

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和7年11月18日（火）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、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 記載に基づく第3回目の交渉のほうをただいまより始めていきたいと思っております。

これまで2回の交渉で労働組合は職場の実態とか生活実態、発言などで明らかにしながら長引く物価高騰のもとでの生活改善、働きがいの持てる職場づくりを求めてきたところです。第1回交渉では、アンケート結果に基づく年末一時金を求めるとともに、全ての世代の職員に対しての処遇改善のほうも求めてきました。初任給の8号給の復元、それから55歳の昇給停止の撤廃など、本当に職場の中での要求というのが渦巻いております。また、再任用職員の一時金支給月数の格差是正を行うということも、こちらのほうも本当に切実な要求であるということを確認していただきたいということで求めてまいりました。第2回の交渉では、会計年度任用職員の処遇改善として、自給換算で1,500円未満の職員をなくすこと、それから総務省のマニュアルの改定にのっとり、報酬上限の撤廃を求めるということで、強く求めてまいりました。格差是正として、本当にこれが切実な問題であるということで、発言を通じて訴えましたのが病気休暇の日数ですね。正規職員の90日に比べて、やはり14日というのは短いということで、同じ人間で同じように病気をしたときに、長期の療養が必要であるというのは同じです。このことについての格差是正というのでも強く求めてきたところです。

今年の人勤では、中高年層に対しても昨年を上回る引上げもありましたが、ただ、物価高騰のもとで人勤だけでは不十分、生活改善にならないということも併せて申し上げてきました。

今日は、吹田市当局、この間の回答の中ではなかなか私たちの要求に沿って検討していただいているようには、まだちょっとそういう姿勢が見えてこないところでありますので、本日の第3回交渉では、残りの課題のやり取りも含めて、最終回答日に向けて、円満解決を図れるように検討のほうを求めていきたいと思っております。今日は長時間労働のこと、それから安心して働ける職場環境のこと、それから福利厚生のことと、そしてこれまでの交渉を振り返ってのやり取りというのを行ってまいりたいと思っております。

進行につきましては、書記長のほうに譲りたいと思っておりますので、最後まで真摯な回答というか、真摯なや

り取りをお願いしたいと思います。

○職員団体等 では、私のほうでやり取りを進めていきたいと思いますので、どうぞよろしくをお願いします。

今回は、秋季重点要求の大きな項目の2番ですね、長時間労働を根絶し、休暇が取れる人員配置を実現することという項目について、まずやり取りをしたいというふうに思っています。やり取りを始める前に、現在の時間外勤務の実態について示していただけたらなというふうに思いますが、お願いできますでしょうか。

○当局 令和7年4月から9月分で、まず時間外勤務が月100時間を超えている職場が総務部3名、市民部1名、福祉部1名、選挙管理委員会7名でした。連続する2から6か月平均のいずれかが80時間以上の職員数は、これも4月から9月ですけれども、総務部3、税務部4、市民部2、児童部2、福祉部6、選挙管理委員会6、合計23となっています。時間外勤務が月45時間以上の職員数については、274名となっています。時間外勤務が月45時間を超えた月数が6か月を超えた職員数は、12名となっています。時間外勤務が年間360時間の職員数については11名となっております、時間外勤務が年間720時間の職員数は、9月時点ではゼロとなっています。

以上です。

○職員団体等 ありがとうございます。あと休暇の取得状況ということで、今年度、令和7年度の夏季休暇の取得状況、全体の取得日数ですとか、あとは延長した職場の数と部局について教えてください。

○当局 今年度の夏季休暇の取得状況につきまして、まず全部局で平均しますと4.96日の取得となっております。また、10月まで延長した部署につきましては、45部署となっております。なお、10月に延長して取得した日数ですけれども、全体の約1.22%となっております。

以上です。

○職員団体等 分かりました。この項目では、長時間労働をなくしていくことすとか、あと、そのための実効のある処置を行うことすとか、あとは時間外勤務の上限規制が設けられているわけですけれども、在籍業務の比重が高い部署を指定したりとか、遅れ業務を特定する形で労働組合と協議をすることを求めています。また、労基法の第33条第1項第3号の臨時の必要があるというふうなところで、長時間労働の規制が働かなくなるということについて、規制を設けていくことというのを求めています。この間、長時間労働は随分減ってきたというのが実際のところだと思いますけど、昨年と比べて今年度、今の状況というのはどういったものなのかというふうな受け止めというのはされていますか。

○当局 先ほど令和7年度4月から9月分の数字をお伝えさせていただいたのですけれども、令和6年の4月から9月分と比べますと、いずれの数字も下がっているというところなんです。ですので、減っているなという実感はしております。

以上です。

○職員団体等 100時間を超える職員ですよね、月100時間を超えたりとか、2から6か月の平均で8

0時間を超える職員というのは、合わせて23人ですかね。

○**当局** すみません、100時間は12名です。ですので、昨年4月から9月に比べて100時間だけは上回っていますが、それ以外は少なくなっています。先ほどの23というのは、4月から9月の間で2から6か月平均のいずれかが80時間以上の方です。

以上です。

○**職員団体等** 分かりました。これまでも各職場に努力ですとか、いろいろな通知発出をして、長時間労働を縮減していく努力というのはされていると思うのですが、それでも依然としてそれなりの水準のところとか、月45時間を超える職員については274とか、それなりのまとまった数になっていると思うのですが、今後、労働組合としては人員配置などを行って、そういう職場に手当をしていくことを求めていますけど、その点については何かありますか。

○**当局** 先ほど今年度の超勤の状況ということでお伝えさせていただいて、改善の努力というのはもちろん今後もやっていくところで、先ほど依然として高い、一定数はいるという御発言がありましたが、働き方改革というようなことが言われるようになったのは令和元年度ぐらいからだと思うのですが、その当時から我々、いわゆる業務改善とか、あと欠員のない職員体制ということで、行政の管理部門のほうにもしっかり訴えをしていって、職場の改善というのはかなりされていると思っています。いわゆる過労死ラインの長時間勤務については、もうはっきり言って激減していて、ほとんどない状態になっているという認識です。ただしかしながら、例えば4年に1回一定の業務があるとか、やはり国のほうの臨時のものとかもありますし、そういうのが出てきたときに、どこかの部署とかどこかの職員に、業務の平準化がし切れずにちょっと負荷がかかっているようなことは、少なからず発生しているのかなというようなところがあって、全員が全員、そういう長時間勤務が全くない状況にはなっていないということです。我々、全体的には職員体制とか業務改善で減らしていくのは、もうそろそろ限界かなというふうに思っていて、具体的にこの職場で超勤が発生しているみたいなところを、今後はピンポイントで対応していくことになるのかなと思っています。全体的な、いわゆる長時間勤務の是正というのは一定目処がついているのではないかというのが、今の我々の認識ではあります。

○**職員団体等** なるほど、全体的にもできている状況もよく分かりますし、そうなんだなというふうに受け止めているんですけど、今おっしゃったみたいな、何年かに一度、今年も国勢調査とかがありましたし、あとは選挙とか、そういうどうしてもここでぐっと業務量が増えてしまう職場があるということもよく理解はしているつもりです。今おっしゃった、具体的にこの職場にピンポイントにというふうにしていかないといけないんじゃないかというふうにおっしゃいましたけど、そこに対する手立てというのは、もう人の配置とか、どういったことを考えられているのですか。

○**当局** 4年に1回とか、また1か月、2か月続いて忙しいとかというところに、具体的な手当というのは正直なかなか難しいところもあるのですが、極端に長時間勤務が出ているところに関しては、そもそも業務の在り方とか見直しだったりとか、もっと応援職員が要るのであればそういった要請を各部に確認し

ていただくとかということも一つの方法だと思います。昔ながらの業務のやり方でしていると、なかなかそういう当たり年になったときに、きっちり対応し切れないところもあると思うので、日頃からそういうところに準備をしていくというようなことはお願いしていかないといけないと思っております。

○職員団体等 そうですね、今回の重点要求には載せていませんけれども、緊急事態、災害時とか、あと感染症が拡大したときに、準備をもってというか、きちんと対応できるような人員配置なんかも求めていますし、そういったところで余裕のある配置をして、何かあったときに備えるということも検討していただけたらなというふうには思っています。

