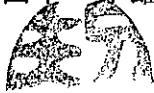


門 総 人 第 750 号

平成25年11月21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



年末一時金等について (回答)

1. 年末一時金要求について

- ① 年末一時金については、期末手当として1. 375月分、勤勉手当として0. 675月分、合計2. 05月分を、また、再任用職員については、期末手当として0. 8月分、勤勉手当として0. 325月分、合計1. 125月分を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る。
- ③ 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。

2 基本賃金について

- ① 今年度は人事院勧告も見送られており、給料改訂は行わないこととする。  
再任用職員、平成18年3月31日の給料月額との差額を保障されている職員、非常勤嘱託職員等についても同様とする。
- ② 昨年度の人事院勧告で出された55歳以上の職員の昇給停止に係る本市への措置については、府内市町村の状況や本市が今年度、地方交付税削減に伴う給与カットを行っていることなど、諸般の状況に鑑み、平成26年1月1日の実施は見送ることとし、引き続き協議をお願いしたい。

### 3. 地域手当、昇格時特別昇給制度等について

地域手当、昇格時特別昇給については、国制度との差が生じていることは認識しており、ラスパイレス指数や財政面への影響、職員給与に対する市民目線など憂慮する点はあるものの、既に申入れを行った初任給基準の見直しなど、国と差のある給与制度全般についても同時に検討しつつ、改善に向けた検討を重ね、できるだけ早期に回答していきたい。

### 4. 人事評価制度について

人事評価制度につきましては、より効率的・効果的な行政運営を行う上で、多種多様な行政課題に対応できる職員の育成は、喫緊の課題でありますことから、職場の活性化及び更なる人材育成の手法として進めてきたところであり、説明会及び評価者研修を実施の上、できるだけ早期に副参事以下の全職員への制度導入を図ってまいりたいので、早急に協議をお願いしたい。なお、制度導入に当たり、副参事以下の職員については、当面、絶対評価とし、給与反映は行わない。

### 5. 本年7月実施の給与削減について

本年7月から実施しました職員給与の削減につきましては、地方交付税が削減されている状況であることから、中止を行うことは困難であります。先般、閣議決定で、平成26年度の地方公務員に関して減額要請を新たに行うことは予定していないということ踏まえ、本市においても今年度末をもって終了するものとする。

### 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おり、引続き検討していきたい。

## 7. 職員採用について

職員採用については、今年度においても25名の定年退職が出る中、新規採用を29名とし採用試験を実施しているところである。

現在、最終段階の選考を実施しているところであるが、現時点において、採用予定人数を確保できない職種が出ていることから、来年度の業務の執行体制なども熟慮する中、年度内において採用予定数確保に向けた追加の採用試験を実施したいと考えている。

## 8. 再任用職員の任用について

今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ることから、本市においても「国家公務員の雇用と年金の接続について」の閣議決定の趣旨を踏まえ、再任用を希望する者にとっては、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行うこととしたところである。

また、再任用職員の欠格要件のうち、年金支給開始年齢に達するまでの間にある者は、病休の取得日数によるものをなくし、休職によるものを緩和することとした。

なお、平成24年度以前の定年退職者については、それまで対象者の5割としていた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、今年度も同様の考え方で実施していく。引き続き、賃金労働条件は協議していく。

## 9. 現業職の今後のあり方について

現業職の今後のあり方については、昨年1月に示した素案を基に、将来の業務体制や人材活用について現業職員の意見も聞きながら、意見集約に努めてまいりましたが、現時点においても一定の方針をお示しできていないことにつきましても、申し訳なく考えており、年度内に市としての一定の方針をまとめていきたい。

## 10. 長時間労働対策について

長時間労働が心身に及ぼす影響は憂慮すべきものであることから、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、ノー残業デーの徹底をはじめ、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るとともに、出退勤システムと超過勤務命令簿との突合も行い、所属職員の勤務状況等の把握と管理職への長時間労働対策への意識啓発を行っている。

また、更なる長時間労働対策として、新たに、退庁を促すチャイムを庁内に流す取組を早期に始めたいと考えている。

今後とも、職員の健康を守る立場から、引続き職場実態の把握に努めるとともに、管理職への指導や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きたい。

## 11. パワーハラスメント対策について

これまで、夏季一時金交渉でも回答したとおり、メンタルヘルス研修対象者を課長補佐級へ拡大するなど、職員への啓発を中心とした内容の取組を進めてきた。

引続き、更なる取組を進めるため、職員報を通じた啓発記事の掲載や安全衛生委員会での研修会開催など、意識啓発を進めるとともに、昨年度に引き続き、職員アンケートも実施してまいりたいと考えている。

また、パワーハラスメント等の防止及び良好な職場環境を確保するために職員が執るべき行動を示した『ハラスメントの防止に関する指針』を今年度、新たに策定するとともに、管理職に研修等を通じて、パワーハラスメント等の防止の取組みを徹底させ、より効果的に推進し、快適で働きやすい職場環境づくりに努めていきたい。

## 1 2. 非常勤嘱託職員等の勤務条件について

非常勤嘱託職員の勤務労働条件については、改善に向けて検討してまいりたい。

また、非常勤嘱託職員の任用期間の問題については、円滑な実施体制の確保を図るため、引続き協議をお願いしたい。

最後に、これまで申し入れを行った「特別休暇の見直し」については、引続き協議をお願いしたい。