

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 25 年度第 8 号  
通 算 第 5 2 7 号  
平成 25 年 11 月 20 日

尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 平成 25 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について

11 月 12 日午後 3 時 40 分から午後 5 時 20 分まで、中央公民館小ホールにおいて、平成 25 年 12 月期の期末手当及び勤勉手当等について交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

平成 25 年 10 月 25 日に「2013 年度賃金・労働条件に関する要求書」が、同 31 日に「2013 年末一時金に関する要求書」が提出されたことを受け、それらの要求項目にかかる協議を行うため、交渉の場を持った。

### 組合への提案及び回答

平成 25 年 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

[別紙 1](#)

平成 25 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）

[別紙 2](#)

### 交渉に先立っての発言（総務局長）

今年度の人事院勧告については、給料月額及び期末・勤勉手当の支給月数ともに 2 年連続の据え置きということで、当座の改定は見送られることとなった。

しかし、勧告の中では、給与構造改革に関する勧告から 8 年が経過し、わが国の社会経済情勢が急激に変化したことから、国家公務員給与についても一層の取り組みを進めるべき課題が種々生じてきているとして、これらに対応し、地域間や世代間において適正な給与配分を図るとともに、職務や勤務実績に応じたより適正な給与を実現するため、俸給表の構造や諸手当のあり方を含め、「給与制度の総合的な見直し」に着手するとしていることから、来年度以降の勧告においては大きな見直しも予測されるところであり、本市としても予断を許さないものと考えている。

また、今年度大きな話題となった国からの給与削減要請について、本市では国と同等の削減は実施せず、昨年度の労使合意に基づく削減措置を継続してきた。国が来年度どのような対応を取るか不透明な部分もあるが、本市としては、依然として厳しい財政状況であることに変わりはなく、当面は現在実施している平均 3 % 程度の給料削減措置を粛々と実施していきたいと考えている。

本日は、このような状況を踏まえたうえで、要求書に対する回答を示すこととなるが、人事評価結果の給与処遇への反映など、現在まさに協議していることに関連する部分についても、積極的な協議を行い、解決を図っていきたいと考えている。

## 具体的な交渉内容

### 1 平成 25 年度 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について

#### 協議の要旨

要求書に対する回答を示したうえで、具体的な協議を行った。

| 組合の主張   | 当局の回答  |
|---|--|
| <p>臨時的任用職員は、依然、阪神間においても年収ベースで低く抑えられており、当局もそのことについて課題として認識しているのではなかったのか。にもかかわらず、現状維持回答が示されたのはなぜか。</p> <p>また、臨時的任用職員に一時金を設ける考えはないか。</p> | <p>臨時的任用職員の賃金日額についてはこれまでも人事院勧告を基本に、他都市の状況等も踏まえる中で設定を行ってきた。</p> <p>阪神間各市との比較の中で、なお、一部の職種において依然低位であることは認識しているが、人事院勧告が2年連続の据え置きとなっている中では、引き上げを行うことは難しいと考えている。</p> <p>また、臨時的任用職員の一時的金については、平成 21 年度から一時金相当部分を賃金日額に割り振っており、現行の賃金体系を変更する考えはない。</p> |