あと、全体的な時間外勤務が減ってきたということについては喜ばしいなというふうには感じているんですけども、この交渉に先立って採ったアンケートの中では、やはり時間外勤務についての記述というのは、相変わらず見られるなというふうには思っています。なかなか職場によって超過勤務が申請しづらいような雰囲気とかがまだ残っていたりするようですし、自分が安心して働くために早く出るとかということもされている人がいて、そういうところに対して何か手立てが取れないのかというふうなことも求められていると思うのですが、そのあたりについて、何か考え方とかを返していただけますか。

○当局 ちゃんと業務をした、していない、その辺は所属長の認識のもとでやっていただくというのが前提にはなりますけれども、そういう超勤がつけづらい職場があるとか、いろいろお聞きするのですけれども、そういう声を我々人事室ではほぼ聞かないのです。そんな話があったというのは。私たちは時間外勤務について、申請している職員のその時間数と、そうではなくて職場に残っている時間というのもチェックをしに行っています。それも含めて、多少やはり職場に残っているのが、仕事で残っているのか、私用で残っているのか分からない部分というのは一定あるのですけれども、そこも大分、その都度都度、指導して減らしていっていますので、超勤がつけられないみたいなギャップのところも、我々は一定の改善はしているのではないかと考えています。また、そういうお声が本当に、組合新聞でいっぱいそれがあるということと言われるのですけれども、具体的にそういう所属があれば、仕事をしているのに超勤をつけられないという職場が本当にあるのであれば言っていたきたいです。指導します。我々アンケートでそういう声がたくさんあると言われても改善のしようがないので、そこはお願いしたいと思っています。

○職員団体等 考え方としては、業務をした実態があれば、業務命令のもとでされていたとか、幾つかその基準みたいなをおっしゃったと思うんですけど、どちらもないと、時間外勤務として認められないものですか。

○当局 自己申告で良いか、みたいなことですか。当然、所属長が命じた業務をするのに時間内に終わらないから残業をしてやりますということ、ちゃんと所属長と職員が納得して、時間外勤務の申請をしていただければいいのかなど。それは所属長の目の届かないところで、こんなに仕事がたくさんあって残ったのにみたいなことで、後から申請が来るというのはちょっと違うのかなというふうに思っています。

○職員団体等 分かりました、それでしたら結構です。

続いてですけど、(5)番ですね、年次休暇5日未満の職員をなくすことということで、このために実効

のある手立てを講じるということと求めていますけど、この項目については、春闘の時期にもこういう話をさせてもらっていますけども、これまで定数というか、配置の人数が少ない職場とか、そういったところで休暇がなかなか取れないというふうな実態とかもお伝えしてきましたし、そこについては事実として認められているものだと思いますけど、また、こういった職場については、目を向けて手立てを講じてほしいなというふうにお願いをしておきます。

あと、時間もあれなので先に進みますけども、その次の(6)番目ですね、業務量に見合った人員を配置すること、育児休業をはじめとした長期休業者の代替には、予備定数の対象職種を拡大し、正規職員を配置することというふうに要求をしていきます。これもアンケートで寄せられた意見になるのですが、なかなか職場のしんどい様子というのを反映したのものがあるなというふうに感じています。育休の取得者がいる職場からだと思うんですけど、育休が複数人出ている、休みを取れる人員を増やしてほしいと、1人当たりの担当の量を減らしてほしいというふうな声があったり、その次なんかもすごくシビアだなと思うんですけども、育休が続出している中で、今いる人員で業務を回るのは過酷過ぎるというふうな声があります。育休の制度があって、権利が保証させる人がいても、残された人たちの職場環境に劣悪な実態があるというふうに記載されていて、育休が取れるというのはきれいごとで書かれて、人が少なくなったら厳しい、自分たちが置かれている実態はちゃんと把握されていない気がするというふうに書かれていて、何となく今ニュースとかでも、育休の人がいる職場には手当をつけるような企業があったりとか、そういう中で、置き去りにされているというふうな声だとは思いますが。細かく職場が把握できているわけではないんですけど、これは本庁で働いている人から上がってきた声ですけども、こういう声があって、なかなか今も予備定数の活用というのはされているところですけど、まだ足りていないんじゃないかなというふうに感じているのですが、この点についてはいかがですか。

○当局 定数をどう持つか、予備定数が幾らかみたくいところ、職員体制というのはいわゆる管理運営事項になって、関係所管が行政経営部の方で決定をするということですけども、我々人事室としては、やはり労務管理のところに携わる者として、定数が認められても結局そこが欠員になったりするというのは、定数の枠の意味がなくなってくるので、やはり配置を充実させるという意味で、予備定数でしっかり数を確保してほしい、場合によっては増やしてほしいということも、もう常日頃から担当部局には働きかけをさせていただいているところではございます。ただ、そう言いながら幾らでも増やせるわけではないということと、予備定数が配置できなければ、いわゆる会計年度任用職員の方を任用するというようなところもあって、欠員が生じないようなフォローというのは我々、しっかり取り組んでいく必要があるとは思っていますので、ここに関してどこまで保証するかという問題はあるのですが、我々としてはそれを求めていくということもあると思っています。

○職員団体等 今のところ、予備定数の数というのが吹田市だと多分女性は100%育休を取得していて、男性も今半数ぐらい、50%ぐらいは育休を取得しているんじゃないかなと思うのですが、その状況で今の予備定数って足りているのですか。

○当局 予備定数で入ると、実員が実際に何人いるかというところもあるので、今足りている、足りていないを一概に言いにくいところがあります。ただ、ここもですが、令和元年以降毎年ずっと、やはり育休を

しっかり気兼ねなく取っていただけるように、職場に迷惑がかからないようにということで配置をしていますので、かなりカバーできているのではないかと思います。育休者1人に100%入れているかという、そんなことはないと思います。ただ、育休の人が1人、2人いますということであれば、正職1人を予備定数に入れて、不足があれば会計年度を入れるとかというようなところで、一定はフォローができていと思うので、そういった育休で欠が出ているところを野放しにしているというのは、まず基本はないのかなと思います。おっしゃっている、一部の職種で、その職種の予備定数が入れないところについては、別の手立てになっているというのはあるかなと思っております。

○職員団体等 ちなみにですけど、予備定数の対象になっている職種って、今でどれだけあるんですか。

○当局 今用意していないですけども、事務職と技術職の一部、土木・建築の関係と、保健師、あと消防で持たれているというふうに思っております。

○職員団体等 確かにいろいろな場所でやり取りはさせてもらって、予備定数は最初は10人にも満たないぐらいの数だったのが、今は50とか、もっといるんですかね。それなりのまとまった数の予備定数が確保されているということは分かってはいるんですけど、やはりこういう育休のある職場でしんどいというふうな声が出てくるのは、カバーされている職種から漏れたところとか、たまたま対象の職種でも配置されなかったようなところのかなとは思いますが、やはり1人の人が休むと、これだけしんどいというふうに感じる職員が出てくるということだと思いますので、今対象になっていない職種、これまでも図書館の司書も対象にしてほしいというふうに求めたりもししてきましたけど、やはり図書館の司書を見ても女性が多くて、比較的若い年齢の職員も今増えてきていますので、そういったところにも目を向けて、こういう職場を生まないようにしてもらったらなというふうに思っています。ここについてはどうですか。

○当局 先ほどのところで、保育教諭も一定大きな枠を持っているかなと思ってます。これまでも図書館司書がというようなこととお聞きはしていて、そういう要請があるというのはもちろん関係部局にもお伝えしていて、その担当部局の判断になるのですが、やはりある程度人数規模があって、一定退職されて、また採用があって、毎年毎年採用があって埋めていくような職種でないと、要は少人数職種で、育休で予備定数を張ってしまうと、復帰されたときにすぐ加配状態になるみたいなのもあって、常時定数を超えてしまうような実配置になるというので、恐らく取扱いが難しいのかなと思います。直接、回答を得ているわけではないのですが、そういうところを担当部局が気にされているところもあるのかなと思ってます。

