

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和7年11月13日（木）午後7時から午後9時まで
本庁舎地下食堂

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
北野 吹田市水道労働組合執行委員長
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年市労連秋季重点要求・年末一時金要求書について

○職員団体等 それでは、秋季重点要求・年末一時金要求に基づく第2回交渉をたゞいまより始めさせていただきます。

冒頭にこちらのほうの職労の書記長と、それから水道労組の書記長、ちょっと二人とも体調不良ということで欠席させていただきます。申し訳ありません。朝晩、寒さが厳しくなっておりますので、山場交渉まで体調管理に気をつけていきたいと思ひます。

それから、前回交渉において、55歳昇給停止に関する発言の中で一部不適切な発言がありましたので、おわびして取消しをさせていただきます。議事録からの削除をお願いしたいと思ひます。今後の交渉の中でも、労使お互いの立場を尊重しながら真摯なやり取りを行っていきたくと思ひますので、引き続き、よろしくお願ひいたします。

さて、今日は第2回交渉ということで、関連労働者に関するやり取りを行います。この間、会計年度任用職員の制度ができて5年になりましたが、国の取扱い、処遇改善を図る中でというのが一定できているように思ひます。その大きな象徴的なことがやっぱり総務省のマニュアルですね。改訂などもありました。私たちは、やっぱりこれを潮目が変わってきてるのではないかなということを感じているところです。

吹田市においても、関連労働者というか非正規、会計年度任用職員が処遇改善、格差是正、それからずっと懸案の課題となっています報酬上限の撤廃など、雇用の安定を図って正職、非正規、また次年度の皆さんと一緒に良い市民サービスを提供していくために、働きやすい職場をつくっていきたくと思ひますので、今日の交渉のほうでもどうぞよろしくお願ひいたします。

交渉、今日は、関連労組の書記長のほうに進めていただきますので、よろしくお願ひします。

○職員団体等 関連労組の書記長です。本日はよろしくお願ひいたします。

まず、交渉を進めていくに当たり、交渉のやり取りの番号を変えさせていただきたくて、1番の部分が一番最後にやり取りさせていただいて、今日は2番のところから進行させていただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

では、まず2番の初年度の給与格付について、給与換算で1,500円未満の会計年度任用職員をなくすよう、給与格付を引き上げること。この辺りについて発言を用意しておりますので、お聞きください。

○職員団体等 こんばんは。私たち保育園で働くフルタイム会計年度任用職員は、採用条件として基本的に国家資格である保育士資格を持っていることを求められています。また、勤務条件は、正規職員と書面上は全く同じ業務内容です。

また、会計年度任用職員の中には他の自治体などで保育士という仕事を経験してきてこの吹田で働いている者が多く、若い正規職員の多い今の吹田市の保育園の中で、実際の保育の中では私たちが伝えること、会計年度任用職員ですが先にやって見せること、一緒に考えていくことを担っています。一緒に吹田の保育をつくっていると思ひています。

また、私たち会計年度任用職員の中には、同じ園に10年、20年と長く働いている人もいて、園内のことや地域のこと、保護者のこともよく知っていて、新規採用の先生や異動して来られた先生方にたくさんお伝えをしたり知らせたりすることも多いです。

そんな私たちの経験加算が4年、無資格の人は2年の期限があるのはなぜですか。一緒に保育をつくっていった若い先生方は、私たちの給料をどんどん抜かしていかれます。でも、私たちはいつまでもこのまま。今年みたいに人事院勧告が出て変わるのを待ってるしかないことになってしまうんですが、同一労働同一賃金の元、この期限の撤廃または大幅な延長を求めます。真摯にお考えください。

○職員団体等 今の発言を聞かれて、どのように受け止められましたでしょうか。

○当局 毎回の交渉で御意見、御要望をお聞きしており、大変強い要望だということで我々受け止めはしております。従前も申し上げているのですけれども、会計年度任用職員制度移行時の経験加算の在り方のところで一定整理をさせていただいたところもあって、4年昇給の職ということでそこでストップするということなのですが、我々は当然、基礎号給がどういった金額であるのか、上限号給がどういった金額であるのかということも踏まえて、他市状況とか同一労働同一賃金、いわゆる均衡の原則もありますので、周辺民間がどうか、他の自治体がどうであるのかも比較しながら、一定の数字にはしていこうと考えてはおりますので、そこは御理解をいただければというふうには考えております。

○職員団体等 現在、会計年度の時給で働いておられる方で、1,500円のラインにまだ届いていらっしゃらない方が、吹田市の非正規の会計年度任用の方にはたくさんいらっしゃるんですけれども。やはりこれだけ物価高がずっと続いて何年もとなりますと、なかなかこの時給のラインでこの仕事をとなってくると厳しい現実があります。今おっしゃったとおり、すぐにどうこうというところは難しいというお考えになってしまうのでしょうか。

○**当局** 会計年度任用職員の給与設定の考え方についてなんですけれども、御存じのとおり、職務給の原則や均衡の原則にのっとって認定しているところでございます。今のところ、1,500円という形で線を引いて給料のアップというのはなかなか難しいところではありますが、現時点の等号給一番低い7-1の方の時給にすると、現在で1,349円、もし今回人事院勧告等の分を反映したものが可決されて、また地域手当が16%のほうに改正できた際には、時給が1,466円まで上がる見込みでございます。

以上です。

○**職員団体等** ありがとうございます。やっぱり1,500円のラインで専門的な経験値を生かして働くしていくことでは、このラインというのはやはり皆さん、目指されているところだと思うので、今後も前向きな検討をよろしくお願いいたします。

次、2番です。同種の職については、初任給格付に対して職務経験を評価した格付にすることというところですが、現在、経験年数加算職種で退職されると、3年以内に復職したら、そのときに退職されたときの格付が継続されることになっているんですけれども。これをほかの会計年度の職場にもこの制度を広げていただけないかということを思っております。いかがでしょうか。

○**当局** まず、経験加算の考え方につきまして、本市におきましては、会計年度任用職員制度移行時にその職場のその職種の経験という形に定義させていただいております。総務省マニュアルにおきまして、前職加算という意味では、職務の給与の初号給を基礎として定めるという形に書いているものの、本市におきましては、職によっては7-1から始まるものではなくて、一定号給の高いものを基礎として設定させていただいているものですので、他市や民間の給与水準を考慮して、求職市場でも競争力のある設定にしているものと私どもは考えております。

なお、北摂の他市の取扱いにつきましても確認したんですけれども、前職として加算を行っているところは見当たりませんでした。

以上です。

○**職員団体等** 一度、退職して復職など、もう一回、その仕事に戻ってくるときはどうなりますか。

○**当局** もう一回戻ってくるというのは、違う職場でという形でしょうか。

○**職員団体等** 学童の指導員さんみたいに、一旦辞められて3年以内であれば戻ってきたときに、辞められたときの格付で始まるという。そういう制度の改善が、何年前でしたかね。2年前ですかね。2年前にさせていただいたと思うんです。すごく大きな改善だったように思いますけれども。その対象職種が、いわゆる経験加算職種に限定されているもの、現行はね。それを、例えば保育所の4年加算とか、あるいは2年加算の方たちにも、その方たちが一旦辞めたけども3年以内に戻ってこられたら辞めたときの格付で始まるという、そういう対象の拡大はできませんかというのが質問の趣旨なんですけれども。

○**当局** ちょっと私どもの認識としては、職種に限定した形でその運用をしているものではございません。事務補助であっても、保育士であっても、その3年のルールは適用されているものと考えております。

○職員団体等 そうですか。だったら、分かりました。こちらの疑問も解けました。すみません。

○当局 職種が変更するというわけではないんですね。同一職種でという。期間を空けて戻られた場合という形。

○職員団体等 職種は限ってないということで、大丈夫という。すみません、こちらがちょっと準備不足だったかもしれません。失礼いたしました。

では、次は3番のほうの項目に移ります。職務の専門性に見合った格付を行い、報酬上限を撤廃し正規職員との格差をなくすこと。総務省会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改正に照らし合わせ、本市との報酬上限を撤廃すること。まず、これについて発言を用意しております。お聞きください。

○職員団体等 関連労組図書館支部委員長です。よろしくお願いします。

図書館支部からは、報酬上限の撤廃について強く訴えたいと思います。私たちの声をお聞きください。

2017年に労使合意なしに一方的に報酬上限を条例化され、2018年4月から引き下げられた報酬を元に戻すことを強く求めます。

当時、図書館支部の組合員の中では、月額報酬を大幅に下げられた人がいます。報酬の17.6%に当たる6万2,000円の減額を毎月、年間では実に74万4,000円もの給与をカットされました。あれから7年たち、さらに経験年数を重ね図書館でベテラン司書として活躍する現在も、報酬は据置きのままです。

