

## 枚方市と枚方市職員労働組合の団体交渉の要旨

1. 日 時 令和3年5月21日（金）～25日（火） 書面での開催
2. 課 題 「2021年夏季一時金等に関する要求書」及び「2021年夏季重点要求書」に基づく交渉（2回目）

### <交渉内容要旨>

#### I. 新型コロナ対応について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染リスクの高い職場で働く職員に対し、定期的なPCR検査を公費で実施するとともに、その他の希望する職員に対しても、検査費用の助成を行うべきである。また、保育所、学童保育、ごみ収集、窓口職場などで1人でも陽性者が出た場合は、施設であれば施設全員または同一フロア全員のPCR検査を行うべきと考えるがどうか。</li> <li>・ 同居の者を含め濃厚接触者に当たるかどうかの調査において出勤を控えるよう要請された職員に対し有給の特別休暇を付与すべきと考えるがどうか。</li> <li>・ ワクチン接種に関して個人の自由意思で受けられるようにするとともに、受けない場合における誹謗中傷や差別的取り扱いなどが起きないように対策を講じるべきと考えるがどうか。</li> <li>・ 令和3年5月12日付総行公第42号総務省自治行政局公務員部公務員課長通知「新型コロナワクチン接種に伴う副反応が生じた場合の休暇の取扱いについて」をふまえ、健康観察が必要な期間を含めて有給の特別休暇を付与すべきと考えるがどうか。</li> <li>・ 予防接種の急なキャンセルなどでいわゆるワクチンロスが生じた場合の対策を示すこと。職員が接種する場合は職務に関するものとして取り扱うべきと考えるがどうか。</li> <li>・ 夏季休暇、結婚休暇、リフレッシュ休暇の取得期間を延長すべきと考えるがどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同一職場で複数の職員の陽性者が出た場合において、濃厚接触者以外の職員に対し、PCR検査を実施する方針を定めており、定期的な検査及び希望する職員に対する検査費用の助成を実施する考えはない。</li> <li>・ 新型コロナウイルス感染症に係る特別休暇は、感染拡大防止の観点から、職員が感染している恐れが一定認められる場合に対象としているものであり、保健所から出勤を控えるよう要請された職員については、本休暇の適用対象としている。</li> <li>・ ワクチン接種に係る周知にあたっては、配慮を講じつつ対応していく。</li> <li>・ 職員が本ワクチンを接種した後に発熱等の症状が現れ勤務できない場合の取り扱いについては、国通知に沿った対応を考えている。</li> <li>・ 集団接種会場で突然のキャンセルが出た場合、ワクチンの廃棄を防ぐため、当面の方針としては、医療従事者等の未接種者に接種することとしている。</li> <li>・ 今後の本感染症の状況及び休暇の取得状況等を確認しながら対応を検討したい。</li> </ul>

#### II. 生活改善・職場環境・人員体制について

組 合	市
-----	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナ危機でも全力で奮闘しているすべての職員の賃金・労働条件を切り下げる見直しは行うべきではないと考えるがどうか。</li> <li>・ 職員採用試験は府下統一試験を活用するのが明らかにすべきと考えるがどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現時点では明確な回答はできない。</li> <li>・ 現在、その実施可否も含め詳細を検討中である。</li> </ul>
---	--

### Ⅲ. 会計年度任用職員等について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総務省が「期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは改正法の趣旨に沿わない」と述べていることを踏まえて月例給の改善を行うべきと考えるがどうか。</li> <li>・ 任期付常勤職員の経験とスキルを定年後も活かすことができるよう、再雇用制度を構築すべきと考えるがどうか。</li> <li>・ 保育所用務員は短期任用のパートタイム会計年度任用職員ではあるが、4月1日～3月31日まで雇用され、通年任用の会計年度任用職員同様、次の年も雇用され、職務の積み重ねをしてきている。また、90名定数の保育所では一人職種のため、正職の用務員同様の業務が任されている。保育所用務員への夏季休暇を付与すべきと考えるがどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本市のこれまでの経過も踏まえて制度構築を行ったものである。また、コロナ禍による対応で本市の財政運営の厳しさを鑑みると困難な状況である。</li> <li>・ 高年齢者の雇用については、課題と認識している。</li> <li>・ 他の同種の職との均衡を踏まえると、当該職にのみ夏季休暇を付与することは困難である。</li> </ul>

### Ⅳ. 定年延長について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定年延長に関わることについて労使協議を行い労使合意で実施すべきと考えるがどうか。</li> <li>・ 定年年齢引き上げについては、60歳に達した後の賃金水準を引き下げることなく、役職定年制も導入すべきではない、また、退職手当でも不利益が出ないようにすべきであると考えているがどうか。</li> <li>・ 55歳昇給停止を廃止すべきと考えるがどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務労働条件に関しては、これまでどおり労使合意が基本と考える。</li> <li>・ 定年年齢引き上げについては、国等の動きを注視しつつ、遅滞なく制度設計を進めていきたい。</li> <li>・ これまでから人事院勧告準拠が基本であり、現行どおりとする。</li> </ul>

### Ⅴ. 自治体づくりについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大規模災害や新型コロナウイルスなど、非常時でも自治体として対応できるのは、経験を積んだ職員がいる直営だからである。それに加えて、市立ひらかた病院への「手づくり防護服」の提供や他業務への応援などもその強みのひとつである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行財政改革プラン 2020 については、労働力人口の減少や ICT の進展など、今後の社会状況を踏まえ、基本方針及びそれに基づく個別改革課題を設定している。同プランについては、毎年度、各改革課題の進捗状況の確認・検証を行</li> </ul>

る。「行財政改革 2020」に見られる行きすぎた  
委託方針は見直すべきと考えるがどうか。

っていく。