

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6年(2024年)11月18日(月) 午後8時00分～午後8時30分
2. 場 所 市役所別館 塔屋会議室
3. 出席者 組合側：執行委員長以下約20名
市 側：小山副市長、総合教育部長、総務部次長、人事課長、
上下水道総務課長、市立ひらかた病院総務課長、
書記(職員課 課長代理)
4. 課 題 「2024 賃金確定重点要求書」、「2024 年 年末一時金要求書」に基づく交渉(3回目)

<交渉内容要旨>

I. 最終回答について

組 合	市
・ 11月6日及び14日に行った計2回の交渉を踏まえ、我々の要求に対する回答を求める。	・ 現在、本市が置かれている状況等を総合的に勘案し、以下の内容をもって最終回答とする。

【最終回答内容(抜粋)】

1. 正職員等の給与改定

- (1) 給料表の増額改定(令和6年4月1日遡及適用)
行政職給料表の適用を受ける職員における平均改定率：3.01%
他の給料表についても、行政職給料表の改定に準じて改定を行う。
- (2) 期末・勤勉手当の引上げ(年間0.1月分)(令和6年12月1日適用)
- (3) 地域手当率の改定(実施日：令和7年度4月1日)
令和7年度・8年度において段階的に実施
- (4) 扶養手当(月額)の改定(実施日：令和7年度4月1日)
令和7年度・8年度において段階的に実施
- (5) 通勤手当の改定(実施日：令和7年4月1日)
支給限度額を月額150,000円に上げるとともに、新幹線等の特別料金も支給限度額内の範囲で全額支給する。
- (6) 再任用職員への支給手当の拡大(実施日：令和7年4月1日)
定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に住居手当を新設する。

2. 任期付職員の給与改定(令和6年4月1日遡及適用)

任期付常勤職員及び任期付短時間勤務職員が適用を受ける給料表について、令和6年人事院勧告を考慮した改定を行う。

【次頁に続く】

3. 会計年度任用職員の給与改定

(1) 給料表の増額改定（令和6年4月1日遡及適用）

会計年度任用職員が適用を受ける給料表について、令和6年人事院勧告を考慮した改定を行う。通年任用については、実施日を令和6年4月1日とし、短期任用については、実施日を令和7年4月1日とする。

(2) 期末・勤勉手当の引上げ（年間0.1月分）（令和6年12月1日適用）

4. 休暇制度の改正

(1) 看護休暇（実施日：令和7年4月1日）

本年の人事院からの公務員人事管理に関する報告の内容を踏まえ国に準じた見直しを実施する（改正後の下記③の事由に限り、当該職員以外に当該子の看護を行う者がいる場合であっても取得可能とする。）。現時点では国から改正内容の詳細が示されていないため、内容が変更となる場合がある。

なお、対象職員（正職員、再任用職員、任期付職員、要件を満たす通年任用の会計年度任用職員及び臨時的任用職員）及び取得日数（週の勤務日数により割落としあり）については従前どおりとする。

対象事由の主な見直し内容

①「職員の養育する子（小学校就学前）が負傷し、または傷病にかかった場合（治癒後の社会復帰のためのリハビリ等は対象外）」のうち、職員の養育する子について小学校3年生までとする。

②「職員の養育する子（小学校就学前）に予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合」のうち、職員の療養する子について小学校3年生までとする。

③（新設）職員の養育する子（小学校3年生まで）の行事（入園・入学式、卒園式）に職員が参加する場合

④（新設）感染症に伴い、職員の養育する子（小学校3年生まで）の通学する小学校において、当該子が属する学級が閉鎖となった場合

(2) 子育て部分休暇（実施日：令和7年4月1日）

小学校1年生から3年生までの子を持つ職員（正職員、常勤の再任用職員及び任期付常勤職員）を対象とする本休暇（無給）の取得要件について、公務運営に支障がない場合に取得することができるものとする。なお、取得時間等については、従前どおりとする。

(3) 親族死亡休暇

1日以外の日数区分の親族に係る本休暇の起算日について、葬儀日程など近年における実態を踏まえ、今後、制度の見直しに向け検討を進める。

5. 給与制度の再検討

メリハリを利かせた行政職給料表などの本市の現行の給与制度が、あらゆる年齢層・職階における職務・職責に見合ったものとして効果的に運用できているかについて、令和7年度において、外部有識者からの意見も聴きながら再検討を行う。その中においては、職員の市内在住率の向上に向けた給与上の措置についても併せて検討を行っていく。

【次頁へ続く】

6. 会計年度任用職員の再度任用

会計年度任用職員について、公募によらない再採用の上限回数を令和7年度から撤廃する。ただし、在職者については、職員間の公平性の観点なども踏まえ、次期更新時は公募試験の受験対象とする。なお、上限回数の撤廃後においても、引き続き、任期ごとの客観的な能力実証が必要となることから、総合評価及び指導・育成制度に準じた指導育成を活用し、必要に応じて面接を実施する。再度任用の手法については、検討のうえ協議で示していく。

7. 初任給基準等の見直しについて

- (1) 初任給基準の見直しについて（実施日：令和7年4月1日（同日以降の新規採用者から適用））

初任給基準（採用時における給料の号給の格付け）について、他団体との均衡を踏まえ、見直しを行う。

- (2) 昇任基準の見直しについて（実施日：令和7年4月1日（同日以降の新規採用者から適用））

※年齢要件の追加については、今年度から実施する。

初任給基準の見直しに伴い、令和7年度以降の新規採用者について、在職者との均衡を図る観点から、一部の昇任基準について、見直しを行うとともに、また、入職前に一定の社会人経験を有する者の活躍を推進する観点から、主査及び課長代理への昇任に要する期間を短縮するため、見直しを行う。

以 上