長く図書館で働き、吹田市に貢献したほど損をしていく、この制度には怒りを覚えます。奪われた報酬は4月遡及以外では補填されていません。また、ほかの組合員からも、4月遡及など改善があつてありがたかったが、物価上昇が止まらない。報酬上限が既に頭打ちなので撤廃してほしい。毎年少しずつでも給料が上がるのが仕事をする上でとても励みになっています。将来も働き続けようと思えるような制度づくりを切に願います。また、既に報酬を引き下げられている先輩方には、補填を考えてほしいです。

それから、食費や光熱費をはじめ、医療費や教育費などの支出が増加する一方、将来に向けた貯蓄ができない。また、図書館は正規職員と会計年度任用職員との混在職場ですが、共に力を合わせ市民サービスの最前線で頑張っています。安い給料ではなく、きちんと対価を認めてほしいです。賃金格差をなくし、賃金の頭打ちの撤廃を求めます等の声が上がっています。

本年、総務省が改正した会計年度任用職員の導入等に向けた事務処理マニュアル第2版では、必ずしも上限を設ける必要がないと考えるとの考え方が示されました。吹田市の報酬条件を撤廃すること、そして社会情勢に見合った安心して暮らせるだけの報酬の改善を切にお願い申し上げます。

私からは以上です。

○職員団体等 発言にもありましたとおり、今年度の6月25日に総務省からの通知が出ました。今読み上げていただいた内容なんですけれども、現在吹田市には報酬上限の条例があります。また、職種ごとに上限が設定されています。総務省の通知とは異なりますが、吹田市が上限を設定されている根拠は今は何なのでしょう。教えてください。

○**当局** 報酬の上限を設定しているものにつきましては、今御認識のとおり、条例で定められている一律の上限。それと、職種ごとに定められている上限合計によって上限というのは定められております。

○**職員団体等** この部分についてマニュアルが出たんですけれども、このマニュアルについてどのように市として捉えられているのか、お考えを教えてください。

○**当局** マニュアルが改訂されたことは、組合新聞のほうでも見させていただいて、そこは前進だというふうに捉えられているということで、我々も必ずしもというところですが、一定は緩和されているという認識はしております。

しかしながら、御説明させていただいたように、現実の運用のところでも報酬が頭打ちになり、上限が設定されていることで他市より低いとか、そういうことがあれば我々もそこは見直さないといけないというものもありますけれども、先ほどの御発言にもありましたように、労使合意に基づかない議員提案であったとしても条例で決められている、議会の議決を経てそれが条例化して成立しているということは、これを覆しにいかうとすると相当な理屈も必要になってくることとなります。他市比較等もさせていただく中で一定の水準が保てているのであれば、必ずしも今上限を撤廃するような議案とか、すぐに見直すという考え方には至っていないものでございます。

○**職員団体等** ということは、市のほうからこの条例をなくすようにというような積極的な動きをすぐにつくっていただけないということになりますか。私たちとしては、やはりこの条例は、マニュアルは国が出されたものなので、吹田市もすぐに動いてくださることになるのではないかと期待をもって、今回やり取りをさせていただければなと思っていますんですけれども。

○**当局** 必ずしも上限を設けないというのは、あくまで上限を設けることができるということから、上限を設ける必要はないということになりますので、上限を設けていることがいけないのかというところではなく、上限を一定設けることにも合理性があるということになり、そこは各市町村の判断に委ねられている部分もあると思っています。出ているマニュアルの中で、大切なことは適切な水準が保てているかということだと思いますので、上限を撤廃してもいいよと言ったら、必ずしもするということではないのかなと思っています。

○**職員団体等** このマニュアルの改定って、すごく大きな意味があるというふうに組合のほうは受け取っております。先ほど室長も前進的な内容になったという評価をされていたと思うんですけど。私たちのほうは、本当に大きな前進というか、考え方の変更があったというふうに受け止めています。

それは何かといいますと、今室長も紹介されましたけども、例えば従来のマニュアルでは給料とか報酬の水準をどう決定するかというところで、今おっしゃったように必ずしもそれまでの職務経験等の全てを考慮する必要はないと考えられるという記述があったから、それを削除して、さらに常勤職員と同様に知識・技術及び職務経験が考慮要素となるものであるが、当然にその考慮対象とすべきものは職務の遂行上必要なものであるというふうに規定をしています。

室長も紹介されたように、新しい設問で会計年度任用職員の給料または報酬の水準に一定の上限を設ける必要はあるかという設問をつくって、それに対する総務省の考え方として、必ずしも上限を設ける必要はないと考えるというふうに述べておられます。

だから、確かに必ずしも上限を設ける必要はない場合は、上限を設けたとしてもこのマニュアルには抵触しないというか、問題はないというふうな解釈もあり得ますけれども。そもそもの考え方で、さっき紹介したように、常勤職員と同様に職務経験とか、あるいは職歴とかを考慮して、それを給料の水準を決定するときに考慮して定めるんだという、そういう考え方。これは、やっぱり従来の考え方は大きく変わった考え方だというふうに思っています。そこは、そういう認識は当局のほうはどういうふうに受け取っていただけますか。

○**当局** 報酬上限につきましても、上限を設けないといけないから設定しているというものでもなく、過去の経緯もある中で必要だから設定しているものと考えていますので、必ずしも上限を設ける必要はないという文言を受けて全て撤廃することまでは考えていません。以上です。

○**職員団体等** そうしたら、今の条例にある基礎報酬額の上限金額、これの撤廃については考えてないということですけども。さっき私が紹介したようなそもそもそういう給料の水準を決めるときに、経験年数、こういうものを常勤職員と同様にそれを考慮して決定するという、そういう考え方が今回のマニュアルにははっきりと出されてますけれども。それでいったら、今の制度上で会計年度任用職員の経験年数が、本当にそれが全部常勤職員と同様に全部反映して昇給されているのかというところの検討は、このマニュアルの改定を受けて当局にしっかりとやっていただく必要があると思うんですけども。それはどうでしょうか。

○**当局** そもそも読み方をどう捉えるかということなのですけども、正職、常勤職員と同様に上限なくイコールにしないといけないということなのか、先ほども申し上げているのは、4年昇給となったときに、4年昇給の基礎号給と上限号給がどうあるべきかということで、そもそも報酬決定をさせていただいています。例えば30年昇給する職であれば、スタートはこの金額で30年後にはこれぐらいの金額だろうというところを、4年だったら4年で見たとときに、他市とか同職種とどうかという捉え方をしています。当然4年昇給であれば、最初から経験が必要だったり、業務負荷が高いとか職務の内容のところはどれぐらい負荷があるのかというのはしっかり見させていただいた上で、職によって金額が違うのはそこをじっくり勘案して決めているということです。何も考慮せずに、何も見ずに決めているのかというと、経験とか専門性とか職務なりを十分考慮した上で設定しているという理解を我々はしております。

○**職員団体等** すみません、関連労組です。

給与設定のところ、4年職種の中にも専門職として国家資格が必要な仕事の職務もありますし、会計年度に移行する際に、前職の任用の仕方が臨時雇用員だったか、非常勤だったかどうかというところと。非常勤職員を経験年数加算があったか、なかったか、それだけを見て給与設定の今回会計年度に移行のときにされているので。その職務の中で、本当に専門性が必要なところがありますよねというやり取りを、会計年度任用職員移行の際もしましたけど、ここについては全て調査された上でしているわけではなかったですよ。そのときの交渉の中でも。とにかく今の給料の近いところの号給はどこかということは探っていただきま

した。報酬が下がることが駄目だというふうな認識を持っていただきましたけど、そのときに全ての職種の職務内容がどうかということまで調査をした上でしたものではなかったというふうな認識ですけど、それはいかがですか。

○当局 すみません、誤解があったのは説明不足だったと思うのですけれども、移行時にそこを全て精査してやったのかというと、おっしゃるように移行時は、移行前の部分が一定できていたという前提で移行をかせせていただいていたところですよ。令和2年度以降この間、運用をやっていく中で、やはり正職のところは基本的に国の基準とかいろいろ示されるのですけれども、会計年度のところは各市によっていろいろ違います。やはりそこは我々、毎年毎年全部ローリングしているというわけではないですが、そこが低いとか、任用がなかなか難しいというところは、やはり所属が言ってくるので、そういうきっかけがあればしっかり調査をして、随時見直しはしています。著しく他市に劣るようなところがあれば、我々そこは適正な水準を保っていかないといけないというスタンスではあります。そうでないとなかなか任用が実際は難しいというのは、それはおっしゃるとおりかなと思っていますので、そういう意味でちゃんと均衡が図れるようにというのは考えております。

○職員団体等 今回の総務省マニュアルの背景にある専門委員会で議論されたことがここに上がってきますよね、総務省の。その中でも、やっぱり今会計年度任用職員の働き方に2つのパターンが出てきているという見解が出されてます。