#### 課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

### 2 平成 25 年度賃金・労働条件に関する要求書に対する回答について

#### 協議の要旨

要求書に対する回答を示したうえで、具体的な協議を行った。

| 組合の主張   | 当局の回答   |
|---|---|
| <p><b>4 級昇格のあり方について</b></p> <p>4 級昇格のあり方について、いつになったら解決させるつもりなのか。組合は職員の大半を 4 級に格付けするよう要求しているのであって、4 級ポストの設置を要求しているのではない。</p> | <p>これまでも繰り返し申し上げているが、単なる処遇として、以前の「わたり制度」の復活につながるような 4 級昇格制度を設ける考えはない。</p>   |
| <p>組合としては、この問題はあくまでも賃金問題であると考えており、当局の回答に納得できるものではないが、そこに記載されている 4 級の職責を要するポストについて、具体的な検討は行っているのか。</p>                       | <p>各職場の状況を踏まえる中で必要な役職については検討していきたいと考えており、例えばであるが、保育所副所長等が挙げられるのではないかと考えている。</p> <p>しかし、こうした基本的な考え方について、いまだ組合には理解が得られていない現状であることから、具体的な協議には至っていない。</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>4級昇格のあり方を協議する際に、当局はいつも保育所副所長の話をするが、それ以外に4級ポストの設置は検討できないのか。</p>   | <p>現時点ではそれ以外には考えていないが、その他にも必要な役職があれば検討する余地はある。</p>  |
| <p><b>年休積み立て制度について</b></p> <p>私療休暇の制度運用を見直す時期に合わせて、年休積み立て制度を導入してもよいのではないか。</p> <p>他都市では、年休積み立て制度を導入している自治体もあると聞くがどうか。</p>         | <p>近隣の一部の自治体で、そのような制度を導入しているところがあることは認識している。</p> <p>また、年休積み立て制度については、民間企業で私傷病等のための休暇として活用している場合が多いが、本市においては、他の多くの自治体と同様に有給で90日の私療休暇等が整備されている現状を踏まえると、それらに加えて新たに年休積み立て制度を導入することは困難である。</p> |
| <p>兵庫県では、子の看護休暇と短期の介護休暇を組み合わせたような両立支援休暇というものがあると聞く。年休積み立て制度の導入が困難であれば、その代わりに県が導入している両立支援休暇を導入するなど、他の手立てを講じて、この問題を解決すべきである。</p>    | <p>兵庫県に確認したところ、両立支援休暇という休暇はないとのことであった。</p>  |
| <p>年次有給休暇について、現行は前年度の繰り越し分も含めて40日が上限となっているが、それを60日にすること等は検討できないのか。</p>  | <p>労働基準法では、一定の勤務実績を満たした場合、年次有給休暇は継続勤務年数に応じて、最高で20日与えなければならない旨が規定されている。</p> <p>また、与えられた年次有給休暇は、2年間で消滅する考え方が一般的であることから、前年度に付与された繰り越し分を含めて最高で40日としており、法に準じた現行の取り扱いを見直す考えはない。</p>             |
| <p><b>36協定について</b></p> <p>公営事業所と締結している36協定について、労働者側の代表者が課長補佐になっている。36協定の趣旨を考慮すると、現時点で、管理職手当を支給されている課長補佐を労働者側の代表とするのは問題ではないのか。</p> | <p>地方公務員法上の管理職員の範囲と管理職手当の支給対象範囲は必ずしも一致しないものである。</p> <p>また、超過勤務手当が支給される職員を代表者とすべきという考え方を否定するものではないが、公営事業所においては、課長補佐を代表者とするについて、一定の手続きを踏まえ選任し、労働基準監督署でも受理されており、問題視すべき事項ではないと認識している。</p>     |

