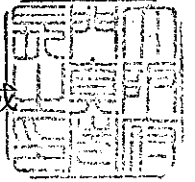




門総人第 167 号
平成 24 年 5 月 24 日

門真市職員労働組合
執行委員長 西本 孝雄 様

門真市長 園部 一成



夏期一時金等について (回答)

1. 夏期一時金について
一般職については、期末手当として1. 2 2 5 ヲ月、勤勉手当として0. 6 7 5 ヲ月、合計1. 9 ヲ月分を6月29日に支給する。
再任用職員については、期末手当0. 6 5 ヲ月、勤勉手当0. 3 2 5 ヲ月、合計0. 9 7 5 ヲ月を6月29日に支給する。
2. 役職段階別加算制度について
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. 査定昇給について
査定昇給については、現時点では一方的に導入する考えはない。
4. 現業職員に係る給与体系の見直しについて
現業職員に係る給与体系の見直しについては、引続き協議をお願いしたい。
5. 初任給引下げについて
初任給基準の見直しについては、引続き協議をお願いしたい。
6. 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。
7. 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きましては、国に準じた制度となるよう充実を図ってきたところであり、今後もこの姿勢で対処していきたい。
8. 職員採用について
今年度においても38名の定年退職があることや技術の継承、長時間労働の実態、大阪府からの権限移譲などによる業務増などを一定考慮する中、現在、専門職の必要数について把握に努めており、9月に予定されている府下統一採用試験での職員採用に向けた検討を進めているところである。
しかしながら、現時点では、職種、人数については、決定には至っておらず、具体的な回答は困難であるが、出来るだけ早期に決定していきたい。

9. 地域手当について

地域手当については、当分の間12%としているが、人事院規則において本市が15%地域であることは認識しており、今後も改善に向け努力していきたい。

10. 超過勤務手当の割増基準について

割増の基準として「45時間以上の場合」とすることが努力義務であることは理解しているが、労働基準法に基づき1ヶ月の超過勤務が「60時間を超えた場合」と規定したものであり、見直しは困難である。

11. 夏期休暇について

夏期休暇については、一般職、8日間。再任用職員のうち、週4日勤務は5日、週3日勤務は3日とする。

取得期間については、7、8、9月の3ヵ月とする。

12. 結婚休暇について

結婚休暇については、現状どおりとする。

なお、結婚休暇、夏期休暇の特別休暇の見直しについては、昨年4月に申入れをしており、継続協議となっている。引続き、見直しに向けた協議をお願いしたい。

13. その他

(1)長時間労働について

長時間労働が心身に及ぼす影響には憂慮すべきものがあることから、職員の健康維持・増進の観点からもその改善の必要性は十分に認識しており、「ノー残業デー」の実施や「超過勤務の事前命令の徹底」、「かえるバッチの着用」などの取組みを進めてきたところである。引続き、長時間労働に関する改革意識を醸成するための取組を進めるため、新たに管理職等になった者への説明会や超過勤務の執行計画に基づいた所属長へのヒアリングなど取組を進めていきたい。

また、これらの対策の実効性の検証をするため職員安全衛生委員会を定期的に開催し、管理職を含めた長時間労働の実態把握に努めるとともに、長時間労働の改善に向けた方策について労使で検討を行っていきたい。

(2)中途採用者の前歴換算の見直し

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、引続き検討していきたい。

(3)現業職の在り方検討について

現業職場のあり方の検討については、昨年度に素案を提示し、これまで各職場において様々な検討が行ってきた。今後、各職場での議論を踏まえ、で

きるだけ早期に成案として、あり方についての方向性をまとめていきたい。

(4)パワー・ハラスメント対策について

パワー・ハラスメント対策については、これまで、課長級職員に対するメンタルヘルス研修の中で取り上げるなど、職員への意識啓発を図ってきたところであるが、今年度より課長補佐研修にも拡大するなど、管理職に対する一層の意識啓発を進めていくこととしている。

一方、メンタルヘルスの視点から職員が気軽に相談できる体制の充実を図るとともに、パワー・ハラスメントに関する実態把握の有効な方策についても検討を進めるなど、パワー・ハラスメント対策の充実に引き続き取り組んでいきたい。