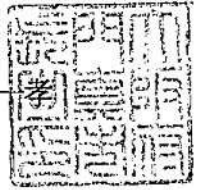


令和 6 年 11 月 21 日

門真市職員労働組合

執行委員長 岩下 みゆき 様

門真市長 宮本



年末一時金等について (回答)

## 1. 基本賃金等について

本年の給料改定について、一般職の職員、再任用職員及び会計年度任用職員については、人事院勧告に準じて、令和 6 年 4 月 1 日に遡り実施する。差額については、議会可決後に支給する。

次に、各種手当について、人事院勧告に準じて次のとおり変更する。まず、地域手当については、支給割合を現行の 15% から、段階的な引き下げにより、令和 7 年度は 14%、8 年度は 13% とし、9 年度より 12% とする。

次に、扶養手当については、配偶者に係る手当は、給料表 8 級の適用を受ける職員は、現行月額 3,500 円を 7 年度より廃止することとする。給料表 7 級以下の適用を受ける職員は、段階的な引き下げにより、7 年度は現行月額 6,500 円を 3,000 円とし、8 年度より廃止することとする。子に係る手当は、段階的な拡充により、7 年度は現行 1 人あたり月額 10,000 円を 11,500 円とし、8 年度より 13,000 円とする。

次に、通勤手当の支給限度額については、現行月額 55,000 円を 7 年度より 150,000 円とする。

次に、管理職特別勤務手当については、平日深夜の支給対象時間帯を、現行午前 0 時から午前 5 時までとしているものを、7 年度より午後 10 時から午前 5 時までとする。

次に、住居手当については、現行支給のない定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、7 年度より一般職に準じて支給することとする。

## 2. 年末一時金要求について

年末一時金については、一般職の職員及び支給要件を満たす会計年度任用職員については、人事院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ 0.05 か月分、合計 0.1 か月分を引き上げ、年 4.5 か月から年 4.6 か月とする。12 月期の期末手当として 1.225 か月、勤勉手当は 1.025 か月、合計 2.25 か月分を 12 月 10 日に支給し、期末勤勉手当合計 0.1 か月の引き上げ分については、議会可決後に支給する。なお、7 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 2.3 か月分とする。

また、再任用職員については、人事院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.025か月分、合計0.05か月分を引き上げ、年2.35か月から年2.4か月とする。

12月期の期末手当として0.6875か月、勤勉手当は0.4875か月とし、合計1.175か月分を12月10日に支給し、期末勤勉手当合計0.05か月の引き上げ分については、議会議決後に支給する。なお、7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1.2か月分とする。

次に、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. 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について

仕事と家庭の両立支援に係る休暇等について、人事院勧告に準じて、7年度より次のとおり改正するよう必要な手続きを進めてまいりたい。

子の看護休暇については、対象となる子を小学校就学前から小学校3年生までとするとともに、取得要件についても拡大する。

また、会計年度任用職員の子の看護休暇、出生サポート休暇、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び短期介護休暇についても、取得要件を緩和する。加えて、職員が請求した場合に超過勤務の免除の対象となる子の範囲を、現行の3歳未満から小学校就学前に拡大する。

### 4. 人事評価制度について

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して運用してまいりたい。これまでの交渉における要求も含め、より良い制度となるよう対処してまいりたい。

### 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いる。現在、幅広い年齢を対象に採用試験を行っていることもあり、職員の前歴換算のあり方について引き続き検討を行ってまいりたい。

### 6. 職員採用について

職員採用については、今後についても、定年引上げの状況、職場状況や普通退職者数、業務量の状況も加味しつつ、採用人数を検討してまいりたい。

## 7. 定年引き上げについて

定年引き上げに伴う賃金労働条件については、必要に応じて引き続き協議・交渉により解決を図りたいと考えており、今後も高齢期の職員が安心して働くことができる環境整備に努めてまいります。

なお、定年引き上げに係るリフレッシュ支援金の創設については、当該要求も踏まえて門真市職員厚生会において議論を行った結果、全ての年齢層への支援金を拡充するため、厚生会在会10年、20年及び30年の金額を6年度よりそれぞれ5,000円引き上げている。

併せて、リフレッシュ休暇についても、6年度より再任用として勤務した期間を在職期間に通算し、再任用職員にも付与するなど一定改善を図っているところである。リフレッシュ支援金及びリフレッシュ休暇のさらなる拡充については、引き続き他の市町村の動向を注視しながら検討してまいります。

## 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、ノー残業デー及びノー残業デー推進月間の実施など、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、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まいります。

## 9. ハラスメント対策等について

ハラスメント対策については、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まいります。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、職員アンケートも年内を目途に実施してまいります。

## 10. 会計年度任用職員の勤務条件について

公募によらない再度の任用の回数については、国の期間業務職員における運用の見直しや他市の運用状況等を踏まえて、検討を進めてまいりたいと考えているので、今後協議をお願いする。

通常疾病の際に取得することができる有給の病気休暇の新設については、他の市町村等の動向を注視しながら、検討してまいります。