○職員団体等 図書館が少人数職場かという、少人数なのかな、どうかなと思うのですが、図書館が10館あって、小さな分館とかでしたら正職3人、会計年度3人というところですか。そこで1人病欠者が出ると、たちまち仕事が回らなくなって、今も実際にある館で1人病欠が出て、そうなる全館的に応援に行くようになるんですね。その日は誰が来られるか、この日に来てもらわな困る、でも穴が空いているからいつまでたっても、この日に来てもらえる人を募集していますみたいなことで仕事が回らなくて、これが中央図書館みたいなちょっと大きなところに予備定数というか、そういう余裕があれば、そこにすぐ助っ人に入

れるというか、そういうことができるのになというこも思っています。女性が多い職場ですので、産・育休は常にありますし、実は短い病欠というか、長くは休まなくても1か月ぐらい休んだりとか、2週間休んだりという方も、やはり体調不良でいらっしゃるので、本当に管理者に聞いても困っているんですね。なかなか認めてもらえないということで、保健師の数と司書の数がそんなに私は大きく違うこともないですし、それから施設の開設ということで、各館で責任を持って職員が働いているところで非常に困っているということを、また人事室の皆さんには理解していただきたいなということを思っています。なかなか認めてもらえないということで、原課の当局も困っているということです。本当に私たち職員も困っています。

○職員団体等 今の実態も受け止めてほしいなというふうに思います。

あと、アンケートの中では、今の人員体制が人材育成の観点から不十分でバランスを欠いているのではないのかというふうなことを指摘するようなものもありました。これは保育所の職場ですけど、若い人同士が同じクラスの担任を持って悩みながらやっているけど、ベテランの人からうまく助言をもらえなくて困っているとか、そういううまくコミュニケーションを取る時間がないというふうな声も上がっていて、なかなか欠員がある職場だったりとかというふうなこともあるかなとは思うのですが、例えば保育所というノンコンタクトタイムというふうな、子供たちからちょっと離れて事務仕事をするような時間も十分取れないというふうな声もあって、それが超勤につながっているというふうなことも書かれていたと思うのですが、そういう点についてはどうでしょうか。

○当局 私も保育にいたので、ちょっと答えにくいところもあるのですが、若い職員が増えているというのは、一定そういう認識は我々も持っています。毎年毎年、大分採用をしているような状況があって、恐らくそもそも保育ニーズがこの数年ですごく高くなって、公立に限らず私立もすごくたくさん施設ができて、そういう人材確保の観点でいうと、いわゆる保育教諭の資格を持っている人の取り合いになったりしているところもあります。どこも困っている中で、我々としては若手の職員もたくさん入ってくることになっているのですが、欠員が出ないようにということで採用だけはテコ入れをして頑張っているところはあるので、そういったところで不足が生じないように、また年齢でいうと45歳まで門を広げて採用試験をやっていますので、ある程度ベテランの人にも受けていただけるようなところまで、ある種工夫をしながら必要な数をまずは揃えると、できればおっしゃっているようなノンコンタクトタイムとかもしっかり取れるようなことをしていくには、そこは数の問題もありますし、業務の精査といいますか、要はしっかり保育を離れて事務作業とかに集中できるような時間を取っていくためにシフト上の工夫をしてくださいというようなことも、保育のほうでは取組をしていると思います。まずはしっかり欠員がない状態を作りに行くことと、あとは保育のほうでしっかりそこは工夫していただくというのが必要なかなと思っています。

○職員団体等 全体というか、ほかの職場でもやはり人を育てるのが難しいみたいなのを書かれていたりとかしたので、またその点も配慮とかをしてもらえたらなというふうに思います。

時間がないので、先に進めますけど、この項目の最後の7番ですね。勤務間インターバル制度ですけども制度がつくられて今1年間経過したということで、夏季交渉でも求めてきましたけども、長時間労働から職員の健康を守る制度にしてほしいということで、時差勤務を使った制度ではなくてというふうなことで、そこはお願いをしておきたいと思います。

続いて、大きい項目の3番ですけど、定年引上げの段階的实施のもとで、65歳まで働ける賃金、職場環境改善をというところですけども、ここについては指標を示していただきたいんですけど、まず一つ、定年引上げになった職員の任用の状況というのを教えてほしいと思っています。60歳時の職階とか補職と、今運用されている現在の職階や補職について、例外的な特例任用と言われる任用について教えてほしいなと思います。要は、主査級以下の職員と、主幹級以上の職員がどれだけの数なのかなどを教えてください。

○当局 令和6年度60歳到達者の令和7年度任用状況についてですけれども、令和6年度の補職が課長級以上の方で、特例になった方が12名おります。令和6年度の課長級以上が34名、34名中12名が特例任用で、課長代理級以上の職に就いています。以上です。

○職員団体等 あと、60歳以降の依頼退職者の数についても教えてください。

○当局 令和6年度末に依頼退職者が16名で、令和7年中、今時点で8名となっています。以上です。

○職員団体等 すみません、確認させてください。昨年度末に依頼退職された方が16名、今年度に入ってから依頼退職が8名ということで、分かりました。

あと、公務災害の発生状況についてもお聞きしたいんですけど、部局ごとの数字のほうで行くと時間が取られちゃうかなと思うので、1年間全体の数字というので答えていただく形でよろしいですか。

○当局 令和4年度は78件、令和5年度は86件、令和6年度は89件となっています。以上です。

○職員団体等 増えているんですね。分かりました。どうもありがとうございます。

○当局 これは実際に公務災害が認められたか、認められていないに関わらず、人事室に報告があった件数ですので、報告があれば増えてくるということで、数字だけお聞きしたら増えているように感じるのですが、担当レベルでは誤差の範囲だとは思っております。

○職員団体等 分かりました。このところでは65歳まで定年が引き上げられるわけですけども、まず1点目のところで、希望する人が働き続けられるように、そういう職場環境の整備とかをしてほしいということで要求をしているんですけど、これまでいわゆる継続困難職種と言われるような保育教諭とか、あとは学校の給食調理員について、肉体的負担軽減ですとか、安全衛生上の配慮というのを求めてきましたけれども、今現在、そういった職種に対して具体的な手立てというのは取られているのでしょうか。

○当局 これも、これまでもずっとこういったことは、今も当然再任用制度もありますし、この間ずっと運用している中で各職場に工夫していただいているというのはあると思います。今どうしているか分からないですけども、保育教諭に関しては、いわゆる予備定数の運用の中で、働き方が短い人がたくさん集まっているところに予備定数を張るみたいなことをかつてやっていたこともあります。給食調理員のところは教育

委員会のほうになるので、またそちらでの対応になるかと思っておりますけれども、おっしゃっている多様な働き方というのを認めていく上で、何か必要な措置というのはしっかり取り組んでくださいということは、人事部からもお伝えはしているところではございます。

○職員団体等 ここについてはですけど、定年引上げの交渉の際には、人事部と、これからは65歳が定年の会社になるというか、事業所になるというふうに発言されて、65歳まで当たり前働ける職場にする必要があるというふうな趣旨だったと思うんです。その上でそういった職種の高齢職員が働ける環境整備をするための会議体もつくっていくというふうなこともあったんですけど、今のお話を聞くと、そういう活動というか取組ってされていないというふうに受け止められるんですけど、そうなんですかね。

○当局 定年延長の制度移行時に、60歳を超えた方の働き方がどうあるべきかというようなことで会議体をもって、関係者間で検討してきたという実態はあります。ただ、今何もしていないのかということなのですけれども、一体何が課題なのかというのもあるので、会議体を開催して毎回何かを決めるというようなことはしていません。ただおっしゃっているように、今我々は日頃からの職員体制とか現場の声というのを聞きますので、必要に応じて所管の話を聞きながら必要な体制を取っていくということでは、もう日頃からそういう取組をしています。先ほどの育児休業の話もありましたが、高年齢者に特化して何かをしたらいいのか、高年齢職員もいれば、育児休業の職員もあれば、先ほどありました若手の職員がちょっと増えてきているみたいなのところもあるので、そういった職員構成の中で皆さん、高年齢の職員については若手の指導に当たっていただけるような体制が取れるのかというのは、その職場職場でしっかり検討していただきたいという思いを我々は持っております。