|  |   |
|--|---|
| <p>36協定を締結している職場については、特別条項を適用しない限り、当該協定に規定する上限の超過勤務時間を超えてはならないとされているが、それについては、遵守されているのか。</p> <p>また、当局は特別条項を適用している職場を把握しているのか。</p>                  | <p>協定届の中に、特別条項に関する規定を設けており、当該規定に則って、適切に対応している。</p> <p>また、特別条項を適用する場合については、事前協議を行ったうえで、当該内容を書面で報告するよう制度化しており、その遵守に努めている。</p>   |
| <p><b>特殊勤務手当について</b></p> <p>教育支部でも要求しているが、小学校の校務員は、窓ガラスが割れた場合の対応や、体育館の時計の電池交換等、高所での作業を行っている場合がある。</p> <p>国で設けられている高所作業手当を、本市においても設けることはできないのか。</p> | <p>教育委員会事務局からは、高所で危険を伴うような業務については、業者に依頼するようにしていると聞いており、そうしたことから、国の高所作業手当が支給されている業務と同等の業務があるとは考えていない。</p>  |
| <p><b>人事評価について</b></p> <p>人事評価について、市長が各職員宛にメールを送信していたが、人事評価を給与処遇に反映させることを印象付けるために送付したようにも見えるがどうか。</p>  | <p>市長から職員へのメールは、人材育成や職員のモチベーションの向上といった目的を効果的に実施していくためにも、これまで以上に人事評価制度をしっかりと行ったうえで、その結果を平成27年度から給与処遇へ反映させていく取り組みを進めている旨を発信しているものである。</p> <p>また、人事評価結果を給与処遇へ反映させることについては、現在、組合と協議中であるという文言も入っている。</p> |
| <p><b>その他</b></p> <p>地震等が発生した際に、市内に居住する職員はすぐに参集できるが、市外に居住する職員は参集できない場合もあると思う。そのような場合を想定して、市内居住者と市外居住者を区分して防災配備体制を考えてはどうかと提案しているがどうか。</p>           | <p>災害時の非常配備体制については、その参集時間や職責等を考慮する中で各部において決定することになる。実際には各部の事情も考慮する必要があるため、職員の居住地だけをもって、非常配備体制を決定することは難しい。</p>   |
| <p>当局の回答では、防災配備体制は所属任せであるとしか受け止められない。例えば、地震等が発生した場合、市外に住む局長級が参集できず、指示が出せない場合も考えられる。もう少し前向きな回答はできないのか。</p>  | <p>決して所属任せにしているわけではなく、各部が与えられた任務を果たすため、必要な体制を確保している。</p>  |

組合は、当局からの提案事項について、合意が困難と思われる事項であっても、協議を重ねて、不本意ながら合意してきている事項もある。

しかし、当局の回答を見ると、現行どおりという回答が多く、組合からの要求に対して前向きな回答がない。

組合だけが困難な要求を受け入れるのではなく、当局も組合からの要求について前向きな回答を示してほしい。

組合からの要求を全て否定しているわけではなく、実際に、再任用職員の給与制度については、一定の改善を行うこととしている。

一方で、組合からの要求内容には、国基準を上回るようなものも見受けられるが、国の制度を基本としている本市においては、現行の制度運用が適切であると判断しているということであり、それらは表記上、現行どおりという回答になっている。

以上  
(給与課)



## 平成 25 年 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H25.11.12

## 1 平成 25 年 12 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

## (1) 支給額

尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

< 参考 >

| 期末手当    | 勤勉手当    | 合計     |
|---------|---------|--------|
| 1.375 月 | 0.675 月 | 2.05 月 |

再任用職員除く

## (2) 支給日

平成 25 年 12 月 10 日（火）

## (3) その他の支給条件

現行どおりとする。

## 2 本要求書に対して、共通事項にかかる事項を全単組と一括した交渉の場を設定することについて

現行どおりとする。

## 3 低位におかれている嘱託職員の支給率を正規職員並の支給率とし、雇用実態に即した対応とすることについて

本市を定年前の勤奨退職により退職しOB嘱託員となった者については一律 261,000 円とする。その他の嘱託員の割増報酬については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

## 4 臨時職員に一時金を支給すること。また、合意事項でもある、臨時職員の日額報酬にかかる一時金部分について改善をはかることについて

現行どおりとする。

## 5 再任用職員の一時金支給は最低限国並の支給とすることについて

尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

|       | 期末手当   | 勤勉手当    | 合計      |
|-------|--------|---------|---------|
| フルタイム | 0.8 月  | 0.325 月 | 1.125 月 |
| 短時間勤務 | 0.14 月 | 0.06 月  | 0.2 月   |

## 6 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を阪神間並に改善することについて

主任・技能長・作業長・作業主任、行政職給料表 3 級及び技能労務職給料表 3 級適用者で平成 25 年 4 月 1 日現在 30 歳以上の者については、役職者加算を 5 % とする。なお、その他の役職者加算については別記のとおりとする。

7 全額期末手当で支給することについて  
現行どおりとする。

8 新入職員の支給率を改善し、一時金削減率の改善と、中途採用者においては特段の措置を講ずることについて  
現行どおりとする。

9 4級格付けを制度化することについて

4級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な4級ポストの管理」を行っていくこととしており、職務上係長の職責を要するポストについて、その必要性を各局と十分協議・検討していく。

