

交渉結果報告書

市長公室 人事課

交渉内容 平成 18 年春闘要求書再回答及び通勤手当再提起交渉

交渉日時 平成 18 年 5 月 12 日（金） 14 時 10 分～16 時 40 分

交渉場所 本庁舎 8 階大会議室

交渉出席者 当局側 平本人事監 塚原市長公室長

谷口参事 寺島課長 宇野主幹 本城係長

組合側 小野執行委員長 副執行委員長 書記長 書記次長他執行委員等 計 11 人

<p>概要</p>	<p>2006 年春闘要求書についての再回答及び通勤手当についての再提起について交渉を実施した。</p>
<p>組合側の主張</p>	<p>超過勤務の削減は、「残業をするな」と言って解決できるものではない。職場巡視も必要ではあるが、何よりも所属長が業務内容を把握し、残業を少なくする手立てと方策を講じ、何が主な原因であるかを認識することにある。また、勤務時間が終了すれば速やかに退庁する習慣を作ることも重要である。</p> <p>月 200 時間を超える職員や、月の所定内労働時間以上の職員が職場の半数いる実態についてどのように考えているのか。</p> <p>子育て中の女子職員が月 100 時間を超えて残業している実態があるが、育児休業法（月 24 時間、年 150 時間）での免除規定について、所属長は認識しているのか。研修をすべきである。</p> <p>超過勤務の縮小は、職員の健康にとって重大な問題であり、このことは一般職に限らず、管理職の超過勤務の実態も把握すべきである。あわせて出向職員の実態についても掌握すべきである。</p> <p>超過勤務状況を単年度だけではなく、年度毎に所属・個人別で系統的に実態の分析を行い、原因となっている事象について、職場体制も含め改善策を講じるべきである。</p> <p>臨時職員の賃金は、単に需要と供給の雇用状況で見るのではなく、今日の臨時職員の業務実態などを踏まえ決定すべきで、賃金の見直し時期である今年に検討すべき。</p> <p>公務災害の独自見舞金については、これまでの交渉経過を踏まえ条例改正すべきである。</p> <p>通勤手当は実費弁償の性格であり、交通用具使用での通勤手当の支給計算方法の変更により、交渉事項となることを認識すべきである。</p> <p>今回の通勤手当変更の提起内容では、2 万円も減額になる職員が発生し、手当が生活給になっている状況から、何らかの対策が必要と考える。</p> <p>通勤手当の再提起は持ち帰り検討する。</p> <p>検討するにあたっての前提として、実費弁償をする手当の性格からして、駐車場問題は大きな課題として引き続き継続交渉課題とする。</p>

当局の主張

休憩室の備品の充実については、利用者の声を聞きながら検討していきたいと考えている。

平成17年度の時間外勤務については、総時間数で約15万時間、対前年比約5500時間、率にして3.8%の増になった。また、振替率についても低下をしている。所属長をはじめ管理職員の意識の向上を基本として、業務内容的確な把握、早期退庁の促進等により時間外の縮減に向けて努力をしていきたい。人事当局としてもきめ細かい管理、指導に努めたい。

時間外勤務の増加は職員の健康管理上も問題であり、所属長には課内会議、係会議を通じて時間外の現状把握と業務的的確な把握をさせるとともに、部長会を通じて改正労働安全衛生法の周知も図る必要がある。

1月200時間以上の時間外勤務は異常であり、今後、恒常的に実態把握に努め、すばやい対応をすることについて、検討をし、報告する。

なお、時間外勤務の管理等に一部問題が生じる事例があり、今後については、貴組合との協力のもと、なお一層引き続き労働時間の適正な把握に努め、所属長への指導等についても徹底していきたいと考えているところであるので理解されたい。

時間外勤務についてのヒアリングを通じて、意識の徹底を図っていく。

臨時職員の通勤手当については、平成6年4月より廃止し300円（市内バス1区間の1ヶ月定期料金日額分）を日額単価に上乗せをしてきたところであり、また、賃金の見直しについては、府下南部各市の状況を見ながら3年を目途に実施してきたものである。今年度についても近隣の自治体の状況及び実態を踏まえ引き続き検討したい。

通勤手当について、交通用具使用者について再提起をした。

今回整理出来ていない問題については、継続して交渉で解決を図っていききたい。