

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6年(2024年)10月17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：議長以下約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">これまで同様、遵守する立場には変わりはない。また、諸課題への対応は、事前協議等を行うことを基本とし、その認識を庁内で共有するよう努める。

II. 技能労務職員の採用について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">5か年のごみ収集業務体制見直し実施計画は終了しているが、作業員の採用は無かった。現業職場では、職員の高年齢化が進み、年齢構成が歪になっている。知識や技術の継承の観点から、そろそろ新規採用を考えてもらいたい。現業職の採用の考え方及び今後の展望を聞く。係制の導入によりマネジメント業務が増え、現場の負担が増した。係制における現業職員の業務マネジメントの定義を教えてほしい。	<ul style="list-style-type: none">年齢構成や技術の継承といった観点は十分考慮すべきと考えている。計画が終了したことに加え、各職場の状況や行革プランの進捗等を精査しつつ判断していく。係の業務を執行し総括するとともに、所属技術職員を指揮監督及び指導教育するなど、係の業務マネジメントを行うこととしている。

Ⅲ. 職員の資格取得に要した経費の補助について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">職員の資格取得に関して、災害時にも活用できるようなものについては、在籍する部署にかかわらず、補助率を上げてほしい。	<ul style="list-style-type: none">自己啓発活動支援制度については現段階で見直す予定はないが、組織力の向上につながる取組みを引き続き検討していく。

Ⅳ. 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">災害・感染症発生時に現業職場で何をすべきかの具体的な行動をまとめた、参考となるマニュアルを作成しておく必要があると考えるが、現状はどのような状況か。	<ul style="list-style-type: none">災害発生時等における各種業務の具体的な行動については、業務継続計画や被災状況、感染状況等を踏まえたうえで、各所管部署で整理している。

Ⅴ. 会計年度任用職員制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">正職員並みに働いている会計年度任用職員もいるが、給料や休暇等の処遇面では違いがある。何らかの改善ができないのか、見解を聞く。	<ul style="list-style-type: none">処遇面については、夏季休暇、病気休暇の拡充など見直しを重ねてきており、今後も働きやすい職場環境の整備に向け、検討していきたい。

Ⅵ. 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">職場で高い評価を受けている職員が昇任できなかった事例があり、モチベーションを保つのが難しくなっている。現場が納得できる明確な昇任基準が必要だと考えるが、当局の見解を聞く。	<ul style="list-style-type: none">昇任者は、現業職に限らず、他の職においても、組織構成のバランスを鑑みたうえで、総合的に考慮し決定しており、明確な基準を示すことは困難である。

Ⅶ. 転用制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">転用試験について、例えば小論文を廃止するなど、簡素化し、職員の負担軽減することで、より利用しやすい制度とできないのか。	<ul style="list-style-type: none">現段階で見直す予定はないが、継続的な検討を行っていく。

VIII. 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の定義を教えてください。 また、ジョブローテーション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"> ジョブローテーションは職員個々が持つ能力と特性を把握するため、勤続10年未満の職員に関しては、概ね3年サイクル3か所程度が経験出来ることを基本に取り組んでいる。 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、引き続き柔軟に対応していく。

IX. 労働安全について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス不調で休む職員が多いと感じており、何らかの対策が必要であると考えているが、当局の見解を聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックの実施や相談窓口の設置などのほか、昨年度から職場復帰の支援のためのしおりを発行するなど、各種取り組みを推進している。

X. 定年延長について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 定年延長を迎えるにあたり、加齢に伴う身体機能の低下も想定される中で、誰もが安心して働き続けられる環境整備が必要だと考えるが、当局の見解を聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務運営上一律的な配慮は困難であるが、各職場において個々の配慮が必要な場合は適切に対応するよう各職場に協力を求めている。

XI. その他

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> 労使協議が必要な事項については、協議の実施を徹底すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な労使協議を実施することを徹底する。