改正されるのは10月からということ。

○**当局** 施行日は国の法律の施行日10月1日となります。

○職員団体等 分かりました。

あとですね、子の短期看護等休暇ですけれども、子供さんが複数いる場合、今感染症の流行が続いたりとかすると不足してくると思います。ぜひとも、ここについては日数のほうを増やしてほしいなと思いますが、その点はどうでしょう。

○当局 子の短期看護等休暇につきましては、現在吹田市では子供一人の場合7日、二人目以降は10日となっております。全国的に見ても多く設定されているものでして、基本的に一人目の場合5日、二人目の場合で10日となっていることが多くなっております。現時点では日数を増やすことというのは検討しておりません。

○職員団体等 先ほどの部分休業なんかもそうですし、予備定数の活用なんかについても、実際、若い職員が入ってきて子供を育てていく上で子育てしやすい環境に、そういうところも魅力になってくるかと思うので、先進的な取組になるように、検討なんかも進めてもらえたらなって思うところです。どうぞよろしくお願いします。

それであとですね、続いてですけど、夏季の元気回復と健康対策についてという項目です。

夏場の独特の要求になると思いますけれども、昨年度夏期休暇の取得状況などについて示してください。

○当局 昨年の令和6年度の夏期休暇の取得状況ですが、全部局で平均4.96日取得です。令和5年度におきましては4.95日ですので0.01ポイントのアップとなっております。

○職員団体等 このうちですけども、特例的にこの取得計画を延長した職場はあったのでしょうか。あったのであればどういった職場が延長されていたのかということとか、いつまで延長したのでしょうか。

○当局 延長につきまして、9月、10月と延長する形が可能となっております。その9月10月両方とも含めると、103職場で延長しております。10月だけですと57職場です。

○職員団体等 延長した職場のうち半分程度は10月末まで延長していたということなんですね。

このうち10月と9月に取得された日数なんか分かりますか。

○当局 すみません、合計がぱっとちょっと出てこないですね。

○当局 10月取得分の日数については出ておりまして、今言っておりました57所属で日数が212.5日となります。付与総数が12,000日くらいになりますので、2%ぐらいと思っております。

○職員団体等 分かりました。本来は6月から8月末までで、取得し切るということだと思うのですが、こうした延長を続けている職場については対応とかは考えているのでしょうか。

○当局 いつも言わせていただいているのですが、どうしても夏場にイベントがあるとか、業務繁忙期を迎

える職場が一定あります。イベントがあるのに休暇を取ってもらうのはなかなか厳しいところではあるのですが、そういった職場に対してもできる限り業務配慮はしていただくようお願いしているところです。もちろん、もともとは我々も夏期休暇と年次休暇をしっかりと取っていただくという観点から、夏期休暇についてはできる限り6、7、8月、延長しても9月までということで、取得期間を短く区切ることで夏期休暇を消化してもらって、残りは年次休暇を取得してくださいと言ってきたのですけれども、そうしているうちに国が10月までとしたこともあって、10月まで延ばしたところです。差し支えなければ今年度についても10月までとしますが、あくまでも6、7、8月で取ってくださいね、延長しても9月ですよ、どうしてもの場合は10月までで取っていただくという、その運用自体は残しておくほうが、やはりそういう夏季繁忙職場にとってもいいのかなと。かつ、年休を含めた取得日数が増えるようにということは、全体としてやっていかなければいけないと思っております。

○職員団体等 すみません。年休が5日未満というかね、残された職場のことを先にやり取りしましたけれど、そことその夏期休暇ですね、9月、10月まで延長した職場というのが重なっているのですかね。

○当局 全部を突合しているわけではないのですけれども、理由としては重なる部分もあると思うので、5日取れなくて、夏期休暇の取得期間を延長しているというようなところはあると思います。

