

吹田市関連職員労働組合図書館支部令和2年度夏期一時金交渉議事録

1. 日時:令和2年(2020年)6月23日(火) 午後7時～午後8時45分
2. 場所 職員会館4階 会議室
3. 出席者 ○職員団体等 寺坂執行委員長、鬼束副執行委員長兼書記長、井村執行委員(関連担当)、
今田執行委員(関連担当) 他 計13名
○当局 道場地域教育部次長、長中央館長、林野参事、桑名参事、牧瀬千里館長
森さんくす館長、林江坂館長、梶原千里山・佐井寺館長、添田千里丘館長、
森山田駅前館長 計10名

4. 内容

■夏期一時金要求書

○職員団体等

会計年度任用職員制度開始後最初の交渉となる。

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、子どもを持つ職員と家庭生活の安全のために、特別休暇の制定はありがたかった。特別休暇、在宅勤務の取得にあたっては個別に声かけしてもらったり、子育て中の職員に優先的に希望日を聞いてもらったり、遠方から通勤する職員へは時差出勤や在宅勤務を早くから導入したり、夏期休暇取得期間を早めるなど配慮してもらったこともありがたかった。

社会情勢も大きく変わった。感染拡大防止のため、衛生用品、食費、光熱費など出費が増した。特別給付金10万円ではとても足りない。新しい生活様式に合わせた一時金の支給を強く求める。

アンケートによる「組合員の声」の読み上げ。

○当局 新型コロナウイルスを理由に雇い止めや報酬を減らされるということはない。分散出勤のため無理に有休をとったということがあったのか。本市ではそういうことのないようにしている。在宅勤務でもレポートを書く等、適切な設定をしている。今も在宅勤務は可能である。

○職員団体等 一時金は、私たちの生活を維持するために必要不可欠なものである。昨年9月市長ととりかわした協定書では給料・報酬格付けでは現行制度から年収ベースで原則引き下げにならないとあるが、一時金込での報酬枠上限は、29万6千円で経験加算は頭打ちである。最大6万円もの月額報酬をカットされている組合員もいる。消費税率も10%に上がったことで保険料も上がった。この上期間率適用で一時金まで減ると生活も困難となる。会計年度任用職員の苦しい生活ぶりをくみとってほしい。

■統一要求書

以下、令和2年(2020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1～7について交渉。

重点項目1

雇用形態を改善すること。

- (1) 会計年度任用職員の整理解雇の4要件を踏まえない「雇い止め」を行わず、継続雇用を保障すること。
- (2) 「会計年度任用職員制度」(以下「会計年度」とする)への移行にあたり、以下を要望する。
 - ①希望する者は、全員継続任用すること。
 - ②各館・室ごとに主任級(6等級)の設置人数の上限を設けず、希望する者は主任級を選択できるようにすること。
 - ③再度の任用が可能であることを、通知などで明示すること。
 - ④現行の雇用条件や待遇の不利益変更は行わないこと。
 - ⑤職員一人ひとりへの十分な説明責任を果たすこと。
- (3) 「指定管理者制度」の導入による一方的な事業縮小・廃止を行わず、そこで働く労働者の雇用・賃金を確保すること。
- (4) 勤務経験を考慮し、現在雇用している非常勤職員を正規職員として定数内化すること。
- (5) 「任期付短時間勤務職員制度」その他新たな不安定雇用を導入しないこと。

○職員団体等 雇用形態の改善については毎回確認しているが、雇用の継続については毎年試用期間が設けられる会計年度任用職員にとって最も重要と考えている。コロナウイルス感染拡大防止で出勤人数削減があり、特別休暇が使えない職員は有休で対応した。本当に必要な時に有休が使えない。また人数を減らしてどうにか仕事を回していく月間があったことに雇い止めの不安を新たにした職員もいる。図書館司書の業務内容は経験を積み重ねてこそよりよいサービスを提供できる。出勤数が4分の3でも主任司書は職責が増し、7等級の職員も正職同様に市民サービスの向上に努めている私たちに雇い止めを行わないようお願いする。

アンケートによる「組合員の声」の読み上げ。

○当局 非常勤職員の時と仕事の内容が変わらないというのは、去年の説明会の時にも了解頂いていると思っていた。主任司書と司書との違いは、夜間開館で会計年度任用職員だけで実施できるよう、主任司書が7等級職員の司書を指導教育をしていただける方とかたちで職を提示した。雇い止めについては4要件は守っていくものと考えます。

