

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)11月14日(月)午後6時30分～午後7時30分
2. 場 所 市役所本館 塔屋会議室
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 「2022 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. 人事院勧告について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 前回の交渉内容を踏まえて、現時点で示せる回答を聞く。・ 人事院勧告どおり実施するということがあるが、会計年度任用職員については、勤勉手当の支給がないため、期末手当を上げるという認識でよいか。	<ul style="list-style-type: none">・ 人事院勧告への対応については、厳しい財政状況ではあるが、給料表の改定及び勤勉手当の引上げについて勧告に準拠した内容で実施していきたい。・ 会計年度任用職員の特別給については、本年の人勧の内容が勤勉手当の引上げであり、現行、期末手当の支給のみとなっていることからそのまま適用することは困難であると考えている。ただし、何らかの手立てができないか、他市における状況も確認しながら、山場に向けて検討していく。

II. 会計年度任用職員の処遇改善について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 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、見解を聞く。	<ul style="list-style-type: none">・ 現行の休暇制度については、正職員と差異があると認識しており、働きやすい職場環境整備や仕事と子育ての両立支援の観点から、拡充について、他市における状況も確認しながら、山場に向けて検討していく。

Ⅲ. 長時間労働の縮減について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症拡大の影響だけではなく、恒常的に時間外勤務が発生している職場など、各職場の状況を把握できているのか。また、前年度と比較し、時間外勤務時間数はどのような状況か。 	<ul style="list-style-type: none"> 4月から9月までの間については、前年度と比較し、今年度は約3%の減少となっている。 恒常的に時間外勤務が発生している職場があることは認識しているが、縮減につながった職場もあり、今後も引き続き、長時間労働の縮減につながるような取り組みを推進していく。

Ⅳ. 現業間研修制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 転用制度の対象要件について、班長以上の者としているが、職制でなく期間に変更するなど、柔軟な対応はとれないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 転用制度に係る対象要件については、今後の現業職場のあり方を踏まえた上で、検討していく。

Ⅴ. 障害者雇用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 障害者を雇用するだけでなく、入職後のフォローアップや配慮がより重要と考えるが、現在の取り組みを確認したい。 専門職として手話通訳者の採用が必要だと考えるが、見解をきく。 	<ul style="list-style-type: none"> 入職後も、働きやすい職場環境の充実といった観点で、引き続き対象職員の声を聴いた上、改善等が可能な取り組みは、適宜進めていきたいと考えている。 過去に正職員の手話通訳者を採用した経過もあるが、今後は、人材派遣や委託といった活用も含め、引き続き、関係部署と連携しながら、検討を進めたいと考えている。

Ⅵ. 人権研修について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 人権研修の充実について、今年度の進捗をきく。また、障害者雇用に関連し、法の定める「合理的配慮」に対する市の姿勢や、障害特性の理解を深めるための研修が必要と考えるが、見解をきく。 	<ul style="list-style-type: none"> 次長・課長から部内各課へ研修内容の共有を行ったうえ、各課で職場研修を実施する予定である。その中で、合理的配慮について、個々のケースごとに、相互理解の上、適切に対応していくこと等、改めて周知する予定である。 引き続き、さらなる理解や人権意識の向上に定期的に取り組んでいく。