

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16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30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(2回目)

<交渉内容要旨>

I. 長時間労働の縮減等について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務を前年度対比で10%縮減することを最低目標とした上で、その達成に向けた取組等を各部で設定してほしい旨の通知が総務部よりあったが、コロナ禍で業務繁忙が著しい中、逆に職員のモチベーション低下につながる内容となっていないか。 ・ 「時間外勤務の削減ありき」といった誤解を招く恐れがあるのではないか。 ・ 本年1月末から導入したPCシャットダウンシステムの効果・検証について、どのように認識しているのか、確認したい。 ・ 今年度のノー残業デーの実施状況はどうなっているか。 ・ ノー残業デーの取組みだけでなく、更にノー残業週間・月間など更なる取組みも積極的に検討してほしい。《要望のみ》 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の縮減に向けた取組みについて、昨年度は総務部が中心となり、法整備の基本内容に係る所属長等への説明や、各部の取組好事例の周知等を行ってきたところだが、今年度については、各部課が業務実態に即した内容で目標を定めつつ、所属長のマネジメントのもと、全庁的に取組みを推進していくべき考えから、通知を行ったものである。 ・ 各部が誤った認識で対応することのないよう、今後とも機会を捉え、所属長等に対し、適切な労務管理の徹底を図っていく。 ・ 時間外勤務時間数については、システム導入後において、昨年度同期間と比較して、市全体で概ね12%程度の減となっている。更に、管理職の意識改革やコミュニケーションの活性化に伴う業務の効率化・平準化等にも効果が表れてきていると考えており、引き続き、本システムの運用も取組みの一つとしながら、職員のワーク・ライフ・バランス向上を図っていく。 ・ 今年度のノー残業デー実施率については、現在のところ市全体で85.5%となっており、数値に表れない代替日も含めた定時退庁の意識付けについては、概ね浸透しているものと考えている。

II. 配偶者同行休業制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 昨年度から要求している配偶者同行休業制度については、制度化に向けた検討を進めてもらいたいと考えているが、改めて見解をきく。 	<ul style="list-style-type: none"> 要求の趣旨は認識しているところである。引き続き、近隣自治体における整備状況等の調査・研究を行いつつ、適切な時期に制度化を図ることができるよう、検討を進めたい。

III. 育児部分休業制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 育児部分休業制度について、大阪府では、今年度から対象を小学3年生まで拡大しているが、本市としても同様の制度化を図る考えはないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 育児部分休業制度の拡大については、効果面を含め、引き続き調査・研究に努めたいと考えている。

IV. ハラスメントの相談状況について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> パワハラ、セクハラ等といったハラスメント事象について、職員からの相談状況はどのように推移しているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントの相談状況については、相談者に不安を抱かせることのないよう、窓口であるコンプライアンス推進課での把握のみに留めている。

V. 非正規職員の処遇について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 任期付職員における給与水準や更新の手法等について、更なる改善が必要だと考えるが、どうか。 会計年度任用職員における給与水準について、特に月例給の改善を進めるべきと考えるが、どうか。 非正規職員についても、正職員との均等待遇を基本とした休暇制度の拡充・確立を図るべきと考えるが、見解をきく。 放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業を活用することにより、留守家庭児童会職場等における職員の処遇改善につなげることはできないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市の財政運営が厳しさを増す中、給与面の改善は困難だが、更新に係る競争試験の手法等については、課題整理に向けた協議は引き続き行っていきたい。 会計年度任用職員における勤務条件等は既に労使で確認したところであるが、今後において、当該職の整理・あり方も含め、引き続き協議等を行っていきたい。 非正規職員における休暇制度の拡充については、鋭意検討を行っていきたい。 本事業については、今後の放課後対策事業の再編を踏まえ検討する必要があるため、現段階での導入は困難である。引き続き先進事例の状況や国補助制度の継続性なども含め、総合的に検討していきたい。

VI. 障害者雇用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現時点における障害者雇用率はどの程度であるのか。 ・ 人材確保に向けて、職種の拡大や職場環境整備に努めるとともに、採用試験の周知についても積極的にPRすべきと考えるが、どうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用率については、昨年度は3.09%と目標数値を上回ったが、今年度は想定外の退職があったこともあり2.97%と目標数値を下回る数値となった。 ・ 今年度に策定した障害者活躍推進計画に基づく取り組みを推進するとともに、職種の拡大については、各職種の職務内容を踏まえ検討していきたい。また、働きやすい職場環境整備に向け、今後も、調査・研究を行いつつ、環境改善に努めていきたい。