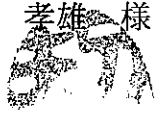


門総人第 754 号  
平成 26 年 11 月 26 日

門真市職員労働組合  
執行委員長 西本 孝雄 様



門真市長 園部 一成



年末一時金等について (回答)

1. 基本賃金について

- ① 本年の給料改定については、人事院勧告に準じて、平成 26 年 4 月 1 日に遡り、実施する。給料表の改定については、議会手続き終了後、実施する。
- ② 交通用具使用者に係る通勤手当については、人事院勧告に準じて、平成 26 年 4 月 1 日に遡り、使用距離の区分に応じ 100 円から 7,100 円までの幅で引き上げる。
- ③ 再任用職員については、人事院勧告に準じて、通勤手当のみ改定を行うこととする。
- ④ 非常勤嘱託職員等の報酬及び通勤手当についても、職員と同様の改定を行うこととする。

2. 年末一時金要求について

- ① 年末一時金については、人事院勧告に準じて、勤勉手当を 0.15 月分引き上げ、年 3.95 月から年 4.1 月とする。12 月期の期末手当として 1.375 月分、勤勉手当として 0.675 月分、合計 2.05 月分を、12 月 10 日に支給することとし、勤勉手当 0.15 月分の追加については、議会手続き終了後支給する。

なお、来年度以降は、6 月期の勤勉手当を 0.75 月とし、期末勤勉手当合計 1.975 月とし、12 月期の勤勉手当を 0.75 月とし、期末勤勉手当合計 2.125 月とする。

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 月分引き上げ、年 2.1 月から年 2.15 月とする。12 月期の期末手当として 0.8 月分、勤勉手当として 0.325 月分、合計 1.125 月分を 12 月 10 日に支給することとし、勤勉手当 0.05 月分の追加については、議会手続き終了後支給する。

なお、来年度以降は、6月期の勤勉手当を0.35月とし、期末勤勉手当合計1.0月とし、12月期の勤勉手当を0.35月とし、期末勤勉手当合計1.15月とする。

- ② 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。
- ③ 非常勤嘱託職員等については、制度上、支給することは困難である。

### 3. 給与制度の総合的見直し等について

- ① 給与制度の総合的見直しについては、国においても今回の勧告を踏まえた地方公務員の給与制度の見直しが必要であるとの見解が示されていることから、本市においてもラスパイレス指数への影響等々を踏まえ、実施に向けた検討をせざるを得ない状況であるので、引き続き協議をお願いしたい。
- ② また、本市独自の課題として、平成24年度人事院勧告での積み残しである55歳以上の昇給停止措置と国の俸給表の最高限度額を超える独自継ぎ足し部分の解消があり、これらについては国・府から是正指導をされており、給与制度の総合的見直しと同様、ラスパイレス指数への影響等を踏まえ、解決しなければならない課題と認識していることから、引き続き協議をお願いしたい。

### 4. 地域手当について

地域手当については、国制度との差が生じていることは認識しており、財政面への影響等憂慮する点はあるものの、本市独自の課題解決とあわせ、一定の引き上げる方向で検討が必要であると認識しているところである。

### 5. 人事評価制度について

より効率的・効果的な行政運営を行う上で、多種多様な行政課題に対応できる職員の育成は、喫緊の課題であることから、更なる人材育成の手法として進めてきたところであり、9月から副参事以下の全職員への試行を実施しているところである。試行後は全職員へのアンケートも実施する予定であり、来年度に向けてより良い人事評価制度を構築するため、引き続き協議をお願いしたい。

### 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おり、引き続き検討していきたい。

## 7. 職員採用について

職員採用については、今年度は定年退職者が13名のところ、新規採用を30名とし採用試験を実施しているところである。次年度以降も、権限移譲による業務量や超過勤務時間の状況、退職者の状況等も考慮し、職員採用数を決定していきたい。

## 8. 再任用職員の任用について

平成25年度末の定年退職者から年金支給開始年齢が引き上げられたことから、本市においても「国家公務員の雇用と年金の接続について」の閣議決定の趣旨を踏まえ、今年度も再任用を希望する者にあつては、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。また、平成27年度から、前年度にフルタイムの勤務の者については、翌年度にフルタイムと短時間勤務の選択制としたところである。

なお、平成24年度から、それまで対象者の5割としていた任用者数の上限を撤廃し、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こととしたところであり、今年度も同様の考え方で実施していく。引き続き、賃金労働条件は協議をお願いしたい。

## 9. 現業職の今後のあり方について

現業職の今後のあり方については、昨年1月にお示しした素案を基に、将来の業務体制や人材活用について現業職員の意見もお聞かせいただき、意見集約に努めてきたが、現時点においても一定の方針をお示しできていないことについては、申し訳なく考えており、年内に市としての一定の方針をまとめていきたい。

## 10. 長時間労働対策について

長時間労働対策については、昨年度生起した超過勤務の問題の件につきましては、平成26年4月10日付けで「超過勤務命令の適正な執行の確保について」の通知を行ったところである。

これまでの間、長時間労働が心身に及ぼす影響及びサービス残業が生起しない職場環境づくりのため、今年度、7月から8月までの間に管理職向け研修及び一般職向け研修を実施し、全職員への意識啓発を行うとともに、主に本庁職場において、パソコン画面及び出退勤システム機器へのノー残業デーのメッセージを示す等周知に努めているところであるが、まだ組合からサービス残業の

実態等の指摘がなされたことから、管理職への超過勤務命令の適正な執行について引き続き周知徹底していきたい。

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、引き続き職場実態の把握に努めるとともに、管理職への指導や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きたい。

#### 1 1. パワーハラスメント対策について

昨年度、パワーハラスメント等の防止及び良好な職場環境を確保するために職員が執るべき行動を示した『ハラスメントの防止に関する指針』を新たに策定し、一昨年度に引き続き職員アンケートも実施した。さらに、今年度、7月から8月までの間に管理職向け研修及び一般職向け研修を実施し、全職員への意識啓発を行ったところである。

引き続き、更なる取組を進めるため、職員報を通じた啓発記事の掲載や安全衛生委員会での研修会及び管理職向け研修を実施するなど意識啓発を進めるとともに、昨年度に引き続き、職員アンケートも実施していきたい。

#### 1 2. 非常勤嘱託職員等の勤務条件について

非常勤嘱託職員の新たな任用後の報酬は1年目の単価と考えており、同報酬単価の改善については、財政状況等も加味し、慎重に検討しているところであり、引き続き協議をお願いしたい。

また、臨時的任用職員の任期終了後の1ヶ月の空白期間については、平成26年7月4日付け総務省通知の趣旨を踏まえ、平成27年4月1日から設けないこととする。

最後に、これまで申し入れを行った「特別休暇の見直し」については、引き続き協議をお願いしたい。