

2019年度賃金確定市労組連要求に対する回答（案）（人事課分）

要 求	回 答（案）
3. 非正規職員の労働条件を抜本的に改め、均等待遇を実現すること。実現にあたり地公法の改正による手当支給についての検討を行い、会計年度任用職員での任用職種や賃金、労働条件について、いままでの交渉経過（・任用にあたっては、職種の明確化が必要であり、常時勤務が必要な職種は、正規職員として採用すること。・制度が活用される場合でも正規職員との均衡を考慮し、手当支給が可能な「フルタイム会計年度任用職員」を活用し、現行の賃金水準を下回らないこと。・任用においては競争試験とはせず選考（面接等）を取り入れること。・制度導入に必要な予算を確保するため国への要請を行うこと。）を踏まえたうえでの協議を労働組合と行うこと。	会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、今後の運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関わる課題が生じた場合には、十分に交渉・協議等を行ってまいりたい。
5. 公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪める「相対評価」「能力・成果主義」を廃止すること。「人事評価制度」「相対評価」の結果と「給与制度」のリンクを止めること。教育職員の人事評価制度（「人事考課制度」「目標管理制度」「学校園運営に関するシート」）を廃止すること。 ※ は、給与課、教育で回答。	相対評価による人事評価制度は、公務能率の向上や執務意欲の向上に向けて、能力と実績に応じた適正でより厳格な評価を行い、また、それに伴う処遇の徹底を図ることで、これまで以上に頑張った職員に報いるとともに、より市民の信頼を得られる制度としていくために、平成25年度より導入したものである。
11. 格付・昇格・昇給基準の改善をはかること (2) 行政職給料表5級までの昇格制度の抜本的改善をめざし、だれもが行政職4級・技能労務職3級へ昇格できる制度を確立すること。特	技能労務職3級、行政職4級への格付については、任用を伴うものであり、能力・実績に基づき適材適所の観点から任用を行ってきたところである。今後とも、職員の士気高揚といった

に行政職３級への昇格基準の改善をはかり、すでに昇格からもれた職員への実損の回復をはかること。 (3) 保育士の２級への昇格基準を改善すること。 (4) 技能労務職２級への選考基準を経験年数と専門性を考慮したものに改善すること。 (6) 育児休業・介護休業取得にともなう格付けでの不利益扱いを解消すること。 (7) 技能職員から事務職員等への任用替は、当局の都合による流動化であることを踏まえ格付基準を改善すること。	観点から引き続き研究してまいりたい。 行政職３級相当級については、主務の級に位置づけ、人事委員会の選考試験を行うこととしたこと、平成２４年度からは、若手職員の職務意欲の向上・モチベーション付与の観点から、所属推薦を廃止し、昇格選考要件を満たした者すべてに受験機会を与えたこと、また、平成２７年度からは、社会人経験者等の３級昇格にかかる必要在級年数を短縮、さらに、昨年度からは、昇格選考要綱の非該当要件から、育児休業及び介護休暇を外すなど、この間、大きな変更を行ってきたところである。 技能労務職２級への昇格条件の改善として、令和２年度より、業務主任を補佐する役割等を担う２級班員を必要に応じて新たに設置してまいる。 また、選考基準については、主任選考基準及び昇格選考実施要綱に基づき主任等への格付けを実施しているところであり、引き続き研究してまいりたい。 行政職への転任にかかわっては、人材の有効活用等の観点、また技能職員のもつ「知識・技能・経験」を最大限に活用するという観点から実施しているところである。また、格付けにあたっては、技能職員としての在職期間も考慮しているところである。
13. 年金制度の改悪にともなう生活保障のため、高齢者の雇用制度の充実・改善をはかること。また、再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。年金	本市における公的年金の支給開始年齢の段階的に引上げに伴う年金不支給期間への対応については、再任用制度を活用することとして、今年度末定年退職者の取扱いについても、昨年度と同様に実施することとしている。