一つは、総務省マニュアルの問いの13にもあるように、報酬の水準のところ、常勤職員と同様にさっき出た室長が説明していただいたように、常勤職員と同様に職務遂行上必要な知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべき事由職種が出てきている。そのときには、その職種に関しては、必ずしも上限を定める必要はない。

その次に書かれているのが、それ以外にも職務内容が単純、定型的、補助的なものなどである場合、その職務の遂行に当たっては、それまでの職務経験等が寄与する程度では、一定の限界があることも想定されるということ。これまで総務省が調査を行ってきた中で、より常勤職員に近い会計年度任用職員がたくさんいるということが全国的に分かって、しっかりとその働き方と職務内容、職責に応じた報酬をきちんと決めて、給料・報酬の水準にしていく。そのときに、以前は上限を設定できるというふうに書いてはいたけど、それでは上限が出てきて不具合が出てきているから、今回上限を設ける必要はないというふうなことをわざわざここに載せているというふうな認識で私たちはいますし。

専門委員会とか今までの調査内容も含めて、これ以外にも会計年度任用職員の任用の在り方みたいな数値も出されていますよね、最近でも。そこを見ていただくと、こうやってしっかり読み込んでいただけると思うんですけど。この点を踏まえて、今の吹田市の会計年度任用職員のそれぞれの職場で専門職として働いている職場はたくさんあります。その改善に向けての思いを持っていただいているかということ、ぜひ伺いたいです。

○当局 改善の思いという広い意味で言えば、当然、本市の会計年度の報酬設定額が適切かどうか、それに改善の余地があるのか、そこは常に丁寧に注意をしていかないといけないと思っています。しかし、総務省のマニュアルが変わって上限を設けなくてもいいというふうになったとしても、全国の自治体が同じよう

な基準でなく、昇格年数もうそうですし、そもそも基礎報酬額も違うし、業務内容だって違うという中で、じゃあ今の4年をそのまま30年に上げるようにしましょうかという議論は、ちょっと我々そういう問題でもないのかなと思っています。例えば30年昇給するべき職であれば、そういう形で基礎号給なり、上限号給なり、業務内容とか習熟、どういうふうに経験が積まれていくのかというのは、改めて確認はしないといけないのかなと思うのですけれども、単純に今の上限年数を撤廃するかと言われたら、我々は先ほど申し上げましたように、上限の金額が幾らになるかも含めて他市状況とかを確認しながらやっていますので、それが著しく低いとか、撤廃しないといけないというところまでの考えには至っていない状況です。

○職員団体等 室長は、すごく給与の水準とかを決定するときに、他市水準とか、他市の動向とかということとをさっきからずっと強調されているんですけど。何回も繰り返し言って恐縮ですけど、今回のマニュアルの改定で一番大きなポイントだと思うのは、何回も言いますけど、今までのマニュアルには「常勤職員と同様に」という表現はなかったんですよ。組合のほう、ずっと同じ吹田市役所の中で同一労働同一賃金の原則に基づいて、会計年度の人たちの給料をちゃんと決めてくださいと。均衡の原則というんだったら、まずこの市役所の中でという話をずっと組合のほうからは今までにもしてきましたけども。今回のマニュアルは、常勤職員と同様に、いわゆる経験加算、経験年数を考慮して給料の水準を決めなさいということ、そういう趣旨のことをここで述べているわけなんです。

だから、確かに他市の動向とかそれは見ていただくのは大事だと思いますけれども、それに加えて常勤職員と同様に経験年数を考慮して給料水準を決めるという、その改定マニュアルの最大のポイントのところをしっかりと受け止めていただきたいと。そのことを、仮にすぐに上限の設定をなくすということにならなくても、今の上限の格付、これを大きく延ばしていただく、見直ししていただく、その手だてにこのマニュアルを使ってほしいと。今まで当局がそういう努力をしてきていただいているということとはよく分かっていますけれども。その追い風となるようなマニュアルの改正なので、当局のほうはここをしっかりと生かして、労働組合の要求に少しでも添えるような、そういう検討をお願いしたいというふうに思います。

○職員団体等 すみません。では、この部分は一旦置かせていただいて。

主任の人数制限の部分についても、お聞かせください。また、主任の人数制限が入っている職種について、正規職員に準じて後輩の指導・教育ができるようになったら主任に昇格できるようにといった形に変えていただきたいと思います。学童はそういう形を取っているんですけども、児童館だったり図書館はそういうふうな形になっていない、一定人数の制限がかかっている状態になっているんですけど。この点については、どのような状態でしょうか。

○当局 何度もやり取りさせていただいているテーマかなと思います。一義的には、所属で考えるものであって、組織の在り方であるとか、主任の位置づけ、配置人数につきましては、担当所管が説明責任を果たして行っていくものと考えています。以上です。

○職員団体等 こちらも総務省の通知のほうには、人数の制限は必要ないといった記述もありますので、その辺りを担当部局のほうに伝えていただいて、改めて人数の部分については前向きに検討していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

では、4番にいきます。パートタイム、会計年度任用職員の業務内容や時間外勤務などの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や恒常的に超過勤務として業務に従事し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、正規職員とフルタイム職員の配置を検討すること。この部分については、発言を用意しております。お聞きください。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。今日は発言で、適正な勤務時間の改善、それからフルタイム職員の配置というところで、学童の実態を聞いていただきたいと思います。

学童指導員の勤務時間は、1日5.5時間、週27時間半ということになっています。それ以外に、必要な開設時間などの勤務時間というのは全て超勤とされたものです。

実態としてですけれども、夏休み、春休み、冬休みなどの学校休業日の1日保育、年間の土曜保育、学期ごとの終業式、始業式、3月土曜日に開催している入室説明会、卒室式、学校の運動会や土曜参観のときの代休日の1日保育、また4月は1年生は給食開始まで午前中は早めに学童に帰ってきますので、その受入れ、そのほか、子どもの帰室が早い時間は30分前に超勤をして保育の対応をしています。

子どもたちの帰室時間の早まりは、学校の働き方改革の影響で増えています。それらに合わせて開設していますが、2025年度の私の勤務する吹三小の育成室の開設時間は、計算すると年間1,706時間になっています。有休20日を引いて、週27時間半の時間の私の勤務時間は、年間1,320時間です。1,706時間という開設時間、私の基本勤務時間を386時間、もう既に上回っています。基本的に超勤で運営していくというところでは、定められた勤務時間で開設できない状況ということを示しています。数字には、少し休憩時間とかの差異はあります。

あと、支援学校に通う児童が通室している場合、夏休みはもうちょっと長いし、代休日も増えます。なので、さらに1日保育の開設時間は増えていきます。

そういうふうに、基本の勤務時間と開設時間にすごく乖離があるのが実態です。また、年間の運営委員会、学級懇談会など、開設時間以外に行くような仕事、現在超過勤務の対応となっているものはたくさんあります。子どものことや行事に関する指導員会議も、要配慮児保育の指導員会議も研修も、要配慮児保育のケース検討会も、年度末の要配慮児保育の条件協議会も、それから就学前の施設に子どもを見に行く状況調査なども、必要とされている部分で既にもうそれは超過勤務です。

また、昨年度からは、施設の安全計画作成が義務化となっていて、専門性はより必要となっています。各育成室の環境に合わせた安全計画の作成と、それに基づくクラスごとのマニュアル作成が現場で求められています。

ほかにも、学校や家庭児童相談室など、関係機関との連携もより重要になってきています。いじめ対応の増加、それから複雑化や、社会的問題となっている虐待の対応、通告の義務を感じるような案件も増えています。おやつのアレルギーの対応も複雑化しています。また、教材の計画立てた発注など、多岐にわたる子どものいない時間の仕事があり、基本の勤務時間内では対応し切れない状況です。

こども家庭庁もできましたが、どんどん法律もアップデートされていて、学童保育の現場でもアップデートが必要となっています。先ほどの安全計画の作成の義務化も含めて、今年は熱中症対策の義務化、それから障がい者差別解消法ができて、学童保育でも合理的配慮を保育に取り入れることをもう一度見直したり、あと施設内虐待に関すること、子どもの性被害防止の法律など、いろいろ変わってきています。

担当室からは、変わりましたよという通知はどんときます。もう、ぶわっと文章が載っています。あと

は、自分たちで何とかということ投げられているんですけど、それを読んで現場レベルで理解して保育に反映して、職員全体の共通理解をするようなことが多岐にわたり難しくなっています。そうではあっても、毎日の子どもの姿を出し合い、保育に至るまでの時間は、精いっぱい時間をフルに使ってもあつという間に過ぎていきます。

基本勤務時間と開設時間の乖離でもあったように、そのほかの仕事の複雑さも現在している仕事もある中、適正な勤務時間への改善と、それからこれだけの仕事が運営指針に沿って保育として求められていますので、フルタイムに勤務時間を延長することを要望させていただきます。

