

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13日（木） 午後7時50分～午後9時25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（2回目）

＜交渉内容要旨＞

I. 前回の交渉を受けて

| 組 合 | 市 |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ 前回の交渉内容を踏まえて、現時点で示せる回答を聞く。 | <ul style="list-style-type: none">・ 紹料表の引上げについては、人事院勧告に準拠した内容で実施していきたい。原則として4月遡及とし、短期任用の会計年度任用職員は令和8年4月1日からの適用とする。 通勤手当の見直しについても、勧告に準拠した内容とし、現行の各距離区分に係る手当額の引上げについては4月遡及とする。また、現行区分より長い距離区分と駐車場等の利用に対する通勤手当については、令和8年4月から新設する。なお、駐車場等の利用に対する通勤手当については、国家公務員の取り扱いに準じて対応していく。 |

II. 基本賃金等について

| 組 合 | 市 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ 人勧の実施は当たり前であり、すべての職員の生活改善につながる回答を求める。・ 短時間勤務の再任用職員の給与の格付けについて、本市では2級に格付けされているが、3級に格付けされている市もあり、改善すべきではないか。 | <ul style="list-style-type: none">・ 前回・今回の交渉で様々な職場の声を聞くことができた。引き続き検討を重ねていく。・ 本市では、短時間勤務の再任用職員を係員として任用しており、これを3級に格付けで任用することは職務給の原則に沿わず、現行からの変更は想定していない。 |

III. 人員について

| 組　合 | 市 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 福祉事務所内の職場において、業務量も多いなか、人員も不足しており、壊滅的状況であるという声を聞く。状況の改善に向け、実効的な対応が必要ではないか。 保育所をはじめとして、各職場から人員不足の声が上がっている。産育休代替は正職員の配置を求める。また、育児や介護等で離職した職員が復帰できる制度整備についてどのように考えているのか。 | <ul style="list-style-type: none"> 人員体制については、昨年度の時間外勤務等の状況を踏まえ、年度当初に一定の体制強化を図っているが、長期休業者等の発生もあった。年度途中の正職員の配置は困難であるが、早期に体制強化ができるよう調整を行っている。 キャリアリターン制度については、人材確保の観点からもできるだけ早期の導入に向けて、前向きに検討を進めている。 |

IV. 休暇について

| 組　合 | 市 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> インフルエンザやコロナウイルス感染症などに罹患し、病気休暇を取得する場合、診断書の提出が必要であるが、診断書の発行には費用がかかる。領収証や診療報酬明細書で代用可としている団体があると聞くが、本市でも同様の取り扱いはできないのか。 | <ul style="list-style-type: none"> 病気休暇は有給であり、厳格な運用が必要である。傷病の種類にかかわらず、就業ができない旨と療養に必要な期間を明らかにした医師の診断書の提出を必須としており、領収証など就業できないことを証するものとならない書類で病気休暇の承認することは適切でないと考える。 |