支給開始年齢の引き上げに連動する定年引き上げの検討が行われているが、給与水準を引き下げることなく、長時間過密労働を解消させ、加齢困難職種への対応等、定年まで働き続けられる職種（業務）と職場環境を十分に整えたうえで検討をすすめること。 ※ は、給与課で回答	本制度の運用にあたっては、業務執行体制における要員の調整と密接に関わり、また、職場実態等についても異なることから、勤務労働条件に係わる諸課題が発生する場合については、各単組での協議として取り扱っていく。 今後の高齢期雇用については、人事院及び本市人事委員会から出された定年引き上げに関する意見を踏まえ、国や他都市の動向を注視しつつ、各所属と連携を図って対処してまいりたい。
14. 1日7時間、週35時間労働を労使合意によって実現すること。同時に、拘束時間の延長なしに休憩時間を1時間とすること。また、「ノー残業デー」の実施をはじめとし「1日2時間以内・週5時間以内・月20時間以内・年間120時間以内」の時間外労働の規制を労使合意によって実現するとともに、交替制勤務について改善をはかること。	勤務時間については、国と均衡を失しないよう取り扱う必要があり、改正は困難である。 時間外労働については、これまでも平成20年4月に策定した時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、超過勤務時間の縮減に向け取り組んできたところであるが、平成27年度より7月から8月までの期間を「ワーク・ライフ・バランス推進期間」として設定し、定時退庁や事務室の19時消灯の取り組みを行ってきたところであり、今年度においては、11月も「秋のワーク・ライフ・バランス推進月間」として設定し「ノー残業デーの一層の徹底」等の取組を行ったところである。 今後も、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めてまいるとともに、引き続き時間外勤務の縮減及びワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでまいりたい。
15. 使用者の労働時間の管理責任、時間外労働の本人確認・労働組合の閲覧権を保障した厚生労働省労働基準局長通達・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドラインの徹底により、サービス	労働時間の管理については、平成18年10月よりICカードによる出勤簿のシステムの本格運用を開始し、職員の出退勤状況の把握を含めた労働時間の適正な管理に努めているところである。

残業・不払い労働を解消し、休憩時間を確保すること。そのための管理者の時間管理を徹底させること。	本市としても、法令及び時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めてまいるとともに、実際行われた超過勤務に対しては、法令に基づく手当を適正に支給するとともに、労働基準法で定められた休憩時間の適切な付与の徹底を図ってまいりたい。
17. 台風 21 号（9 月 4 日）による帰宅困難者の発生等を検証するとともに、職員・教職員の命と安全を守るために、退勤時の特別休暇（危険回避、交通経路の状況や交通機関の運休に対応するため）を新たに設けるなどの安全対策を強化すること。	災害時の退勤途上における特別休暇については、引き続き、他都市の策定状況や運用状況を注視してまいりたい。
18. 使用者として、年休の計画的取得を行うための取組を進め、年休取得を阻害する調査を行わないこと。	人事室としても、職員の健康保持・増進及び職業生活と家庭生活等との調和を図るために、年休の計画的取得を行うことが重要であると認識している。 年次休暇の取得状況の調査については、平成 25 年度より行っているところであるが、あくまで、突発的な休暇を早いペースで繰り返している等があった場合の、職員の心身の健康状況等を把握する目的で行っているものであり、休暇取得の内容自体を調査するものではなく、また、年次有給休暇の取得を阻害する目的ではない。 また、平成 27 年度より、調査時期の年休残が一定日数を超えている職員については、報告の対象外とし、より目的に沿った調査となるよう改善を図っている。
19. 次世代育成支援対策について、特定事業主として安心して子どもを生み育てられる労働環境を保障するため、正規職員での代替要	職業生活と家庭生活の両立支援策については、職員の配偶者の就業の有無や育児休業等の取得の状況に関わりなく、育児休業・育児短時

