



門総人第 183 号

令和 2 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 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による市民生活への影響は広範囲に及んでおり、その対策として、本市独自の「おうち時間応援給付金」の給付や、休業要請を受けた市内事業者への支援金をはじめ、さまざまな対策を進めているところである。影響の長期化も懸念されることから、今後も市民の生活を守る立場で対策を進めてまいりたい。

また、行政サービスの提供に支障のないよう、引き続きマスクや消毒液の補充等をはじめ、必要に応じ窓口関係職場などでの感染防止に努めてまいりたい。

2 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 0.95 か月とし、合計 2.25 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、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 1.3 か月を、6 月 30 日に支給する。

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^{かな}適う制度となるよう運用してまいりたい。

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 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3年4月採用人数については、20人程度と決定したところである。

採用予定職種と人数については、

- ・ 大学卒(社会福祉主事任用資格者含む) 13人程度
- ・ 高校卒等 4人程度
- ・ 保健師 若干名
- ・ 建築技術職 若干名
- ・ 土木技術職 若干名

とする。

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。

5 会計年度任用職員の報酬等について

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まいりたい。

6 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、週2日を「ノー残業デー」とし日々啓発を行うことに加え、「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。

また、管理職員を含めた時間外勤務の上限規制により、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、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助言するなど、細やかな対応を行ってきたところである。

長時間労働による健康障害を防止するための面接指導等の実施については、令和元年10月1日に「長時間労働者に対する面接指導等実施要領」を施行しており、本要領に基づき、産業医等への面談を随時実施しているところである。

サービス残業の防止に関しては、所属長をはじめとする時間外勤務命令者に対して「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。

引き続き、時間外勤務の実態把握と分析に努め、縮減に向け取り組んでまいりたい。

7 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。

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。

一定の要件を満たす会計年度任用職員については、夏季休暇の付与日数を国に準じ3日とする。

取得期間については、7、8、9月の3か月とする。

8 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、職員報などで本人・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啓発を進め、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。

9 定年の引上げについて

職員の給与・勤務労働条件に関する事項については、これまでも労使協議のうえ実施してきたところであり、同様に対応してまいりたい。