

令 和 4 年 11 月 17 日

門 真 市 職 員 労 働 組 合

執 行 委 員 長 岩 下 み ゆ き 様

門 真 市 長 宮 本 一 孝



年 末 一 時 金 等 に つ い て (回 答)

1. 基 本 賃 金 等 に つ い て

本 年 の 給 料 改 定 に つ い て は、一 般 職 の 職 員 に つ い て は、人 事 院 勧 告 に 準 じ て、令 和 4 年 4 月 1 日 に 遡 り 実 施 で き る よ う 議 会 手 続 を 進 め て い く。

会 計 年 度 任 用 職 員 に つ い て は、令 和 4 年 4 月 22 日 交 渉 に て、「任 用 当 初 の 勤 務 条 件 の 変 更 を 行 わ な い こ と を 目 的 と し て、人 事 院 勧 告 に よ る、国 家 公 務 員 の 給 与 改 定 を 当 該 年 度 に 反 映 さ せ る 取 扱 い か ら、翌 年 度 に 反 映 す る こ と に 変 更 す る こ と と し、調 整 額 に よ る 減 額 は 行 わ な い。」と 最 終 回 答 し た こ と か ら、人 事 院 勧 告 に 準 じ た 給 料 表 の 改 定 を 令 和 5 年 4 月 1 日 か ら 実 施 で き る よ う 議 会 手 続 を 進 め て い く。

2. 年 末 一 時 金 要 求 に つ い て

年 末 一 時 金 に つ い て は、一 般 職 の 職 員 に つ い て は、人 事 院 勧 告 に 準 じ て、勤 勉 手 当 を 0.10 か 月 分 引 き 上 げ、年 4.3 か 月 か ら 年 4.4 か 月 と な る よ う 議 会 手 続 を 進 め て い く。

12 月 期 の 期 末 手 当 と し て 1.20 か 月、勤 勉 手 当 は 0.95 か 月、合 計 2.15 か 月 分 を 12 月 9 日 に 支 給 し、勤 勉 手 当 0.10 か 月 の 引 き 上 げ 分 に つ い て は、議 会 可 決 後 に 支 給 す る。

な お、来 年 度 以 降 は、期 末 勤 勉 手 当 の 合 計 が 6 月 期 及 び 12 月 期 に そ れ ぞ れ 2.20 か 月 分 と な る よ う 議 会 手 続 を 進 め て い く。

ま た、再 任 用 職 員 に つ い て は、同 勧 告 に 準 じ て、勤 勉 手 当 を 0.05 か 月 分 引 き 上 げ、年 2.25 か 月 か ら 年 2.30 か 月 と な る よ う 議 会 手 続 を 進 め て い く。

12月期の期末手当として0.675か月、勤勉手当は0.45か月とし、合計1.125か月分を12月9日に支給し、勤勉手当0.05か月の引き上げ分については、議会可決後に支給する。

なお、来年度以降は、期末勤勉手当の合計が6月期及び12月期にそれぞれ1.15か月分となるよう議会手続を進めていく。

支給要件を満たす会計年度任用職員については、条例どおり期末手当1.20か月分を12月9日に支給する。

次に、役職段階別加算制度については、職員給与に係る制度の問題であり、廃止することは困難である。

次に、会計年度任用職員については、制度上、任期の定めのない職員と同様に勤勉手当を支給することはできず、勤勉手当相当額の支給は困難である。

3. 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について

不妊治療に係る特別休暇の新設、本市独自の子育て部分休暇の新設、高齢者部分休業の制度化など両立支援に係る取組を推進してきたところであり、引き続き職員が職業生活と家庭生活を両立できる環境の整備に努めていく。

4. 人事評価制度について

地方公務員法に基づき、勤勉手当・昇給への反映を含む制度を導入しており、引き続き、同法の趣旨に適う制度として運用してまいりたい。これまでの交渉における要求も含め、より良い制度となるよう対処してまいりたいと考えている。