○職員団体等 私の職場の図書館の肌感覚というか、さっきもね、5日未満のところが少ない職場でシフト制というところで、何度も繰り返しますけれども、江坂図書館は正職3人しかいないけれど、さっき5日未満の職員ですね、二人いるとか、ほとんどですね、大部分ということで、図書館ってぼつぼつ多いなということと、要するに9月、10月まで取ってる職員というのも、図書館なんかはやっぱり夏季なかなか休めないということでもあります。だからやっぱりそういった職場のところに手を差し伸べていただきたいというのが、何度もやり取りもしてますし、女性の多い職場で育休、産休、病休が重なるということもありますので、やっぱりそのところがいつも取り残されてる職場ということになってますので、夏の、ゴールデンウィークもここで言ってもしょうがないですけど、連休取れても2日です。皆さん連休ずっと取られてても、土日仕事に出て、休日祭日も仕事ということになってますので、やっぱり健康回復というところでも夏期休暇をなかなか取りにくいという職場もありますので、そういう取り残された職場の、やっぱりちょっと検討とか研究というのもしていただけたらなと思いますので。いつも言いますが、そういった職場のところ、またどうしたらいいかということで検討していただきたいと思います。

○職員団体等 よろしくをお願いします。

夏期休暇に加えてなんですけど、年間通した年休の取得日数についても教えていただいたんですけど、いかがですか。

○当局 年休につきましては、全部局で14.69日となっています。前年度は14.62日でしたので、微増ではありますが、少し上がっております。

○職員団体等 そこも大きい変動はしていないということなんですね。夏期休暇の取得率については、4.

96日ということで、ほぼ9割で、10割近い状況になっていますけども、年間通じた休暇の取得日数を増やすために、また夏季の元気回復のために夏期休暇の日数は8日にしていただきたいのですが、この点いかがですか。

○**当局** 夏期休暇の日数は毎年強い要望であると認識していますが、先ほど前年度に比べて有休の取得日数が微増ということをお伝えしたのですけれども、実は令和5年から結構増えて、正規職員のほうですけれども、令和4年に比べてプラス1.44日です。ちなみに休暇の日数を確認し始めてからどれぐらいの変動があったのかということで申し上げますと、平成25年でしたら11.20日、平成26年で11.53日ですので、12日弱ぐらいだったものが今14.69日までできています。で、プラス3日以上伸びにはなっているのかなと。いわゆる特定事業主行動計画で掲げている目標値にも到達をしているというところですので、これでゴールということではないのですけれども、引き続きこれをキープして、少しでも日数が増えるような取組をしていきたいと考えております。

○**職員団体等** 平成26年は夏期休暇が5日です。5日になってからの話ですね。

○**職員団体等** 平均の数字だということなので、やっぱりどれだけ取得日数が延びても取れない職場は取れないままなのじゃないかなというのが、感覚的にはなんか思っているのですけど、そういう全体的な底上げができた後は残っているところをどう上げていくのかというところに力を注いでほしいと思いますので、その点お願いします。

大阪府下でも休暇のことというと、夏期休暇については最大のところで8日、7日、6日と、吹田の5日より多い自治体も幾つもあると思います。大阪府自身も夏期休暇の日数を増やしたからといって以前のように指導を行うような考え方はないとも言っています。国も合理的な理由があれば問題ないと言っていますし、夏期休暇の取得の割合を考えたところを考えると、1日でも増やすと休暇の取得日数が底上げ1日増えることになると思いますので、休暇取得を推進するという立場なのであれば、夏期休暇の日数等を考えてもらえたらと思うのですけど、どうでしょうか。

○**当局** 強い要望だというのは我々も受け止めているのですけれども、働き方やワークライフバランスのことを言われるようになって、勤務間インターバルも含め、今いろんな取組を進めているところです。我々が今考えているのは、新たに夏期休暇を増やすということではなくて、先ほどの育児休業がもっと取りやすい体制ですとか、リモートワークとか、女性の健康のところで言うと、女性特有の休暇の取りやすさを確保していくとか、現状のいろんな休暇制度の周知をしっかりと図って、ワークライフバランスを保っていただくというところに注力しているところですので、夏期休暇を増やすかという議論は慎重にしなければいけないと思っています。