以上です。

○職員団体等 今、恒常的にある時間外勤務の部分の具体的な内容についての御発言であったかと思うんですけれども。まず、学童の指導員が過去の超過勤務について、どれぐらいあるのかということをお教えいただきたいです。令和3年から6年度までの4年間、もし分かるようでしたらお願いいたします。

○当局 過去の時間外勤務の数字なんですが、職種ごとに述べさせていただきたいと思います。

令和3年度につきましては、放課後指導員につきましては年間274時間、主任指導員につきましては307時間。令和4年につきましては、指導員が231時間、主任指導員が261時間。令和5年につきましては、指導員が361時間、主任指導員が740時間。令和6年度につきましては、指導員が381時間、主任指導員が474時間となっております。

○職員団体等 ありがとうございます。今、4年間並べてみると、最初の頃は若干コロナ禍だったということもあるんですけれども、コロナが明けてからいろんなことが一斉に動き始めてから超過勤務の時間がぞろぞろと延びているということが、今改めて分かったんですけれども。

このような増え方をしていることについて、市としてはどのように捉えておられますか。

○当局 まず、勤務時間の設定につきましては、各所属で設定しているところというのがまず前提としてございます。昨今、働き方改革等により時間外勤務というのは外部からも厳しい目で見られているところにあつて、全庁的に業務が増えている中、時間外が昨今減少しているところなんです。今申し上げましたとおり、恒常的に時間外勤務が増えているところにつきましては、さらなる業務改善を推進していくことを指導する立場であると思っております。

以上でございます。

○当局 補足というかその続きで、時間外の部分そのものは増えてきているということで、先ほどフルタイムにというようなことも御発言にあったかと思うのですが、学童保育の皆さんの勤務時間の設定というのが基本的に開室時間、預かり時間を基に5.5時間、1日というのが設定されて、この間ずっときていの中で、私どももどういったことが業務に当たるのかというのを直接聞いているというわけではないのですが、恐らくおっしゃっていただいたような子どもさんへのいろいろな対応が増えて、5.5時間に収まっていない部分があるというのは、それはおっしゃるとおりなのかなと思っています。

あと、学童保育の特殊性として、夏休み期間は1日保育になるので1日勤務になり、夏休みでないときは

5. 5時間のところで見ていくということ、例えば日によっても土曜日があるというところで、仕事がある、ないで言いますと、子どもさんを見ておかないといけない時間、預かる時間が時期によっていろいろ変動します。そういった勤務設定をするのは難しいということがあって、一番のベースラインが5. 5時間、1日勤務のときにはそこにプラスになるというようなところで、時間外が増えていることもあると認識しております。

おっしゃるようにフルタイム、常勤の職員が月曜日から金曜日まで1日7. 75時間働いて、年間働いたら1, 860時間ということなので、大分近づいているなという認識はもちろん持っております。しかしながら、月曜日から金曜日まで朝から晩まで7. 75時間1日働いたら、それが子どもさんの預かり時間に対応できるのかという、そこも一概には難しいのかなと思っております。

所管のほうから相談や、いろいろ提案を受けておりますけれども、最終的には業務量とか、あと会計年度任用職員の配置数のところは行政経営部とのお話ということもありますので、我々のほうとしても今即座に変えましょうというようなところにはなっていないという状況です。

○職員団体等 これだけ構造的な勤務があって、忙しい時期があって、それを押し述べると5. 5時間だということも分かるんですけども。ただ、先ほどおっしゃったとおり、業務量が増えているので収まらなくなってきたんじゃないかという実態を把握されているのであれば、やはりそこは原課からも御相談があったかと思うんですけども、それが忙しいときの夏休みとかで子どもだけを見て、朝から晩までいるとき以外のところでたくさん恒常的な勤務もあるわけで。それらを調べていくと、決してこの時期だけが忙しいからみたいなのにはならないかと思うんですけども。実際にフルタイムに近い働き方になっていることが年々本当に増えていってるということに対して、もう少し吹田市として踏み込んでいただくことはできないのでしょうか。

○当局 業務をしているのに、そこが評価されてなくて賃金に反映されていないということはあってはならないですし、過重労働という言い方をしていますけれども、いわゆる労働基準ということで定められているようなところの時間を大幅に超えるようなことがあって御負担がかかっているなら、これはしっかり直していかないとはいけません。働いているのにお金が払われない、これも直していかないとはいけない、そういう姿勢で取り組んできている中で、勤務時間としては5. 5時間をコアにして、はみ出した部分は時間外ということで評価をしているということで、それが適正かどうかということなのですが、毎日7. 75時間をずっと月金固定で働くという勤務時間の設定に、皆さんの働き方がなじむのかということもあります。今、業務が発生しているところにしっかりと時間外をつけていくと、先ほど1, 700時間とありました。それだけ時間がかかって、そこにお金を払ってないということであれば、もう大問題だとももちろん思っていますが、そこにしっかりと賃金をつけているというようなところで申し上げると、望ましいかどうかというのはあるんですけども、それを直ちに是正するものなのかというのは、もう少し所属のほうと話はしていかないとはいえないと思っております。

○職員団体等 今年の2月だったと思います。確か去年の年末に会計年度任用職員の任用の在り方についてみたいな助言というか、通知が総務省から出た中に勤務時間の設定のことも書かれていました。そこには、やっぱり令和3年から5年、6年の間の時間外勤務が発生している場合は、そこも含めてしっかりと基本の

勤務時間を設定することということが、今回のマニュアルにまでは書かれてないと思いますけど、設定についてという通知が出ています。

それを考えると、やはりこのまま去年より474時間、私も主任やったので474時間平均としてある時間外勤務を置いたまま、基本の勤務時間は5.5時間ですということを置いておくことが適切かどうかという、適切ではないと思っています。

1日、先ほど朝から7時間45分働くのが適切かというふうにおっしゃってましたけど、こども家庭庁の補助金の考え方では、各クラスに2名の常勤職員と1名の非常勤職員の配置を見通した運営費の補助金の算出の仕方が出てます。さらに、学童保育の指導員として1日8時間程度の仕事が必要なのに、国が出ているということもあって、担当課もフルタイムの相談なども多分人事の方にされているのかなというふうに思っています。

なので、根拠としてはあるんです。こども家庭庁の出されている通知や、補助金の仕組みを含めて、学童の指導員が8時間程度働くということは想定もされていますので。そこも含めてしっかりと相談に乗っていただくということをしていただきたいです。

前年、さっきすごいショックでした。8時間の制度っていうのが国からもかなりの通知が出されてて、その認識を持ってもらえてないということが非常にショックだったので、それだけお伝えしておきますけど、それは御存じでしたか。

○当局 すみません、先ほども申し上げたのですが、所管のほうからそういう相談もお聞きしていて、そういった通知があったかということと併せて、その業務設計みたいなものも所管が考えて出しているということもあるのですがけれども、もともと子どもさんを預かるというところの時間設定でスタートしている中で、皆さん全員が9時に来ていただいて全員が同じように何か実務をしないといけないというところの説明は、そこは我々が判断するというよりも、業務量のところは所管のほうが行政経営部のほうと調整されるところにはなります。いわゆる事業構築を考えていく中で、職に対して何時間勤務が適正か、何時間勤務の人が何人で見ていくのが適正かというのは、そこでやり取りをされています。

従前も申し上げたように、我々は業務内容を見させていただいたときに、その業務内容と勤務時間、報酬額は幾らが適切かというのを考えているところでありますので、何人態勢で何時間見ればこういう業務が回りますということについては、我々が直接こうなさいという立場ではないと思っております。

○職員団体等 じゃあ、人事室としては、フルタイム化に向けて特に反対するような合理的な理由はないということですか。反対ではないのか。

○当局 反対というよりも、適切にその業務内容を見させていただいた上で、もしフルタイムの必要性があるということであれば、その単価がどうあるべきかというのを、その業務の密度も含めて確認して決定していくということにはなるのかなと思います。

今の報酬単価について、我々の認識は、5.5時間子どもさんを見ておかないといけないという時間で割り出したものという認識であります。

○職員団体等 今おっしゃっているのは、報酬単価のことでこだわっていらっしゃるということですか。

○当局 報酬単価もありますけれども、それがフルタイムになったときに、朝、子どもさんがいない時間帯にやる業務が同じ単価なのかどうか。今、現状は超勤で処理されているというのは分かるのですが。

○職員団体等 必要だから、時間外に働いています。子どもがいる時間だけ見てて済む仕事じゃないんです。今日でも関連労組の役員が交渉の打合せに仕事を抜けて来られへんかったってということで、やっぱり時間どおりには終わらない仕事なんですね。人相手、保護者の対応もあるし、学校との連携もあるしということで。そういうことも含めて、今どうお考えいただいているのかなということなんですけど。