○職員団体等 今のお答えを聞いていると、当時、定年引上げの議論をしていたところからは、ちょっと後退というか、しているのかなというふうに思わざるを得ないんですけど、過去は、60歳が定年で、退職金を受け取って、その後に希望されるのであれば、再任用で働けますよみたいな、社会的な情勢とかを考えると、どうしても働かないといけない人が増えているし、65歳まで働けるというのではなくて、これからは65歳まで働くことが一般的な働き方になるというふうなときだからこういう議論がされた。65歳が定年になっていくようなことで議論がされたんだと記憶しておるのですね。何で継続困難職種というのが課題というふうに上がってきたかという、再任用制度が始まった後も、60歳を超えて65歳まで保育教諭とか、学校の給食調理員、給食調理員の場合は女性ですよ、女性が65歳まで再任用で任期満了するまで働くということが本当になかったからというふうなことがあると思うんです。それはやり取りとかをしていたから間違いないと思うんですけど、そういう前提がある中で、各所管でやってくださいみたいなふうになるのはおかしいんじゃないかというふうな指摘を交渉の中でさせてもらって、それで会議体をつくって検討していくというふうな回答があったんですね。なので、やはりその今のお答えみたいに、各職場でやってくださいというふうになることについては、65歳が定年の職場というふうに考えたときには、使用者というか雇用の責任が果たすような立場に立っていないんじゃないかなと思うんですけど、どうですか。

○当局 継続困難職種もありますし、それ以外にも普通に事務職とか技術職でも、もちろんいろいろな課題があると思っていて、所管任せにしているとか、後退していると言われると、我々はそう思われているのだ

ったら誤解があるなと思います。当然、例えば60歳を過ぎてまた新たな事務をしなければいけないみたいなことになったら、事務の研修をしましょうとか、そういう具体的に一つ一つの取組をしっかりと取り組んでいくところを今やっているフェーズだと思っていて、皆が集まって、例えば保育教諭とか給食調理員に仕事の負担がかかるというのは、体を使う部分で大変だというのはもちろん理解するのですが、ではその子供さんを預かる仕事をしなくて済むかといったら、そうはならないですね。業務の内容で一定の負担がかかるものをゼロにはできないので、そこを職場職場の役割分担で工夫していただけたところはしっかりお願いをしていくのですが、人事室のほうで、じゃあこうしてくださいということでもないのかなと思っています。我々はそういう全庁的なバックアップ、いろいろな職場で、いろいろな職種でお悩みが出てきたら、その場その場でしっかり相談に乗ってフォローをしていくということをやっていますので、もう検討をするフェーズではないのかなとは思っています。

○職員団体等 いろいろな努力をされていることについては、分かりました。すみません、ちょっと説明が足りなかったのかなとは思いますが、各職場や各所属で人事的な配慮はできかねるところがあるのかなというふうに思っているんですね。

○当局 人事的な配慮ってどんなことを思っていますか。

○職員団体等 だから何か軽減策を。

○当局 例えば私の過去の経験で言いますと、また保育園のところで、例えば用務員で高齢の方が増えているとなったら、私がいたときの経験で言ったら、食洗機を入れたらどうかとか、そういうのをいろいろな手法でやっていっていますよね。それは各職場で考えてくださいというのがおかしいということですが、保育は保育で、保育幼稚園室が当局で、ちょっと具体的過ぎるのであまり記録に残さないで欲しいですが、その所属所属がしっかり当局となって職場環境を改善していくということを担っていただいているので、その全部に人事室が何かをするということでは、そもそも前提がそうではないと思っています。ただ、大きな旗振りではないですが、しっかりそういうところを取組んでくださいと言っていくのは我々の仕事だと思っている、ということではないですか。全部を人事で解決しろという、ないしは人事的な配置で結局人を増やせということになるのかというと、それは多分難しいです。

○職員団体等 例えばですけど、先ほどおっしゃった保育教諭については、定年前再任用でしたっけ、短時間勤務で、週4日勤務の方が何人か今いらっしゃると思うのですが、そういうところに予備定数をつけるというふうなことをされている。多分今もしていると思うのですが、そういうことをやっていく入り口のところで、1回そういう制度を使えるとなったら、こういうことで職場の負担を軽減できるんだというふうになると思うのですが、こういう問題があるときに何ができるかというのを、その原課だけで判断することは難しいんじゃないかというふうに交渉の中で指摘をして、そういう会議体をつくるというふうな話が出たので、そういう職場の原課の悩みに、職場で今これから自分が60歳になろうとしている人にどういふふうに寄り添うかみたいな、そういうところを求めているのですが、だからそういう姿勢については崩されていないということは、それは間違いはないということで、もういいですね。

○当局 そうですね、姿勢というか、我々は会議体でやっていないから手を抜いているのかというようなニュアンスで言われているのだったら、そうではないということを申し上げているので、所属の職場の体制をどう上手く回していくかというのは、日頃からそういう相談を受ける中で、高齢職員の活躍についても十分考えてください、例えば定期人事異動のときとかにも、そういったことをしっかり盛り込んで、我々は所属に訴えているところなので、所属任せにしているという認識であれば、そこは誤解があると思っはいます。

○職員団体等 分かりました。そういうふうを受け止めます。

あと、今高年齢の職員が安全で働けるようにしてほしいなというふうにも思っています。公務災害の発生状況を教えていただきましたけど、今高年齢者の労働者というのは、全体的に日本のどこでも増えていて、昨年の労働災害の死傷者数というのを見たときに、その内訳の30%が高年齢の60代以上の労働者というふうになっています。30代と比べると男性で2倍、女性が5倍というふうになっていて、転倒とか転落とか、それによって骨折したりということが非常に多くなっています。保育教諭とか現業職員とか現場で働いている職員に対する安全対策には、加齢に応じた対策が必要だというふうにも思っています。すみません、あまり時間がないので、こういうことを講じてほしいというふうをお願いをしておきたいというふうに思います。

あと、60代以降の働き方については、説明会ですとか、あとどういう働き方をするかということは本人が選択していくわけですけど、そういう選択ができるようお願いをしたいなというふうに思っています。

あと、この(3)ところ、60歳を超える職員の賃金についてですけども、従事する職務の内容、職責及び蓄積された知識・経験にふさわしいものとし、生活が維持できる水準とすることというふうに要求していますけども、60歳を超えた職員の依願退職、特に年度途中の退職なんかは、やはりそこで任される職務とか、あとは賃金が関わっているんじゃないかなというふうに思っています。民間企業とかが技術のある高齢というか、50代、60代の職員を雇用していきたいというふうな実態もちょこちょこ聞いていますので、そういう処遇とか、どういうことを任せるかということも検討しないといけないんじゃないか、今人材を確保しないといけない状況では検討しないといけないことじゃないかなというふうに思っていますので、よろしくをお願いします。

あと、定年延長に関わってですけど、定年引上げの制度完成まで、各年で定年退職者がいない年度も出てくるというわけですけど、今年の新規採用試験の実施状況についてはどういうふうになっているのでしょうか。

○当局 新採の数ですか。

○職員団体等 どれぐらいの目安というか。

○当局 目安というか、すみません、採用に関してはいつもどおりですが、退職がある、ないというのも全部カウントしにいて、そこを上回るように、不足が出ないように採りにいくということですので、令和7年度採用試験の期間中ですけども、当然いろいろな職種、事務職、技術職で、令和8年4月1日の新規採用職員というのを、今一定内定しているところではございます。

○職員団体等 分かりました。

○職員団体等 すみません、特例任用のことで、先ほど人数をおっしゃっていたのですが、これの人数はどうやって決まるのですかね。例えば今年から学校の副管理者として勤務されているような方もいらっしゃるかもしれませんが、そういった数は必要などころに行くのか、それとも嫌な見方をすると、管理職の方が優遇されているんじゃないかと、先ほどの話でいうと、現場では仕事は10割、給料は7割になって、なかなか現場で公務災害とかを起しやすくなるような状態になっているような職員もいる一方で、特例任用という方がいらっしゃるというのは、必要に応じてなのか、その辺の人数ですね、学校の副管理者って全校じゃないですよ。大規模校ということですかね。別に学校だけじゃないですよ、その人数というのはどうやって決まっているのでしょうか。

