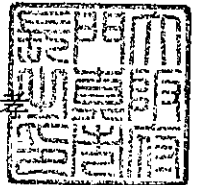




門 総 人 第 8 2 8 号
平成 30 年 11 月 22 日

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30年4月1日に遡り、国の行政職俸給表(一)に準じた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。

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0.05月分引き上げ、年4.4月から年4.45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、勤勉手当として0.9月、合計2.275月分を、12月10日に支給し、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、期末勤勉手当の合計が6月期及び12月期にそれぞれ2.225月分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2.3月から年2.35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、勤勉手当として0.425月、合計1.225月分を12月10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、期末勤勉手当の合計が6月期及び12月期にそれぞれ

1.175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 基本賃金や賃金制度については、人事院勧告やその他諸状況を考慮しつつ、交渉及び協議による労使合意を基本に対処していきたいと考えている。
- ⑤ 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いきたいと考えている。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. 定年制度の見直しについて

定年制度の見直しについては、国の動向を注視するとともに、基本賃金や賃金制度については交渉及び協議による労使合意を基本に対応していきたいと考えている。

4. 地域手当について

地域手当の支給割合は、本市の厳しい財政状況に鑑み、当分の間、現状維持の14%と致しており、引き続きご理解をお願いするものである。

なお、国制度を超える16%への引き上げは困難である。

5. 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。

6. 職員採用について

職員採用については、今年度新たに10月1日付けで9人採用するとともに、来年度4月1日の採用に向けた試験を実施しているところである。また、保育士については、来年4月採用に向けた、任期付職員の募集を行っ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。

7. 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31年度任用についても同様の考え方で実施していく。

8. 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、毎週水・金曜日のノー残業デーの実施やノー残業デー推進月間など、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、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。

人事院勧告で示された超過勤務命令の上限については、国の動きを踏まえ検討していきたいと考えている。

9. 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各種研修会においてハラスメントに関する啓発を行うなど、さまざまな機会をとらえて意識啓発を進めるとともに、引き続き職員アンケートも実施していく。

10. 災害時における交通遮断や帰宅困難時の対応について

災害時の交通遮断や帰宅困難時の対応については、災害の状況によっては、職員が勤労の意思や能力を持ちながらも、現実には勤務することが不可能な事態も想定されることから、災害による現住居の滅失等に係る復旧作業時や災害等による出勤困難又は退勤途上における身体の危険回避のための特別休暇を非常勤嘱託職員、臨時的任用職員を含め整備していく。

11. 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、任用方法や報酬・給料の支給額の見直し、夏季休暇やインフルエンザ休暇の付与など、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正規職員と同様に人事院勧告に準じて、平成30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。

服喪休暇については、国制度を参考に、正規職員との均等待遇との観点を踏まえ、引き続き検討していく。

結婚休暇については、国等からの情報も踏まえ、検討を行っていく。

次に、会計年度任用職員制度創設の趣旨は、一般職の非常勤嘱託職員及び臨時的任用職員の適正な任用・勤務条件の確保であり、非常勤嘱託職員等の処遇改善にも一定つながるものと考えられ、制度移行にあたっては、労使合意のうえ、法の趣旨等を踏まえる中で適切に対応していきたいと考えている。

任用にあたっては、法制度の趣旨を遵守し、かつ不利益を生じさせない任用となるよう制度構築を図っていきたいと考えている。

制度の導入スケジュールについては、来年9月議会に議案を提出し例規整備を行う必要があると考えている。また、財源などさまざまな課題について、大阪府市長会等を通じて国・府へ要望していきたいと考えている。