

## 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2年(2020年)11月9日(月) 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、上下水道局  
経営総務課長、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 「2020 賃金確定・秋期年末総合生活改善に関わる要求書」に基づく交渉(1回目)

### <交渉内容要旨>

#### I. 人事院勧告に係る基本姿勢について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本年の人事院勧告に対する本市の期末手当の取り扱いについて、現時点での考えを確認したい。</li> <li>・ 非正規職員について、とりわけ会計年度任用職員は期末手当を引下げるべきでないと思うが、どうか。</li> <li>・ 近隣自治体の動向は把握しているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与改定については、これまでから人事院勧告への準拠を基本として行ってきたところであり、今年度も同様の趣旨から期末手当の引下げを行いたいと考えている。</li> <li>・ 会計年度任用職員の給与等については、制度導入時において、基本的には正職員と同様の対応とする旨、労使で確認してきたものと認識しており、引下げを行うことが適切と考えている。</li> <li>・ 随時、近隣自治体の動向は把握しているところであり、その状況も参考にしつつ、本市としての最終判断を行いたい。</li> </ul>

#### II. 副主幹制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副主幹については、任用数が少なく推移している。このままでは受験者が少なくなる一方と思われ、抜本的な見直しが必要と考えるが、改めてどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副主幹については、特定分野において専任して業務遂行するスタッフ職として位置付けているが、市全体の組織運営の観点及び各職場における配置の必要性等も踏まえ、適正な運用に努めていく。</li> </ul>

#### III. 定年年齢の段階的な引上げについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定年年齢の引上げについて、今後、制度設計を進める際には、現行の55歳以上職員の昇給抑制等にも十分配慮した対応を行うよう求めておく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現時点では、国等から新たな情報を得ていないが、今後も動向を注視しつつ、現行の再任用制度から円滑に移行できるよう、制度設計を進めていく。</li> </ul>

#### IV. 総合評価制度の見直しについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 総合評価制度の見直しについて、Cランクの導入は、職員の人材育成ではなく、逆にモチベーション低下につながる恐れがあるのではないか。</li> <li>• Cランクの導入に伴う昇給反映は、生涯賃金に影響を与えるものであり、慎重に判断すべきと考えるが、どのように認識しているのか。</li> <li>• 全庁的な取り組みに対し顕著な行動を見せた職員には「+α評価」ができるよう、新たに制度化を図るとのことだが、これについても今回交渉での労使合意を目指しているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• より適切な人事評価を実施することで、職員一人ひとりの成長に資する人材育成を推進することを目的に、Cランクの導入、細分化を図りたいと考えている。</li> <li>• 被評価者の納得性・信頼性等を更に高めることができるよう、評価者である管理職に対し、改めて制度の周知徹底を図っていく。一方、その上で下位評価を受けた職員に対しては、地方公務員法の趣旨を踏まえ、厳格かつ適切な給与反映等を行っていくべきと考えている。</li> <li>• Cランクの導入については、今回の交渉で労使合意を目指したいと考えているが、「+α評価」については大枠合意のもと、詳細については継続課題として、引き続き協議を行っていききたい。</li> </ul>

#### V. 交通機関に係る通勤手当の取り扱いについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一部の勤務地への通勤について、道路事情の変化により安全な徒歩通勤が可能になったとして、来年から同区間の交通機関に係る手当支給を行わない取り扱いとしたいとのことだが、改めて趣旨を確認する。</li> <li>• 別の勤務地においては、本件と同じ停留所で乗降車するにも関わらず、従来どおり通勤手当が支給されるとのことだが、それで両者の公平性は保てるのか。</li> <li>• 障害のため、徒歩通勤が著しく困難な職員がいる場合の対応は、どうするのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本件については、道路事情の変化により当該区間の歩行者道路の安全性が高まり、徒歩通勤する際に迂回する必要性がなくなり、徒歩距離が1キロメートル未満となったため、同区間の交通機関に係る手当は不支給とするものである。</li> <li>• 最寄駅から勤務地までの区間の距離については、勤務地に係る最寄りの停留所ではなく、勤務地を終着点として計測するものであることから、同じ停留所を最寄りとする複数の勤務地であっても、それぞれの最寄駅からの区間距離により、通勤手当の支給・不支給が分かれる場合があるものと認識している。</li> <li>• 合理的配慮の観点を踏まえた措置については、適切に対応していききたい。</li> </ul>