○当局 特例任用につきましては、一言で申し上げますと、必要などころがあって、そこに適する人がいるかどうかで数を決めていますので、今年は何人、来年は何人と決めているわけではないです。学校副管理者につきましても、学校の規模や、その状況に応じて、そこに副管理者が欲しいけれども、人がおればつけますし、人がいなければつけないというものになります。こちらの特例任用につきましても、給料はその方の定年退職時の7割になりますので、職務、職責を考えると、しんどい思いをしに行ってくれているのかなという認識はあります。以上です。

○職員団体等 そう申し上げたのも、やはり7割とはいえ、ほかの60歳を超える職員の処遇との差とか、格差というものもありますので、やはりそこところで格差是正とか、仕事は10割、給料7割、で、管理職じゃなくなったとしても、職場での大変さというのがあるということは、やはり理解していただきたいと思えますし、本当に椅子取りゲームに参加しているような働き方にならないかなということを労働組合でも心配しているということだけはお伝えしておきたいと思えます。

○職員団体等 要求項目の次の大きい4番のところですか。安心して働ける職場環境の整備、仕事と子育て・介護の両立支援の拡充をとるところになります。ここについては、最初に新型コロナウイルス感染症が感染症法上5類に変更されて、発症後5日間は外出を控えることが推奨されるため、感染症に罹患した際の特別休暇を創設することを求めています。今年は春と10月以降、今もですけど、インフルエンザが流行している状況です。こうしたもので感染症に罹患した職員が無理に出勤しなくてもいいような制度が必要ではないかというふうには考えていますが、いかがでしょうか。

○当局 趣旨は十分理解するものでございますけれども、必要に応じて診断書を提出してもらって、病気休暇で対応することを想定しています。以上です。

○職員団体等 大阪府下でも、こういう新型コロナウイルスとかインフルエンザについては、特別休暇の制度を設けたり、職務免除というふうにはしている実態もありますので、こういった自治体にもならっただけならなというふうには思うところです。

2番目の子の看護等休暇の日数を増やすことという要求についてですけれども、今も言ったように、今インフルエンザが流行していて、吹田市内の小・中学校でインフルエンザによる学級閉鎖というのが相次いでいるところです。学級閉鎖ですとか、学校や保育園の行事も休暇の対象とされたもとで、日数を増やすことを検討してほしいと思っていますが、いかがでしょうか。

○当局 こちらの休暇日数につきましては、国が小学校3年生までの子を看護等するための休暇が年5日、子が2人以上なら10日となっていて、本市は既に年7日となっています。あと、小学3年生までではなく中学生までの子を養育する場合となっておりまして、お2人以上の場合は同じく10日となっています。少しでも職員の子育てを応援しようという趣旨は当然理解していますので、そこは慎重に検討していきたいと思っています。今後も取得状況であるとか、ほかの市の状況の把握に努めていきます。以上です。

○職員団体等 先日ですけど、インフルエンザの子供さんが目を離した際に転落して亡くなったというのもあると、いろいろ見ていると、やはり高熱でせん妄状態になって、中学生でも高校生でもインフルエンザとかなったら、1人で家に置いておくのは心配だと、専門家も高校生もやはり目を離したら駄目というようなこともよく見られます。やはりそういった実態があるもとで、年齢層の拡大というのは難しいかもしれませんが、そういった親御さんの心配というか、安心して働いて、安心して子供の看護ができるというようなことを踏まえて、また拡充を検討していただきたいなと思います。

○職員団体等 続いて、小学校4年生までの子供の送迎等のための時短処置を実施することですが、これも長く要求している項目ですが、この点については検討とかをされていますか。

○当局 前回もちょっとやり取りがあったところになるかもしれないですけども、育児のための部分休業は今回改正がありまして、一定1日2時間まで、または1年度につき77.5時間、この範囲で取得可能となっています。小学4年生までの子供の送迎等のための時間の措置については、こちらは無給の休暇制度とはいえ、年齢の拡大については他市状況なども踏まえて、慎重に判断していきたいと考えています。以上です。

○職員団体等 安心して子育てができる制度をつくっていくための検討を重ねていただきたいというふうに思います。

続いて、妊娠中の職員は、妊娠初期から軽作業への変換を行うとともに、職場や職務の実態に応じて補助をしていくことという項目ですけども、以前もやり取りはしましたけど、現在妊娠5か月目からが対象になっていますが、これを妊娠の初期から拡大して、無理をせずに働ける職場環境、初期に拡大していくように求めています。いかがですか。

○当局 今おっしゃった作業補助については、一応所属でそのような運用が行われていると聞いています。拡充であるとか、そういったところについては、皆さんの声であるとか、またこちらも同じような答えになるのでですけども、ほかの市の状況等を見て、現行制度においてできることを実施していきたいと考えております。以上です。

○職員団体等 ここについては、保育教諭とか給食の調理員が対象になっていると思うんですけど、なかなか制度はあっても活用ができていないというふうにも聞いています。会計年度任用職員を軽作業の補助としてつけられるようになってきているというふうなことですけど、なかなか年度途中での人の配置をしていくことが難しいということでは言われています。任用期間もなるべく長く設定できるように、妊娠して5か月目ではなくて、もっと早い段階からできるようにしていただきたいなというふうにお願いをしておきます。

続いて、次の項目、熱中症対策をさらに強化すること、特に屋外での作業を行う職場には予算措置を行い、具体的な対策を行い、猛暑に対応した手当を創設することを要求しています。第1回交渉で暑い中での作業に対する手当の創設を要求してきました。今回は、暑さによる疲労の低減ですとか、熱中症の防止策について求めたいと思います。後者の暑さによる疲労の軽減ですとか、熱中症の予防については、使用者の責務だというふうに考えますけど、その点についてはいかがでしょうか。

○当局 今年、令和7年6月1日に改正労働安全衛生規則が施行されることを受け、5月21日付で周知をさせていただきました。その後、5月26日の次長会では、各所属において引き続き熱中症対策に必要な予算要求を行うなど、安全な職場環境づくりについて依頼をさせていただきました。8月25日付で改めて熱中症対策の予算のことも含めて取り組んでいただくようにということで、熱中症対策は、各職場によって必要なことが変わってくると思うので、職場に必要な予算を取っていただくよう、人事室としては通知を行っております。

以上です。

○職員団体等 ありがとうございます。今おっしゃったように、やはり職場によってできる対策とか、働いている人がしてほしい対策というのが異なると思いますので、そういう職場に合わせる形で対策をするように呼びかけてもらったことは、よかったというふうに思っています。こういった働きかけが次の夏、それぞれの職場に合った熱中症対策になるといいなというふうに思っています。ありがとうございます。

あと続いて、職場の環境について、職場のデジタル化が一層進む中で、情報機器労働による健康障害を生み出さないよう、対応環境を提示すると同時に、吹田市情報機器作業労働安定認定管理基準を周知徹底し、遵守することを求めています。今庁内でもかなり職場でディスプレイを複数使ったりですとか、個人に合わせた形でされていると思いますけれども、こういった環境整備を各職場もそうですし、個人に合わせた形でできるようにして欲しいというふうに思っています。

また、VDT作業を行うためには、50分に1回休憩を取るようなことが求められていると思うのですが、そういった健康を守るための取組というか、そういうルールもきちりと守れるように各職場にはない周知してほしいというふうに思っています。いかがですか。

○当局 まず、情報機器の作業従事者健診を人事室としては実施していきまして、毎年7月頃に実施していますが、これは情報機器作業を1日1時間以上行う職員を対象にしています。そこから2次健診が必要な方を抽出しまして、職種によってはいきなり2次健診の対象となる方もありますが、2次健診を9月に実施をさせていただいています。結果はそれぞれ所属長を通じて通知をさせていただいていいますが、これらの健診を受けて、毎年各職場の代表の方に研修をさせていただき、その中で吹田市の情報機器作業における労働

