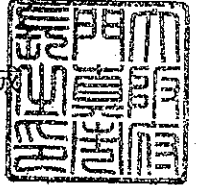


門 総 人 第 148 号  
平成 27 年 5 月 27 日

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



夏季一時金等について（回答）

1. 夏期一時金について

一般職については、期末手当として 1.225 か月、勤勉手当として 0.75 か月、合計 1.975 か月分を 6 月 30 日に支給する。

再任用職員については、期末手当 0.65 か月、勤勉手当 0.35 か月、合計 1 か月分を 6 月 30 日に支給する。

2. 役職段階別加算制度について

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. 管理職における人事評価の処遇反映について

管理職における人事評価につきましては、前年度の評価結果を翌年度の勤勉手当及び昇給へ反映することにより、一層の意欲向上に資するものである。

今後とも、制度の見直しを図りつつ、引き続き効果的な制度運用を図っていききたい。

4. 現業職員に係る給与体系の見直しについて

現業職員に係る給与体系の見直しについては、国の行政職給料表Ⅱに準じた給与体系の申入れをしていることから、引き続き協議をお願いしたい。

5. 人事院勧告における「民間調査比較対象事業所規模」について

組合の主張の趣旨については、理解しており、機会があれば、「100 人以上」への引き上げについて、関係機関に働きかけていきたい。

6. 初任給引下げについて

初任給基準の見直しについても、申入れをしていることから、引き続き協議をお願いしたい。あわせて、昇格時特別昇給制度の拡充について、検討してま

いりたい。

#### 7. 臨時・非常勤職員の賃金・労働条件について

非常勤嘱託職員等の勤務条件については、これまでも国の通知の趣旨を踏まえ、国制度に準じたものとなるよう充実を図ってきたところである。

この間も、平成26年4月1日からの病気休暇制度の導入や、本年4月1日からの臨時的任用職員及び非常勤嘱託職員の1年又は5年の任用期間満了後の1月の空白期間の解消並びに非常勤嘱託職員の5年後の新たな任用の際の報酬についての改善を行うなど、非常勤嘱託職員等の勤務労働条件の改善に努めてきたところである。

このような中、非常勤嘱託職員等の勤務労働条件の更なる改善を図るため、一定の要件を満たす非常勤嘱託職員等に夏季休暇を付与する。付与日数については、1日とし、取得期間については、7、8、9月の3か月とする。

なお、インフルエンザ休暇については、春闘交渉での回答の趣旨も踏まえ引き続き検討していきたい。

#### 8. 職員採用について

今年度末は、13名の定年退職があることや、技術の継承、長時間労働の実態、職員定数との差は認識しており、大阪府からの権限移譲などによる業務増などを一定考慮する中、9月に予定されている府下統一採用試験での職員採用に向けた検討を進めているところである。

しかしながら、現時点では、職種、人数については、決定には至っておらず、具体の回答は困難であるが、これらの状況を踏まえ、できるだけ早期に決定していきたい。

#### 9. 超過勤務手当の割増基準について

割増の基準として「45時間以上の場合」とすることが努力義務であることは理解しているが、労働基準法に基づき1か月の超過勤務が「60時間を超えた場合」と規定したものであり、見直しは困難である。

#### 10. 夏期休暇について

夏季休暇については、一般職は8日間とする。また、再任用職員のうち、週5日勤務は8日、週4日勤務は5日、週3日勤務は3日とする。

取得期間については、7、8、9月の3か月とする。

#### 11. 人事評価制度について

人事評価制度については、昨年度に引き続き平成 27 年度についても試行的に実施しているところである。より良い人材育成の制度を構築するため、研修等を活用し面談等によるコミュニケーションの充実を図っていく。

また、同制度につきましては地方公務員法の改正により、法律に基づく制度として 28 年度からの実施が求められており、今年度の試行実施を踏まえ、本市職員の更なる人材育成に資する制度とすべく、引き続き協議をお願いしたい。

## 12. その他

### (1) パワー・ハラスメント対策について

メンタルヘルス・パワーハラスメント対策についてであるが、これまでも研修の実施や職員向け機関紙等、様々な場面での意識啓発を図るとともに、相談体制の充実にも努めてきたところである。

また、昨年 1 月にはハラスメントの防止に関する指針を策定し、同指針の徹底を含めた管理職向けの研修会を実施しているところであり、今年度についてもパワーハラアンケートの結果等も参考にし、できるだけ早い時期に研修・啓発を行い、ハラスメント防止対策に取り組んでまいりたい。

### (2) 中途採用者の前歴換算の見直し

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、引き続き検討してまいりたい。

### (3) 現業職員の在り方について

現業職員の在り方については、今交渉でも確認しているとおり、職場の意見、組合の主張を踏まえ、協議を重ね労使合意で解決を図っていききたい。

### (4) 長時間労働について

長時間労働については、これまでも職員の健康への影響、ワークライフバランスといった視点から「ノー残業デー」の実施、パソコン等を活用した周知など縮減に向けた取組みを進めてきたところであり、今後も意識啓発を進めてまいりたい。

また、超過勤務の適正な執行体制として、昨年 4 月と本年 2 月に「適正な超過勤務命令について」の通知を行い、重ねて超過勤務命令の適正な執行の徹底を行ったところである。

今後も職員の健康管理面に配慮し、特に超過勤務が年間 360 時間を超える職員について、職員安全衛生委員会でも対策を検討するなど、長時間労働が生じないように取組みを進めていきたい。