

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7年(2025年)10月16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15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">・ これまでと同様、遵守する立場に変わりはない。また、諸課題への対応は、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している。

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おり、今年度はかなり期待をしていたが、作業員の採用がなく愕然とした。現業職場では、職員の高年齢化が進み、年齢構成が歪になり、現場は限界に近い状況である。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伺う。	<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。来年度以降の採用について、現時点で示せるものはないが、各職場の状況や退職者数の状況なども踏まえ、総合的に判断していく。

III. 会計年度任用職員制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none">・ 人材確保の観点から、優秀な会計年度任用職員を正職員へ転換しやすいような仕組みなど、本市独自の取組でできることはないのか。	<ul style="list-style-type: none">・ 会計年度任用職員について、試験を経ずに正職員へ転換することは、法制度上認められていない。採用試験の一般枠により、一定の機会は確保している。

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"> ・ 災害発生時に迅速に対応できるよう、人員体制や危機管理体制を整えておく必要があると考えるが、見解を聞く。 ・ 上下水道局では、水道管破裂への対応など、突発的な作業が発生した際に人手不足を感じている。A I 導入による管路調査の話もあるが、現状でも業務が逼迫しており、今後の対応に不安を感じている。見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後も、市民の安全・安心を守るための体制整備に努めていく。 ・ 今後も、各所属の業務量及び職場実態を見極めながら、適切な人員配置に努めていく。

V. 労働安全について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> ・ 本年6月から事業主に義務化された熱中症対策に関して、速やかに空調服の貸与を進めてもらいたいと考えるが、現状はどのような状況か。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 限られた予算の中で対応できるよう検討を進めている。

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る。何が課題であったのかを知ることが、人材育成に繋がると考えられることから、異動希望届に希望のチェック欄を設けるなどして、人事課によるヒアリングを実施してほしいとの声が上がっている。当局の見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 昇任者については、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踏まえたうえで、総合的に考慮し決定している。今後も、厳正な制度運用に努めていく。 また、人事課が直接ヒアリングを実施することは困難であるが、ご意見については真摯に受け止めたい。

VII. 転用制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> ・ 転用選考について、法律問題が難しすぎるため、何らかの改善を図れないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 改善可能な点がないか、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。 現業職員は、技術の習得や資格の取得に時間を要する。また、事故防止の観点からも、経験の浅い職員が入ると作業能率が著しく低下する。これらの点について、十分な配慮をお願いしたい。 	<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。 現業職については、事務職と比べて経験が浅い場合に怪我のリスクが高いなど、現業職特有の事情は理解している。今後も、異動の際にはこうした点を考慮していく。

IX. 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、直接業務に関わりのない資格取得にあたっての補助率を上げてほしい。また、会計年度任用職員に対しても資格取得補助の制度が必要と考えるが、見解を聞く。 	<ul style="list-style-type: none"> 現段階で見直す予定はないが、市として組織力の向上につながる取組みについて、引き続き、検討していく なお、対象となる活動は、現在または将来において業務遂行の向上に資するものとしていることから、任期内で補助的業務を担う会計年度任用職員については、本制度の対象外としている。

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。