衛生管理者基準の周知も含めて、情報機器作業障害の予防について姿勢であったり、機器の明るさであったりというところを医師から研修会の中で話をいただいています。

以上です。

○職員団体等 2次検診の受診人数の推移というのは、今分かりますか。急に言ってすみません。

○当局 2次健診の受診者数は、大体8割ぐらいでずっと推移しているところです。

○職員団体等 8割といったら、具体的に何人になるのでしょうか。

○当局 受診者ですか、対象者。

○職員団体等 対象者と2次検診の。

○当局 6年度でいいましたら、対象者が261名で、受診者が203名となっております。

○職員団体等 大体同じぐらいの人数をずっと推移しているということですね。

○当局 はい、大体同じ受診者数というか、対象者と受診者数です。

○職員団体等 職種とか職場に偏りというのはあるのですかね。特徴というのはありますか。

○当局 今、対象者までは持ってきていないので、内訳は分かりません。

○職員団体等 印象としては、別にそんなに特に。

○職員団体等 受診者に対して、2次まで進んでいるのがどういう状況かというの、案内している人で出ている人がいるかどうかというのはまた。

○当局 1次健診ですか。

○職員団体等 1次検診の対象者のうち、どれぐらいが2次検診に進んでいるのかの対象になっている数が増えているだけ、実際に受診をしたかどうかじゃなくて。

○当局 対象になる数は、6年度でいえば2,417名が1次健診の対象になっていまして、そこから2次検診の対象になったのが261名となっております。

○職員団体等 261名で、実際にちゃんと来たというのが203名ということですね。

○職員団体等 続いて、ハラスメントの関係です。被害者のサポートというか、救済のための第三者機関を設けることをこれまで要求してきました。労働組合にもそんなに多くはないですけど、ハラスメントの相談に来られる方がいて、こういう相談窓口がありますよというようなことも伝えるのですが、割と多くの人が市役所内の人に相談することはちょっと不安やというふうに言われるのですね。そういう被害者の不安に寄り添うような形で第三者機関の設置を検討してほしいと思うんですけども、いかがでしょうか。

○当局 今はハラスメント防止に関するアンケートを毎年実施していきまして、引き続きハラスメントの実態把握に努めています。今年度も調査を実施していきまして、締切りがちょうど先週の11月14日金曜日です。今集計中となっています。そして第三者機関設置についてですけれども、そちらまでは考えていないですけれども、必要に応じて公正職務監察委員であるとか公平委員会などの関係部局と連携しながら、組織につなぐなどをして、ハラスメント防止の取組を進めていきたいとは考えています。以上です。

○職員団体等 同じ大阪府下の自治体で、ハラスメントがニュースで取り上げられるようなこともありましたけど、きちんとした対応ができていなかったためにあったのかなというふうに見ているところです。事情は異なると思うのですが、状況が悪化しないうちに相談してもらえようような体制を取ることというのは、リスク管理として有効だと思っています。

○当局 補足ですが、第三者機関を置くことについて、人事室とかいわゆるハラスメント相談担当の各所管、人事関係の所管に置いているのがあるのですけれども、そこで職員が不安を感じずに安心して相談ができるような体制が望ましいというのは、我々もそうあるべきだと思っています。どちらかという、第三者機関に投げて、本当にすぐに紛争が解決できるのかみたいところがあって、我々人事室のほうの相談は、専任の職員を配置していますので、そういった点、職場への影響とかプライバシーとかもしっかりと、そこは慎重な対応をしております。相談しやすい体制でしっかり取組を進めているということを御理解いただければと思っております。

○職員団体等 もし相談を受けた際には、そういうことも伝えて、解決につなげていけたらなというふうに思っています。

次の項目ですけど、カスタマーハラスメントに対する対応ですね。現在、どういうふうな対策が採られているのか分かっていたら教えていただきたいのですが、お願いします。

○当局 令和5年9月に法制室が吹田市カスタマーハラスメントに対する基本方針を制定しておりまして、市民さんとか関係団体の立場を利用した人からの自己中心的で理不尽な要求に対応していくという方針を示しています。そして、令和7年10月に法制室が職員向けのカスハラ相談窓口を設置しました。こちらにつきましても確認したところ、既に数件の問合せがあったと聞いています。こちらのカスハラ相談窓口の内容につきましては、専門業者に委託をしております、相談をすると、クロージングのタイミングなどのアドバイスしてもらえようというふうに聞いています。こちらにつきましては、児童センター、保育園、学校、育成室などにつきましては、各所属を通じて相談していただきたいというふうに案内をされています。以上です。

○職員団体等 ありがとうございます。具体的な取組がされていっているということで、少しでも安心して働ける職場につながったらなというふうに思っています。

次の大きな項目に移りたいと思います。職員会館の施設の運営充実についてというところになります。自身は、以前から職員会館3階の空調が故障していて、夏場、とてもじゃないけど使えないような状態でした。昨年は、1階の職員厚生会の執務室の冷房が壊れて、今年は全館を冷やす冷房設備が故障しました。これに伴って、職員会館の使用が停止されて、それが今も続いている状態です。使用の申請とかをしていた方には、一方的な形で使えませんかというふうに言われている状態になっています。職員会館は福利厚生施設として、昼休みの休憩場所ですとか、勤務時間後には職員のサークル活動とか、交流する場として活用されてきました。以前、職員厚生会の理事会でとか、評議員会の中で、災害時の職員の休憩場所ですとか、狭隘化した本庁の中での会議スペースとしての活用も視野に入れて、在り方を検討して、耐震化やバリアフリー化を行うように提言をされてきたところです。労働組合も同様の要求をしてきました。職員会館は福利厚生だけではなくて、そうした新たな役割も担うことを前提に改修工事を行っていただきたいというふうに思っています。いかがですか。

○当局 経過等をお伝えいただいたのですが、今回の重点要求にも、たくさん職員会館について御要望をいただいております。今年度は職員の皆様には大変御不便をおかけしていますが、御承知のように、6月末から空調の故障が全館で発生して、その故障に対して復旧には多額の費用が要するというところで、修繕も今見送っている状況です。併せて、昼休みの休憩スペースとしての利用も制限しているというところです。職員会館につきましては、建設から50年以上が経過することで空調以外の設備も老朽化し、耐震基準を満たしておらず、これらの問題を解消するには莫大な費用、税金が必要となってきます。また、仮に現状のまま利用を継続した場合であっても、年間1,000万程度の維持管理費が必要になるため、現在我々は建物の解体も視野に入れながら検討を開始しているというところです。そのため、今いろいろ御要望いただいているのですが、新たに設備を整備する要望に応えることが非常に困難という状況でございます。

○職員団体等 今お答えいただいたのは、今後の労働組合の活動とか、組合事務所の問題とかで非常に影響のある姿勢というか、そういうことをお聞きしたなと思います。この夏、空調の効かない組合事務所で執務をすることになっていきます専従役員とかは体力も消耗しますし、スポットクーラーをこちらで購入したり、大きな扇風機も購入したりということで、その間、何度か厚生会の立場、それから労働組合の立場でも対応をお願いしたところですが、当局のほう、それから厚生会の関係ですが、何か対処していただいたということがありましたでしょうか。

○当局 先ほども申し上げましたように、やはり御要望に対して何かをするためには、一定のお金がかかるということで、50年以上経過した建物の設備に多額のお金をかけて新たに修繕をするとか、いわゆる投資になってくるのですが、果たしてそれが必要なかというところで、いろいろ頭を悩ましているところで、そういう中で我々については、建物の撤去ということも前提に検討していて、職員会館の建物自体の議論を行うときは、あくまでも行政財産であって、福利厚生施設としての目的がございます。ですので、職員の皆様の福利厚生施設と、職員団体の方が利用される事務所のスペースというのは2つの重なった問題とい

