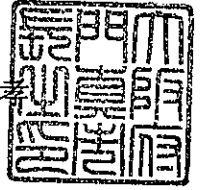


門 総 人 第 628 号
平成 28 年 11 月 24 日

門真市職員労働組合
執行委員長 西本 孝雄 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

- ① 本年の給料改定については、人事院勧告に準じて、平成28年4月1日に遡り、給料表の改定について、実施できるよう議会手続を進めていく。
- ② 非常勤嘱託職員等の報酬についても、職員と同様の改定を行う。
- ③ 扶養手当については、人事院勧告に準じて、平成29年4月1日から段階的に見直すよう議会手続を進めていく。
- ④ 仕事と家庭の両立支援の観点から、人事院勧告に準じて、育児休業等に係る職員が養育する子の範囲の拡大、介護休暇を請求できる期間の分割、介護時間制度の創設について平成29年1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

- 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4.2月から年4.3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1.375月分、勤勉手当として0.8月分、合計2.175月分を、12月9日に支給し、勤勉手当0.1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、6月期及び12月期の勤勉手当を0.85月とし、期末勤勉手当の合計は6月期を2.075月、12月期を2.225月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月分引き上げ、年2.2月から年2.25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0.8月分、勤勉手当として0.375月分、合

計1. 175月分を12月9日に支給することとし、勤勉手当0.05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、6月期及び12月期の勤勉手当を0.4月とし、期末勤勉手当の合計は6月期を1.05月、12月期を1.2月となるよう議会手続を進めていく。

- 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 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。これまでの交渉において、ご指摘のあった課題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いきたいと考えている。

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く。

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9人のところ、新規採用予定人数を18人程度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、業務量や超過勤務時間の状況、退職者の状況等も考慮し、職員採用に努めていきたいと考えている。

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。

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、平成29年度任用についても同様の考え方で実施していく。

7. 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を始め、従来のノー残業デーの周知に加え、昨年度からは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く。

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く。

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、臨時的任用職員の任用期間満了後の1月の空白期間問題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、インフルエンザ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、一昨年に引き続き正規職員と同様に人事院勧告に準じて、平成28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。

最後に、先日申し入れを行った3項目について、「超過勤務手当等の特例の

見直し」については、超過勤務手当等の特例を廃止し、原則通り超過勤務手当等を支給するよう議会手続を進めていく。実施については、議会可決後速やかに変更していく。

併せて管理職員特別勤務手当については、年末年始の勤務に係る同手当の廃止を申し入れていたが、当面支給対象業務は変更せず、これまでの支給単位を時間単位から1勤務当たりの支給に改めるとともに、新たに災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの勤務を支給対象に含めるよう議会手続を進めていく。実施については、議会可決後速やかに変更する。

次に「病気休暇及び休職制度の見直し」については、病気休暇の取得日数は同一又は関連があると判断できる疾病につき、連続90日とし、この90日の計算は、日単位で行うものとし、週休日を含むものとする。

病気休暇を連続8日以上取得後に、実勤務日数が20日以内に再度の病気休暇を取得した場合は、病気休暇の期間を通算するいわゆるクーリング制度を導入する。

精神疾患に限り、病気休職から復職後1年以内の再度の病気休暇の申請は、病気休職とし、前回の病気休職期間に通算する制度を導入する。これら病気休暇及び病気休職の見直しについては、平成29年4月1日から実施するが、詳細については、今後協議をお願いしたい。

なお、「年末年始勤務者に対する加算の見直し」については、引き続き協議をお願いしたい。