○職員団体等 放課後児童クラブ運営指針っていう学童保育の指針が、こども家庭庁が出している指針の中にも、保育をするために子どものことについての連絡とか連携とかをする時間、記録を書く時間、さらに事例検討をする時間というふうなことを勤務時間に含めて運営主体を設定することも書かれています。私たちの運営主体は吹田市です。なので、吹田市としてそういうふうなことを勤務時間として設定すること。それは、子どもを見ている時間の時間単価と、その準備をする事務の時間単価が違うなんていうことはあり得ないことで。全てここにつながることで。何でここまで国のこども家庭庁の通知で書かれているかという、学童保育って学校みたいに1つの教室の中で全員で授業を受けて、全員で外に体育をしに行ってしまうようなシステムじゃないんです。子どもたちが自由に活動できる場所で、そこには複数の大人がいて、いろんな場所で子どもと対応している。

そこで指導員は集まって、どういうふうなことが子どもに起こったということをまとめて、打合せもしたり、連携して対処する方法をまとめるためには、事例検討と記録と職員間の連携が不可欠だということが国の通知で書かれてて。その勤務時間を保障することまで書かれているんです。なので、そこを踏まえると、単価が違うという話をすると物すごく私は今引っかけたので。そういうわけではなく、仕事に全て関わってくる問題だということ。

あとは、そういった仕事の特殊性を踏まえてしっかり勤務時間に入れるという通知も出た上で、国はかなりの補助金を出しています。支援の単位ごとに。それを吹田市では、勤務時間の関係も含めて使えてません。しっかり勤務時間の設定もする、開設時間の設定もするというところをしていただいたら、もっと国の補助金も使いながら、吹田市の学童保育の運営をしていただけるんじゃないかということもあるので。そういった点でも、指導員の勤務時間って非常に学童保育の運営に重点的な課題が今起こっているということなので。そういう実態も踏まえて、ぜひ担当課がフルタイムでっていうふうな話だったり、あとは補助員も含めて、多数の職員が働く職場への責任者の配置もそうです。そういったことも相談にきたときには、積極的に改善するような姿勢で臨んでいただきたいと思います。そういうことって理解していただけますか。

○当局 理解とかではなくて、業務が現に発生していることを勤務と見なさなくていいというような発想で思っているわけではないので、きちんと労働している時間、かかっている時間をしっかり評価してそこを賃金につなげていくという姿勢、我々はそういう考え方でおります。

ただ、再三申し上げますけれども、そもそも子どもさんを預かる開室のコアタイムの時間が違うという発想から、だんだん時間外勤務の概念に移って行っている中で、そこをじゃあ勤務時間を1, 860まで一気に引き上げるのかということになると、我々が今そこを判断する立場ではないと思っています。そういうこ

とになれば、そのときに必要な月額報酬を設定し、示さないといけないという思いは持っておりますけれども、1,860時間の勤務時間が必要だという認識には、今恐らく市としてなっていないのかなと思います。担当所管の説明と、いわゆる予算関係を持っている行政経営部と人事室、単価の設定をする、労働条件の設定をする人事室との三者で一定の合意には至ってないと思っております。

改善を絶対にしないと言っているわけではないのですけれども、その評価はちょっとまだ難しいというふうには思っております。

○職員団体等 難しいんだろうなというのは伝わってくるんですけども。私たちとしては、やはり働きに必要な時間をきちんと労働時間として規定していただきたいという強い思いを持っておりますので、ぜひ関係部から担当部局とか財務とか、人事の皆さんに協力していただいて、その話が少しでも前に進むようによろしくをお願いします。

では、次の項目にいけます。5番です。年次休暇を最低限である5日も取得できない職場に対して、人員配置を直ちに行うことということで。今年度の夏季休暇の取得の結果について、もし分かればお願いします。取れなかった職員はどれぐらいいたのでしょうか。

○当局 幾つかの職種について述べさせていただきます。職員によって付与日数が違うため取得率で答えさせていただきますと思います。

まず、放課後学童保育指導員ですが、取得率100%、主任指導員100%、児童厚生員99%、主任児童厚生員98%、障がい児介助員99%、図書館司書100%、図書館主任司書100%、保育士、保育・幼稚園に所属している保育士97%、のびのび子育てプラザに所属している保育士100%、こちらの職員全部併せて平均98.5%の取得となっております。

○職員団体等 ありがとうございます。夏季休が使える期間が6月中旬ぐらいから8月いっぱいを目途に、9月ぐらいまで、一番お尻が9月になるようにというふうに通知が出ているかと思うんですけども。この日数というのは、全て9月末までに取れた日数ということで認識してよろしいでしょうか。

○当局 10月に取得した日数もございまして、障がい児介助員5日分以外につきましては、9月までに取得できているものということになっております。

以上です。

○職員団体等 ありがとうございます。思いのほか、きちんと夏季休は消化できていたんだなというところはよかったなというふうに思っております。ただ、やはり10月にずれ込んだところも出たということで、100%になっていないということに関しては、やはりそれぞれの所管のほうで努力をしていただいて、皆さんが期間内に夏季休暇が全部取得できるように、今後も人事として御協力いただければと思います。

ただ、5日というのは、本来ぎりぎりの日数であって、本来は付与されている10日から20日の有休は取得できる人員体制になっていないといけないわけで。これから年度末に向けてまた業務が立て込んでいく前に、できるだけ職員が有休を取得できるような体制が整えられるように、人事のほうからもまた関係部局のほうに通達していただけたらと思います。お願いできますでしょうか。

○**当局** 正職だけでなく、会計年度任用職員につきましても年休や夏期休の取得を推進するよう周知しています。以上です。

○**職員団体等** よろしくお願ひします。

では、6番にいきます。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、正職との一切の格差をなくすこと。この部分については、発言を用意しております。お聞きください。

○**職員団体等** 学童保育指導員支部です。病気休暇14日について、自分の体験から一言発言させていただきます。

思わぬ病気が見つかり、急遽入院・手術となった際に、入院だけで14日間が終わってしまいました。その後、職場復帰するまでに1か月とちょっと休みました。しかし、その後も定期的に通院が続きます。その頃は入院期間が2週間という予定で聞いていましたので、病気休暇14日あるならなどと簡単に思っていました。その後も職場復帰するまでに休まないといけないという期間のことがすっかり頭から飛んでいました。なので、退院後、割と大きな手術だったこともあって体が動かないので、よくよく考えたら、勤務地である学校の校舎内の階段が上れないだとか、子どもたちと走れない。学童の基本の仕事なんですけど、子どもたちと走れない。そして、何より何かあったときに動けないのでは子どもを守れないということで、仕事に復帰するまでには休まないが無理でした。

入院中にその休みをどうするか、復帰するまでにどれぐらい休めばいいのか、そしてその休みは何休暇なるのかなどということを考えなければいけず、当時病院から電話でやり取りしました。今、周りの他市でも30日、90日と有休で補償されていると聞いています。吹田市の正職は90日ですので、同じ吹田市で働く者として、私たちの14日というこの日数は考え直してもらえると、精神的にも、体的にもとても安心できます。どうぞよろしくお願ひします。

○**職員団体等** 発言にもありましたが、主に病気休暇の日数についてのやり取りをこれからさせていただきたいです。

現在、吹田市では、正規職員には90日、会計年度任用職員には14日の病気休暇が認められていますが、この日数の差について、現在吹田市ではどのようなお考えに基づいてこの設定になっているのかということをお聞ひください。

○**当局** 病気休暇の過去の経緯につきましては、吹田市においては会計年度任用職員制度移行時から、当初から有休にするなど、国より一歩進んだ形で制度構築されて、現状では付与日数について最大14日と、他自治体と比べても遜色のない日数となっているところでございます。

総務省マニュアルにおきましても、地方公務員法第24条第4項の規定に基づき、国の非常勤との間に健康を失わないよう適当な考慮が払われなければならないとされており、国の10日というものを上回っているところから、なかなか御要望の処遇は難しいと考えております。

以上でございます。

○職員団体等 今、国のほうが10日を設定されたということで、最近14日吹田市が会計年度に付与していただいた当時は、この数字というのは他市に比べると大きいなという事情があったんですけども。最近、国が10日というふうに決めてきたこともあって、近隣でも10日有休で設定しているところがたくさん出てきている中で、やはり14日という数字が特段多いというふうな認識には、私たちのほうは至れませんし。今発言にもありましたように、やはり体をきっちり治すという日数に関して、ここでその分、傷病手当は使えるにしても、やはり収入が減るということを考えると、14日という日数は90日に比べるとあまりにも少ないのではないかというのが現場の職員たちの実感なんですけれども。

ここが、例えば府下の自治体、堺市だったら90日正職さんと同じでやっていらっしゃるし、枚方市も90日には届かなくても30日という日数を持っておられます。この辺り、14日という数字が決して多い数字ではないですけども、この数字が妥当だというふうなお考えは先ほどの御発言に戻る形になるのでしょうか。

