



管理職員深夜勤務手当 ユニオンの主張にそった支給方針に

**真に必要な勤務であれば
勤務時間の長短、勤務場所に関係なく支給
管理職特別勤務手当も同様の取り扱いに改善**

今年度人事院勧告において「管理職員深夜勤務手当」の支給が勧告され、その支給に当たっての人事院規則の改正などが2015年1月30日に行われました。その内容についての会見が2月4日ユニオン本部と人事院との間で行われました。

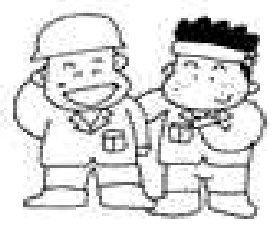
会見では、「深夜勤務手当」は、「勤務時間の長短、勤務場所に関係なく、真に必要な勤務かどうかで判断し、支給する」とし、同時にこれまでの「管理職特別勤務手当」についても同様に取り扱いつい、対象の勤務時間や勤務場所の調整や振替など課題もあ

具体的には、要求書の二、七、八、について、法や規則で決定されており、動かすことはできない。今後の制度設計の要としてお受けする」という人事院の回答をうけ、それ以外の運用の考え方について以下のような説明がなされました。

①「従来の管理職特別勤務手当」と「新設の深夜手当」とも業務の内容が「緊急・臨時の必要があるか」という性質が、真に必要な場合に支給できるような関係なく、必要であったら支給対象とする。②「管理職特別勤務手当」の際に、運用上の対象とし、この項目は削除し、「従来の管理職特別勤務手当」とも業務の内容が「緊急・臨時の必要があるか」という性質が、真に必要な場合に支給できるような関係なく、必要であったら支給対象とする。

- =管理職員深夜勤務手当
支給に当たっての要求書=**
1. 深夜勤務手当支給対象時間帯を午後10時からとすること。
 2. 支給金額を「管理職特別勤務手当」なみに引き上げること。
 3. 深夜勤務手当支給対象時間帯の勤務には勤務時間の長さにかかわらず全て支給すること。
 4. 深夜勤務手当支給対象時間帯外からの連続でなくても支給すること。
 5. 深夜勤務手当支給対象時間帯に勤務時間を振り返られた場合でも、支給対象とすること。
 6. 休日等の勤務についても支給し、「管理職特別勤務手当」との併給を認めること。
 7. 支給額の機関間格差を是正すること（出先の引き上げ）。
 8. 手当に必要な予算を確保すること。

③ 通常勤務から連続した勤務内容について、業務の内容が「絞らないように」という意見を取り入れて、対象となるスタッフの例として、諸行事の担当者として名簿に名前がある場合は、対象となる。④ 参加は対象となる。⑤ 例として、諸行事の担当者として名簿に名前がある場合は、対象となる。⑥ 実績簿は作成していただき、理由をしっかりと書いていただくこと。⑦ 命令者がかかることになる。



⑦ 対象となる。⑧ 必要とする。⑨ 必要とする。⑩ 必要とする。⑪ 必要とする。⑫ 必要とする。⑬ 必要とする。⑭ 必要とする。⑮ 必要とする。⑯ 必要とする。⑰ 必要とする。⑱ 必要とする。⑲ 必要とする。⑳ 必要とする。㉑ 必要とする。㉒ 必要とする。㉓ 必要とする。㉔ 必要とする。㉕ 必要とする。㉖ 必要とする。㉗ 必要とする。㉘ 必要とする。㉙ 必要とする。㉚ 必要とする。㉛ 必要とする。㉜ 必要とする。㉝ 必要とする。㉞ 必要とする。㉟ 必要とする。㊱ 必要とする。㊲ 必要とする。㊳ 必要とする。㊴ 必要とする。㊵ 必要とする。㊶ 必要とする。㊷ 必要とする。㊸ 必要とする。㊹ 必要とする。㊺ 必要とする。㊻ 必要とする。㊼ 必要とする。㊽ 必要とする。㊾ 必要とする。㊿ 必要とする。

