

## 枚方市と自治労枚方市職員関係労働組合の団体交渉の要旨

1. 日 時 令和4年(2022年)3月9日(水)午後6時30分～午後7時30分
2. 場 所 枚方市職員会館 大会議室
3. 出席者 組合側：執行委員長以下約20名  
市 側：総務部長、総務部次長、人事課長、職員課長、教育政策課長、上下水道総務室課長、市立ひらかた病院総務課長、書記(人事課・職員課 課長代理)
4. 課 題 「2022年春闘要求書」に基づく交渉(2回目)

### <交渉内容要旨>

#### I. 非正規職員の処遇改善について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 留守家庭児童会室の任期付職員の人員確保が大きな課題となっている。離職者が出て、募集しても応募がなく、現場の負担が増大するという悪循環が続いているが、他市に人材が流出しないよう、処遇改善策が必要と考える。現在、教育委員会で検討会が開かれており、そこで出された意見をぜひ尊重してほしいと考えるが、見解を聞く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 留守家庭児童会室の人員確保は、重要な課題と認識している。現在、教育委員会で実施されている検討会の内容については、報告を受け、情報を共有しており、その議論も踏まえながら、今後、どのような対応が可能か判断していく。</li> </ul>

#### II. 公的部門における処遇改善事業について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国から示された公的部門における処遇改善事業について、現時点で本市では実施しない方針とのことで、前回の交渉で、令和3年人事院勧告の0.15月の引下げ分の復元という位置づけではなく、それに相当する額を総額で給与に積むといった手法は検討できないかとの提案を行ったが、どうか。 この議論については、本春闘で終わらせるのではなく、今後も引き続き、実施できる方法を労使で知恵を出し合い、検討を続けてほしいと考えるが、見解を聞く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提案内容については、その増額分が、実質的に人事院勧告に基づく給与改定分の復元であるということであれば、実施は困難であると考えている。この間、事業内容について情報を収集するなど確認を行いながら検討を進めたが、実施は困難と考えている。</li> </ul>

### Ⅲ. ハラスメント防止について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"><li>ハラスメントについては、これまでから組合にも相談が多くある。ハラスメントの事象に対して、職員が相談しやすい環境が必要であるが、相談体制などは、どう対応しているのか。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>誰もが安心して相談できるよう、カウンセラー等の外部相談窓口のほか、ハラスメント苦情相談員の配置など、利用しやすい環境づくりに努めており、今後も引き続き、周知・啓発を図っていく。</li></ul>

### Ⅲ. 障害者雇用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"><li>令和4年4月の障害者枠の採用予定者数は、どのような状況か。 また、障害のある職員が働きやすい職場環境の改善・整備が必要と考えるが、見解を聞く。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>2名を採用予定である。 また、採用試験時のPRについて、支援学校等への周知などを引き続き行い、人材確保につなげていく。 「障害者活躍推進計画」に基づき、職場満足度のアンケートを実施するなど職員一人ひとりの声を聞きながら、その実現に向けて取り組みを進めている。</li></ul>

### Ⅳ. 職員採用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"><li>各職場の状況から人員不足は明らかな中、4月の採用人数45人で大丈夫か。職員定数の考え方もあるが、増員も含めた対応をすべきと考えるが、見解を聞く。</li><li>現業職員については、年齢構成のバランスや欠員状況を踏まえるとともに、技術・経験の継承が不可欠であることから、毎年採用すべきと考えるが、見解を聞く。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>「職員定数基本方針」に基づき、退職と採用のバランスを踏まえ、職員数と総人件費の適正化に取り組んでおり、これまで同様、引き続き、必要な職員数を検討していく。</li><li>適正な年齢構成の維持や、技術・経験の継承の観点は重要なことと認識しているが、今後の業務の見直し内容も踏まえ、総合的な判断が必要と考えている。</li></ul>

## V. 監督・班長の昇任について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>現業職における班長・監督への昇任人数が極めて少ないと感じているが、なぜか。また、昇任の結果に現場は納得がいかない状況であり、昇任に係る根拠などを示す必要があると考えるが、見解を聞く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現業職に限らず、行政職など他の職においても、昇任については、それぞれの要件に基づき、現在の組織体制を踏まえ、本人希望や所属からの推薦、評価結果等を総合的に勘案したうえで決定している。</li> </ul>

## VI. 子育て部分休暇について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>育児部分休業制度の拡大について、令和4年4月から、対象を小学校3年生までの子に拡充する子育て部分休暇が導入されるが、先日の協議の場で、休暇取得期間の取り扱いが示されたが、「三季休業期間中も安心して利用することができるよう、始業時も取得可能にしてほしい」といった取得ニーズもあるため、柔軟に、必要とする職員が利用しやすい制度とすべきではないかと考えるが、見解を聞く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>放課後に子を留守家庭児童会室などに預けている常勤職員を対象に、仕事と家庭の両立支援を行うことが導入趣旨であることから、始業時に接する部分は対象としない取り扱いとするものであるが、まずは4月以降の利用状況を注視していきたい。</li> </ul>

## VII. 機構改革について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>毎年のように機構改革で変更される職場もあり、職員からは「組織が変わって作業が増える。落ち着かせてほしい。」といった声があがっているが、機構改革の実施についての見解を聞く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会状況の変化や行政課題の解決に向けて、その時々で最適な形で実施するものであり、市民サービスに混乱を招かないように実施するとともに、誰にとってわかりやすいようにすることが必要と考える。</li> </ul>

## VIII. 行政職給料表について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>平成31年度の行政職給料表の見直しにおける経過措置（旧号給）について、あらかじめ情報提供すべきではなかったか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要なものは提供していく。</li> </ul>