なお、登用にあたっては、所属局長からの内申に基づき、4級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っていく。

10 管理職手当（係長・課長補佐・作業長）廃止に伴う年収減額に伴う役職者加算率を見直すことについて  
現行どおりとする。

11 非正規職員における休暇制度の拡充を図ることについて  
現行どおりとする。

12 諾否について

本回答に対する諾否については、平成25年11月29日（金）までにされたい。

以 上  
（給与課）



(別記)

1 行政職及び技能労務職給料表適用者

- (1) 1級～3級の者(給料表3級の適用者で、平成25年4月1日現在30歳以上の者を除く。)  
給料月額+扶養手当+地域手当
- (2) 4級以上の者(給料表3級の適用者で、平成25年4月1日現在30歳以上の者を含む。)  
給料月額+扶養手当+地域手当+(給料月額×1.1×別に定める割合)  
なお、別に定める割合は、主事・主任等5%及び課長補佐・係長級10%とする。
- (3) 再任用フルタイム勤務職員  
給料月額+地域手当+(給料月額×1.1×別に定める割合)  
なお、別に定める割合は、5%とする。
- (4) 再任用短時間勤務職員  
給料月額+地域手当

2 教育職給料表(□)適用者

給料月額+扶養手当+地域手当+(給料月額×1.1×別に定める割合)  
なお、別に定める割合は、2級41号給以上112号給以下5%、2級113号給以上10%とする。

3 任期付職給料表適用者

給料月額+扶養手当+地域手当

(参考)

平成25年12月期平均支給額等(平成25年10月1日基準)

| 区分                | 定年前職員                  | 再任用(フル)                | 再任用(短時間)              |
|-------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| 平均支給額<br>(算定基礎月収) | 771,302円<br>(376,245円) | 361,095円<br>(320,974円) | 40,216円<br>(201,080円) |
| 前年度実績<br>(算定基礎月収) | 680,900円<br>(385,813円) | 308,134円<br>(320,974円) | 32,172円<br>(201,080円) |
| 対前年比              | 90,402円                | 52,961円                | 8,044円                |

平均年齢 41歳7月

平均勤続年数 17年9月

組合員平均支給額は行政職給料表、技能労務職給料表の5級以下の職員で算出



## 平成 25 年度 賃金・労働条件に関する要求書 (回答メモ)

| 組 合 要 求   | 回 答   |
|---|---|
| <p>1 賃金引き上げについて</p> <p>(1) 賃金引き上げを行うこと。</p> <p>(2) 組合員全員に 12 月昇給延伸を復元すること。</p> <p>(3) 1995 年賃金確定時の実損分（新給料表実施時期の値切り）を回復すること。</p> <p>(4) 給与削減の減額措置を早期に復元すること。</p> <p>2 給料表について</p> <p>(1) 現行 3 級を旧国公 5 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>(2) 係長給料表（現行 4 級）を旧国公 7 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>(3) 現行 3 級給料表の増号を行うこと。</p> <p>(4) 現行 5 級給料表を維持すること。</p> <p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>(1) 定時制（高校・大学）卒の初任給支給基準を改善し、1 歳 4 号とすること。</p> <p>(2) 年齢別初任給基準を改善し、昇給基準を 1 歳 4 号とすること。</p> <p>(3) 年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を 40 歳時点で標準賃金の 8 割以上（基本給比）とし基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p> <p>(4) 前歴換算等の改善をすること。また、1 年未満の端数は切り上げること。</p> <p>(5) 中途採用者の昇格年限は、民間歴を考慮し在級年数の短縮を行うこと。</p> <p>4 昇格の改善について</p> <p>(1) 高卒経験 14 年 32 歳を目途に 4 級へ昇格させること。</p> <p>(2) 高卒経験 23 年 41 歳を目途に 5 級へ昇格させること。</p> <p>(3) 2010 年度合意事項である昇任昇格制度について、2013 年度中に解決すること。</p> | <p>1</p> <p>(1) 現行どおりとする。</p> <p>なお、給与構造改革における経過措置の取扱いについては、他都市等の動向を考慮し、適切に対応するよう協議を継続して行く。</p> <p>(2) 平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>(3)・(4)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>2</p> <p>(1)~(3)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>(4) 新たな任用は行わないが、当面の間は行政職給料表 5 級を維持していく。</p> <p>3</p> <p>(1)~(5)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>4</p> <p>(1)・(2)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>(3) 4 級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っていくこととしており、職務上係長の職責を要するポストについて、その必要性を各局と十分協議・検討していく。</p> |