○**職員団体等** 今おっしゃってたような、育児に関わるというか、あと女性に特化した休暇の取得とか、リモートワークについても今後推進していくような考え方ということでもいいんですかね。

○**当局** もちろん一定、業務をしっかりやっていかないといけないという中で、業務体制を取れるというこ

と、必要な休暇を取っていただくということと、あとリモートについては、どこまで拡充するのかまだ調整中で成案を得られていないので、今この場でお伝えできないのですが、現行のリモートワークについてはかなりの制限がかかっている状況ですが、結構ニーズがあって、休むほどじゃないのだけれどもみたいな要望もお聞きしているので、もう少し使いやすくしていこうと内部で検討しているところです。

○職員団体等 いろいろ初めて聞いたもので、いろいろ疑問も浮かんではいるのですが、また協議ができるような状況になったら、労使で話ができたらなと思いますので、よろしくお願いします。

次に移りたいのですが、夏場の職場環境についてやりとりしたいと思います。

庁舎内の空調運転についてはこれまでどおり柔軟に運転を行っていただいて、時間外勤務にも対応してほしいと考えていますが、どうでしょうか。

○当局 庁内の空調につきましては、所管は総務室になりますが、冷房期間内の時間外運転は、衛生委員会から総務室へ依頼しております。今年度の基準はまだ作っていませんが、総務室と協議を進めたいと思っております。

○職員団体等 分かりました。空調の運転時期はいつからになるのでしょうか。

○当局 空調の運転時期につきましては、例年であれば6月上旬に通知されます。まだ正式なものは出てないので、私から答えられませんが、昨今の暑さ対策を考慮して柔軟に対応すると聞いております。

○職員団体等 その期間外の運転については何か基準があるのですか。

○当局 所管が総務室になるため、お答えできませんが、基準に従って運用されると理解しております。

○職員団体等 分かりました。そうですね。労働安全衛生規則の改正があって、この6月1日から職場における熱中症対策が義務化されます。熱中症を初期症状のうちから対応して重篤化を防ぐことというのが目的にされていますけども、吹田市ではどのように取り組まれるのでしょうか。

○当局 6月1日から労働安全衛生規則が改正されるということで、本市につきましても5月中には改正について、グループウェアを通じて通知したいと考えているところです。

○職員団体等 具体的な何かその通知の内容というのはあるんですかね。どうなんでしょう。

○当局 今作成中ですが、国の厚生労働省のホームページにリーフレットが掲載されていますので、それを参考に、御紹介させていただきたいということと、動画解説でも御案内しようと考えています。

○職員団体等 この熱中症対策の対応が求められる職場っていうのがWBGT、28度以上または気温31度以上の環境下で連続1時間以上または1日4時間を超えて実施が見込まれる作業とうたわれているのです

けども、こういう環境で業務する職場ってどういう職場なのかなと考えると、土木の職場とか、建築の監督なんかで行くようなところもそうですし、あと学校の校務員とか、給食の調理員、保育所なんかですね、出先の割と規模の小さい職場が対象になってくると思いますので、うちの職場ならこういう体制がつかれるなということがぱっと分かるように具体的なそういうものをつくっていただけたらなと思いますし、いろいろ職場でできる対応もあると思いますので、冷蔵庫に体を冷やせるようなものを置いておくとか、そういう具体的な指示とかもしてもらえると、体調崩した人も早く回復できていいんじゃないかなと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。よろしいですか。

○当局 人事室から通知するのは、色々な職場がございますので、ピンポイントにその職場にぴったり合致したような通知は難しく、あくまでも全体的なものになってしまいますが、通知の内容については工夫して対応したいと考えております。

○職員団体等 よろしくお願ひします。あと、これ今の法改正は熱中症になってしまったときの対応ですけども、そうなる以前にも熱中症の防止とか、暑さによる疲労を軽減するための具体的な手だてというのは必要だと思います。ずっと屋外で作業する職場に空調服の貸与をしてほしい、貸与の基準を設けてほしいということも要望していましたが、何か今内部で検討されていることはありますか。

