

夏ボーナス 2.225 月 (再任用職員 1.175 月) 支給

支給日
6月30日(水)



制度改善要求交渉が市職と合同で 開催されました!

令和3年5月27日付け
熊本市長へ提出を行って
いた「制度改善要求」につ
いて6月25日(金)駐輪場
8階で回答書が宮崎総務局
長より手渡されました。
本来であれば多くの組合
員に出席いただき交渉を行
なうべき所ですが、コロナ
の状況を鑑み代表者交渉と
なりました。

交渉では、要求書提出時
西鶴書記長より強く要望し
ていた時間外・休日勤務縮
減、休暇制度の改善につ
いてや超過勤務対策委員会開
催の定例化、分析・検証を
行い速やかに改善を図る事
については、(人事課)「情
報を共有し労使で対策を検
討していきたい。」また超
過勤務対策委員会について
も労使で取り組んでいく回
答をいただきました。この
他、福田委員長より、時間
外勤務20時までの徹底や働
きやすく「熊本市役所に入
ってよかつた」と思える職
場環境等を作っていく事の
重要性や夏休の完全取得に
ついて当局の考え方を伺い
ました。宮崎局長より「目
指す所は同じ、また、夏休
取得についても積極的に取

得するよう各課へ周知を行
う。」以上の回答がありまし
た。また、コロナ関連につ
いては、各課から多くの職
員が併任でコロナ業務に当
たり、通常業務に支障が出
ている現状をどのように考
えているのかも併せて聞き
ました。回答では、「ワクチ
ン接種で混乱を招き、その
場しのぎの併任業務を行
い、皆さんに迷惑を掛けて
いる。通常業務において
は、財政局・総務局で見直
しを行っている所。その他
の業務においても、その都
度見直しを行い労使で協議
を図っていく。」と回答され
ました。また、夏のボナ
スについては2.225月
(再任用1.175月)6
月30日支給もされる事も報告
されました。
その他、ワクチン接種・
非接種で、差別・いじめが
ない様に徹底する事と喫煙
問題についても対策(喫煙
場所の確保等)を講じるよ
う当組合より要望を行い交
渉は終了しました。

要求書に対する回答について

熊本市長 大西 一史

令和3年5月27日付けの要求書(2021年 制度改善要求書)について、次のとおり回答します。

1. 賃金体系の維持・改善について

「業務職における新たな賃金体系の確立」については、職種変更試験との整合性、職域の問題等多くの課題があることから、制度改正は慎重な検討が必要と考えますが、今後も引き続き研究してまいります。

「中途採用者の処遇改善」採用後においては、年齢や経験年数を考慮した昇格制度などを取り入れ、中途採用者の処遇改善を行っております。

「賃金カット」については、現時点では、具体的な動きはございませんが、今後もそのような状況に至らないよう努めてまいります。

2. 諸手当の改善について

「時間外勤務の抑制(上限制限)」については、今後も継続して、サービス残業が生じることのないよう周知徹底を図るとともに、「適正な時間外勤務に係る手当」については、これまで同様、適切に支給してまいります。

「退職手当」については、民間実態や公民較差が基本となるため、国家公務員の退職手当制度の動向を注視してまいります。なお、退職手当の支給に当たっては、支障をきたすことがないように計画的に対処してまいります。

3. 一時金の改善について

「一時金の改善」については、現行の条例及び規則通りでご理解いただき、今後も本市人事委員会報告及び報告内容に基づいてまいります。なお、6月30日に支給予定の期末勤勉手当の支給率は、期末手当が1.275月、勤勉手当が0.95月、合計で2.225月です。再任用職員については、期末手当が0.725月、勤勉手当が0.45月、合計で1.175月です。

4. 有期雇用職員の賃金・労働条件の改善について

「賃金及び労働条件の変更」が生じる場合は、事前に説明を行うよう周知を図ってまいります。

「会計年度任用職員制度の報酬・労働条件」については、常勤職員との均衡を念頭に整備しておりますが、今後も検証を行い、必要に応じて見直しを行ってまいります。また、休暇制度についても、国の非常勤職員制度との均衡を踏まえ、整備を行ってまいります。「時間外勤務」については、まずは発生しないよう各職場において業務の配分を考慮する必要がありますが、真に必要と判断される場合は予算の確保に努めてまいります。

5. 昇任のあり方と人事評価制度について

「昇任昇格のあり方」については、ライン留保や職員キャリアアップ制度など、職員の自主的なキャリア形成のための制度を設けています。

「人事評価制度」については、制度の定着に向けて研修をはじめとした様々な取組みを進めてまいりたいと考えています。その上で、この評価制度の検証を行い、見直しを行ってまいります。また、勤勉手当への反映についても検証を行い、必要に応じて見直しを行ってまいります。

