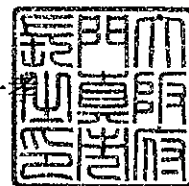




門 総 人 第 7 5 7 号
令 和 元 年 1 1 月 2 1 日

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



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31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4.45月から年4.5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1.3月、勤勉手当として0.925月、合計2.225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2.25月分となるよう議会手続を進めていく。

- ② 住居手当については、人事院勧告に準じて、令和2年4月より手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ、12,000円から16,000円とする。

また、手当額の上限を1,000円引き上げ、27,000円から28,000円とする。

なお、令和2年3月31日現在、手当を受けている職員で、令和2年4月か

ら手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間所要の経過措置を設け、議会手続を進めていく。

- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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、同法の趣旨に適切な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、面談が実施されていないなど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. 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%の引き上げは困難である。

4. 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。

5. 職員採用について

職員採用については、今年度4月1日付けで任期付保育士9人を含む19人を、

10月1日付けで8人を採用したところであり、加えて来年4月1日付けで25人程度の採用に向けた試験を実施したところである。

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。

6. 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2年度任用についても同様の考え方で実施していく。

7. 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、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。

「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いく。

なお、いわゆるサービス残業は労働基準法に違反することから、引き続き時間外勤務命令にかかる事前命令及び執行管理の徹底により防止に努めていく。

8. 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。

9. 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31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。

会計年度任用職員制度の実施については、10月29日の交渉時に回答したとおり、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処遇改善に努めてきたところである。引き続き法の趣旨等を踏まえ適切に対応していきたいと考えている。