

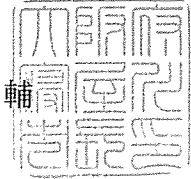
総 人 第 2573 号

令和6年12月4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



2024 年賃金確定等に関する要求書（回答）

2024 年 11 月 1 日付け、寝市役所労第 18 号で要求のありました 2024 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 2024 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 2024 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) 人事院勧告に基づき、再任用職員を含むすべての職員の月例給水準及び一時金の支給月数を引き上げること。	(2) 令和6年12月の期末・勤勉手当については、令和6年12月10日に条例等に基づき支給する。

(3) 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。とくに、燃料費の高騰を考慮し、交通用具にかかる通勤手当を引き上げること。また、扶養手当については、拙速な見直しを行わないこと。少なくとも組合員の賃金水準を引き下げないこと。 (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) 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。 (6) 人材確保の観点から、昇格、昇給の改善や上位昇給の活用などによって、職員の賃金水準を引き上げること。また、中堅層の賃金水準を改善するため、在級期間を短縮すること。 (7) 定年延長職員との均衡を図る観点から、再任用職員の給料月額を抜本的	(3) 次年度以降の処遇については、人事院勧告の内容を踏まえる中で、処遇の在り方について総合的な検討を行う。 (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)、4(3)、(5)、(6) 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。 (6) 令和6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。 (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
---	--

に引き上げること。また、扶養手当を含む生活関連手当を支給すること。	用する。また、扶養手当を含む生活関連手当を支給すること。
(8) 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当の支給、昇給、昇格等について、常勤職員に適用する基準に準じて適切に運用すること。 (9) 会計年度任用職員の給与について、職務内容に応じて常勤職員との均衡・権衡を図ること。理由のない格差については、速やかに改善すること。	(8)、(9)、5(1) 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。
2 労働条件の確保 (1) 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こととし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給料を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。 (2) 高齢職員の多様な働き方を確保するため、高齢者部分休業制度を早急に導入すること。 (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。	2 労働条件の確保 (1)、4(4) 現行どおりとする。 (2) 現行どおりとする。 (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。

3 労働時間、労働安全衛生等について (1) フレックスタイム制については、本人の希望に基づいて勤務時間を申告する制度とし、時間外勤務手当の削減を目的とした当局都合による勤務時間の決定を行わないこと。 (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、メンタルヘルス対策をより充実させること。 (3) カスタマーハラスメント対策を着実に進めること。当面は、パワハラ防止指針や人事院規則に基づき速やかに対策を講じること。実態を把握し、対応方針を策定すること。研修の実施、相談窓口の設置、庁舎管理規則の整備を行うこと。 (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。	3 労働時間、労働安全衛生について (1) フレックスタイム制度は、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、自身の月当たりの業務量の平準化を図る制度であり、引き続き、適切な制度運用及び時間外勤務管理を行う。 (2) 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。 (3) カスタマーハラスメント対策については、社会情勢等を踏まえ、引き続き検討を進める。 (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。
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。	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) 勤勉手当の成績率の上限引き上げは行わないこと。 (3) 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。 (4) 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こととし、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。 (5) 現業職員の新規正規職員の採用を再開すること。 (6) 病気休暇者の代替要員を速やかに配置すること。 5 任期付職員および臨時的任用職員並びに会計年度任用職員の賃金・労働条件等の改善について (1) 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。	(2) 人事院勧告を踏まえ、人事評価制度を含めた処遇のあり方について、総合的に検討していく。 5 任期付職員および臨時的任用職員並びに会計年度任用職員の賃金・労働条件等の改善について
--	---

(2) 会計年度任用職員の給料を常勤職員に準じて改善し、4月遡及改定を行うこと。 (3) 会計年度任用職員の一時金の支給月数を常勤職員と同月数とすること。また、一時金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に基づき、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) 人物採用の観点からも、任期付職員や会計年度任用職員については勤務年数を考慮し、新規採用試験における年齢制限の撤廃について検討すること。 6 その他 (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。 (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	(2)、(3) 令和6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6年度大阪府最低賃金のベースアップ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。また、期末勤勉手当については、基準日に在職し一定の基準を満たす職員に1.47月分を支給する。 (4) 職員採用試験の受験機会は、公平に設定する必要があるとともに、職員の年齢構成を考慮した人材確保が必要であることから、現行どおりとする。 6 その他 (1)、(2) 条例の制定については、引き続き、調査・研究を行う。
--	--

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。	市において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。	
--	---	--