うことで、その辺は一つ一つ分けて考えていきたいなというふうには考えているところです。

○職員団体等 そうですね、おっしゃるとおり、福利厚生施設としての問題、職員会館の問題というのがありますよね。ただ御存じだと思いますけど、職員会館の建設当時の経過というのもございます。そのことについても十分承知していただいているとは思いますが、こちらはもともとの衛星都市の共済組合、職員福利厚生基金を原資として建設されたものです。もともとは出口町の現在片山保育園がある土地を取得していたものを、そこに保育園を建てるために土地の等価交換をして市役所の敷地に職員会館を建てたという経過がありますので、一方的に老朽化したからといって、それが使用停止になるというのはちょっと納得がいかないということと、この厚生会にも、こちらで提言などもしています。やはりこのまま行くと、老朽化して使えなくなるということが分かっている、手をこまねいていたというか、未必の故意とまでは言いませんけれど、分かっていたんじゃないかというふうなことを思いますので、やはりそのところについては、今後、厚生会のしかるべき会議というようなものを持っていただいて検討していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○当局 我々職員の福利厚生というのが、それは当然大事なものだということで、そこをないがしろにするつもりは全くないということをお伝えしておきたいのですが、今職員厚生会のほうで議論というお話がありましたけれども、とりあえずこの間、老朽化が進んでいて、使えるところまでは何とか使って、しっかり活用していこうという考え方ももちろんありながら、ただ、これはいつか大きな改修が必要になったときに、そのお金は出せるのかというようなことも、それは知らなかったのかと言ったら、もちろんそれは分かっていたことで、いつか来る日が今年度に来てしまったというようなところもあります。あと、この間、我々がいろいろなところから指摘を受けているのは、おっしゃっているサークル活動とか、職員の交流とか休憩というのももちろん大事ですけれども、その職員の福利厚生の在り方というのが巨額の投資、5億、10億みたいなレベルでハコを造って提供しないと達成できないのかというと、近年の活用率、利用率を見ても、使っていらっしゃる方もいるけれども、常時そのスペースが必要なのかというと、やはりかかる費用と費用対効果でどれぐらい負担がかかってという観点で考えたら、ちょっと手を加えるという判断はもうないのかなと、正直我々は思っています。今後の福利厚生をどう考えていくのかというのは議論していきたいと思っていますけれども、このハコ、職員会館に巨額の投資をして改修するという選択肢は、今のところ人事室としては持っていないということで、御理解いただけたらと思っております。

○職員団体等 ただ人事室の考え方というのはそうかもしれませんが、職員会館については、吹田市の職員厚生会、そちらのほうでの議論になるんじゃないかなと思いますし、予算というものを持っていますよね、別に職員厚生会としての。

○当局 職員厚生会自身が職員会館を管理する、運営主体だということなので、当然職員厚生会の考え方というのもあって、職員厚生会の予算は当然職員の掛け金で成り立っているものですが、申し訳ないですが、そのお金を取り崩して改修できるようなレベルではないと思っています。

○職員団体等 でもそのことにつきましても、厚生会の役員という中には職員の代表というものも入っていま

すので、そちらのテーブルで話をするというのが筋ではないでしょうか。

○当局 今後、必要に応じて説明はさせていただこうと思いますが、厚生会のお金をどう使うかというのは職員厚生会で決めていけるとは思いますが、そこに公金、市民の税金を投入できるかどうかというのは、職員厚生会の権限には全くないので、そこはちゃんと区別して考えていかないといけないと思います。

○職員団体等 すみません、今私は税金を投入しろとか、そんなの言っていないですよ。その話については、職員厚生会で職員代表も入れた中で話をして結論を出すべきではないかということを行っているんです。そうじゃないですか。だって使っている人間は、利用者が減っているとおっしゃいますけど、3階の空調が効かなくなったら、着付け教室の方もお花の方も、ここではやってられへんということになって、よその施設に行かれますよ。コーラスの方だって、夏はここで歌われへんということになりますよ。そういう使い方がある中で利用率の低下があるということもありますし、私自身は職員がコロナ禍を経て、もうやはり交流できるようにしていくというのが必要じゃないかなと思っています。職員厚生会での議論というのがこの間できていないのではないですか。

○当局 議論と言いますか、必要に応じて説明はしていこうと思っていますけれども、何か選択肢が我々にあるのかなと、職員厚生会のお金を投じて改修をするというような議論をしていくということでしょうか。無くすることについて勝手に黙ってということにはならないと、当然理事会とか評議会とかでも今後お話をしていかないといけないところかと思うのですが、行政財産として管理しているもので、一定耐用年数が超えて維持管理は不可能になってきて、職員厚生会に管理してもらっていますけれども、管理費も公費で出しています。そういう取決めでスタートしているので、先ほど申し上げていた、毎年1,000万円以上の管理費用というのは、市民の税金から出しているところもありますので、そういった管理費用だけでも莫大なお金がかかっているという状況の中で、厚生会の議論で建物の存続ができるのかということ、ちょっと厳しいお話にはなってくるとは思っております。

○職員団体等 今建物の相続とかじゃないですけど、結論を出すのはそこじゃなくて、職員厚生会での議論を経てからではないのかということで、私は手続論のことを言っているんですけど。

○当局 今後の説明については考えさせていただきますけれども、今市有の物件、行政財産として管理しているものですので、職員厚生会の了解が得られなければ、例えば解体できないのかとかと言うと、そうではないと思っています。ただ、丁寧な説明はしていきたいと思っています。

○職員団体等 職員厚生会の議論を抜きで、私は結論を出せないと思いますし、先ほども申し上げたように、職員会館が建った建設の経過というのを踏まえての議論というのか、そんなことは皆さんが知っていただいていると思いますけれど、私たちの先輩からずっとそういうことで職員会館というのは、職員のお金が原資になって建っているものだよということで聞いていますし、これまでの議会でのやり取りでもそのようなことで周知されていると思いますし、いろいろな御意見があるのは分かりますけれど、私自身はやはり職員厚生会の議論というのを抜きにして、ここで結論を述べられるのは、ちょっとやはり納得できないなというこ

とお伝えしておきますので、またお考えをまとめていただけたらと思います。

それからもう一つ、職員会館が使いなくなったりということになりますと、組合事務所の確保ですね。夏の時にも暑さで大変だから、代替スペースを要求していましたが、これについてもしていただけなかったということですが、今後どういうふうなことでスペースを確保していただけるのでしょうか。

○当局 この間、事務方でもそういったお声をいただいて、職員会館が使いなくなったら何か代替りの、みたいなことのお話も聞かせていただいて、我々もお貸しできるスペースがあればというのは考えてはいるのですが、御承知のとおり、今本庁舎自体も非常に狭隘になっていまして、正直、我々の執務スペースも椅子を引いたら後ろの人に当たるみたいな職場が結構多いような中で運用していますので、今現時点で何か代わりにというようなことで御提供できるようなところというのは見つかっていないのが現状です。

○職員団体等 探していただいているということですが、ちなみに、府内の衛星都市で労働組合の事務所が本庁舎の敷地外にあるところはあるのでしょうか、御存じですか。

○当局 現時点の調査はしていませんが、過去にはそういうところはなかったと記憶しています。

○職員団体等 そうですね、衛星都市の中では皆さん、どこの労働組合も本庁舎の中にあります。それから、いつも国準拠とおっしゃっていますけれど、国交省でも厚生労働省でも労働省でも全部霞が関の庁舎内に労働組合事務所を構えていますので、やはりそここのところの組合事務所のスペース問題というのは、人事当局としてどこか提供していただけるということと、そうじゃないと組合事務所の組合でも機能が本当に止まってしまうということもあります。夏に本当に皆さんが訪れて、組合員の皆さんもこんなところで仕事をしているのと言われたこともありますし、金融機関の方も来られますし、いろいろな方が来られて、組合はこんな攻撃をされているのというふうな見方もされたりしているんですね。そんなのは不本意やと思いますので、必ず本庁舎内に、本庁の敷地内にプレハブを建てていただいても結構ですし、組合事務所のスペースについて早急に確保していただくよう、強く求めたいと思います。よろしいですか。

○当局 求めますということなので、協議は引き続きしっかりさせていただきたいと思いますが、おっしゃっているプレハブを造るとかと言っても、我々がやることって全部税金を使ってやるという話もありますので、御期待に沿えるような対応ができるのかというのは、なかなか悩むところです。それ単体の何か建物を造るといっても容積率の話とか、今本庁に関して職員が働くスペースをきっちり取っていくことが非常に困難な状況で、場合によっては本庁以外のところも含めて何かできることはないかというのを我々は考えてはいるのですが、今ここでこら辺だったら行けるかな、頑張りますと簡単には言えない状況というのは御理解いただければと思っております。

○職員団体等 大阪市労組は橋下市長のときに、組合事務所を退去しろと言われて、組合事務所のことでずっと出ていけと言われたことで、裁判を起こしてということで、このことについて交渉に応じなかったんですね。交渉に応じないのは不当労働行為だということで、大阪高裁でもこのことを断罪されたということがあります。だから引き続き労使の協議ということで、テーブルについていただくということと、重ねて言い

