

## 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2年5月21日（木）～26日（火） 書面での開催
2. 課 題 「2020年夏季一時金等に関する要求書」及び「2020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>・ 保健センター事業の中止や臨時休校中の介助員業務に関し、それに従事する雇用条件であるものの、非正規職員が無給で自宅待機されていたり、収入が激減したりしている実態がある。総務省からの通知も踏まえ、労働者の生活を100%保障する立場から、特別休暇の付与や職務免除措置、あるいは何らかの勤務を確保する努力をするべきであるが、雇用者責任をどう果たすのか。</li> <li>・ 感染の正確な拡大状況や第2波に備えるためにも、PCR検査センターや発熱外来の設置が求められていると考えるがどうか。</li> <li>・ 小学生までの子どもをもつ職員について、学校園等が原則休業であれば、有給の特別休暇を付与するよう条件を拡大すべきと考えるがどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保健センターにおいては、国からの通知等を踏まえ、3密を避ける観点から、一部の検診を実施しない対応を行ってきたが、緊急事態宣言が解除されたことを踏まえ、今後は、今年度を実施する事業が例年と同程度となるよう勤務回数を確保していきたいと考えている。また、臨時休校中における介助員業務においては、非正規職員配置校の管理職に対し、業務内容を検討し、勤務を確保するよう努めている。</li> <li>・ PCR検査については、今後も国における対策を注視するとともに、引き続き、検査が必要な方に検査を提供することができる体制整備に努めていきたいと考えている。なお、「発熱外来」については、医療機関が任意で設置するものである。</li> <li>・ 今回のコロナウイルスに伴う対応として、子どもの小学校等が休業となった場合、当該子どもの世話をを行う職員が、世話をを行うため勤務しないことがやむ得ないと認められる場合に限り、特別休暇である交通機関事故休暇の取り扱いとしているところである。</li> </ul>

#### II. 生活改善について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与構造の見直しや現給保障の整理、独自の賃金カット、物価上昇や消費税増税等の影響で、アンケートでは9割を超える職員が生活のしんどさを訴えている。職員の生活実態はどうなっていると考えているのか。</li> <li>・ 会計年度任用職員の処遇改善にむけて、精力的に労使協議を行うべきと考えるがどうか。とりわけ有期雇用であることと、更新時の「競争」が大きな不安になっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合員のアンケート結果に基づいた各要求項目については、多種多様な生活実態の改善などに対する切実な思いであることは認識している。</li> <li>・ 会計年度任用職員の再度任用限度時における再度の任用にかかる試験方法のあり方について、引き続き競争試験とし、課題整理に向けた協議については引き続き行っていく考えである。</li> </ul>

### Ⅲ. 人員体制・職場環境について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体づくりの教訓として、危機事象にも対応できる十分な人員体制と平時からの維持が必要と考えるがどうか。</li> <li>コロナ対応が続く見込みの中、酷暑を迎えるにあたって、職場の熱中症対策、職員や来庁する市民の健康・安全を守る対策はどのように考えているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>常に、災害など非常事態を想定した職員体制を確保することはできないが、枚方市地域防災計画及びBCPの見直しを行ったところであり、BCPの適切な発動など非常事態時における体制の強化を今後も進めていく。</li> <li>職場環境については、引き続き、衛生委員会等において熱中症対策などの注意喚起を促すなどの対策を行っていくほか、来庁する市民への健康・安全を守る対策についても、これまでから行っている飛沫感染防止や消毒などの対策を徹底していきたいと考えている。</li> </ul>

### Ⅳ. 総合評価制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度の総合評価については、交代制勤務など緊急の取扱いもあり、実施する条件は整っておらず、見送るべきと考えるがどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>手法を検討したうえで、例年どおり実施していく予定である。</li> </ul>

### Ⅴ. 夏季休暇について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>取得期間について、コロナ対応業務の増大で柔軟に対応すべきと考えるがどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夏季休暇の期間については、7月から9月までが基本と考えている。</li> </ul>

### Ⅵ. 長時間勤務、サービス残業の解消について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートでは約4割の職員が「サービス残業がある」と答え、3割を超える職員が「申請しにくい雰囲気だ」と答えている。この実態をどうとらえ、どう解消していくのか。 人員不足や残業の抑制から、朝早く出勤して働いている実態がある。どう考え、解消するのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「サービス残業」については、これまでも申し上げているとおり、あってはならないことと認識している。所属長等へ機会があるごとに指導を行うとともに、状況に応じて職場の実態を聴取するなど、必要な対応に努めていく。</li> </ul>

### Ⅶ. 自治体づくりについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>大規模災害や新型感染症など、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。「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。</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・検証を行っていく。</li> </ul>

