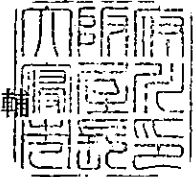


令和 5 年 12 月 7 日

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



2023 年賃金確定等に関する要求書 (回答)

2023 年 11 月 6 日付け、寝市役所労第 11 号で要求のありました 2023 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 2023 要求の基本項目 (1) 労使交渉・協議に関すること ① 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれにもとづく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。 ② 職場の存廃や業務の委託などをはじめ、職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項については、事前の労使協議を適切に行うこと。 | 1 2023 要求の基本項目 (1)①② 労働条件等については、誠実に協議・交渉を行う。 |
| (2) 人事院勧告にもとづき、初任給水準をはじめ、再任用職員を含むすべての職員の月例給水準を引き上げること。 | (2) 令和 5 年度の給与については、人事院勧告と同様の改定を実施し、当該改定による差額を条例改正後早い時期 |

また、会計年度任用職員の給与については、4月から遡及的に改定すること。

- (3) 一時金の支給月数を改善すること。会計年度任用職員の期末手当については常勤職員と同じ支給月数にしたうえで、制度開始時以降の常勤職員の一時金の改定率を考慮し、0.15月分を引き上げること。また、期末手当の支給要件にかかる週当たりの勤務時間については、総務省事務処理マニュアルの例に準じて、週当たり15時間30分以上勤務する職員を対象に支給するよう改善すること。

- (4) 「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。

- (5) 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。

に支給する。また、会計年度任用職員の報酬等の遡及適用については、他自治体等の運用を踏まえて対応する必要があることから、令和5年度は行わない。

- (3) 令和5年12月の期末・勤勉手当については、条例等に基づき2.27月分（再任用職員にあっては1.2月分）を標準とし、令和5年12月8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月分を支給し、期末手当の支給要件については、現行どおりとする。

- (4) 「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。

- (5)、(6) 職員のより柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム制度を引き続き推進する中で、必要に応じ、より効果的な運用等について検討する。職員配置及び財源確保については、引き続き計画的な職員採用の実施を基本として、職員配置に関するヒアリング等を踏まえた適正な

| | |
|---|--|
| <p>(6) 2024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。特に会計年度任用職員への勤勉手当支給も含めた処遇改善のため、財源を確保すること。</p> | <p>配置に努めるとともに、所要額の確保に努める。</p> |
| <p>(7) 再任用職員の給与について、65歳まで段階的に定年が引き上げられることをふまえ、給料月額を抜本的に引き上げること。また、生活関連手当についても支給すること。</p> | <p>(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> |
| <p>2 労働条件の確保</p> | <p>2 労働条件の確保</p> |
| <p>(1) 週休日の振替運用の適正化をはかること。</p> | <p>(1)、(2)、(3) 週休日の振替、時間外勤務及び時間外勤務手当については、条例等に基づき、適正に運用する。</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) 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>(4) 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>(5) 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>(5) 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>(6) 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度を導入すること。</p> | <p>(6) 現行どおりとする。</p> |
| <p>3 労働時間、労働安全衛生等について</p> | <p>3 労働時間、労働安全衛生について</p> |
| <p>(1) 労働者の休息時間を確保するため、勤務間インターバル制度を導入すること。制度導入において、最低 11 時間のインターバルを設定し、これにより出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合には、その時間を勤務時間として取り扱うこと。災害時などの緊急時においては、連続勤務時間の上限を最大で 24 時間として設定すること。</p> | <p>(1) 積極的なフレックスタイム制の活用により柔軟な働き方を促進するとともに、災害時等の緊急時においても業務の内容等を踏まえ、勤務体制及び従事する職員の健康管理等について適切に対応をする。</p> |
| <p>(2) 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) 業務の平準化など不断に働き方改革を推進し、引き続き望まない残業の縮減を図る。年次休暇の取得の促進に向けた取組を進める。</p> |
| <p>(3) 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、メンタルヘルス対策をより充実させること。</p> | <p>(3) 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>(4) 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。</p> | <p>(4) 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>4 人事施策等について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めるとし、他の職員との均衡の観点から、昇格・昇給の運用について改善すること。</p> <p>(4) 現業職員の新規正規職員の採用を再開すること。</p> <p>(5) 病気休暇者の代替要員を速やかに配置すること。</p> | <p>4 人事施策等について</p> <p>(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。</p> <p>(2)、(4)、(5) 人員の確保については、計画的な採用を行い、職員配置に関するヒアリング等を踏まえた配置に努める。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> |
| <p>5 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。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>5 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>6 任期付職員及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>6 任期付職員及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>非正規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。</p> |
| <p>7 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>地方自治法の改正をふまえ、会計年度任用職員に勤勉手当が支給できるよう条例改正を行うこと。また、2024年4月以降の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とすること。</p> | <p>7 会計年度任用職員の勤勉手当については、条例改正後、基準日に在職し一定の基準を満たす職員に対し、令和6年度から支給する。</p> |
| <p>8 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</p> | <p>8 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> |

| | |
|-------|--|
| すること。 | |
|-------|--|