

## 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7年(2025年)11月5日(水) 午後7時40分～午後9時00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 「2025年賃金確定重点要求書」、「2025年 年末一時金要求書」に基づく交渉(1回目)

### <交渉内容要旨>

#### I. 基本的姿勢について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"><li>交渉に臨むにあたり、当局の姿勢や組合要求に対する当局の認識を確認する。職員の勤務労働条件の決定にあたっては、労使合意に基づくこととの姿勢に変わりはないか。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>憲法遵守、職員の勤務労働条件の決定・変更については、労使合意が基本であると考えており、その姿勢に変わりはない。雇用者責任を踏まえ、ヤマ場に向けて検討していく。</li></ul>

#### II. 基本賃金等について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"><li>人事院勧告についての当局の認識を改めて確認する。</li><li>組合員のアンケートでは、物価高騰もあり、職員の生活実態は苦しいという回答が7割という結果になっている。我々の要求は、アンケート結果や生計費原則に基づいたものであり、人事院勧告だけでは、生活改善につながらず、すべての職員に対して人事院勧告を上回る処遇改善が必要であると考えているが、当局の認識を確認する。</li><li>当局から申し入れのあった「主査及び業務主査に係る給与の見直しについて」、「定年前早期退職に係る退職手当の見直しについて」は、今回の賃金確定闘争とは別のものであり、切り離して考えるべきである。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>本市ではこれまでから人事院勧告の内容に準じた取り扱いを基本としているが、本年の勧告も、昨年同様大幅なプラス改定であり、現段階では結論は出していない。次回の交渉時に回答を示せるよう検討を進めていく。</li><li>昨今の物価上昇等、社会情勢が変化し、生活への影響があることは認識しているが、国や他の自治体、民間事業者との均衡など、様々な要素を考慮しつつ、検討する必要があると考えている。</li><li>2つの申し入れ事項については、いずれも組合からの要求内容に関連するものであり、本交渉において解決したいと考えている。</li></ul>

### Ⅲ. 非正規職員の処遇改善について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>年末年始に勤務している一部の会計年度任用職員に手当を支給することについて、昨年の闘争で検討するとの回答であったが、その検討状況を聞く。また、塵芥収集車等の運転手が減少しており、負担も増えるなか、運転手当の支給が必要ではないかと考えるがどのような認識か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年末年始に正規の勤務時間が割り振られている本庁舎施設管理員は、断続的労働に従事する職種であり、休日の概念がないことから、仮に年末年始に割増賃金を支給するとした場合、正規の勤務時間が減少し、報酬月額が現行より下がることとなる。また、運転手当については、これまでの見直しの経過を踏まえると、支給は困難である。</li> </ul>

### Ⅳ. 再任用職員・定年延長等について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>再任用職員の給与について、一時金の支給月数など正職員と大きな差が生じており、会計年度任用職員と比較しても取り残されていると感じている。以前から処遇の改善を求めているが、何かできることはないのか。</li> <li>定年延長となり、60歳以上の職員が増えている。給与がそれまでの7割水準となる理由と、当該職員の役割についてはどのように考えているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再任用職員の給与制度については、国公準拠を基本とした制度構築を行っているが、社会情勢に見合った制度とするよう、引き続き、国へ働きかけていく。</li> <li>国家公務員にあつては、給与法により、60歳以後の4月1日から俸給月額が100分の70となるよう規定されているところであり、7割水準とすることが、地公法の規定に則った取り扱いであると考えている。また、当該職員の役割については、これまで同様に、各職制に求められる役割と責任を果たしていただくこととなる。</li> </ul>

### Ⅴ. 人員体制について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>近隣市をみても、年度途中での採用を実施している団体が増えている。採用予定数に満たない職種など、4月採用だけではなく、年度途中の採用も視野に入れる必要があるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度途中の採用については、過去に特定の職種で実施した経過もある。引き続き、今後の業務執行状況を十分に精査した上で検討すべきものと考えており、各職場の状況を注視し、適切な人員配置に努めていく。</li> </ul>

### Ⅵ. 休暇制度について

組 合	市
<ul style="list-style-type: none"> <li>介護休暇制度はあるが、介護の実態を踏まえると、付与日数が少ないと感じている。介護離</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護休暇制度は国に準拠した制度としているが、本年の人事院勧告において、様々な事情を</li> </ul>

<p>職をする職員もいると聞いており、仕事と生活を両立し、働き続けられる環境づくりのため、付与日数の拡大が必要ではないか。</p>	<p>抱えながらも職員が継続して活躍していくための措置となるよう、無給の休暇について具体的な検討を進めていくとあることから、今後の動きを注視していく。</p>
---	---