○当局 90日、30日、14日、どれが適切かという話なのかなと思います。病気休暇の取得の申請の仕方であるとかも自治体によっても全然違ったりもしますので、そういった取得状況でありますとか、今後の国の動向、他市の動向などは引き続き注視していきたいと考えています。以上です。

○職員団体等 最近、メンタルの不調でお休みされる方というのも増えていらっしゃるかなというふうに思います。今、メンタルの不調とかで病院のほうに行くと、1か月という数字がぱんと渡されるということは、割と皆さんよく御存じなのではないかと思うんですけども。実際、この1か月で治るかというとなかなか難しくて。2か月、3か月といった日数が現実的にかかっている事例もたくさんお耳にされているんじゃないかと思います。

特に、メンタルの不調でお休みされる場合なんかでは、やはり一番いろんな心配事をなくしてお休みをすということしていくと、やはり収入面というところ、補償があるかというところについては、本当に大きくて。ここがない会計年度については、本当に有休でやっていかないと駄目なのかなとか。だったら、有休を使うことだって危ないなとか、いろんな考え方が出てくるんですけども。

そういうことを含めて、やはりいろんな病気がある中で、最近多いメンタルの不調の部分も含めていくと、長期の治癒が必要な病気に関しては、やはりこれだけの日数は要るんじゃないかという認識を持っていたきたいんですけども。そこは難しいのでしょうか。

○当局 療養期間として何日がふさわしいのか、14日で足りるのかという御指摘は、それは一つの判断材料になるかなとは思っております。

ただ、正職は90日で長いじゃないかということなのですけれども、そもそも病気休暇の運用のことと言うと、やはりノーワーク・ノーペイではないのですけれども、働いてないところに賃金を出すということの正当性、市民理解が得られるのかというようなことで考えると、やはり正職の場合であっても、休暇をやむを得ず取らないといけないということの正当性をしっかり確認して、厳格に運用していかないといけないということです。

正職の場合、病気休暇とか休職命令もあるのでございますけれども、当然、療養のため休んだからにはしっかり治療に専念して、必ず職場に復帰するため期間というような考え方もあります。先ほど他市で90日というよ

うなところも、実際にお聞きすると、おいそれと取れませんよというようなお話も聞いたりします。我々、今は比較的風邪を引きましたとか、歯医者に行かないといけないみたいなことで取得されている事例もあって、14日ではありますけれども、割と皆さんが使いやすい状況になっているというようなところも見ながら、日数がどうあるべきかということも考えていかないといけません。みんながみんな90日好きなように休めるというのも、ちょっと休暇の趣旨からすると違うのかなと。本当に必要な方が取っていらっしゃるのは理解するのですが、現状、本当にこれで病気休暇を取らないといけないのかというような取得がかなり散見されています。これは我々も調べていまして、そういった実態もありますので。そこも含めて今後、他市状況、運用の仕方というのもまちまちなので、そこをしっかりと見ながら何日が適切なのかということも併せて考えていきたいと思っております。

○職員団体等 その室長のお考えとかいろいろ危惧されていることというのは手に取るように分かるんですけど。今さっきの発言もありましたけど、関連労組の仲間が要求しているのは、好きなときに好きなだけ休ませてくれと言うてはるわけではないんですよ。やっぱり必要だからその期間、休ませてほしいし、病気だから療養期間というところでの休暇を求めているわけです。

それで、不適切な取り方をしている人たちというのは、私たち労働組合もかばうつもりもありませんし、やっぱり適切に運用されるべきということは思っているんです。それで、仮に厳格にするんだと言っても、それは本来取るべき人が取れないようにならないのであれば、本来本当に適切な形で運用されて、それが当局との信頼関係の中でちゃんとそれが運用されて、そして非正規会計年度の人たちも安心して働き続けられるようになればいいなと思って。おいそれと取れないと、そんな大そうなことは言ってないですよ。本当に病気になりたくてなっているわけでもないですし、歯医者に行かれへんとか、そんな話じゃなかったですかね、先ほど。階段を上るのも大変ということで。

ちょっとやっぱりそういう今の実態と、心配されている話の落差というか、切実さというのが本当に伝わっているのかなというのが、多分みんな同じような思いと思うんですけど。ずっと研究、検討されているということで、その間に幾つかの市でも増えているということがありますし。堺市のお話を聞かれているんですかね、堺の実態とか。

○当局 聞いております。

○職員団体等 堺市のほうでは、そんなにおいそれとは取られてないということですか。

○当局 まず、堺市のほうでは、1日からでも診断書は必須となっております。今の吹田市の運用とは大きく厳しい形で運用されているところでもあります。確認したところ、そんなに申請件数は多くないとは聞いているんですけども、一定病気休暇の取得要件である療養なり勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、それを客観的に証明できるものについて適用しているものと考えております。

以上です。

○職員団体等 診断書を取る際に何千円払わないといけないというところもあって、これまで運用の仕方というのも相談をしてきたりして。ただ、本当に長いこと休まないと駄目、そういう診断書が出てるとい人

について、どういうふうに救済をしていくかというのを今ずっと検討はされているということですか。検討しても、やっぱりそういう不適切などというか、そういう運用の仕方があるじゃないかということで踏み切れないということですかね。

○当局 長期で療養の必要な人がいらっしゃるという事実は認識しています。ただ、一方でそもそもお休みをされるときに診断書とかを取っていないとか、診断書がついていたとしても風邪引きましたので休みます、先ほどもありましたけど、風邪を引いて就労不能だということであれば、それはお休みしないといけないということになるのですけれども、そういった根拠を持ってお休みされているのかというと、そうではないもののがかなりの件数になっていることもあって、我々それ自体もどうにかしていかないといけないと併せて考えています。

病気休暇日数で90日や60日ということを御指摘いただいて、いろいろ調べれば調べるほど、うちの運用が他市と全然違うという事実を把握したところで、さてどうしようということなので、そういう意味で検討はしているし、他市も確認はさせてもらっているのですけれども、今形を見直すのかというようなところには至っていないということです。

○職員団体等 実際、本当に私も職場に会計年度の方がいらっしゃいますけど、病気休暇で長期に休まないといけない。そうすると、病休の日数が少ないから先に有休を使うか、病休を使うか、どうするかすごく悩むんです。それでずっと計算して有休何日残ってる、病休やったら14日、それでずっと当てはめて。でも、ここで年休を使い切ってしまったら、この人、復帰した後絶対休めなくなるやんかということで、本当にどうしてあげたらいいのかなということ。その人に病気になったからといってそういうふうに負担をかけるっていうのは、やっぱり心苦しいですよ。何とかしてあげたいと思うのがやっぱりこの14日の壁なんです。

だから、おっしゃっているような話と、今のここの切実なこの皆さんの切実な要求っていうのを、悩んでも悩んでもそこで前に進まないというところから、ぐっと前に一歩前進で会計年度の人たちをどうする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 会計年度任用職員の人も病気にはなりたくないし、なった以上はきっちり治して職場に復帰して、また同じようなパフォーマンスで働きたいと思ってるのは正規職員と同じです。そこをやはり酌んできたいなと本当に思っていて。14日ではやはり本当に中途半端だという思いを私たちは持っている。ぜひ前向きな検討をよろしく願いいたします。

では、8番にいきます。正職を現場に置いてほしいという内容なんですけれども。ここ、学童とかですと、子どもの数と職員の数が300人とか30人とかっていう施設を、会計年度任用職員の主任と係員だけで運営しています。施設を運営する視点からも、管理職のいない施設は異常事態だと思っています。

12月27日付の会計年度任用職員制度の適正な運用等についての通知では、必要な行政サービスを提供できる体制を確保することが重要であり、どのような立場の職員を任用するかについては、対象となる職の職務の内容や責任に応じて、任期の定めのない常勤職員、任期付き職員、常勤職員の中から適切な制度を選択すべきであることを示されています。

このことから、児童館や学童保育に会計年度のように、会計年度だけで運用している施設に正規の職員

を配置していただきたいのですけども、この点についてはいかがでしょうか。すみません、順番がちょっとひっくり返りまして。

○**当局** 正規職員の配置につきましては管理運営事項となります。今後も、効率的・効果的な行政運営に向けて、最適な職員体制、職員配置になるように関係所管には共有していきたいと思っております。以上です。

○**職員団体等** 先ほどフルタイムの勤務時間の延長のところでやり取りはさせていただきましたけれども総務省通知で数字のいろいろな考え方が示されていることをぜひ前向きに検討していただきたいと思っております。

では、7番のほうに戻ります。育児のための休暇の格差を是正すると同時に、小学校4年生までの子どもの送迎等のための時短措置を実施することというところです。

正規職員の要求と同じで、学童保育のお迎えの小学校4年生までの時短措置をぜひ検討していただきたいですし、総務省通知の令和7年2月14日付の公務員課長通知に基づいて、育児または介護を行う職員の早出遅出勤務についての助言が出ていますが、その対応を会計年度任用職員までしていただきたいと思っております。御検討していただけないでしょうか。

