

令和 3 年 12 月 7 日

寝屋川市職員労働組合

執行委員長 花澤 理津子 様

寝屋川市長 広瀬 慶輔



秋季年末重点要求書（回答）

2021 年 11 月 5 日付け、寝市職労第 3 号で要求のありました秋季年末重点要求書につきまして、下記のとおり回答します。

記

要 求	回 答
1 憲法と地方自治を守り、職員の賃金・労働条件については、総務省・府市町村課による、地方自治の前提を無視した介入・干渉を排除し、労使合意と地方自治の原則に沿って交渉で決定すること。	1 職員の給与その他の勤務条件については、誠実に協議・交渉を行う。
2 2021 年人事院勧告の一時金削減は実施しないこと。	2、3 令和 3 年 12 月の期末・勤勉手当については、条例等に基づき 2.195 月分（再任用職員にあっては 1.175 月分）を標準とし、令和 3 年 12 月 10 日に支給する。なお、会計年度任用職員の期末手当については、基準日に在職し一定の基準を満たす職員に、0.5 月分を支給する。なお、令和 3 年度給
3 年末一時金は、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。	

<p>4 3級以上の新たな監督職を早期に構築すること。</p> <p>5 中核市の中でも低い人件費比率を見直し、生計費原則を踏まえて、全ての職員がモチベーションを維持できるように、誰でも40万円に到達する賃金制度を確立すること。</p> <p>6 定年延長については、職場の実態と要求に応じた安心して働き続けられる制度として確立すること。</p> <p>7 賃金の低い青年層に配慮した給付制度を創設すること。</p> <p>8 前歴換算が5割になっている職員について、8割換算に引き上げ、賃金を是正すること。</p> <p>9 地域手当について、地域の生活実態や経済的同一性を踏まえ、16%とすること。</p> <p>10 係長の管理職手当額を超える分の時間外勤務手当、休日手当を支給すること。</p>	<p>与改定については、国及び近隣市の動向を注視し、引き続き協議する。</p> <p>4 新たな監督職については、必要に応じ協議を行う。</p> <p>5、7 給与に関しては、職務給の原則（職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければならないとする原則）の更なる徹底を図る。</p> <p>6 定年引上げについては、国の動向等を踏まえ、適正に運用する。</p> <p>8 前歴換算については、職種等に応じた経験年数を採用時に実施しており、一律換算は行わない。</p> <p>9 地域手当については、現行どおりとする。</p> <p>10 係長に対する時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しない。</p>
---	--

<p>11 人事院勧告の妊娠・出産・育児等の両立支援の法改正に関する申出を踏まえ、寝屋川市においても正規・非正規職員の区別なく制度を実施すること。</p>	<p>11 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置については、国の動向等を踏まえ、適正に運用する。</p>
<p>12 職場実態や職員育成の観点から実態に見合った採用を行うこと。</p>	<p>12 職員配置については、第7期定員適正化計画を基本に、各部局の職員配置に関するヒアリング等を踏まえ、引き続き精査・検討する。</p>
<p>13 フレックスタイム制の運用について、働きやすくなったと思えるように、また強制にならないようにすること。特にシフトを組んでいる職場、職員定数が定められた施設などは職場実態に応じて制度運用を見直すこと。</p>	<p>13 フレックスタイム制については、必要に応じ、見直しを行っていく。</p>
<p>14 長時間労働の是正、年次有給休暇が取得しやすい職場環境をつくること。</p>	<p>14 働き方改革推進プランに基づき、望まない残業を削減していくとともに、年次休暇の取得については、取得の促進に向けた取組を進める。</p>
<p>15 育児休暇取得者や病休者などの代替職員として、予備定数を確保し正規職員を配置すること。</p>	<p>15 育児休業等代替職員については、国及び近隣市の状況を踏まえ、運用について検討していく。</p>
<p>16 任期付短時間職員・再任用職員・会計年度任用職員について、人事評価制度の対象から除外すること。</p>	<p>16 人事評価については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正に運用する。</p>

<p>17 駅前庁舎開設に伴う、全体的な庁舎再編については、職場の労働条件や職場環境に大きく影響すると同時に、市民サービスの向上と直結する問題として職場の声を十分くみとって、最善のものができるようにすること。</p>	<p>17 駅前庁舎開設に伴う、全体的な庁舎再編については、市民の利便性の向上を最優先に労働条件や職場環境に影響がある事項についても担当部署と協議を行う。</p>
<p>18 市立幼稚園・保育所の再編実施計画の具体化にあたっては、内容を吟味していくための職員会議時間を保障すること。また、労働条件については労使協議を十分に行い、労使合意の上で実施すること。</p>	<p>18 市立幼稚園・保育所の再編実施計画の具体化にあたっては、職員の意見を聞きながら進めていく。また、労働条件については、協議を行う。</p>
<p>任期付短時間勤務職員について</p>	<p>任期付短時間勤務職員について</p>
<p>19 任期付短時間職員の賃金の経年加算を拡充すること。</p>	<p>19～22 任期付短時間勤務職員の処遇については、改善に取り組んできたところ</p>
<p>20 任期付短時間職員の賃金について、職員確保の観点から大幅に引き上げること。</p>	<p>であり、引き続き適切に対応する。</p>
<p>21 任期付短時間職員の代替職員については任期付短時間職員で対応すること。</p>	
<p>22 学童保育職場においては、業務実態に応じてフルタイム任期付職員を配置すること。</p>	

<p>再任用職員について</p> <p>23 定年退職者の再任用について、希望する職員全員を任用すること。</p> <p>24 フルタイム再任用職員の賃金を引き上げること。</p> <p>25 フルタイム再任用職員の一時金を、正規職員と同月数とすること。</p>	<p>再任用職員について</p> <p>23～25</p> <p>再任用制度については、国の動向等を踏まえ、適正に運用する。</p>
<p>会計年度任用職員について</p> <p>26 勤務実態に応じて、フルタイム勤務を適用すること。</p> <p>27 均等待遇の観点から処遇改善を行うこと。</p> <p>28 夏季休暇や一時金の支給対象基準を見直し、支給対象者を拡大すること。</p>	<p>会計年度任用職員について</p> <p>26～28</p> <p>会計年度任用職員の処遇については、改善に取り組んできたところであり、引き続き適切に対応する。</p>
<p>その他</p> <p>29 健康管理に対する意識啓発を図り、職員の健康対策の充実を図ること。</p> <p>30 メンタル不調による病休者の割合が高止まりしている状況に対して、共通認</p>	<p>その他</p> <p>29、30</p> <p>労働安全衛生については、働き方改革の推進も踏まえ、メンタルヘルス対策等、健康で働きやすい職場環境の形成を図る。</p>

<p>識をもって対処できるように安全衛生委員会で十分審議し、各職場での予防対策につなげていくこと。</p>	
<p>31 インフルエンザ予防接種の補助について、家族まで拡充すること。</p>	<p>31 インフルエンザ予防接種の補助については、現行どおりとする。</p>
<p>32 インフルエンザ予防接種を非正規職員、再任用職員に対して公費で行うこと。</p>	<p>32 公費での助成については、市民に理解が得られることが困難であるため、考えていない。</p>