

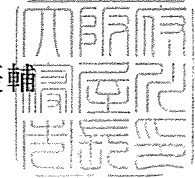
総 人 第 2906 号

令和 7 年 11 月 28 日

寝屋川市職員労働組合

執行委員長 竹村 明紘 様

寝屋川市長 広瀬 慶輔



2025 年市職労秋季年末重点要求書（回答）

2025 年 10 月 30 日付け、寝市職労第 3 号で要求のありました 2025 年市職労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 2025 年人事院勧告が引き上げとなったものの、物価高騰により実質賃金がめべりしている状況も踏まえ、生計費原則に則り、全ての職員に必要な賃上げを行うこと。	2 令和 7 年度の給与（会計年度任用職員除く）については、国における「一般職の職員の給与に関する法律」が改正されることを前提として、人事院勧告と同様の改定を実施する。また、当該改定に係る条例改正後、早い時期に差額を支給する。

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。	3、4 令和7年12月の期末・勤勉手当については、人事院勧告と同様の改定とし、令和7年12月10日に条例等に基づき支給する。
4 再任用職員の一時金を正職員と同じ支給率とすること。	
5 昇格時加算の引上げをおこなうこと。	5 昇格時加算については、現行のとおりとした上で、国の動向や社会情勢の変化等を注視し、引き続き、職務・職責に応じた給与体系の構築を図る。
6 55歳昇給停止を行わず、60歳以降も定年まで昇給・昇格できるようにすること。	6、8 定年引上げを含めた高齢期の職員の処遇については、国の動向等を踏まえ、適正に運用する。
7 中核市の中でも最も低いラスパイレス指数を踏まえ、生計費原則を根拠に、全ての職員がモチベーションを維持できるように、賃金制度を確立すること。	7、10 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。
8 定年引上げに伴う高齢期の処遇について、モチベーションを維持し、職場の実態と要求に応じて安心して働き続けられるように改善していくこと。	
9 勤続40年のリフレッシュ休暇制度を創設すること。	9 休暇制度については、国の動向等を踏まえ、適切に対応する。

10 賃金の低い青年層に配慮した給付制度を創設すること。	
11 中途採用者の前歴換算について、中途採用者が増加している状況を鑑みて、10割換算に引き上げること。	11 前歴換算については、国の民間企業等経験者に係る対応等を考慮し、一律換算は行わない。
12 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。	12 地域手当については、現行どおりとする。
13 通勤手当を拡充すること。	13 人事院勧告を基本として、本市の実情等を踏まえて対応する。
14 係長の管理職手当額を超える分の時間外勤務手当、休日手当等を支給すること。	14 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。
15 人員確保、育成、業務の継承の観点から、事務職をはじめ、技術職、保育士、教員、養護教員、看護師、保健師、児童指導員、社会福祉士など福祉系専門職、技能職など全ての職種において必要な採用を行うこと。	15 人員の確保については、総人件費管理計画に基づき、行政需要に応じた正規・非正規職員のポートフォリオを見定める中で、適正な配置に努める。
16 3級以上の職員を増やすこと。	16 単に処遇を引き上げる目的で3級に昇給させることは考えていない。 なお、新たな監督職等について組合からの提案などがある場合には、必要に応じ協議に応じる。

17 管理職養成課程は職員が受検しようと思える制度としてさらに改善すること。	17 管理職養成課程については、受講しやすい仕組みとなるよう制度の見直しを行ってきたところであり、引き続き不断に検討を行う。
18 ねやがわ流フレックスタイム制（1カ月単位の変形労働時間制）の運用については、職場実態に応じた無理のない運用を行うこと。また、勤務を予定していなかった時間に超勤命令がでた場合は、フレックスタイムではなく超勤手当で対応すること。	18 職員の柔軟な働き方と労働生産性の向上を実現するため、引き続き、フレックスタイム制度の適切かつ積極的な運用を推進する。 また、当該制度は、一月当たりの総勤務時間の範囲で、職員自身が柔軟に勤務時間を割り振ることを基本としており、引き続き、適切な制度運用及び時間外勤務管理を行う。
19 長時間労働の是正、年次有給休暇が取得しやすい職場、職場レイアウト、職務遂行に必要な十分な台数の PC を確保する等、働きやすい職場環境をつくること。	19 望まない残業の縮減や年次休暇の取得促進、職場環境の向上など、引き続き、職員が働きやすく、労働生産性を高めるための取組を進める。なお、業務用パソコンについては、業務内容に応じて必要数を貸与している。
20 部分休業の取得できる期間を小学校卒業までに引き上げるなど、両立支援制度の拡充を行うこと。	20、21 仕事と育児の両立支援については、国の動向等を踏まえて拡充を図ってきたところであり、引き続き、適切に対応する。
21 子どもの看護休暇については、対象範囲は中学校卒業までのばし、日数を	

拡大するとともに、子ども一人につき付与すること。時間単位の取得を認めること。 任期付短時間勤務職員について 22 任期付短時間職員の賃金の経年加算を拡充すること。また、給料格付けの号給を引き上げること。 23 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。 24 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。 会計年度任用職員について 25 勤務実態に応じて、フルタイム勤務を適用すること。 26 均等待遇の観点から処遇改善を行うこと。特に病気休暇についてさらに拡充すること。 27 最低賃金引上げを踏まえて給料をひきあげること。また、4月から遡及すること。	任期付短時間勤務職員について 22～24 任期付短時間勤務職員の処遇については、改善に取り組んでおり、引き続き適切に対応する。 会計年度任用職員について 25、26 会計年度任用職員の処遇については、改善に取り組むとともに、病気休暇の有給化を行ったところであり、引き続き適切に対応する。 27 令和7年度の会計年度任用職員の報酬等については、常勤職員の給与等に係る条例改正を前提として、令和7年度大阪府最低賃金のベースアップ
---	---

その他 28 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。 29 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。 30 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。	を考慮した改定を実施するとともに、常勤職員と同様に遡及適用を基本とする。 その他 28、29 労働安全衛生については、引き続き、働き方改革を積極的に推進するとともに、メンタルヘルス対策の実施など、健康を維持して働ける職場環境の形成を図る。 30 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。
---	---