| 組 合 要 求   | 回 答   |
|---|---|
| <p>5 「能力・成果主義による賃金制度」の導入については、十分な協議の時間と、その是非も含めて事前に組合と協議し、労使合意を前提とすること。</p> <p>6 懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について</p> <p>(1) 懲戒処分等、不利益処分を講ずる当該職員の弁明機会を保障する上で、当該職員同意ないし希望する場合は、処分調査過程において弁護の機会を保障し第三者関与を認めること。</p> <p>7 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当<br/>扶養手当を配偶者 18,000 円とし、子どもその他も同額に改善すること。また、高校・大学在学中の扶養手当は家計の負担を考慮し、大幅に引き上げること。<br/>支給範囲を拡大し、学校在学中は支給すること。</p> <p>(2) 住居手当<br/>家賃等の支払い者については、家賃に見合う額に引き上げること。<br/>市内・市外居住者を差別なく手当を支給し、持家者については、30,000 円以上とし、持家者のうちローン支払者については、 による支給とすること。</p> <p>(3) 通勤手当<br/>交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。<br/>交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。<br/>通勤にかかる駐輪場使用者に対し実費相当分を支給すること。</p> <p>(4) 超過勤務手当<br/>代休や振替の強要は止め、超勤手当を適正に支給すること。</p> <p>時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の</p> | <p>なお、登用にあたっては、所属局長からの内申に基づき、4 級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っていく。</p> <p>5 人事評価の結果を反映した昇給制度・勤勉手当の導入については、人材育成や職員のモチベーションの向上といった目的を効果的に実現していくために必要であると考えており、引き続き協議を行っていく。</p> <p>6 事情聴取については、事実関係を把握することを目的として関係職員に対し、行っているものであり、その中で職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や局企画管理担当職員も立ち会っており、公正公平な形で実施している。<br/>仮に、事情聴取に際して、その内容にパワーハラスメント等の不当行為があったと感じたならば、別途設置している外部相談窓口にて、弁護士に相談することも可能である。</p> <p>7<br/>(1)・(2)<br/>現行どおりとする。</p> <p>(3) 現行どおりとする</p> <p>(4)<br/>代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。<br/>現行どおりとする。</p> |