5. 地域手当について

地域手当の支給割合は、本市の厳しい財政状況に鑑み、当分の間、現状維持の14%としており、引き続きご理解ご協力をお願いするものであり、財政状況は予断を許さない状況ではあるが、できる限り早期に条例に規定する15%支給とできるよう努めていく。

なお、国制度を超える16%への引き上げは困難である。

6. 中途採用者の前歴換算の見直しについて

中途採用者の前歴換算の見直しについては、これまでの交渉における残課題であることは認識している。現在、幅広い年齢を対象に採用試験を行っていることもあり、職員の前歴換算のあり方について引き続き検討を行っていく。

7. 職員採用について

職員採用については、現在、来年4月1日付けで20人程度の採用に向けた試験を実施しており、令和5年4月の基本定数との差については、解消する見込みであるが、引き続き努力していく。

令和5年度からの定年の引き上げに伴い、2年に1歳ずつ定年年齢を引き上げることにより、定年退職者がいない年度もあるが、今後についても、職場状況や普通退職者数、業務量の状況も加味しつつ、採用人数を検討していく。

8. 再任用職員の任用について

再任用を希望する者にあっては、年金支給開始年齢に達するまでの間、短時間勤務のほか、フルタイム勤務での再任用を実施しているところである。

なお、従前どおり選考により成績が優秀であった職員については任用するとの考えのもと、令和5年4月任用も実施していく。

9. 定年引き上げについて

定年引き上げについては、労使合意のもと、令和4年第3回定例会において関係条例の改正案が可決されたところであるが、定年引き上げに伴い、高齢者部分休業を制度化するなど、多様な働き方を可能としており、今後も高齢期の職員が安心して働くことができる環境整備に努めていく。

なお、在職期間40年に達する職員へのリフレッシュ休暇の付与及びリフレッシュ支援金の支給につきましては、他の市町村等の動向を注視していく。

10. 長時間労働対策について

長時間労働対策については、効率的な業務運営の推奨、ノー残業デー及びノー残業デー推進月間の実施など、長時間労働の縮減に向け、全庁を上げ取り組んできたところである。

今後とも、引き続き長時間労働対策を積極的に進め、職員の健康を守る立場から、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会での啓発等、職場環境の改善等の取組を進めていく。

11. 新型コロナウイルス感染症対策について

新型コロナウイルス感染症対策については、消毒液やパーティションなどの設置を行っているとともに、感染拡大防止の観点から特別休暇や職務専念義務の免除を行ってきたところである。

引き続き、新型コロナウイルス感染症対策に取り組んでいく。

12. ハラスメント対策等について

ハラスメント対策については、ハラスメントはあってはならないものであり、引き続き防止に努めていく。この考えのもと、職員報を通じた啓発記事の掲載や各種研修会においてハラスメントに関する啓発を行うなど、さまざまな機会をとらえて意識啓発を進めるとともに、職員アンケートも年内を目途に実施していく。

13. 会計年度任用職員の勤務条件について

会計年度任用職員の処遇改善の観点から、令和5年1月1日付けで、インフルエンザに罹患した際に取得することができる有給の病気休暇の取得期間を3日間から5日間に拡充する。

なお、通常疾病の際に取得することができる有給の病気休暇の新設については、他の市町村等の動向を注視しながら、検討していく。

会計年度任用職員制度の実施にあたっては、令和元年10月の交渉時に回答したとおり、国マニュアルに基づき職務及び業務内容に応じた格付けとし、休暇制度の改善、一定条件を満たす者への期末手当等の支給など処遇改善を図ったところであり、引き続き法の趣旨等を踏まえ適切に対応していく。

回答については、以上である。今後も職員の生活実態や、職場の実情等を踏まえ、当局として市政を預かる立場、雇用者としての立場で、諸般の状況を見極め、検討をしてまいりたいと考えており、労使合意で解決を図っていきたいと考えている。