○当局 今具体的に出了た空調服につきましては、もう既に導入されておりまして、人事室が貸与する作業服の一環として貸与するのではなく、各職場の中で、予算当局と協議して、予算がついて、予算の範囲内であれば空調服を買っても実際に着用して作業している職場がありますので、各職場で個別に対応いただきたいと考えています。

○職員団体等 ちょっと職場の声を聞いてほしいと思います。

○職員団体等 すみません。本庁関係支部のある職場では、各職員に対して空調服は配備されてて、ファンだけが職員数ないんで、ファンを必要なときにその人が取り付けて外に出ると聞いているのですが、別の職場では、空調服がセットで2、3着ぐらいしかなく、10名とか20名の職員が、無理やり着回しみたいな状況になって、汗もベタベタなっているのに次の人がそれを着るのは、やっぱりちょっと気持ち悪く感じるので、服だけは各職員に貸与してもらって、ファンだけがみんなで回すとか、そういったことに対応してもらいたいと職場の意見が出されておりますので、その空調服の服のだけでも必要な職場の職員人数分を用意してもらいたいということを強く要望されておりますので、その点についてまた関係職場に強く言っていただきたいと思っていますところでは。

○当局 すみません、その要望ですけども、職場の意見が出ていらっしゃるのであれば、皆さんそれは所属長にはお伝えはされているのでしょうか。

○職員団体等 多分職場のほうでも意見は出していると思いますけども、やっぱりそれが通りにくいということもあると聞いてますので、できましたら総務のほうから全体的に、そういったところには服だけの対応、積

極的に取り入れてほしいとか、そういう要望を言うていただきましたら、原課のほうもそれなりにちょっと前進するのかなと思っております。

○当局 ちょっと確認ですが、要望はされていますか。というのは、予算に関わる場所ですので、所属が要求しない限り絶対につきません。要求したけれどもつかないというお声であれば、我々もそこは何かいうのはあります。我々が言って何とかなるものではないのですが、そこは環境部なり、特定の所属が、まずはその必要性をしっかりと財政のほうにお伝えいただいて、予算として確保するというふうになります。我々が言ったらと言われましても、そういう現場の必要性というのは我々からお伝えすることはできないので、そこは所属長にしっかりとお伝えしていただくというのが、まず一歩かなと思っております。

○職員団体等 ただ、やっぱりそういう汗かいたり、そういったものをみんなで回すというのはちょっと衛生的にもどうなのかなって意見もありましたので、そういう衛生面からもちょうつと言っていたらなとは思っております。もちろん要望も職場からは出していきたいとは思っています。

○当局 そういった衛生的によくないですということを、所属にまずしっかりとお伝えいただくということです。

○職員団体等 含めてそういったことは、そういった部署には職員ずつに配慮とか、そういったことも強く検討してもらいたいということは言うていただけたらなと思っております。それはいけないことでしょうかね。

○職員団体等 やっぱり安全衛生法の関係で言うよりも、安全衛生以外を議論する必要がある内容とは思うんですね。実際に、例えば1時間以上屋外の作業してたら本当に止めなあかんというのは。所属なんかでしたら、やっぱり何とかせなあかんという業務やってるんでしたら、本当に酷暑の中で対応しているということであると、安全配慮義務違反とかやっぱりそういうことも出てきますんでね。やはり安全衛生委員会でも議論をして、やっぱりこういうときの対応について、やっぱり各職場で逆にきちんと配慮するようにとか、そうしたことの安全配慮というのはどういうことになるのかっていうことを、やっぱり意思疎通をちゃんとやってくることが必要なのかなと思います。空調服の貸与はその一つだと思うんです。それだけじゃない、いろんな当然取りうる方策というのはあるわけですから、それを安全衛生委員会の中できちんと議論をして、各職場に周知していくということが、逆に必要なのかなと思いますんで。当然予算が必要になってくるのはおっしゃるとおりなんですけども。一方で違うまた方策の出し方もあるんだろうなと思いますんで、その点で考えていただければと思います。

