

総人第 2098 号

令和 3 年 12 月 7 日

寝屋川市役所職員労働組合

執行委員長 青木 亨 様

寝屋川市長 広瀬 慶輔



2021 年賃金確定等に関する要求書（回答）

2021 年 11 月 4 日付け、寝市役所労第 1 号で要求のありました 2021 年賃金確定等に関する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 2021 要求の基本項目 (1) 職員の生活を守るため、月例給の水 準および一時金の支給月数を維持す ること。	1 2021 要求の基本項目 (1) 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。
(2) 民間と公務の初任給水準の格差が 拡大していることから、初任給格付け	(2) 現行どおりとする。

を引き上げること。

(3) 「主査制度の廃止」以降の人事・給与制度については、労使協議のもと早急に構築すること。

(4) フレックスタイム制については、公正・公平な観点から常に検証を行い、より良い制度改革を行うこと。また、人員不足が生じている部署に対して必要な人員を増やすこと。

(5) 2022年度予算編成に向けて、総人件費の確保や社会保障の充実を含む予算の確保を行うこと。

(6) 現給保障については、昇給等によりすべての組合員において解消するまでの間継続すること。

(7) 定年引上げについて、寝屋川市においても国に遅れることなく確実に実施することとし、本市の実情に応じ適切に対応すること。それまでの間はフルタイムを基本とした再任用制度を確実に運用し、再任用を希望する定年退職者全員の雇用を確保すること。

(3) 「主査制度の廃止」以降の人事・給与制度については、必要に応じ協議を行う。

(4) 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。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。

(5) 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。

(6) 現行どおりとする。

(7) 定年引上げ及び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>(8) 労働条件等の変更については、計画段階から必ず労使協議・交渉を行い、労使合意のうえで実施すること。</p>	<p>(8) 労働条件については、誠実に協議・交渉を行う。</p>
<p>2 コロナ禍における労働条件の確保</p> <p>(1) 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行ったうえで、職員の希望を尊重（前提と）すること。とくに在宅勤務などを行う場合、以下の点に留意をすること。</p> <p>① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。</p> <p>② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。</p> <p>③ 所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。</p> <p>④ 在宅勤務などで必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。</p> <p>⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。</p> <p>⑥ 情報セキュリティ対策について規程などの整備を行うこと。</p>	<p>2 コロナ禍における労働条件の確保</p> <p>(1) 職員の勤務条件については、誠実に協議・交渉を行う。</p> <p>①、④ 在宅勤務における勤務時間の管理や備品の使用等については、適切な方法を検討していく。</p> <p>②、③ 時間外勤務及び時間外勤務手当等については、条例等に基づき、適正に運用する。</p> <p>⑤ 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>⑥ 必要に応じて、情報セキュリティ対策に関する規定等の見直しを図る。</p>
<p>(2) 職員が新型コロナウイルス感染症に感染をした場合は、職専免として取り扱うとともに、感染が疑われる場</p>	<p>(2) 新型コロナウイルス感染症拡大防止において出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の</p>

<p>合、勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合などについては、有給の特別休暇とすること。</p>	<p>取扱いについては、有給の特別休暇としている。</p>
<p>(3) 妊娠中の女性職員については業務の軽減等の配慮を行うこと。</p>	<p>(3) 妊娠中の女性職員については、医師等の指導に基づき、必要に応じて業務の調整を行う。</p>
<p>(4) 政府の要請などによって、休校、施設の閉館などを余儀なくされる場合は、業務内容の変更などで柔軟に対応し、職員の働く場を確保すること。やむを得ず休業させる場合であっても給与の全額を休業手当などとして支給すること。</p>	<p>(4) 勤務体制については、業務の内容等を踏まえ柔軟に対応するとともに、やむを得ず職員を休業させる場合は、法令等に則り適切に対応する。</p>
<p>(5) 職場における感染拡大を防止するため、換気の徹底、飛沫感染防止のための備品の購入等、実態に応じた職場環境の整備を引続き行うこと。</p>	<p>(5) 職場における新型コロナウイルス感染症防止対策を行っているところであり、実態に応じた環境整備を引続き講じていく。</p>
<p>3. 労働時間、労働安全衛生等について</p> <p>(1) 勤務時間管理を徹底し、特定の職場、特定の職員に偏っている時間外労働縮減に向けた実効ある対策を講じること。年次休暇の完全取得促進施策を進めること。</p> <p>(2) 職場環境整備など労働安全衛生活動の充実を図ること。とりわけ、メン</p>	<p>3 労働時間、労働安全衛生について</p> <p>(1)(2)</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>

