



門 総 人 第 248 号
平成 29 年 6 月 30 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



夏季一時金等について (回答)

1 夏期一時金について

夏期一時金については、条例どおりの支給とする。一般職については、期末手当 1.225 か月、勤勉手当は 3 年連続の増額となる 0.85 か月とし、合計 2.075 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 3 年連続の増額となる 0.4 か月、合計 1.05 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ており、引き続き、同法の趣旨に合う制度となるよう運用してまいりたい。

併せて、これまでの労使での協議、交渉で指摘のあった課題についても真摯に受け止め、それらを踏まえた研修内容の充実、面談の徹底を図るなど、より良い制度となるよう引き続き対処してまいりたい。

なお、他の職場との違いが生じている学校職場における評価者面談の在り方については、引き続き調整し、改善に向けて協議してまいりたい。

また、評価結果の主査選考、上席主査選考、再任用選考への活用については、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きましては、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、3年連続賃金を引き上げたところであり、また病気休暇、インフルエンザ休暇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、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昨年度から1日加えることとする。付与日数については、2日とし、取得期間については、7、8、9月の3か月とする。

また、要望のあった服喪休暇については、国制度及び近隣市等の動向も踏まえ、慎重に検討していきたい。

「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」の附帯決議も認識しており、国からの助言等を踏まえ適切に対応してまいりたい。

6 職員採用について

職員採用につきましては、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。人員要求への対応は喫緊の課題と考えており、精力的に検討を重ねてきた結果、1回目の交渉で回答したとおり、本年10月採用の社会人採用の実施を決定したところである。

また、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り、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、本交渉でも、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、今年度についても、昨年同様、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

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おり、昨年度に実施したアンケート結果においても現れている。

この結果を受け、可能な限り個別事案を聞き取り対策を講じるなど、撲滅に向け取り組むとともに、産業カウンセラーを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。また、新たな取組として、職場改善を目的とした管理職向け研修会をラインケアとして開催予定としており、今年度は併せてパワー・ハラスメントについての内容も取り入れることを検討したい。

パワー・ハラスメント対策については、安全衛生委員会においても議論を行っていききたい。

(2) 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」や「ノー残業デー推進月間」の実施、研修会の開催、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、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、今後も長時間労働の根本的な解決に向け、取組を強化してまいりたい。

(3) 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、引き続き年次有給年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。

(4) 年末年始勤務者に対する加算の見直しについて

昨年 11 月に申し入れを行った「年末年始勤務者に対する加算の見直し」については、早急に精力的な協議を引き続きお願いしたい。