○職員団体等 安全衛生規則の改正で熱中症対策の強化というものが義務化されたということで、今回の義務化っていうのは罰則付き、義務を実施しない場合には罰則がありますよっていう、そういう非常に重い改正だと思うんですけどね。ちょっと調べてみると、その義務に違反した場合には、事業者は6か月以下の拘禁刑または50万円以下の罰金。法人にも50万円以下の罰金が科せられるという内容だと思うんですけども、それは間違いないですね。改正の内容。

○当局 厚労省から提供された資料には、指摘があった罰則についてまでは示されておりませんでした。

○職員団体等 そしたら罰則付きの義務化だと理解していたので、罰則というのは一体どういった中身かなというのがちょっと知りたかったんですけども。もし私が紹介したような内容の罰則が科せられるという仮定でね、事業者には先ほど言った6か月以下の拘禁刑または50万円以下の罰金、法人にも50万円以下の罰金という規定で、今さっきまで議論してた、例えば熱中症対策について所属がこういう規則の改正がされたからちゃんとしなさいよっていうことを6月までに人事室が各所属に通知するわけですよ。で、もし改正の内容に沿った熱中症対策の強化がちゃんと実施されないという場合に、今回の罰則が科せられるのはその所属になるんですかね。例えば人事とか、その所属の関係というのは、どう理解したらいいんですかね。

○当局 今実際にそういった事案が発生したときに、例えば熱中症が起こりやすいような状況を放置したとかいう場合の責任はどうかといえば、仮定の話はできないと思うのですが、そこは吹田市が事業主として何かしらの責任を負わないといけないということはあるとは思いますが。先ほど私が言わせていただいたのは、熱中症の対策は所属の責任でやってくださいと言っているつもりもありません。所属の業務はいろんな業務がありますので、どれぐらい危険があるのか、時間を短くしないといけないのか、周りを冷やさないといけないのか、自分を冷やさないといけないのか、いろんな対策があると思います。そういったことをしっかりやってくださいと、人事室が言うところだと思っていますし、安全衛生委員会の中でも各職場でも徹底してそこは確認してくださいとお伝えさせていただくのですが、先ほど言われたような、1着1着あるほうがいいのか、着回しになっているのが衛生的にどうかというのは、外に出る使用頻度といったところも所属が判断して予算化をしていると思いますので、それが足りていますよね、足りていませんよね、空調服は1人1着で着てくださいねというところまで人事室が指導していくのかというと、そこは所属の業務を見てみないと分からないところもありますし、それを我々からお伝えさせていただくというよりも、まず職場の意見として、そういった声を所属長に届けること、要望というよりも業務として必要ですということを、まずは言っていた方がいいのかなと。ちょっとお聞きしたときに、何かそこを人事室が言ったら所属が動きますみたいな受け止めをしましたが、まずは職場から言っておく、それでも予算がつかないということであれば、我々もそこはどうですかという話をしていかないといけないと思っています。

○職員団体等 今外で作業されてる方ってやっぱりもうみんな空調服が標準装備だというのはね、それは別に見解は分かるところではないと思うんです。例えば防災服ですよ。私たちが防災服もいただいているんですけど、これ着る機会っていつかなってような防災服は割とたくさんの職、別に希望を聞かれなくても防災服は支給されたわけなんです。やっぱり人事として職員の命、健康を守る立場で、今もう空調服っていうのは標準装備で必要という立場に立ってお考えいただいて、その職場での要求の有無というところもあるかもしれませんが、やっぱり考え方として、防災服はこうやって支給されたのに、必要であるはずの、町に出れば作業服を着ている人は大概ファン回しているのに、吹田市の職員は着回していたりということで、本当にいいのかということをやっと御検討いただきたいなと思います。いい機会だと思いますのでね。人事として検討していただくのと各職場、所管についてどうなのかということで、投げかけをしていただけたらいいかなと思います。

