

1. 職場における新たな加算制度（職場応援加算）について

【当局】 勤勉手当における新たな加算制度については、市労連交渉において提案され、妥結されたところであるが、そのうち、職場応援加算に関する交通局の取り扱いについて提案させていただく。

「1. 概要」についてであるが、次世代育成支援推進のため、育児休業等を取得する職員がいる所属において、代替職員の配置がなされない場合、その職員が担っていた業務を担当した職員（以下、「応援職員」）に対して、勤勉手当の支給額を加算する。また、年度内退職者等についても、代替職員の配置がない所属においては、業務を代替する職員の負担を考慮し、勤勉手当の支給額を加算する。

「2. 内容」について、対象者は「産前産後休暇・育児休業を取得している職員がいる」、「年度内に退職した職員がいる」、「その他、各種休業制度の取得等で上記に準じる職員がいる」所属において、代替職員の配置等がない期間について、所属長が応援職員として認める者とするが、表に掲げる対象職場（いわゆる出面職場ではない日勤職場）で業務に従事する職員に限ることとする。

算定期間は、4月～3月の年1回とし、反映期間は、算定期間の翌年度の6月期とする。

加算金額は、対象所属に、代替職員の配置等がない期間1月につき24,000円を付与し、所属長により、応援職員に1人1月あたり6,000円を上限に加算する。

実施期間は、令和7年度の算定結果について、令和8年度6月期の勤勉手当へ反映することとする。

【組合】 まずは、欠員補充を行い、職員の負担を軽減することが必要ではないか。

【当局】 局としても、体制を考慮しながら採用等を行うことで、出来る限り欠員が生じないように努めてまいりたい。

【組合】 出面職場や日勤職場に関わらず、対象にするべきではないか。

【当局】 いわゆる出面職場においては、勤務時間中の標準的な業務量・人員が決まっており、欠員が生じた場合は、公休出勤・時間外勤務で対応することとなるため、その部分については手当されていると考えている。一方で、職員それぞれに事務分担を割り当てて業務を行う日勤職場では、長期の欠員が生じた場合、分担を再配分する必要がある、割り当てられた職員に負荷がかかることから、対象職場としている。

【組合】 出面職場の職員も手当されているとはいえ、本来であれば職員自身の余暇時間であり、その時間を使って欠員代務にあたっている。対象範囲の拡大について、検討する考えはないのか。

【当局】 本制度の趣旨や先程の対象職場の考え方を踏まえて、今後検討が必要になったときには、相談させていただく。

【組合】 出面職場、日勤職場に関わらず、一部の職員にだけ負担がかからないよう、適切に業務管理していただきたい。また、制度実施にあたって、応援職員に過度な負担がかかることがないよう各職場の管理職がしっかりと業務分担、時間外勤務の管理をするよう強く申し入れる。

- 【当局】 各所属にしっかり伝えさせていただく。
- 【組合】 提案について、持ち帰り協議する。