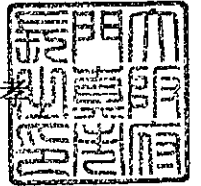




門 総 人 第 235 号
令 和 元 年 6 月 3 日

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 1.3 か月、勤勉手当は5年連続の増額となる 0.925 か月とし、合計 2.225 か月分を、再任用職員については、期末手当 0.725 か月、勤勉手当は5年連続の増額となる 0.45 か月、合計 1.175 か月分をそれぞれ6月28日に支給する。

2 役職段階別加算制度について

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 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。

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、5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、昨年度同様に一定の要件を満たす非常勤嘱託職員等に夏季休暇を2日付与し、取得期間については、7、8、9月の3か月とする。

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、国マニュアルに基づき職の整理を行い、現行の特別職非常勤職員は、行政ロイヤー、嘱託医など一部を除き、「パートタイムの会計年度任用職員」とし、一般職の非常勤嘱託職員及びパートタイムの臨時的任用職員は、すべて「パートタイムの会計年度任用職員」、フルタイムの臨時的任用職員については、すべて「フルタイムの会計年度任用職員」とする。

給与・報酬については、各職に求められる学歴・資格要件等を整理し、適正な給与決定のうえ、現行の水準を維持することを基本に設計を行っており、「フルタイム」については地域手当、期末手当、退職手当を支給するものとし、「パートタイム」については、地域手当相当額を加味した報酬を決定のうえ、期末手当を支給するものとしたいと考えているので、引き続き協議をお願いしたい。

また、現行制度から会計年度任用職員制度への変更にあたり、国の運用に準じ、人事評価制度を導入し、公募によらず勤務実績に基づく能力の実証により原則2回まで任用できる運用を考えている。

なお、公募の有無にかかわらず、再度の任用にかかる給与・報酬の決定については、前歴を考慮した運用を考えており、休暇制度も含め、引き続き協議をお願いしたい。

また、制度導入に向け、財源などさまざまな課題について、大阪府市長会をはじめ国・府へ要望してまいりたい。

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。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、令和2年4月採用人数については、第3回交渉の場で回答したとおり、18人程度と決定したところである。

今後の職員採用についても、職場状況や普通退職者数、業務量の状況も加味しつつ、令和5年4月1日時点での基本定数との差の解消をめざし採用人数を検討してまいりたい。

7 長時間労働や時間外勤務の上限規制について

長時間労働への対策については、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、昨年度4月から「ノー残業デー」を週2日とする新たな取組を実施しており、「ノー残業デー推進月間」の実施、研修会の開催など、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る。

また、労働基準法改正に伴う管理職員を含めた新たな時間外勤務の上限規制を設け、原則、月45時間以内、年360時間以内とし、上限を超えた場合には、所属から今後の対策を踏まえた報告書の提出を求めるなど、引き続き時間外勤務の縮減に向け、取り組んでまいりたいと考えている。

なお、業務の性質上、選挙事務については「特例業務」とするが、職員の健康管理の観点から、年上限時間の範囲内とし、月上限時間についても他律的業務の上限である100時間未満を守るべく努めてまいりたい。

「基本定数に満たない職員配置が長時間労働の原因」「適切な基本定数の設定をすべき」との組合の主張は、重く受け止めており、基本定数の見直しについても引き続き必要に応じ行ってまいりたい。

また、サービス残業は違法であり、その防止に関しては、所属長をはじめとする時間外勤務命令者に対して改めて「事前命令」及び「執行管理の徹底」について周知する等、意識啓発を図ってまいりたい。

8 夏期休暇について

夏期休暇については、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、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、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いるところである。

しかしながら、この間、協議・交渉の中でも議論となった長時間労働については、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。

9 その他 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、本人・家族等の記念日や子どもの学校休業日に合わせるなど計画的な取得を促すよう取組を進め、各所属において年間を通じた取得計画表を作成し活用するなど、年次有給休暇が取得しやすい職場環境の創出に努めてまいりたい。