

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(人事院勧告に準じ、支給の一部を凍結する。)
一般職については、期末手当 1. 2 2 5 ヶ月分、勤勉手当 0. 6 7 5 ヶ月分、
合計 1. 9 ヶ月分を 6 月 28 日に支給する。
再任用職員については、期末手当 0. 6 5 ヶ月分、勤勉手当 0. 3 2 5 ヶ月分、
合計 0. 9 7 5 ヶ月分を 6 月 28 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. 管理職における人事評価の処遇反映について
管理職における人事評価については、平成 24 年度の評価結果を平成 25 年度の勤勉
手当及び昇給へ反映することにより、一層の意欲向上に資するものである。今後と
も、制度の見直しを図りつつ、引き続き効果的な制度運用していきたい。
4. 全職員の人事評価について
一般職員への人事評価制度の導入は、一層の人材育成を図るため実施したいので、
引き続き協議をお願いしたい。
5. 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、国の行政職給料表Ⅱに準じた給与
体系の申し入れをしていることから引き続き協議をお願いしたい。

6. 初任給引下げについて

初任給基準の見直しについても申し入れをしていることから、引続き協議をお願いしたい。

7. 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。

8. 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。

9. 職員採用について

今年度においても25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、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、具体の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。

10. 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。

11. 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。

12. 夏期休暇について

夏期休暇については、一般職は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。

13. 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、平成23年4月に申入れをしており、継続協議となっている。引き続き、見直しに向けた協議をお願いしたい。

14. 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」、休日出勤時の出退勤システムの徹底などの取組みを進めている。

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、今年度から超過勤務時間管理表及び長時間労働に関する報告書の活用、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く。

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きたい。

なお、サービス残業については、あってはならないものと認識しており、超過勤務命令や休日出勤の命令を行った場合の手当支給が原則であるという考え方には変わりなく、引き続き職員の超過勤務の状況と職員の勤務実態の把握に努めていく。

(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、23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り、昨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あわせて職員アンケートを実施し現状の把握に努めていく。

一方、メンタルヘルスの視点からパワー・ハラスメントへの相談体制についても、職員が気軽に相談できる体制を確立してきており、今後職員周知をしていく。また、アンケートの結果を踏まえ、パワー・ハラスメントを防止・排除する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く。