○職員団体等 次の項目にいきますけども、メンタルヘルス悪化を防ぐことという項目が、今年の3月21日に総務省のほうで公共団体におけるメンタルヘルス対策のさらなる充実に向けた取組について通知を出しているのですが、この中で若年層の職員と管理職層の職員に対して2つの方向からのアプローチ、やっただいいんじゃないかと書かれていたんですけど、若年層に対する取組としては、不調や違和感を感じたときに周りに相談するように呼びかけていること。同時に管理職に対しては、職員をケアしていく立場となるように求めています。吹田市でも、昨年の夏季の交渉の中では職員がメンタル不調で休んでしまう前に手だてが取れないか考えているとお答えいただいていたと思うのですが、今現在どのような取組を進められているのか示していただけますか。

○当局 今年度は新採研修で、若年層のメンタルヘルスについて時間を例年よりも長く取りまして、吹田市の病休の傾向ですとか、メンタル疾患での休職者を年齢層で分けるとか、より自分たちの実感を持てるような形で研修させていただきました。また6月に新採研修、新採対象にメンタルヘルスのセルフケアに特化した研修を予定しております。あと新任の主査級にも、セルフケアとラインケアも少し入れたようなメンタルヘルスの研修と、7月初めには新任課長級、新任課長代理級に向けて、ラインケアを中心にしたメンタルヘルスの研修を予定しております。

○職員団体等 分かりました。こうした取組を始めたのはいつからなんですか。

○当局 メンタルヘルスは新採対象、新任主査、新任の課長、課長代理級向けには例年しています。私が来る前からやっているの、令和、平成時代からやっております。ただ、内容はちょっとずつ、若手のメンタルヘルスが国としても問題視されているので、そこは強化しながらやっていかないといけないなと思っております。

○職員団体等 分かりました。なかなかメンタルヘルスに対する取組って難しいところはあると思いますし、やっぱり病休に入ってしまうとなかなか回復しづらいところもあるかなと思いますので、より充実した取組を進めていただけたらなと思って、今後もいろいろお願いしたいと思います。

続いてハラスメント対策についてなんですけど、昨年度のハラスメント相談窓口の利用状況はどういったものでしたか。

○当局 昨年度のハラスメント相談窓口の件数ですが、まとめて申し上げさせていただきますと、全部局でセクハラは0件、パワハラは8件相談がございました。

○職員団体等 ありがとうございます。

昨年の秋に実施されたハラスメントアンケートでは、パワハラを受けたという回答が409件で、継続しているという回答も169件。パワハラを受けた本人への影響については、小さいというのが39件、中が186件、大が183件となっていましたと聞いたと思いますけれども、このアンケートの実態と相談窓口の利用状況についてを見て、どういう認識というか、感想を持たれていますか。

○**当局** 今おっしゃっていただいたとおり、前年度につきましては、市長のゼロハラスメント宣言を受けまして、パワーハラスメントに関する調査を実施しました。こちらの調査につきましては、具体的なハラスメントの内容等を聞いて調査を進めていくというのではなく、今そのように感じられている方の数とか傾向を掴んでいくためのものですので、1件ずつ具体的な調査をしているというものではございません。その上で、具体的な相談を求める場合は相談窓口に御相談くださいという周知をしています。やはり前年度の市長のゼロハラスメント宣言があってから傾向としては、具体的な、正式な相談までは至らないにしても、ハラスメント関係の相談というのは人事室に増えてきているなという感覚はございます。

○**職員団体等** これも総務省のほうで4月25日に、地方公共団体における各種ハラスメントに関する職員アンケート調査結果等を踏まえた各種ハラスメント対策の効果的かつ積極的な取組について文章化されていますけれども、この中でも地方公共団体での取組事例とかもされていますし、ハラスメントが起こりにくい職場環境の整備なんかも呼びかけられていますので、要求の中では、相談窓口、今複数設けられてるって言っていますけれども、それに加えて、第三者への相談ができるような窓口の拡充もお願いしたいと思っていますが、その点はいかがですか。