「職員再生プログラム」については、適切な指導により、職員の能力と意欲を職責に見合う仕事が可能となるレベルまで向上させ、組織全体の公務能率の向上を図ることを目的としており、その運用状況については、労使で検証を行い、必要に応じて見直しを行ってまいります。

「人事・組織の見直し」については、必要に応じて見直しを行い、よりよい組織・人事体制の構築に努めてまいります。

裏面につづく



自治労連

第一職労情報

全国自治団体労働組合連合(自治労連)・日本労働組合連合会(熊本県連合会)

第 29号
(発行責任者)
第一職員労働組合
執行委員長
☎ : 328-2865
FAX : 354-8033

第一職労
フェイスブック



第一職員労働組合第56回定期大会(書面決議)

令和3年7月16日(金)18時15分、組合事務所
★抽選会・(特賞)ダイソン扇風機1名 組合員約80名に当たる抽選会開催
商品提供(ごくん共済)様、ろうきん駅前支店様、レイメイ藤井様、サン・ハート様、
サン・エヌ様)提供ありがとうございました。

6. 時間外・休日労働縮減、休暇制度の改善について

例外規定である他律的業務及び大規模な災害への対応やその他の重要な業務であって特に緊急を要する特例業務についての対象業務は限定的なものとするこ
とはもとより、その時間についても必要最小限とし、職員の健康の確保に最大限配慮してまいります。

平成29年2月からは、長時間勤務防止を目的に新たな時間外勤務のルールを試行しているところですが、今後も、個々の職員に対する負担が過重にならない
よう、事務事業の廃止を含めた見直し、適正な業務分担、適正な人員配置など様々な対策を講じてまいります。併せて、サービス残業の防止についても、徹底し
てまいります。

また、各職場の状況について超過勤務対策委員会において労使で確認しながら取り組んでまいりたいと考えています。

今後も新型コロナウイルス感染症の拡大防止はもとより、業務効率化やワークライフバランスの向上のため、柔軟かつ多様な働き方の実現に向けて取り組んで
まいります。

「年次有給休暇の取得促進」については、特定事業主行動計画の成果指標として平均16日と最低5日以上取得率100%を目標に掲げており、時間外勤務の
縮減に加え、平成30年度から職員がお互いの休暇状況を把握でき、気兼ねなく休暇が取得できるよう、各所属において休暇計画表の作成を実施しているところ
であり、今後も休暇を取得しやすい職場環境の構築に努めてまいります。

「労基法66条に基づく妊産婦の就業制限に係る代替職員の確保」については、妊産婦の就業制限を定めた法の趣旨を遵守するとともに、他の職員への過度な負
担とならないよう時間外勤務の縮減等に努めてまいります。

「夏期休暇」については、国では3日とされているところ、平成24年度から、5日としたうえで取得可能期間を1ヶ月延ばしたところです。

「結婚休暇」については、取得可能期間を3ヶ月延ばしたうえで、国の水準に合わせ、連続する5暦日に改正したところです。

「ボランティア休暇」については、社会貢献を目的とした自発的かつ無報酬の活動に対する休暇であり、保護者としての学校運営にかかる活動について、この休
暇の対象とすることは困難と考えています。

「復職支援休暇」については、平成17年度に制定した「熊本市職員の長期療養者支援システム実施要綱」に基づき、退職者を対象に職場復帰訓練等の復職支援
を実施し、平成23年度からは職場復帰訓練の対象を長期病気休暇取得者にも拡大したところであり、当面は現行制度の実施状況を見守ってまいりたいと考
えています。今後も、長期療養者の円滑な職場復帰及び再発防止に努めてまいります。

「通院療養休暇」については、長期通院と業務が両立できるよう、人工透析やがんの治療による通院、また、治療に伴う副作用により療養が必要な時間は承認欠
勤とする運用を令和2年1月から開始したところであり、当面は状況を見守ってまいりたいと考えております。

「職員の新型コロナワクチン接種」については、国の取扱いを参考に、接種当日は職務専念義務免除、翌日以降の副反応については特別休暇での対応としており、
全庁に通知済みです。

7. 職員の安全と健康確保について

新型コロナウイルス対策等で長時間の時間外勤務が生じている職場については、産業医が出向いて面接を実施し、時間外勤務が月80時間以下の職員について
も過重労働面接対象として取扱い、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取組みを行っております。

「新型コロナウイルス感染予防対策」については、引き続き職員へマスクの着用や手洗いの徹底を周知しています。また、妊娠中や基礎疾患を抱える職員（同様
な状況にある家族を有する職員を含む）は、時差出勤や在宅勤務を利用してリスクを低減するような工夫について、管理職職員へは、該当する職員の在宅勤務等
に配慮し休暇を取得しやすい雰囲気作りも含め環境整備を行って頂きたいことについて、適宜掲示板等で周知しています。今後も、最新情報を入手し、状況の変
化に応じて、情報提供を行ってまいります。