○**当局** その件につきましては、小学校就学前までの子を養育するために、今1日2時間まで、または1年度につき77.5時間、取得可能としています。通知が令和7年10月に施行されているものです。

その中で、会計年度任用職員が取得する場合につきましても、3歳に達するまでから小学校就学前までに引き上げられています。早出遅出につきましても、今、時差勤務制度につきましては、フルタイム勤務の方、1日の勤務時間が7.75時間の方につきましては認めていますので、そちらで対応できるものがあるかなと思っています。

あと、小学校4年生までの子どもの送迎のための時短措置というところでもございますけれども、こちら、無給の休業制度にはなるかなと思うんですけれども、年齢の拡大につきましては他市状況なども踏まえて、慎重に判断していくべきものと考えております。以上です。

○**職員団体等** 学童のほうで先日ちょっとやり取りを、原課とさせていただいたんですけれども。学童だったりすると1日が5.5時間なので、その時間数が年間と言うと55時間となって、実際に勤務の発生する日にそれを全て適用していくと足りないという数字が出ています。いろんなものを組み合わせたりとかしてもやっぱり足りない。それは、時間休を使ったりとかそういう本来そういう目的でないものをあれこれ組み合わせても、やっぱりやり切れないというような計算が出ています中で、学童の勤務時間が6時半まで延びたときに、それでは保育園のお迎えができないということもあって、時短が1時間認められてきたという経過もある、違う。12時15分出勤が認められたということ、そこで後ろが、ちゃんと前に働いているから気兼ねなく後ろも変えられるというような視点の下で時短勤務をしてきて。やはりそこを求める声というのは非常に大きいですけれども。

その点を踏まえても検討していただけないでしょうか。

○**当局** その点につきましては、法律の施行を受けて改正をしたものでございますので。そこをどうしていくかというところは、今の時点では考えを持ち合わせておりませんけれども。基本的には、勤務時間が5.

5時間ある中で、子どもさんがいる時間で働いていただきたいというところがまずコアにあるものと考えています。

その上で、どうしてもその勤務時間だとか、自分の子どもさんの送り迎えができないなどがあるのであれば、そこの話をさせていただいて、任用の在り方ですね。勤務時間をもっと短い時間で任用することはできるかどうかの話はしていただけるのかなと思っています。以上です。

○職員団体等 すみません、ただでさえ時間外勤務が増えて働く時間が足りてないっていうところに、勤務時間の短い人を置くっていうことは全く解決にはならないので。私たちが思っていたのは、パートタイムであっても、時差の勤務で働くことができるようにしてほしいということなんです。

国の通知は、別に正規職員だけに出てる通知ではありませんよね。なので、しっかりと総務省の通知に基づけば、パートタイムであったって、育児や介護のために時差勤務の設定がされるべきかなと思いますけど、その点ではいかがですか。

○当局 再度の話にはなりますけれども、基本的には、子どもさんがいる時間というところでの任用となっていると考えていますので、そこについては今の時点では考えておりません。以上です。

○職員団体等 結局、フルタイムにならないことでいろいろな弊害が出ているということも、ここでも分かっていたのかなと思います。そんなことをしたら、本当に働き続ける、子どもを育てながら働き続ける人が減ってしまうということも、ぜひしっかり考えていただきたいです。

○職員団体等 では、8番までいったので、1番のほうに移らせていただきます。

学校給食、学童保育の民間委託や保育園の民営化、小学校の統廃合、図書館の業務委託拡大、児童館の指定管理者制度拡大などにより、雇い止めを行わないことということで。雇い止めの部分についてなんですけれども。現在、会計年度任用職員の働く職場で民間委託や民営化などの予定がある職場はありますか。

○当局 民間委託とか、施設、業務の実施形態については管理運営事項ということで、行政経営部の方で検討されていることだと思います。この間、市民課の窓口委託のこともありましたけれども、今の時点で他に何か把握しているのかというと、今のところはお聞きしておりません。ただ、当然行政計画的に取り組みれるものですので、そういった検討ももしかしたらあるかもしれませんが、今人事室として把握しているものはございません。

○職員団体等 お耳に入っていないということなのであればよかったです。現在、市民課の業務委託による対応について、いろいろとやり取りをさせていただいているところです。先ほどから再三出ております総務省の通知には、再度の任用を行わないこととする場合は、事前に十分な説明を行う。ほかに、応募可能な求人を紹介する等、配慮をすることが望ましいとあります。

今回、吹田市役所の他部署への任用についても、同じ市役所内の任用に当たるので常勤職員の方も同様に、前の任期における勤務実績を考慮していただいて、任用についてとか、あと給与の格付についての継続をお願いしたいんですけれども、その点はいかがでしょう。

○**当局** 市民課のほうともやり取りをしているところはあるんですけども、今、市民課のほうで紹介等の措置は講じているところです。以上です。

○**職員団体等** 吹田市では、人事評価に基づいて再度の任用を行っていらっしゃるの、人事評価に問題がなければ、職場はどこであっても雇い続けなければおかしいし、給与も上がらないとやはりおかしいなという思いがあります。市民課の業務委託については、同じ会計年度任用職員についてもやはりこのような形で任務が終わってしまうかも、任用が終わってしまうかもしれない方が出るかもしれないということは、やはり大きな不安でもあります。なので、この件については、人事のほうからも誠意を持って、この方たちが4月以降も何とか雇い止めにならないように継続して働けるように御尽力いただきたいと思うんですけども。それはお願いできることなのでしょうか。

○**当局** 市民課に限ってのことではないのですけれども、そもそも会計年度任用職員の方については、任期を定めて任用させていただいています。先ほどの人事評価に基づいて良好であれば必ず更新するののかという、やはり業務として人の配置が不足しているとか、どこかの休暇の代替で入らないといけないというときに、都度任用しているのが原則的な部分になりますので、必ずしも職の継続を保障するものではないとは思っております。

ただ、会計年度任用職員は常時募集をかけているところもありますので、そういった長く任用されている方が引き続きほかの仕事で、分野が変わっても御活躍いただけるということで、ほかの職場を御紹介できるのであれば、そこはどうかというような対応はさせていただいております。御本人の働き方の希望もございまして、我々がよかれと思って違う仕事を御案内させていただいても、いやちょっとその職場は、みたいなこともあるかもしれません。そこはマッチングが可能であれば、そういった内容も一定対応させていただければというふうに思っております。

○**職員団体等** 今やり取りしている市民課の業務委託に関する問題で、3月の議会の中でも当時の市民部長からも、市民課の業務が委託されることによって、例えば他部署に、同じ市民部のほかの課とか、あるいは他部の職場の職種で言えば事務補助という、そういう職種で変わった場合に、お給料の格付を7-1というスタートのところに戻ってしまうんじゃないかと、市民課にいるときに例えば上限の7-9で頑張っている方が、今回の業務委託によってやむを得ず他部の職場に移ったと。そのときのお給料の格付を7-1、出発点に引き下げるのではなくて、市民課のときの格付をそのまま移行できないかと。そのことについて、当時の市民部長さんも検討するというか、努力してみるという、そういう趣旨の発言があったというのは覚えておられますよね。

○**当局** 覚えております。

○**職員団体等** その趣旨で人事のほうも検討をしていただいたという事実はあるんですよね。

○**当局** 止むを得ずそうせざるを得ないような場合が発生したときにどうするかということで、市民課のほ

うから相談があったというのはお聞きをしております。ただ今、個別にお一人お一人がどういう状態になっているのかというのは、我々は直接関与していませんし、ここで話することではないと思います。

我々の基本的な考え方で、いきなりどこの部署に行っても仕事を引き継ぎますということになりますと、全体の影響とか、安易に人事異動みたいな形で、来年次の職場に行ってくださいねというようなことになってもいいのか、運用面でいろいろな課題もありますし、市全体にそういう広げ方はできないので、基本は部内、室内、課内の違う担当とかで、引き続き同じような業務で御活躍いただける形に持っていけないか、そこをベースに考えてくださいということを、市民課のほうにはお伝えしたところでございます。

○職員団体等 この問題でも、さっきやり取りした今回のマニュアルの改正のまさに常勤職員と同様にという考え方で、経験年数とか職経験を生かしてお給料の格付を決めるという、そういう考え方に立つのであれば確かに職場は変わります。でも、従事してきた業務の内容は、職種で言えば事務補助というような位置づけで規定されるようなそういう業務ということで。正規職員の異動とは違うというふうにおっしゃったけども、正規職員だったら当然異動によって部署が変わっても給料の格付は元に戻るというようなことはあり得ませんよね。今回のマニュアルの改定の趣旨からいっても、市民課の業務委託というのやむを得ない事情というそういう特別な要因も含めて、他部へ異動して任用が継続されるという、そういう方も現にいるので。その方たちの処遇、市民課から他へ移ったら給料が下がってしまったということが、そういうことは避けていただきたいということで再検討をしていただきたいなというふうに強く思います。その点はどうか。