ますけど、本庁舎、敷地内で確保していただきたいと思います。そうじゃないと人事室の方だって、わざわざそこまで来てということになりますやん、文書のやり取りとデータのやり取りということで、そういったことになると不便ですし、組合員の皆さんも不便です。共済の申込みとかで管理職の方だって来られますし、それで労働組合の事務所問題、スペース問題については引き続き検討していただくということと、労使のテーブルに着いていただくということを重ねて要請したいと思います。

○職員団体等 どうぞよろしくお願いします。

それでは、これで交渉要求項目に沿ってのやり取りは一通りできたかなというふうに思っているところで、これまでの交渉を振り返ってもそうですけど、どなたが発言されたい方、いますか。

○職員団体等 意見が一つと、やり取りをしたことで、今日一番最初にやり取りをしていました長時間労働の関係で、やはり80時間という方がおられるというのは、これまで大分前からは副市長のかけ声があったり、兼任して、時間外勤務の手立てということをする上で、皆さんも本当にお答えになって、いろいろなことやってはったというのは当然やり取りで聞いていますし、それぞれの健康管理も含めて、保健師さんに相談をさせるとか、いろいろなこともやってはるのですけども、やはり80時間も働くと、本当に心や体が蝕まれて、何かあったときというのは、それは本人、家族、職場、そして上司も含めて、本当につらいことになると思うので、やはりなくすということを全部突き詰めてほしいなど。去年からやり取りをしていた勤務間インターバルで、今日の交渉ではやり取りはしませんけども、本当にそういった長時間働いてはる方で、夜10時を回って働いている方が何人いてはって、その翌日にどんなことになっているかというのをやはり追いかけてほしいんですよ。せっかくの勤務間インターバル、12時まで働いたら11時間を空けたら、じゃあ11時に出勤していいよ、でも帰るのは7時半だよというのは、僕はやはりそれは本当に職場の職員の健康管理の観点からしてもいいかどうか、やはりそういうところまで見てほしいというのは要望で、あともう一点は、今回人事院勧告で1回目の交渉でもやり取りをさせてもらいましたけど、通勤手当の駐車場分の支給の関係ですけれども、やるかどうか分かりませんが、ほかで回答を出しているところもあるんですね。やはり今詳細が出ていないというようなことをやり取りでおっしゃってございましたけれども、特に我々は駐輪場の関係も含めて、強い要求としてやり取りをさせてもらいましたけど、詳細が決まっていないから、今回は回答しないということではなくて、逆に今しておかないと、今年の人事院勧告が出ているということで、当然勧告の運用の内容というのは決まっていないですけども、やはりそこは実態の中の一つとして考えるべきだと思っていますので、その点だけお聞かせください。

○当局 超勤のところを減らしていく姿勢というのは引き続きやっていきます。先ほどもお伝えしたとおりですが、毎月80時間がどうかというのは、多いと思います。我々、毎月全職員、正規職員につきましては2,900人ぐらいいるのですけれども、全職員の毎月の長時間勤務をチェックしています。80時間とか100時間を超えた職員というのも全部チェックしています。所属に対しても、対応を取るよというところで強く申入れをしていますので、今申し上げたゼロになるまで、難しいですよ、なかなかやはり一時的にこの1か月だけは超えましたみたいなどころまでをゼロにするというのは非常に難しいのですけれども、それは目標としてはゼロが望ましいと思っていますので、引き続き取組はしていきたいと思っています。

○当局 人勸の通勤手当の駐車場代ですが、今ちょうど大阪府が府内の各団体に照会をかけ、人勸の対応を調査していて、締切りが今週ということで、我々もその情報をいただいて、それも検討材料にしようと思っ
ていますが、先ほども申しましたように、通勤手当の詳細が分からないということですが、実態としまして
は、入り口のところで既に疑義がありまして、車だけなのか、それとも自転車も含むのか、その大前提すら
答えが違うというところで、制度の末端が分からないから決めかねているのではなくて、その入り口のとこ
ろで、既にあやふやな状態というところで、なかなか今の時点で制度設計をするというのが非常に困難な状
況です。もちろん制度を設計するということは、条例や規則に落とし込む作業があり、法規担当と本当に細
部の細部まで詰めていく中で、制度が分からないと、その表現とかがうまく書けませんので、我々も最初か
ら実施しないと決めて、今置いているわけではなくて、そういった事情もあるということをお理解いただ
きたいと思っております。

○職員団体等 今年出ている人勸で、次の議会で人勸の内容を上程するのでしたら、一緒に載せたいと、切
り離すと次は難しいなと率直に思いますので、そこは整理せなアカンことはやはり短時間でも他市も参考に
しながら進めていただいて、できることできちんと制度化を目指してやっていただきたいと思っております、
これは時間もないので、要望だけお伝えさせていただきます。

○職員団体等 続いて、関連労組からもどうぞ。

○職員団体等 関連労組の書記長です。

報酬上限の撤廃についてと、フルタイム職員を置いてほしいという長年の要求と、病気休暇の日数につい
て、改めてもう一度申し上げたいと思います。報酬上限の撤廃については、上限を設定する必要はないとい
う総務省のマニュアルの趣旨を改めて考慮していただきたいです。他市に比べて報酬が高いというこ
とと、上限があってもよいということだと考えております。また各職種の上限をなくしてください。条例も
なくさない、各職種の上限も変わらないというのは、会計年度任用職員の知識や技術、職務経験を頼りに行
政サービスを提供しているのに、そこに報いる姿勢を示さないというふうに私たちは受け止めてしまいます。
本当にこの部分は改善していただきたいなという強い要望を持っています。ここでそこ国準拠でという姿
勢でお願いしたいです。

また、フルタイム職員の部分については、令和6年の12月27日付の総務省通知、3番、適切な勤務
時間の設定というところで、特に勤務時間を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量
を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき、勤務時間の見直しを行うことが必要であることも示さ
れています。学童の指導員は、1日5.5時間だけで収まる業務量にはなっていません。基本の勤務時間以
外の時間も全て子供の保育や安全のために使っていて、それらは全て必要な勤務時間としてきちんと定めら
れるべきではないかと考えています。改めて、フルタイムの職員の配置をお願いします。

最後、病休のところですが、この部分は、やはり90日の要望ということで出させていただいています。
正職さんと会計年度という立場の違いはあったとして、平等に扱ってほしいという要求については、本当に
何ができるのかという姿勢で検討していただきたいです。特に療養の部分について、治療に専念するために、
またその間の生活の心配をしなくてよいために休める仕組みというものについて、何とぞ何かできることを
ということをお願いさせていただきたいです。いかがでしょうか。

○当局 2日目にもその3点のところをじっくりお話させていただいたので、今また個別にこちらの課題意識をお伝えすると、わーっとなる感があるので控えさせていただきますけれども、改めて強い要求だということでお伺いさせていただきましたので、なかなか難しいところもあると思いますけれども、検討の一つとしては捉えております。

○職員団体等 第3回の交渉ということでやり取りをしてきましたけれど、本当に切実な要求ということで聞いていただく、聞くだけじゃなくて、何かできるかということの検討に入っていただきたい、3回目の交渉を終えて、これから検討していただいて、今も検討されていると思うのですが、具体的に何ができるか、どんな回答をするかということをしていただくという時期に来ているかと思います。私自身、3回の交渉を振り返って、やはり人勧だけでは、この物価高騰のもとで職員の生活改善にはつながらない、そういったことをお伝えしてきたのではないかなと思っています。ここで本当に人勧以上の何かをしていただかないことには円満解決には結びつかないということを強くお伝えしたいということもありますし、改善措置について、当局内部で精力的な内部協議を行っていただきたいと思います。今回、もともとは21日に円満解決をと回答指定をしていたのですが、今回いろいろな事情で25日に延びています。その間にお休みも入りますけれど、時間がありますよね。時間がありますので、議会の準備などもあるかと思いますが、私どものほうでも検討状況についてお聞きしますので、本当に有額回答というか、実のある回答を期待して、第3回交渉も終えていきたいと思いますが、ちょっとその前に、皆さんで言い足りないこととかはありますか。いいですか。

職場の体制のこととか、休みのこととか、いろいろなことも申し上げましたので、ちょっとでも1つでも何かできるか、何か回答いただけるということを期待しまして、3回目の交渉を終了していきたいと思えます。よろしいでしょうか。

では、お疲れさまでした。