員の配置を前提にした待遇改善を抜本的に行うこと。	間勤務・部分休業を取得することができることとし、子の看護休暇の取得上限日数の緩和や3歳に満たない子を養育する職員の超過勤務の免除を導入するなど、諸制度の整備に努めている。 また、特定事業主行動計画については、平成27年3月に、新たな計画を策定したところであるが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定に伴い、平成28年3月に、平成28年度から令和2年度までを行動計画期間とする計画の改訂を行った。 今後とも事業主の責務として、計画の周知徹底を図るとともに男性職員の育児休業等の取得促進など、職業生活と家庭生活の両立支援に向けた取り組みを推進してまいりたい。 なお、育児休業等の長期休業者に関する代替措置については、任期付職員等による対応を基本としているところであるが、昨年9月に策定したワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0に基づき、本年4月より育児休業等により長期間にわたり欠員が重複することによる繁忙状況に対応するための人的措置については、所属との協議を踏まえ、対応可能な範囲で本務職員による代替措置の取組を行なっているところである。 今後ともワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0に基づく取り組みを進めてまいりたい。
20. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (2) 同一疾病による病気休職の期間の通算については、復職後1年未満とすること。	病気休職の通算期間の取扱いについては、本市における復職後の就労状況等を踏まえ、引き続き、病気休職制度の適切な運用に努めてまいりたい。

20. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (3) 介護休暇・看護欠勤制度は取得条件・有給保障など改善をはかること。また、代替要員を制度化すること。	介護休暇・看護欠勤制度については、平成 29 年 4 月から国の制度改正に伴う改正を行ったところであるが、国からは、従前より国の制度と均衡を失しないよう強い指導を受けており、取得要件・有給保障などの改正を行うことは困難である。 また、育児休業者にかかる代替要員の制度化については、育児休業法第 6 条に基づく任期付職員制度並びに育児休業法第 18 条に基づく育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務制度について、平成 22 年度より導入し、平成 23 年度からは、病気休職者や年度途中での退職等の欠員の代替として臨時的任用職員制度を活用しているところであり、引き続き、適切に運用してまいりたい。
20. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (4) 不妊治療、不育治療のための通院休暇制度を設けること。	不妊治療にかかる勤務条件については、別紙のとおりとしてまいりたい。
20. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (5) 感染症など、子どもや市民への感染を防ぐことや病気回復を促進させるために病気休暇の当初三日間の有給化を行うこと。	休暇制度については、平成 25 年 4 月 1 日付けで、公務能率の向上、職員の適切な健康管理及び制度の悪用・濫用防止を図る等の服務規律確保の観点から、病気休暇の当初 3 日間の無給化を含む抜本的な見直しを実施した。 また、平成 30 年 12 月より、インフルエンザ等により病気休暇を取得する場合には、病気休暇当初 3 日無給の特例を認める改正を行ったところである。 なお、傷病手当金の受給期間への影響を鑑み、31 年 4 月より、当初、病気休暇開始の日から終了の日までの期間が 14 日以下の病気休暇を申

	請したものの、結果として病気休暇が 14 日を超えることとなった場合においては当初 3 日無給の対象外としてきたところである。 今後も引き続き、病気休暇の取得状況等の分析を行いながら、適切な制度の運用に努めてまいりたい。
20. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (6) 病気休暇の時間休暇取得を可能にすること。	平成 31 年 4 月より、がん等定期的な治療・診断が必要となる病気休暇について、1 日又は 1 時間単位での取得を可能とするよう、改正を行ったところである。 引き続き、病気休暇制度の適切な運用に努めてまいりたい。
20. 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (7) ボランティア休暇の復活、結婚休暇の改善、各種休暇の取得単位を改善すること。また、人工透析にかかる職務免除を改善すること。	特別休暇、職務免除制度については、民間並みを基本とする人事制度の構築に向けて抜本的な見直しを行うため、平成 22 年度に国家公務員の勤務条件を基本に民間状況も踏まえた改正を行った大阪府の制度を参考に改正・廃止等を実施し、適正に運用を行っているところである。 また、31 年 4 月より、現在、事実婚の場合に取得できる休暇制度等について、L G B T などいわゆる性的少数者の職員においても利用可能としたところである。 今後も国や他都市、民間状況の動向を踏まえ、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。
20 . 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (8) 夏季休暇の半日取得を可能とすること。	夏季休暇は、職員が夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のために取得するものであり、その本来の趣旨から、取得単位を 1 日単位としているところであるが、今後、本市職員の取得状況の把握に努めてまいりたい。

20 . 休職、休業、休暇制度などの改善を行うこと。 (9) 時間年休の分割取得（例. 30 分+30 分で1時間休）を可能とすること。	労働基準法上、年次休暇は、その本来の趣旨に照らして、1 日以上の単位で与えることを原則としており、例外的に時間単位の付与までは可能としている。
--	--