

枚方市と枚方市職員関係労働組合現業評議会との団体交渉の要旨

1. 日 時 令和4年(2022年)10月13日(木) 午後6時30分～午後7時30分
2. 場 所 枚方市役所 塔屋会議室
3. 出席者 組合側：書記長以下10名
市 側：総務部長、総務部次長、人事課長、職員課長、書記(人事課課長代理
職員課課長代理)
4. 課 題 「要求書」に基づく交渉

<交渉内容要旨>

I. 労働協約の遵守について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 技能労務職員の勤務労働条件等の変更については、労働協約を遵守すること。また、諸課題への対応については、十分な協議を行うなど、一方的な変更は行わないことを改めて確認したい。	<ul style="list-style-type: none">・ 労働協約は、労使双方の確認事項であり、これまで同様、遵守する立場に変わりはない。また、諸課題への対応は、労使合意を基本とする。

II. 技能労務職員の採用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 来年4月は調理員が2名採用される予定であるが、作業員については引き続き採用されない。作業員の高年齢化が進んでおり、知識や技術の継承の観点からも、採用は必要不可欠であるが、現業職の今後の採用について見解を聞く。	<ul style="list-style-type: none">・ 現業職については、今年度、調理員の採用枠を設けた。作業員については、引き続き、将来の職のあり方や各職場における見直しの取り組み等を精査し、判断していく。

III. セーフティネットの観点からの人員体制について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 指定管理や委託など現場職場におけるアウトソーシングが進んでいる状況において、入札不調や委託業者が急遽撤退するといった事態が起こった場合の対応について見解を聞く。	<ul style="list-style-type: none">・ 入札不調が発生した場合や、大規模災害などで事業継続が不可能となった場合は、次の事業者が選定されるまでの間は直営で実施することになるが、有事の際の対応内容について、関係部署との連携により事前に協議の場を設けたい。

IV. 会計年度任用職員制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員の中でも、特に勤務成績が良好な者については、正職員へ転換することは、法制度上難しいと理解しているが、他市においても、正職員への転換を行っていないのか。 会計年度任用職員の募集をしても採用につながらない職種があるが、見解を聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> 他市においても、法に準じた対応を行っているものと認識している。 なお、一昨年度から採用試験の年齢上限を撤廃し、正職員への門戸は広がっているものと考えている。 採用試験の周知方法の見直し検討や、関係部署とも連携しながら、人材確保につなげていく。

V. 職員のモチベーション向上について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職員における班長への昇任者が極めて少ないのはなぜか。また、誰の目から見ても頑張っている職員が昇任できないなど、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明確に示す必要があると考えるが、見解を聞く。 現業職員は、最前線で市民サービス向上に向けて取り組んでいるが、現状は、将来に対する希望や意欲など、仕事においてモチベーション向上が図りづらい職場環境になっている。このような状況に対して当局の考えを聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> 技能労務職に限らず、他の職においても、それぞれの要件に基づき、現在の組織構成のバランスを踏まえ、総合的に勘案したうえで決定している。 職員のモチベーションの維持向上を図ることは重要と認識しており、そのことは、市民サービスの向上につながることから、意見については真摯に耳を傾けたい。

VI. 転用制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 現業職から事務職、事務職から現業職への転用は広く行われているが、現業職から技術職への転用は活発には行われていない。要件を緩和するなど、今後を担う若い職員にとって多様な選択肢は必要と考えるが、見解を聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> 転用制度は、職員のモチベーションの向上など組織のさらなる活性化を目的に実施しており、意欲ある若手職員がより活躍することができる仕組みづくりを引き続き検討する。

Ⅶ. ジョブローテーションについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">ジョブローテーションについては、本人意向も十分考慮した上で実施してほしいと考えるが、見解を聞く。	<ul style="list-style-type: none">人事異動については、画一的に行うのではなく、各職場の状況や本人意向等も考慮した上で実施しており、引き続き取り組んでいく。

Ⅷ. 労働安全について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">最近、公務災害の発生が多いように感じるが、研修や啓発など労働安全の意識付けを徹底する必要があると思うが、対応状況をきく。	<ul style="list-style-type: none">事故やケガ等が発生しないより良い職場環境へと改善を図るため、これまでから取り組みの検討や、衛生委員会便りなど周知・啓発を行っており、今後も引き続き継続していく。

Ⅸ. ワーク・ライフ・バランスについて

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">長時間労働の縮減に向けた取り組みは重要と考えるが、業務の進捗状況などから時間外勤務が必要な場合においても、所属長から定時退庁を一律に求められるといった声を聞くが、見解を聞く。	<ul style="list-style-type: none">業務の進捗状況等により時間外勤務が必要な場合は、所属長による適切な労務マネジメントのもと、臨機応変に対応すべきものとする。