| 組 合 要 求  | 回 答  |
|--|--|
| <p>時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。</p> <p>4・5 級職員の超過勤務手当相当分が管理職手当（7% 分）を上回る場合は、その差額を超過勤務手当として支給すること。また、水防、防災等の業務に従事した場合は超過勤務手当として支給すること。また、防災配備（1 号～3 号）について、平日区分を市外者優先、休日区分を市内者優先として位置づけ整理すること。</p> <p>(5) 特殊勤務手当</p> <p>国にある特殊勤務手当（高所危険手当等）を新設し、既存手当の引き上げを行うこと。</p> <p>緊急出動手当を新設すること。</p> <p>年末・年始期間中の特殊勤務手当の増額を行うこと。</p> <p>4・5 級職員が休日に出勤した場合、振替休を強要するのではなく、本人の意思に基づいて手当を支給すること。</p> <p>2010 年度春闘交渉において確認した特殊勤務手当対象職場への手当を早急に支給すること。</p> <p>36 協定職場の検証を行い、特殊な勤務条件職場については、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(6) 36 協定について</p> <p>36 協定を所属にも十分周知するとともに責任の所在を明確にすること。</p> <p>36 協定違反が明らかとなった際、当局は原因の究明ならびに経緯経過を充分説明すること。</p> <p>ボート競艇職場等の変形労働制を採用する職場に従事させる際、労働条件の提示と本人同意の上配置すること。</p> <p>変形労働制を採用している職場については、その特殊勤務条件に配慮し、休日を特定の曜日となるよう努めること。</p> | <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、災害時の非常配備態勢については、統一的に平日区分を市外者優先、休日区分を市内者優先として位置づけることは難しいが、各部において配備体制を決定する際には、住所のみならず、職責や災害時の登庁にかかる時間等を考慮し柔軟に決定している。</p> <p>(5)</p> <p>～ . . .</p> <p>今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p> <p>(6)</p> <p>・</p> <p>36 協定については、通知文等により周知を図っているところである。今後も引き続き必要な周知・指導を行い、協定内容の遵守に努めていく。</p> <p>職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として配置を行っているが、これまでも職員の生活実態（子育てや健康状況等）に応じて可能な範囲の中で配慮を行ってきており、今後も同様とする。</p> <p>変形労働時間制職場全てについて、休日を特定の曜日となるようにすることは困難であるが、各職場の業務実態に応じ、可能な範囲の中で努めている。</p> |
| <p>8 再任用職員について</p> <p>(1) 雇用と年金の接続に関する働き方について早急に協議する上で、既存の再任用制度について、下記のとおり改善をはかること。</p> <p>再任用職員の賃金カットを早期に復元すること。</p> <p>一時金の支給水準を国並みに引き上げること。</p> <p>再任用賃金は最低退職時給与 80% を支給すること。</p>   | <p>8</p> <p>(1)</p> <p>～</p> <p>既に合意に至っている平成 25 年 6 月 27 日付メモの内容のとおり、運用を行っていく。</p>   |

| 組 合 要 求  | 回 答   |
|--|---|
| <p>再任用フルタイムおよび再任用短時間勤務者間での任用形態を柔軟に対応し、過年の退職制度にとらわれず、年金受給資格がある者は積極的に再任用短時間勤務に任用すること。</p> <p>再任用職場の活用法については再任用労使協議会において協議すること。</p> <p>9 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>(1) 臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員との格差を是正し改善すること。また、有給休暇を増日すること。</p> <p>(2) 希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。</p> <p>(3) OB 嘱託員ありきの任用は行わないこと。特に OB 嘱託員の活用を巡り、窓口職場を中心とする人材育成策を示し、活気ある窓口職場を取り戻すこと。</p> <p>10 休暇制度について</p> <p>(1) 県でも実施されている「両立支援休暇」を創設すること。</p> <p>(2) 子の看護休暇の第3子以降の対象児童をそれぞれ5日付与し、短期介護休暇も同様の扱いとすること。</p> <p>(3) 2007年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度について、地域活動ならびに学校行事活動等の観点で実現すること。</p> <p>(4) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(5) 定年延長問題と併せてリフレッシュ休暇を二度取得することができるようになること。</p> <p>(6) ライフプラン研修休暇の取得手段を緩和すること。</p> | <p>再任用職員の人事配置については、各職場の事情も考慮してこれまでも職員の意向をできるだけ尊重して行っており、今後も同様に対応していく。</p> <p>改めて再任用労使協議会の場で協議したい。</p> <p>9</p> <p>(1)・(2)</p> <p>現行どおりする。</p> <p>その他の嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p> <p>(3) 執行体制を確保するため、OB 嘱託員の任用については必要であるが、その活用は必要最小限に努めている。</p> <p>今後とも、窓口職場を含め、それぞれの所属における必要なスキルの伝承がうまく行われるよう、各職場における人事配置の年齢構成にも可能な限り意を用いるよう努めていく。</p> <p>10 (1)～(4)・(6)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、年次有給休暇の積み立て制度については、これまでも導入に向けて検討を行ってきた。90日の有給の私療休暇や既定の年次有給休暇等があるなかで、それに加えて新たに制度を設けることは困難な状況であると考えているが、協議は継続していく。</p> <p>(5) 長期勤続職員に対する自主研修制度の制度趣旨を踏まえ、適正な運用を図っていく。</p> |

本回答に対する諾否については、平成 25 年 11 月 29 日（金）までにされたい。

以 上  
（ 給 与 課 ）