タルヘルス対策をより充実させること。

- (3) インフルエンザ予防接種の補助については、同居家族まで拡大すること。

4 人事施策等について

- (1) 人事評価制度については、人材育成、組織活性化、勤務意欲の向上等の視点から労使協議を十分実施すること。評価者研修を充分に行うこと。

- (2) 行政需要に対応する必要人員の確保のため、所要の予算措置を講ずること。

- (3) 現業職員の新規正規職員の採用を再開すること。

- (4) 病気休暇者の代替要員を速やかに配置すること。

- (5) 雇用と年金の確実な接続にむけてフルタイムを基本とした再任用制度を確立すること。また、定年延長に向けた具体的検討・協議を進めるとともに、早期実現に向けた働きかけを行うこと。

- (3) 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。

4 人事施策等について

- (1) 人事評価については、評価者研修を継続的に実施するとともに、地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正に運用する。

- (2)～(4)

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。

- (5) 職員の勤務時間については、全体の職員配置を勘案する中で、決定する。
定年延長については、国の動向を注視しながら、適正に対応する。

<p>5 行財政改革について</p> <p>(1) 「行財政改革」の実施にあたっては、これまでの労使慣行を踏まえ、市民生活の安定、安心・安全を支える良質な公共サービスの確立を基本に十分な労使協議・交渉を行うこと。財政悪化を理由とする安易な委託は行わないこと。</p> <p>6 地域公共サービスの質の確保と、公共サービスを担う地域労働者の処遇確保・公正労働が実現されるよう、自治体予算における委託費、補助金の確保・改善を図ること。</p> <p>また、総合評価方式による入札制度の改革や、公契約条例制定に取り組むこと。</p> <p>7 任期付職員および臨時的任用職員の賃金・労働条件等の改善について</p> <p>任期付職員および臨時的任用職員の給料および諸手当の支給、昇給・昇格などについては、任期の定めのない常勤職員に適用する基準にもとづき行うこと。</p> <p>8 会計年度任用職員の賃金・労働条件等の改善について</p> <p>(1) 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかる</p>	<p>5 行財政改革について</p> <p>(1) 行財政改革の取組については、取組内容により必要に応じて協議する。</p> <p>6 労働者の労働条件に関しては、基本的には労働関係法令によるべきであり、公契約条例の制定については、その必要性を含め、調査・研究を行う。</p> <p>7、8</p> <p>非正規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>
--	--

こととし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること。

(2) 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、常勤職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験などにもとづく調整（前歴換算）を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。

(3) 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表にもとづき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表（一）における1級在級期間は9年とされていることもふまえ、現行の職務経験も加えて決定すること。

(4) 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。

(5) 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

<p>9 その他</p> <p>(1) 地方公務員法第 28 条に基づく失職の特例を条例に定めること。</p> <p>(2) 2017 年に成立した改正地方自治法(2020 年 4 月施行)で、地方公共団体の長や職員などの地方公共団体に対する損害賠償責任について、職務の遂行において善意でかつ重大な過失がないときは、賠償責任額の上限を定め、それ以上の額は免責できるよう条例で定められるようになった。寝屋川市においても総務省が政令で示した上限基準額を最低基準として条例化すること。</p>	<p>9 その他</p> <p>(1)、(2)</p> <p>条例の制定については、引き続き、調査・研究を行う。</p>
---	--