

吹田市関連職員労働組合図書館支部令和3年度夏期一時金交渉議事録

1. 日時 令和3(2021)年5月19日(水)午後7時～午後8時
2. 場所 職員会館4階大会議室
3. 出席者 ○職員団体等
古賀執行委員長、岡田副執行委員長、丹羽副執行委員長、寺坂書記長、
今田執行委員(関連担当)、鬼束執行委員(関連担当) 他 計 11名
○当局
道場地域教育部次長、林野中央図書館長、桑名中央図書館参事、
大平中央図書館参事、牧瀬千里図書館長、林江坂図書館長、
梶原さんくす図書館長、佐野千里山・佐井寺図書館長、
伊藤千里丘図書館長、長尾健都ライブラリー館長、
森山田駅前図書館長 計 11名

4. 内容

参加者名簿交換

- 職員団体等：執行役員紹介
- 当局：地域教育部次長挨拶

■関連労組との交渉の持ち方について

○当局：関連労組は、地方公務員法に基づく職員団体であると認識している。その立場での交渉の場となるが、それでよろしいか。

○職員団体等：了承

■夏期一時金要求書

○職員団体等：一時金は私たちにとって生活を維持するために必要不可欠なものである。

勤務時間は正規職員の4分の3であるが、年収は4分の3に程遠い。去年は2.6か月であった一時金が、期間率のため、1.69か月分に下がった。少しでも格差をなくすため、関係部局に訴えてほしい。(組合員の声)

○当局：会計年度任用職員の方々の厳しい生活実態は、今までもお伺いしており理解している。地域教育部で判断できることではないので、要求内容については関係部局に伝えていく。

■統一要求書

以下、令和3年度（2021年）吹田市関連職員労働組合図書館支部統一要求書のうち、重点項目1、2、3、4、5、7、8について交渉。新型コロナウイルス感染症対策として、時間短縮のために小項目の読み上げは省略する。

重点項目1

雇用形態を改善すること。

- 職員団体等：会計年度任用職員にとって雇用の継続というものが最も重要な項目。毎回確認しているが、現在のところ、雇い止めは考えていないという認識でよろしいか。
- 当局：指定管理者制度が図書館でも導入されて、更にいっそう不安な気持ちになっているかと思われるが、指定管理者制度等の導入により事業の縮小・廃止は今のところ考えてない。その他については、地域教育部で判断できることではないが、要求内容は関係部局に伝えていく。

重点項目2

安心して働き続けられる職場環境・体制を整えること。

- 職員団体等：平成14年（2002年）の北千里分室改修工事後にシックハウス症候群を発症し、もうすぐ20年となる。今なお症状がなくなったわけではないが環境を整えていただき、今まで続けてくることができた。北千里や江坂と施設整備が続く中、新たな罹災者を出さないようお願いしたい。
また、新型コロナウイルス感染症対策の物品についても配慮をお願いしたい。コロナへの対応で疲弊している職員の健康にも配慮し、シックハウス罹災者を含め引き続き職員が安心して働ける環境の整備をお願いしたい。
- 当局：昨年度末に罹災者2名が退職し、現在は罹災者が1名となった。このことを過去のものとしてはいけないと認識している。これから建設・改修する北千里図書館や江坂図書館の際にも、この教訓を生かして、二度と罹災者を出さないように努める。健康に不安なく働ける職場づくりは最重要課題だと認識してる。今後も予防措置に努めるとともに、不調を訴える職員については、引き続き配慮をしていく。

重点項目 3

会計年度任用職員制度移行時の残課題を解決すること。

○職員団体等：(アンケートによる「組合員の声」の読み上げ)

一時金は生活を維持するために必要不可欠なものである。それが制度が移行するからと期間率適用になって減収になった。減額分を補填してほしいという思いは強い。主任級については、主任になっても、人数制限のため係員に戻る可能性があるのが残念、モチベーションも上がらないという声がある。人数制限の撤廃を検討していただきたい。

○当局：一時金については、地域教育部で判断できることではないが、生活にかかわってくる給与面が大変であるということは認識しており、要求内容については各部局に伝えていく。元々、会計年度任用職員の主任（6等級）は正規職員のいない職場に適用されるものである。給与体系や会計年度任用職員のモチベーションを上げるために、人事と話し合いを持って、主任（6等級）を導入した。主任（6等級）の設置人数については、管理運営事項であると考えている。

重点項目 4

報酬、手当に関する制度を早急に改善すること。

○職員団体等：(アンケートによる「組合員の声」の読み上げ)

退職金については、長年訴えてきているものではあるが、それに加えて、勤勉手当や住居手当などの諸手当についても、会計年度職員への支給ができるよう働きかけてほしい。労使交渉もなく行われた基礎報酬の上限引き下げの撤廃を引き続き強く求めたい。

○当局：地域教育部で判断できることではないが、要求内容については関係部局に伝えていく。同じ職場で働く職員としては会計年度任用職員のしんどい思いや頑張りを認識しているので、併せて関係部局に伝えていく。

重点項目 5

職場実態に見合った人員体制の確保を行うこと。

○職員団体等：(アンケートによる「組合員の声」の読み上げ)

職場において、人員が足りていないと感じている。新たに取り組みたいことなどがあっても、その余裕がない。

○当局：余裕がないということで、やっていきたいという気持ちがなかなか達成できずにもどかしい思いをしているのは正規職員も同じである。お互いに支えあってい

ないといけない。一緒に市民サービスの向上を目指していけるように、必要などころには要求し手当てをするよう努力する。引き続き協力をお願いしたい。

重点項目 7

安全かつ安心に出産、育児ができるよう、母性保護に関する制度を正規職員と同様に認め、早急に確立すること。

○職員団体等：母性保護については、現場で配慮してもらっているところも多々あり、感謝している。子育てをしながら勤めるうえで、部分休業という制度は大きな助けとなっているが3歳までしか取ることができない。会計年度任用職員も出産・育児がしやすい制度を正規職員と同様に確立するよう関係部局に働きかけていただきたい。

○当局：子育てをする上で、正規職員と会計年度任用職員の区別はない。図書館は定時が遅く、保育園などの迎えに苦勞しているのも、正規職員も会計年度任用職員も同じである。各人の努力に感謝をしている。要求される制度については地域教育部で判断できることではないが、要求内容については関係部局に伝えていく。職場で配慮できる部分については、これからも知恵を出し合って改善していきたい。

重点項目 8

正規職員と同等の休暇制度を確立すること。

○職員団体等：会計年度任用職員は病気休暇が10日しかなく、続けて年次休暇を取ることができない。そのため、病気休暇の取得を選択しなかったものもある。

○当局：昨年度、会計年度任用職員の一人が病欠をすることになり、ご本人と手続きなどで連絡を取っていた。制度が満足いくものではないということは理解している。病欠をしている間、いわゆるアルバイトを雇用しようとし、手続きに苦勞した。地域教育部で判断できることではないが、要求内容については関係部局に伝えていく。（※後日、会計年度任用職員は病気休暇に引き続き年次休暇を取得することは可能と人事室に確認。）

■その他

○職員団体等：新型コロナウイルス感染症対策のためのワクチン接種がこれから始まるが、副反応などで体調不良になった場合の休暇制度の確立は考えているか。

○当局：地域教育部はそういったことを決める立場ではないし、現時点では情報は入ってきていない。