



門 総 人 第 687 号

令 和 3 年 11 月 18 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 一 孝



年 末 一 時 金 等 に つ い て ( 回 答 )

1. 基 本 賃 金 等 に つ い て

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。

そ の 上 で、 本 年 の 給 料 改 定 に つ い て は、 人 事 院 勧 告 に 準 じ て、 行 わ な い。

2. 年 末 一 時 金 要 求 に つ い て

① 年 末 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. 275 か 月、 勤 勉 手 当 は 0. 95 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 0. 45 か 月 と し、 合 計 1. 175 か 月 分 を、 支 給 要 件 を 満 た す 会 計 年 度 任 用 職 員 に つ い て は、 期 末 手 当 1. 275 か 月 を 12 月 10 日 に 支 給 す る。

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 あり。

③ 会 計 年 度 任 用 職 員 に つ い て は、 制 度 上、 任 期 の 定 め の な い 職 員 と 同 様 に 勤 勉 手 当 を 支 給 す る こ と は で き ず、 勤 勉 手 当 相 当 額 の 支 給 は 困 難 で あり。

3. 妊 娠、 出 産、 育 児 等 と 仕 事 の 両 立 支 援 に つ い て

人 事 院 勧 告 に 準 じ、 会 計 年 度 任 用 職 員 を 含 め、 不 妊 治 療 の た め の 休 暇 等 の 新 設 に 向 け て 必 要 な 手 続 を 進 め て い く。

#### 4. 人事評価制度について

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。

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いきたいと考えている。

#### 5. 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。

#### 6. 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していく。

#### 7. 職員採用について

職員採用については、今年度も4月1日付け及び10月1日付けで職員を採用したところであり、現在、来年4月1日付けで15人程度の採用に向けた試験を実施しているところである。

今後も、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。

#### 8. 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、令和3年度任用についても同様の考え方で実施していく。

#### 9. 定年引き上げについて

地方公務員法の一部改正による定年の引き上げについて、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おり、今後協議をお願いしたい。

#### 10. 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いく。

#### 11. 新型コロナウイルス感染症対策について

新型コロナウイルス感染症対策については、消毒液やパーティションなどの設置を行っているとともに、感染拡大防止の観点から特別休暇や職務専念義務の免除を行ってきたところである。

引き続き、新型コロナウイルス感染症対策に取り組んでいく。

#### 12. 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。

### 13. 会計年度任用職員の勤務条件について

会計年度任用職員制度の実施にあたっては、令和元年10月の交渉時に回答したとおり、国マニュアルに基づき職務及び業務内容に応じた格付けとし、休暇制度の改善、一定条件を満たす者への期末手当等の支給など待遇改善を図ったところであり、引き続き法の趣旨等を踏まえ適切に対応していく。