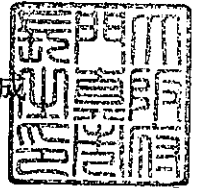




門 総 人 第 138 号
平成 28 年 5 月 25 日

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 1.225 か月、勤勉手当は昨年度より 0.05 か月増加した、0.8 か月とし、合計 2.025 か月分を、再任用職員については、期末手当 0.65 か月、勤勉手当は昨年度より 0.025 か月増加した 0.375 か月、合計 1.025 か月分をそれぞれ 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 人事評価の処遇反映について

人事評価制度については、平成 28 年度から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たところであり、引き続き、同法の趣旨に適う制度となるよう運用してまいりたいと考えている。

併せて、これまでの労使での協議、交渉で指摘のあった 5 つの課題 (①評価結果の公平性・公正性の担保、②面談実施の徹底や評価者の人事評価制度への理解の徹底、③パワーハラスメント対策、④評価者の過重負担の解消、⑤職場環境の改善) についても真摯に受け止め、より良い制度となるよう対処してまいりたい。

また、先の人事評価制度導入に係る交渉において、協議してまいりました評価結果の昇任選考への活用については、「新たな主査」選考、いわゆる新主査選考において行うこととする。なお、主査選考、上席主査選考、再任用選考においては、今年度は実施しないこととし、引き続き協議をお願いしたい。

4 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。

5 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、2年連続賃金を引き上げたところであり、また病気休暇制度及び夏季休暇制度の導入、臨時的任用職員及び非常勤嘱託職員の任用期間満了後の1か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り、今年度についても、一定の要件を満たす非常勤嘱託職員等に7月から9月までの間で、夏季休暇1日を付与する。

加えて、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有給の休暇としてインフルエンザに係る休暇を付与する。付与日数については、連続する3日とし、議会手続終了後に実施したい。

6 職員採用について

職員採用については、これまでも定年退職者の状況や事務・技術の継承等を念頭に置いた職員体制の確保を行ってきたところである。加えて、今交渉においては、年間360時間以上の長時間労働を行った職員が平成27年度においては約半減し、改善してきているものの一部の職場においては未だ深刻な長時間労働が発生している状況等について議論されてきたところである。

来年度の職員採用については、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が、これらの職場状況や普通退職者数、業務量の状況も加味しつつ、長時間労働の解消等、職場環境の改善につながる職員体制にするべく採用人数を検討してまいりたい。

7 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。

8 夏期休暇について

夏期休暇については、平成23年4月28日の申入れ時から8日間から5日間への見直しを求めており、今交渉でも、国、府及び府内各市町村の付与状況などの社会情勢を踏まえつつ、実質的な使用者である市民の理解が得られる休暇制度に見直す必要があると判断し、5日間への提案をしたところである。

しかしながら、この間、職員団体と協議・交渉の中でも議論となった長時間労働については、改善傾向ではあるものの課題は存在し、課題解消に向けた取組を真摯に行う必要性もあることなどを考慮し、慎重に検討を行った結果、今年度については、7日間とする。また、再任用職員のうち、週5日勤務は7日、週4日勤務は4日とする。取得期間については、7、8、9月の3か月とする。

今般の夏期休暇の5日間への見直しについては、引き続き、国、府及び府内各市町村の動向や時代の変化を踏まえた見直しが必要と考えており、今後も協議・交渉をお願いしたい。

9 その他

(1) パワー・ハラスメント対策等について

次に、パワー・ハラスメント対策についてであるが、これまでも、ハラスメント問題については、個人のやる気や組織の効率的運営にも支障を生じさせるものであり、管理職のみならずすべての職員間において生じうる問題として認識している。

昨年度に実施したアンケートについては、全体的に前回より数値は改善しているものの、まだ深刻な回答結果も出ているものと認識しており、この結果を受け、可能な限り個別事案の聞き取りを行う等、撲滅に向けて取り組むとともに、これまで心の悩み相談として実施していた産業カウンセラーを今回新たにハラスメントの相談窓口として活用するなど引続き、精力的に解決に向けた取組を進めてまいりたい。

併せて、アンケート結果を含めたパワー・ハラスメント対策について、今年度の安全衛生委員会で対応策について議論を行っていきたいと考えている。

次に、昨年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、今年度中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と考えている。

(2) 中途採用者の前歴換算の見直し

次に、中途採用者の前歴換算の見直しについてだが、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、引続き検討してまいりたい。

(3) 長時間労働について

最後に、長時間労働対策についてであります。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」や「ノー残業デー推進月間」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を進めているところである。加えて、昨年度より、前年度の超勤実績を各部局に提供し、各所属において長時間労働対策に取り組む体制を整備しつつ、深刻な事案については個別に所属長等とヒアリングを重ねるなど、細やかな対応を行ってきたところであり、繰り返しになりますが、長時間労働の解消につながる職員体制にするべく、今後も様々な取組を進めてまいりたい。

(4) 年次有給休暇の取得促進について

年次有給休暇の取得状況については、全庁的には改善しているものの、幼稚園等一部の職場で低い状況にあることから、年次有給休暇の取得促進を図るため、アニバーサリー休暇、子どもの学校休業日に合わせた年次有給休暇又は連続休暇等を取得しやすい職場環境の創出のため周知等を行うとともに、各所属において、年間を通じた年次有給休暇の取得計画表を作成、活用し、取得率向上に向けた取組を行うこととする。