○職員団体等 雇用の継続は私たち会計年度任用職員にとって最も重要な項目なので、確認をしたい。整理解雇の4要件をふまえない雇い止めは考えていないか。

○当局 図書館だけで判断できることではないが、雇い止めは考えていない。

○職員団体等 法改正の趣旨や国会附帯決議等をふまえ、雇用条件や待遇の不利益変更を行わないでほしいことも強く訴える。関連部局へぜひこの声を届けてほしい。

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。

- (1) 業務が原因と考えられる罹災者については、労務災害の認定を待つまでもなく、必要な補償や身分・体制の保障などを当局責任で行うこと。
- (2) シックハウス（化学物質過敏症）罹災者については労災保険に代わる補償をすること。
- (3) 休業により昇給延伸を受けた者については、復元措置を100%遡って保障すること。また一時金減額などの不利益を解消すること。
- (4) 罹災者が働きやすい環境の整備を継続して行うこと。
- (5) 新たな罹災者が出ないように、予防措置に努めること。
- (6) 長期休館などで臨時的に職場を設けるときは、職場環境の整備に努めること。

○職員団体等 事件から年数がたち風化もしていると思う。職場ではワックスがけ・印刷など配慮してもらいたい。今後も継続してほしい。夏前になると制汗剤や柔軟剤、合成洗剤、蚊取り線香などで頭痛がしたり目がちかちかしたりする。極力使わないよう継続して協力をお願いしたい。コロナ対策のアルコール、次亜塩素酸などの漂白臭もつらく悩むところだが、コロナは命にかかわることであり、自分が人にうつすのではないかというおそれもあり、症状が出て疲れやすくなることとのせめぎ合い状態。消毒作業を代わってもらったりと配慮してもらいたい。がんばっていくので今後もよろしくお願ひします。新たな罹災者を出さないために、中央館や健都ライブラリーの開館で工事があるが養生期間をとって、安全な職場でみんなが働き続けられるように配慮を続けていってほしい。

○当局 いっしょに罹災した自分と、もう1人の職員も同じ館にいる。2002年というと昔の話のようだがいまだに漂白剤、アルコールなどがだめ。周囲の配慮でなんとかやっている。補償の救済は今はどうしようもないが、今後新しい図書館でも二度と同じことがあってはならない。安全に配慮して新しい図書館をみんなでも迎えていきたい。御協力をよろしくお願ひしたい。

○職員団体等 裁判は請求棄却で終わったが、北千里分室の改修工事でシックハウス症候群にかかり今も体調不良で苦しんでいる職員がいることは決して忘れてはいけない。職場環境の配慮はありがたい。引き続き罹災者をはじめ、全職員が安全に働くことのできるよう、小さい補修で使われるものについても環境対策をしてほしい。また中央館、健都ライブラリー、北千里小跡地整備と工事が続く。罹災者の昇給延伸復元措置についても働きかけをしてほしい。また今年3月よりコロナ感染拡大防止のため図書館の臨時休館とサービス縮小の上業務を再開し、職員はみなリスクの高い窓口でマスクをつけて人との距離をとりながら対応している。自分が無症状で感染しているかもしれないとの不安がある。消毒用アルコールがづらいという職員もいることをふまえた上で配慮をお願いする。第2波に備え、マスク・消毒液・フェイスシールドを十分に備蓄し各館に配付するなど危機管理の準備はあるのか。

○当局 マスク・消毒液は発注中。消毒徹底することで次の開館緩和策も考えている。供給がなかなか追いつかない。フェイスシールドは自動車文庫ではビニールの仕切りが使えないので発注しているがなかなか納品されない。各図書館でもどういう場面で使うのか用途がはっきりすれば購入可能。

○職員団体等 耳の不自由な利用者は、口・表情の見えるフェイスシールドがよい。

重点項目3

非常勤職員の報酬、手当に関する制度を早急に改善すること。

- (1) 初任給及び基本賃金を大幅に引き上げ、生活できる賃金として改善すること。
- (2) 令和2年6月期の一時金に期間率を適用しないこと。
- (3) 平成30年4月に行われた基礎報酬の月額の上限引き下げについては、報酬が大きく減額された者が複数いることを考慮し、労使合意に向けて協議すること。
- (4) 昇給3ヵ月短縮措置は、毎日開館にともなう処遇改善策として労使合意して導入したものであるが、2014年以降、通知のみで一方向的に廃止されている。これについて、毎日開館による負担増を踏まえ報酬の改善を行うこと。
- (5) 報酬の基準は、正規職員に準じること。
- (6) 一時金の支給方法については正規職員と一切の格差をなくすこと。
- (7) 正規職員の諸手当については、それに相当する報酬を非常勤職員にも支給すること。

重点項目4

経験年数加算制度の内容を早急に改善すること。

- (1) 経験年数加算表は改悪せず、さらに充実させること。
- (2) 経験年数加算は、毎年、退職するまでつけること。また、加算においては年齢や勤務年数による上限を設けないこと。
- (2) 正規職員と同等の前歴加算制度を確立すること。