8. 職場の権利確立について

「事前協議」については、労働条件の変更に関する問題について、要求の趣旨を踏まえながら対処してまいりたいと考えています。

「今後の現業職場のあり方」については、引き続き協議を進めてまいります。

「現業職場における新たな職種」については、直営業務の見直しの中で検討してまいります。

「変則交替制職場への異動基準等の問題」については、当該職場への配置において、長期にならないよう配慮していきたいと考えています。また、人材育成の観
点も考慮しながら職員の意向を尊重するよう努めてまいります。

「女性職員の採用・登用の拡大」については、男女共同参画社会の実現のため、令和元年度に特定事業主行動計画を策定し、女性の管理職登用等に努めています。
また、本年4月の人事異動におきましても、女性職員の登用に意を用いたところであり、今後も、能力・業績に応じた登用を進め、実質的な男女平等を実現して
まいります。

次世代育成及び男女共同参画社会の実現に向け、ワーク・ライフ・バランスを考慮した職場環境の整備は重要な課題であると認識しております。

また、令和2年度からは、自宅において勤務可能な「在宅勤務制度」を導入しており、今後も、特定事業主行動計画に基づき、長時間労働の削減や年次有給休
暇の取得促進など全ての職員が活躍できる職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでまいります。

「セクハラ・パワハラ等の防止対策」については、研修会の開催や防止要綱の制定、相談窓口の設置や「熊本市ハラスメント対策方針」の策定などの取り組みを
行い、職場における人権尊重に努めているところです。なお、平成24年度から外部相談員（弁護士）を新たに設置し、相談窓口の拡充を行ったところ
です。ハラスメントは、被害者だけでなく職場風土を悪化させる問題であり、今後も、全職員の意識向上に努めてまいります。

「障がい者の雇用」については、法定雇用率を確保するため計画的な採用に努めており、本年度も5名を採用したところです。今後も計画的に採用を行ってま
いります。

また、障がいのある職員一人ひとりが、その特性や能力を活かすことができるよう職場環境づくりに努めるとともに、研修等の様々な機会を捉え職員への周知
を図ってまいります。

「性的マイノリティ者が働きやすい職場環境」については、多様性のある社会構築の観点から、同性パートナーを持つ職員の働きやすい環境整備のため、本市の
パートナーシップ宣誓制度の実施にあわせ、性的少数者（LGBT）である職員が同性のパートナーと同居している場合、介護休暇や現行の結婚休暇に相当する
休暇を取得できるよう整備したところです。今後も多様な性のあり方について、職員の理解が十分に浸透するよう努めてまいります。

「ワーク・ライフ・バランス」については、これまでも健康で豊かな生活のための時間が確保できるよう時間外勤務の縮減や休暇の取得促進に取り組むととも
に、多様な働き方が選択できるよう育児のための短時間勤務制度の導入及び自己啓発等休業制度等の導入などに取り組んできたところですが、引き続き労使間
で協議してまいります。

「職員の懲戒」については、「懲戒処分の指針」に基づき、職員の身分について過度に不利益とならないよう、慎重に取り扱っているところです。令和2年度は
14件の懲戒処分を行ったところですが、何よりもまず、不祥事が起こらないような職場環境が実現できるよう努めてまいります。

「被服貸与」については、限られた予算の中で執行している状況であることから、優先度の高い職場に貸与できるよう、訓令改正等を行い対応しているところ
です。今後も優先度を考慮したうえで、業務上必要と思われる職場に対しては、新規継続を問わず貸与できるよう対応してまいります。

「災害等発生の際の被服の緊急貸与」については、緊急時等には各課からの依頼に基づき、可能な限り被服の貸与を行っており、今後も柔軟な対応を継続してま
いります。

「Cネット端末の配備」については、業務内容や使用頻度等をふまえ、適正な配備に努めているところです。今後も職員の業務効率化の推進にむけ、必要な配
備を進めてまいります。

9. 高齢者再任用制度について

「定年の引き上げ」については、国の動向を注視し、制度設計にあたっては十分な協議を行ってまいります。

「再任用制度」については、今後も引き続き検討していく必要があるものと考えており、検討にあたっては要求の趣旨を踏まえ、十分に話し合っ
てまいりたいと考えています。また、職務上の必要性に応じてフルタイムや4級以上での再任用を行うなど、今後も再任用職員の経験や知識、ノウハウなどの活用
に努めてまいります。

※各項目「引き続き研究してまいります」の部分については割愛させていただいております。