○**当局** 現時点におきましては第三者機関の設置までは考えておりませんが、必要に応じて、法制室にある附属機関である公正職務監察員・公益内部通報制度でありますとか、公平委員会等など関係部局と連携しながら取組を進めていきたいと考えています。それに加えて、今年度、所管は法制室のほうになるんですけれども、社会通念上相当な範囲を超えた言動による職員の被害の防止に関する条例、いわゆるカスハラ防止条例というものができまして、その中に職員間のハラスメントの防止について規定もございますので、そちらを受けまして、現行のハラスメント要綱等の見直しを今行っているところです。

○**職員団体等** 先ほども話に出たメンタルヘルスのことと関係して伺いたいんですけど、メンタル不調に陥った原因の中でハラスメントが原因という事例はあるんですか。どうでしょう。

○**当局** 産業面談とか保健師の面談につながった方でしか分からないですけれども、少ないです、ハラスメントでというのは。どっちかと言うと人間関係、ハラスメントではない人間関係ですとか、業務内容が合わないという方を、面談の中では把握しています。

○**当局** 今担当がお伝えしたとおりなのですが、そんなにハラスメントがあるわけではないということと、職場の人間関係とか、業務がちょっと多過ぎて、なかなか上手くいかなくてみたい、いろんなきっかけがあって、それをハラスメントと感じるのかどうか、それが何か事案として大きくなって、後にそれハラスメントじゃないですか、みたいな評価になるものもあるかもしれませんけれども、全てが全てそういった人間関係がこじれたら、はい、そこがハラスメントですということでもありません。ただ、メンタル不調は本当に様々あって、家庭の事情もあれば職場の事情だったりしますので、それをハラスメントと呼ぶのかどうかもあるんですけれども、そういった話を我々も把握しましたら、所属に改善を求めるような動きはできますので、何かそういうハラスメント事案として解決したいとか、何かの指導を求めるとか、助言を求めるよう

なことがあれば、そこは相談者の声をしっかりお聞きして、人事室ができることをしっかりやってフォローしていくという考え方です。そういう形で御理解いただけたらと思っています。

○職員団体等 メンタルヘルスに対する研修というのが、いろんな管理職とかも受けたりということですけど、やっぱりパワハラっていうその潜在的なというか、なんかパワハラっぽいと感じる件数は結構多いんじゃないかなとは思っています。それで職場の技術的にパワハラっぽいとかそういうときに、どうやって管理職が介入したり、そこを和らげるような技術というか、そういうテクニックですね。やっぱり職場の中で、ちょっとこの人の立場が弱いところに強い人が言ってるなというときに、どんな助言ができるかということを経験の中で共有して、そういう今は心理的安全性が保てるとかということとかよく言われてますが、そういう職場がやっぱりパワーハラスメントゼロにつながるのかなと思いますので、そういったことも研修とか、御検討いただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

○当局 管理職向けの研修でも、コンプライアンスやハラスメントの研修をやっていて、所属職員の安全管理、先ほどラインケアの話もありましたが、そういったところまで十分やっていっているところではありますので、その中でしっかりハラスメントに対する対応も研修していきたいと思っています。

○職員団体等 いわゆるカスタマーハラスメントで、カスハラのことでもメンタル不調というか、パワハラとかじゃなくて対市民との関係でもう体調崩したりとか、退職を余儀なくされたっていうような方っていうのは実際にいらっしゃるんですかね。あまりないですか。

○当局 それだけが直接の原因かどうかということが分かりかねるところはあるんですけども、そういった相談ですね、市民さんからのハードクレームといいますか、やはりその対応について困っているであるとか、そういった相談を受けることは本人からもありますし、所属長のほうからも、こういう形で今困っているんだけどどうしたらいいか、フォローを一緒にしてあげられないかというような相談を受けることはあります。

○職員団体等 今回のカスハラ防止条例は紆余曲折があつての条例になっていますので、いろいろ懸念するところというのも正直一定ございますので、やっぱり市民からの、10年20年前とクレームの種類とか違ってきますし、ネットもあるし、もうメールで名指しですと何回も、私の職場でもありますけど、もう何回も何回も同じことをもう何か月もやり取りせざるを得ないっていうようなところもありますのでね、やっぱりそのところでも職員を守る立場というか、どういうふうを守る術っていうのもまた検討していけたらと思いますので。条例もできましたけれど、なかなかいろんな側面もございまして、ハードクレームから職員を守るということでも、また労使でも検討のほうを進めていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