○職員団体等 アンケートによる「組合員の声」の読み上げ。

○当局 図書館だけで判断できることではないが、みなさんの意見を関係部局に伝えていく。

○職員団体等 今年度4月に始まった新しい報酬制度で経験年数加算の割合が下がっている。現給補償は年収ベースで5年のみ。6月期の一時金の期間率は年収ベースでは下がらないと事前に説明されていたが、実際には1ヶ月分の賃金とほぼ同額が差し引かれ、実質的に昇給がない1年に近く改悪と言ってよく到底納得できない。すぐ廃止することをこれからも強く求めていきたい。4月の通知書には、報酬は吹田市会計年度任用職員の給与などに関する条例に基づくところがあるが、肝心の図書館会計年度任用職員の報酬表・経験年数加算表をもらっていない。これでは自分が6・7等級のどちらで何号なのか、月額基礎報酬がいくらかわからない。それは自分の勤務条件がまったく不明のまま働くということである。年収・一時金の計算もできず、将来設計もままならない。基礎報酬の上限が押し付けられたことで主任になってもならなくても年収に大きな差がなく職責だけが增える点にも疑問がある。そもそも基礎報酬の上限引き下げについては労使協議や労使合意も一切なく行われてきた。月額最高6万円もの賃金カット、現給補償の激変緩和措置などもない全く不当なものである。現行の報酬上限を無くすことを強く求めていく。三短も廃止された上これ以上報酬が引き下げられると生活するだけで精一杯であることを理解してほしい。生活必要物資を買う時に常に一番安いものしか買えず選択肢がない生活がたえず続くことは雇用の不安定さともあいまって精神を追い詰める。雇用と報酬が安定すれば業務にもっとやりがい生まれ、図書館を再開した際多くの市民から喜ばれた。司書として長く働き続け、吹田市の図書館業務をより充実させるためにも、改悪格差をなくすこと、一時金・地域手当の他に住宅手当など報酬の充実を希望していることを当局に強く訴えてもらいたい。

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 年度末に退職者があり、会計年度任用職員の総数は27名。中央休館により削減されていたアルバイト予算が元に戻ったが、あいかわらず人員不足が続いている。図書館再開後もサービスの制限が続き、夜間開館を会計年度任用職員を含んで行う実情がまだつかめないが不安。江坂は1名欠員の状態で土日は2人出勤の時もあり、本格的再開の際、対応しきれないのではという声がある。山田駅前職員は、山田分室の応援も行っている。山田駅前も山田分室も、職員2人体制で利用者を案内しているので、持ち仕事をする時間がとれず、新人職員の教育もあり負担がとて大きい。今後体調不良などで休業・出産育児休業をする職員が安心してしっかり休めるよう、同じ館の職員に必要な以上の負担がかからないような体制づくりが必要。

○当局 江坂・山田グループが大変な状態であることは認識している。皆さんがよりよい市民サービスをしようと思っていることも理解している。人員体制については管理運営事項と考えているが、市民サービスの向上のため、必要な体制を確保していきたい。

○職員団体等 図書館では配置人数を決められており余裕を持たせることは難しいと思うが、図書館すべての職員が一丸となってコロナ感染拡大防止に配慮しながら市民サービスを続ける今だからこそ、業務量にみあった職員配置を行い、必要であれば人員を増やし質の高い市民サービスや危機管理等へ対応できる職員数の水準を維持しながら私たちの健康や生活を守る人員体制を考え当局に強く訴えてほしい。

重点項目6

退職金については、正規職員と同等の退職金制度とすること。

○職員団体等 図書館は長く勤める者が多く、退職金については強い要望がある。会計年度任用職員制度で退職金を得られるのはフルタイム職員のみ。主任を導入しても退職金はない。日常生活の出費がかさむ今だからこそ、退職金制度の確立を強く求める。図書館独自では決められないことかもしれないが、特退協の口数を増やす等関係部局への働きかけをしてほしい。

○当局 図書館独自で答えられることではない。みなさんのご意見は関係部局に伝えていく。

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。

- (1)産前産後休暇その他母性保護に関する休暇における正規職員との格差を是正すること。
- (2)通勤緩和休暇を正規職員と同様に1時間15分以内とすること。
- (3)育児休業制度を満3歳の誕生日の前日まで、同制度の部分休業を小学校就学まで、正規職員と同様の期間取得できるようにすること。
- (4)育児休業中は賃金保障、代替要員を確保すること。育児休業取得により昇給延伸を受けた者については、復元措置を遡って100%保障すること。
- (5)妊婦の作業軽減のために、アルバイトを確保すること。

○職員団体等 アンケートによる「組合員の声」の読み上げ。

母性保護については、今回の特別休暇を含め少しずつ前進しているが、まだまだ正規職員との格差がある。働く時間数に問題があるかもしれないが、子育てをする職員が多い職場だからこそ届けられる声がある。部分休業を3歳の誕生日の前日から小学校就学前まで伸ばしてほしいというのは毎回強い要望がある。会計年度任用職員に移行し職責が増え、正規職員と同様の制度を確立してほしい。昇給延伸した人の復元措置をお願いする。

○当局 会計年度任用職員であれ、子どもを育てるパワーは変わらない。前進はしてきてもこれだけの差があることを重く受け止め、関係部局に働きかけていく。