

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6年(2024年)3月13日(水) 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 「2024年春闘要求書」に基づく交渉（2回目）

<交渉内容要旨>

I. 会計年度任用職員の処遇改善について

組 合	市
・ 会計年度任用職員に適用されている行政職給料表における職務の級は、現在、1級と2級となっているが、他団体では3級を適用している団体もあると聞いている。 賃金の底上げの観点から、将来的には3級・4級を適用することを含めて処遇改善を検討してもらいたい、見解を聞く。 ・ 定期健康診断について、令和5年度から週20時間以上の職員へと対象職員が拡大されたが、がん検診などの定期健康診断以外の検診は引き続き対象外である。 職員が長く働き続けるためには、健康管理・維持は必要なことであり、改善してもらいたい、見解を聞く。	・ 補助的業務を担うという法的な位置づけや任期が1年に限られることを踏まえると、3級・4級の適用は困難である。 ・ 当該職員は共済組合に加入していることから、補助が効いた額での人間ドックの受診など、共済組合で行っている検診を受けることができる。

II. 昇格要件の緩和等について

組 合	市
・ 令和6年度からの職制の整理に伴い、行政職給料表4級や5級に昇任する人数が増えることを期待しているが、令和6年度の人事異動における主査・業務主査や課長代理への昇任者はそれぞれ何人を見込んでいるのか。 ・ 課長代理の昇任試験は廃止されたが、能力のある職員は、少しでも早く昇任できるように、昇任要件の緩和として、給料表の	・ 組織バランスを鑑みて人数を決定するが、現時点では回答できない。 ・ これまでから適宜見直しを行ってきたものであり、現時点では更なる見直しの予定はない。

号給制限を撤廃すべきと考えるが、見解を聞く。	
------------------------	--

Ⅲ. 休暇の取得促進について

組 合	市
- 年次有給休暇について十分に取得できている職員もいる一方で、職場によっては、ほとんど取得できていない職員がいると聞いている。 少なくとも年5日以上取得は必須なので、5日未満の職員は着実に取得できるよう対応してもらいたい。 - 子育て部分休暇について、令和4年度から制度導入されているが、利用実績が極めて低い状況にある。 大阪府では、令和6年度より、対象となる子を小学校3年生から6年生までへ拡大する予定と聞いている。本市でも、より使いやすい制度へ見直しすべきと考えるが、見解を聞く。	- これまでも取得促進に取り組んでいるが、取得日数が少ない職員には個別に働きかける等の対応を行っていききたい。 - 利用者が少数に留まっている状況は認識しており、利用促進に向けた周知等に取り組んでいく。

Ⅳ. 障害者雇用について

組 合	市
- 障害者雇用を拡大していくためには、障害のある職員が働きやすい環境整備が重要である。 障害のある職員との意見交換会を毎年度実施されているが、当事者からの声に対し、どのように対応してきたか、教えてもらいたい。 - 手話通訳者の予算について、これまでから一本化してほしいと要望してきたが、現在も実現されていない。実現できないのには、どういった理由があるのか、教えてもらいたい。	- 意見交換会の声を受け、これまでから各職場において改善を重ねている。 今後はさらに、関係課において進捗状況の共有も図りながら、改善できるものから取り組んでいく。 - 実施にあたり頻度や内容等の把握が必要なことから、現在、情報収集中である。

Ⅴ. 機構改革について

組 合	市
組合員から機構改革を実施するメリット	機構改革は、新たな行政課題への対応や

が分からないという声が届いている。 機構改革では、市民に分かりやすく、また、職員も働きやすいといった観点が重要であると考えており、頻繁に実施すると、市民も職員も混乱するのではないかと懸念するが、見解を聞く。	重要施策の推進など、必要性が生じたときに限り実施するものと考えている。
---	--