○当局 今具体的にどういったケースでというのが我々も想定がないので、今検討しますとか、できますということをお願いできないのですけれども、当然、事務補助の方であっても年度当初の労働契約ということで、当然使用者側から業務内容を説明させていただいて、こういう業務ですけれどもいいですかという御了解を得た上で仕事をしていただくということになりますので、そこで経験が継げる場合は継ぐ、難しい場合は1からとか、そういう個別の判断というのはなかなか難しいというところもあって、今は一律的に所属が変わればいったんリセットするという考え方で運用しております。

また、今後他市の運用等を含めて検討はしていきますけれども、今現状は、基本その考え方を引き続き取っていくということで御理解いただければと思います。

○職員団体等 ありがとうございます。

それでは、これで項目全て終わらせていただいたので、全ての項目のやり取りについて、今回やはり総務省通知が出たことを私たちとしては大きな追い風にしたいなというふうに思っているところです。やはり国から出たものということで国に準拠したということで、吹田市のほうもいつもそれをおっしゃるので、私たちとしては、その流れにしてくださるのかなというふうに私なんかは思っていたところがあったので、今日のお返しいただいた内容は、なかなかそういうもんじゃないんだなというところはちょっとショックだったんですけども。

でも、出ているものをそのまま素直に解釈していただいて、吹田市の会計年度の上限の在り方については、ぜひ制度として前向きに進めていただきたいなと思って、今回の交渉は終わらせていただきたいと。

○職員団体等 すみません。さっきの項目ごと出してもらって、8番の学童保育とか児童館に正規職員を配置してほしいというところで、ちょっとお伺いしたいことがあって。

さっき書記長が話をしたように、学童保育の子ども数が300人、職員も30人程度というところの学級が出てきています。そこに本当に施設として正規職員なしで会計年度任用職員の指導員と補助員だけで運営するということについては、どういった感覚をお持ちなのかなど。私たちは不安なんです。こういう大きなところ、ほかにもまだ270人とかで、もう本当に来年さらにこれ、超えてきます、人数が。そういう中で、主査もいないし、会計年度の。正規職員もいない。そういう、児童館には主査も館長としていらっしゃるんですけど、学童保育についてはそういった方もいないというようなことの施設の在り方は、どういふふうに思われていますかということをお伺いしたいです。

○当局 すみません、その正職で運営するのか、会計年度で運営するのか、事業者で運営するのかというところで、やはり行政は限られた財源、限られた人員で運営しておりますので、まず効率的な運営がなされているかというのももちろんありますし、より安全に安心してお預かりできるような状況になっているのかというのも、もちろん注視しなければいけないことだと思っています。

そのバランスをどうするのかというのは、我々が今コメントするところではないですので、それが危ないから増やしましょうとか、十分足りているじゃないですかというところは、先ほど来申し上げておりますけれども、第一義的には所属でしっかりと、そこが不足しているのであればフォロー体制を考えるなりやっていたら、必要であれば行政経営部の方も含めてお話ししていくところなのかなと思います。

安全にお預かりできる体勢を取らなければいけないという考え方は、我々もそうだろうと思います。現状の体制がどうかというのは、欠員が出ているかということであれば、人事としてそこは欠員をしっかりと埋めていきたいと思いますと言えるのですけれども、今はそこまでかなと思います。

○職員団体等 単純に、客観的にどう思われるかなって。こういう施設で責任者がいないということに対してというのをお伺いしたくて。個人的な見解でも全然構わないですけど。

○当局 個人的なことをここで申し上げますと、それこそ議事録もありますし。一応、市の代表ではないのですけれども、使用者の立場で申し上げますので、そこを踏み込んだの発言は控えたいと思っています。

○職員団体等 ぜひ、危険やなという認識を持っていただきたいなと思ってます。これが危険じゃないと思っておられると、本当に吹田市のいろんな施設、大丈夫かと思っちゃいますので。

本当にこれで言うと一つの室で7クラスとかなるんですよ。1つの小学校規模より多い人数のところ、まだ責任者がいないっていう異常事態が学童保育で起こっているんだというふうなことは、ぜひ認識をしていただきたいし。

担当室も、ここはすごく危惧されています。なので、人事のほうに相談にいったということも、先日の交渉でも伺ってます。なので、ぜひ責任者の配置ということと、できたら正規職員の配置。総務省のほうも会計年度任用職員を常勤化、正規職員化するという取組を先行事例としているいろんな自治体のことも紹介を今、総務省のホームページでされています。それは、やっぱり会計年度任用職員でその自治体を経験している人たちが、その市の常勤職員となって働くということを想定するために、会計年度任用職員向けの正規職員の

採用試験とかということもされている自治体が出てきているので。そういった事例もぜひ参考にさせていただいて、ぜひ学童保育に責任者を配置するようなことを実現してほしいなと思ったので、最後にすみません、発言させてもらいました。

○当局 すみません、今の御発言についてではないのですけれども、ちょっと前のテーマの病気休暇の運用のところ、就労を厳格に運用しているという事案をお伝えさせていただいたのですけれども、風邪を引いても休んだらあかんと思っているわけではないです。傷病について、当然就労できなければしっかりお休みいただいて療養していただくというスタンスで考えているのですけれども、各市の運用を確認すると、診断書等で就労できないというのを確認するところまで求めている事例があるのが分かったということをお伝えさせていただきかけたので、今、就労できないのに休んだらあかんと思っているわけではないということだけ、訂正させていただきます。

○職員団体等 いいですか、皆さん。

2時間近くのやり取りをしまして、まだまだ言い足りないとか、もっと話を聞いてほしいというところもあると思うんですけど。

本当に先ほど来、総務省のマニュアルの改正された中でもっとできることがあるんじゃないかということも出されました。報酬上限というのは、会計年度任用職員の仲間の生活とか将来設計というのを大きく変えたということで、私たちも本当に心を痛めているところです。やっぱり、これを何とか格付、もうちょっと見直してほしいなということも思っていますし。また、フルタイムの話ということも今回いろいろやり取りも行いました。やっぱり超過勤務がこんなに多い。そして、年々増えている学童保育の職場の実態を見ると、やっぱり考え方を改めるといふか、見直しをしていかなければならないんじゃないかなと思います。

当局というか、3つの部署でいろんな立場でお話も出てると思うんですけど。これはやっぱり前進していただきたいということと。さっきの正規職員を学童に配置してほしいということとも絡んでくる話かなと思っていますので。こちらについても、適切な人事配置というのを検討していただきたいと思えますし。

病休については、いろいろ懸念事項というのものもあるのかもしれませんが、一方で本当に困っている会計年度任用職員の仲間がいます。体が弱って心も弱って、もう本当にいろいろそんな中、休みのことなんて考えてられないというぐらい、一刻も早く健康になりたいのに、休み方どうしようみたいなことを職場から聞かれると、やっぱり気の毒だなと思いますし、安心して療養できるような環境をつくっていただきたいなということを改めて要請したいと思えますし、これを機に、いろいろ今までの検討されていることを一歩踏み出していただきたいということは、改めてこのことも重々お願いしたいと思えます。

次、来週になりまして第3回の交渉ということで、これまでのやり取りでできてなかったことについてもやり取りしていきたいと思えます。

ちょっと私が気になっていますは、団体交渉の中で財政問題のことも、今までの交渉ではあまりそんなに幾らかかるかとか、地域手当でもそうですけど、人勧実施でお金がかかるんだみたいなことを割と強調されたなということ的印象として受け止めています。ただ、地方公務員の給与決定に関する原則の中では、職務給の原則であったり、生計費とか、それから国及びほかの地方公共団体だったり、民間事業の給与などの事情を考慮して定めなければならないということで、市の地方自治体の財政を考慮して給与決定をするというふうにはなっていないと思うんです。これまでもそういうところで給与設定の原則というのに基づいての交

渉のやり取りをさせていただいていたので、私自身は財政問題を持ち出して雇うのは無理ですよと、人勧実施したって無理ですよみたいなことをあたかもそう言われているように聞こえてしまったので。私の耳が悪いのかもしれませんが。3回目交渉でまた同じようなことをおっしゃったら、財政問題の詳細に移らざるを得ないですし、そうなるこの私たちの要求に基づいての交渉とはまた質の違ったものになってくるなと思ってます。そのことを心配しているということをお伝えしまして、第2回の交渉を終わってきたいと思いません。

円満解決に向けて、労使共に真摯な協議、それから当局の皆さんには内部協議のほうも進めていただきたいと思えます。25日が円満解決、山場の交渉日となっています。衛都連の統一日程から大分遅れての回答ということになってますので、ぜひ遅れた分、いい回答がいただけるようお願いして終わっていきたく思います。

お疲れさまでした。