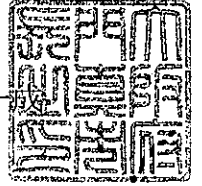


門 総 人 第 659 号
平成 27 年 11 月 26 日

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



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、再任用職員も含め、人事院勧告に準じて、平成 27 年 4 月 1 日に遡り、実施する。

2. 年末一時金要求等について

- 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 0.1 月分引き上げ、年 4.1 月から年 4.2 月とする。ただし、12 月期の期末手当として 1.375 月分、勤勉手当として 0.75 月分、合計 2.125 月分を、12 月 10 日に支給することとし、勤勉手当 0.1 月分の追加については、議会手続終了後支給する。

なお、来年度以降は、6 月期の勤勉手当を 0.8 月とし、期末勤勉手当合計 2.025 月とし、12 月期の勤勉手当を 0.8 月とし、期末勤勉手当合計 2.175 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 2.15 月から年 2.2 月とする。ただし、12 月期の期末手当として 0.8 月分、勤勉手当として 0.35 月分、合計 1.15 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 0.375 月とし、期末勤勉手当合計 1.025 月とし、12 月期の勤勉手当を 0.375 月とし、期末勤勉手当合計 1.175 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。
- ④ 本年の人事院勧告で示されたフレックスタイムの拡充については、行政サービスの維持などにおいて課題があるので今年度は実施しない。

3. 地域手当について

地域手当については、給与制度の総合的見直し交渉において平成30年4月1日からは国制度同様15%に引き上げる旨回答したところであり、国制度を超える16%への引き上げは困難である。

4. 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。

5. 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24名とし採用試験を実施しているところである。

なお、現在、最終段階の選考を実施しているところであるが、現時点において、事務職（手話通訳士等）が採用予定人数を確保できないことから、来年度の業務の執行体制なども熟慮する中、年度内において採用予定数確保に向けた追加の採用試験を実施すると考えている。

6. 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、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、今年度から、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。

また、再任用職員の特別休暇の取り扱いについては、改善に向けて今後、協

議を行っていききたい。

7. 長時間労働対策について

長時間労働対策については、従来からのノー残業デーの周知に加え、今年度は新たに8月をノー残業デー推進月間とし、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、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。

8. パワーハラスメント対策等について

パワーハラスメント対策については、パワーハラスメントはあってはならないものと考えており、引き続き防止に努めていきたい。この考えのもと、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。

また、今年の12月から義務付けられているストレスチェック制度についても、来年度の実施に向け必要な手続を進めているところであり、一定の要件を満たす非常勤嘱託職員等も含めてメンタルヘルス対策の一環として活用していきたい。

9. 非常勤嘱託職員等の勤務条件について

非常勤嘱託職員等の勤務条件については、この間、本年4月1日からの臨時的任用職員の1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並びに夏季休暇の付与を行うなど、勤務労働条件の改善に努めてきたところである。

そのような状況の中、基本賃金については昨年に引き続き正規職員と同様に人事院勧告に準じて、議会手続終了後、平成27年4月1日に遡り、実施する。

併せて、今般、臨時的任用職員の任用期間満了後の1月の空白期間の解消に伴い、有給休暇の翌年度への繰越し及び勤続年数に応じた有給休暇の加算を議会手続を経た上で行いたい。次に、保育士の時給の改善及び前職歴加算の拡充

については、現在なお慎重に検討しているところである。

次に、今年の春闘交渉で回答するインフルエンザ休暇については、府内各市町村の状況等も踏まえ、現時点では実施は困難であり、今年度中の実施に至らなかったことについては申し訳なく思っている。

引き続き、来年度中に実施できるよう検討していきたい。

最後に、先日申し入れを行った「人事評価制度」については、地方公務員法の施行が平成28年4月1日となっていることから、引き続き協議をお願いしたい。