○職員団体等 今日のやり取りで予定していた項目は以上になるんですけども、何か発言とかされてる方いらっしゃいますか。お願いします。

○職員団体等 私からは中高年層の生活実態についての意見をさせていただこうかなと思っています。2024年度人事院勧告による給与制度のアップデートによって、今回若年層の報酬が大幅に引き上げられたことは評価できてまして、かつて職場の若い職員から、私手取り15万円台、16万円台なんですよって聞いてちょっとびっくりしたこともあったんですけど、今回大幅に引き上げられたとはいえ、そういった今までの低水準の給与の穴埋めがようやく追いついてきたのかなというような印象であります。で、私含め、中高年層に関しても、今回多少の賃上げはあったものの、やっぱり生活実態に照らし合わせると、到底満足できる額ではないかなと感じています。40代50代の職員はかつて8号級引下げの頃から、人生設計ちょっと狂ってしまったこともありまして、さらに昨今の物価高の影響に加えて、年代的にローンとか家計の負担もありますし、子育て真っただ中の人なんかは子供の学費、習い事、あと子どもの交際費、友達と映画に行くとか、御飯に行くとか、何か部活したらその用品を買わないといけないみたいなことで、やっぱり子供のためにとしたら何かしてあげたいところ、中には介護を必要とする親族にかかるお金も増大する職員もいて、今回のアップデートでは十分に賄えるものではないかなと思っています。日々の生活もぜいたくをしているわけではないんですが、将来のために貯めておいた貯金を切り崩しながら生活している現状の職員もありました。話聞いたんですけど。やっぱり今将来だけではなく、今現在、今現在も大きな不安を抱えて生活を送らなければならないとか、たくさんいるなっていうふうにいろんな方から話聞いてて感じています。全世代の生活改善につながる給与水準を確保することが必要だと思います。他市の動向を見るばかりでなく、吹田市が他市を牽引していただくくらいの姿勢を持っていただけたらなと思っています。

○職員団体等 ほかの方はよろしいですか。

今発言された中身については、また次の第3回の交渉で賃金のことについてやり取りしていきたいと思いますので、またよろしくお願ひしたいと思います。

○職員団体等 春闘の交渉がなかった分は夏季交渉で巻き返して進めていかなければいけないと思っています。冒頭から申し上げたように、物価高騰の下でまた職員が厳しい生活実態、それから人員不足というかね、人員についてはやっぱりアンケートなどもそうですし、職場の声を聞いても、人員が足りないということもございます。今は離職率のこととか採用自体が多かったりということで、さっき室長も採用をしっかりしていくということで、採用するというのが、吹田市に限らずとは思いますが、いろいろな自治体でもそういった声は聞きますけれど、やっぱり吹田市は人口も増えててというところでね、どういうふうに職員の定着率を高くしていくかっていうことも課題だと思います。それについては先ほど保育所支部のほうからも発言ございましたけれども、やっぱり中高年層の処遇改善についても次の交渉などでもしっかりしていきたいと思ひますし、それからずっと懸案の課題である会計年度の病休の話というのも、随分検討とか研究もしていただけてると思ひますので、こちらのほうも進めていきたいと思っています。

冒頭に生活を守るという当局の姿勢もお示しいただきましたので、ここをちょっと信頼してですね、交渉のやり取りもしていきたいと思ひておりますし、よい回答ですね、最終回答日に、山場の日にいただけるようにこちらでも交渉を進めていきますので、当局での内部協議というのもしっかりしていただいて、本当にいい夏が迎えられるように、夏期休暇のこともそうですし、これから先の職場での働き方というのもありますので、交渉もしっかり進めていくということで、内部協議をまた重ねてお願ひして、今日の交渉は終わっていききたいと思ひます。またよろしくお願ひいたします。