総人第2847号
令和元年12月6日

寝屋川市役所職員労働組合
執行委員長　森本　健司　様

寝屋川市長　広瀬　慶輔

2019年賃金確定等に関する要求書（回答）

2019年11月8日付け、寝市役所労第1号で要求のありました2019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　2019要求の基本項目	1　2019要求の基本項目
(1)　月例賃金の水準を引き上げること。4月に遡って差額分を支給するとともに、人事院の官民較差を踏まえ、較差解消のために適切に対応すること。	(1)　令和元年度の給与改定については、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に支給する。
(2)　人事院勧告をふまえ、一時金の支給月数を年間4.50月に引き上げること。	(2)　令和元年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（再任用職員については1.175月分）を標準とし、令和元年12月10日に支給する。
(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	(3)　「主査制度の廃止」以降の人事・給与制度については、今後における管理

急に構築すること。	職制度の在り方を整理するなかで、必要性を含め精査・検討するとともに、引き続き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、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。	(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6期定員適正化計画及び令和元年度策定予定の次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) 新たな一般職非常勤職員制度(会計年度任用職員)にあたっては、労使協議・交渉、合意に基づき早急に制度構築し12月議会へ上程をすること。	(5) 会計年度任用職員制度については、別紙1のとおりとし、12月議会へ付議する。
(6) 2020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。	1−(6) 4−(2)(3)(4) 職員配置については、第6期定員適正化計画及び令和元年度策定予定の次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。
(7) 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) 別紙2のとおりとする。
(8) 定年引上げについて、人事院の「意見の申出」を踏まえ、寝屋川市におい	(8) 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

ても国に遅れないよう確実に実現することとし、当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立し、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。	運用する。
(9) 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。	(9) 労働条件については、誠実に協議・交渉を行う。
2 「人事・給与制度改革プラン」について	2 「人事・給与制度改革プラン」について
(1) 17 項目すべてにおいて十分な労使協議・交渉を行い、労使合意のうえで実施すること。	(1) 公務員の働き方改革を一層推進するという観点から、人事・給与制度改革プラン全体について発展的に見直しを進める。
(2) 「住居・通勤手当の見直し」については、引き続き労使協議・交渉を行い、労使合意のうえで実施すること。	(2) 住居手当及び通勤手当の見直しに関しては、危機管理体制の在り方につき改めて検討・整理するものであることも踏まえ、実施しないこととする。
(3) 現業職員の給料表については、今後も行（一）表を適用すること。	(3) 現行どおりとする。
3 労働時間、労働安全衛生等について	3 労働時間、労働安全衛生について
(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	(1)(2) 労働安全衛生については、長時間

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。	労働の是正、メンタルヘルス対策等、健康的で働きやすい職場環境の形成に努める。また、年次休暇の計画的な取得促進に向けた取組を進める。
(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) 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) 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	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。	(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) 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	(5) 職員の勤務時間については、全体の

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。	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。
5　行財政改革について (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。	5　行財政改革について (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。
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。 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。	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。
7　臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件等の改善 (1)　賃金・労働条件等の改善を行うこと。 (2)　委託等への切り替えに伴う、臨時・	7　臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件等の改善 (1)(2) 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。

非常勤等職員の解雇を行わず、雇用確保を図ること。	
8　その他 地方公務員法第28条にもとづく失職の特例を条例に定めること。	8　その他 失職の特例を定める条例の制定については、調査・研究を行う。

別紙1

会計年度任用職員の勤務条件等について

1　基本的な考え方

①　会計年度任用職員は、補助的業務に従事する。

②　現行の臨時的任用職員をパートタイム会計年度任用職員に移行することを基本とする。

2　給与等の種類

(1)　フルタイム会計年度任用職員

給料、地域手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、退職手当

(2)　パートタイム会計年度任用職員

報酬（時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当に準じた報酬を含む。）、期末手当、通勤に係る費用弁償

3　給料表

国の俸給表を基礎とし、職種に応じた給料表を策定する。初任給の格付は、現行の月例給を保障する。

4　期末手当の支給

期末手当は、基準日に在職し一定の基準を満たす職員に、年間1月分（6月、12月に各々0.5月分）支給する。

5　再度任用時の加算

前年度から当該年度に引き続き任用する際に、一定の基準を満たす職員は、1号給加算する。ただし、加算は10号給を上限とする。

6　給与等の支給日

フルタイム会計年度任用職員については、常勤職員の例による。

パートタイム会計年度任用職員については、原則として月末に支給する。

7　勤務時間及び休暇

フルタイム会計年度任用職員については1日当たり7時間45分、パートタイム会計年度任用職員については1日当たり7時間30分以下とし、柔軟で弾力的な勤務を可能とする。

休暇は、国の非常勤職員に準じる。

8　任用

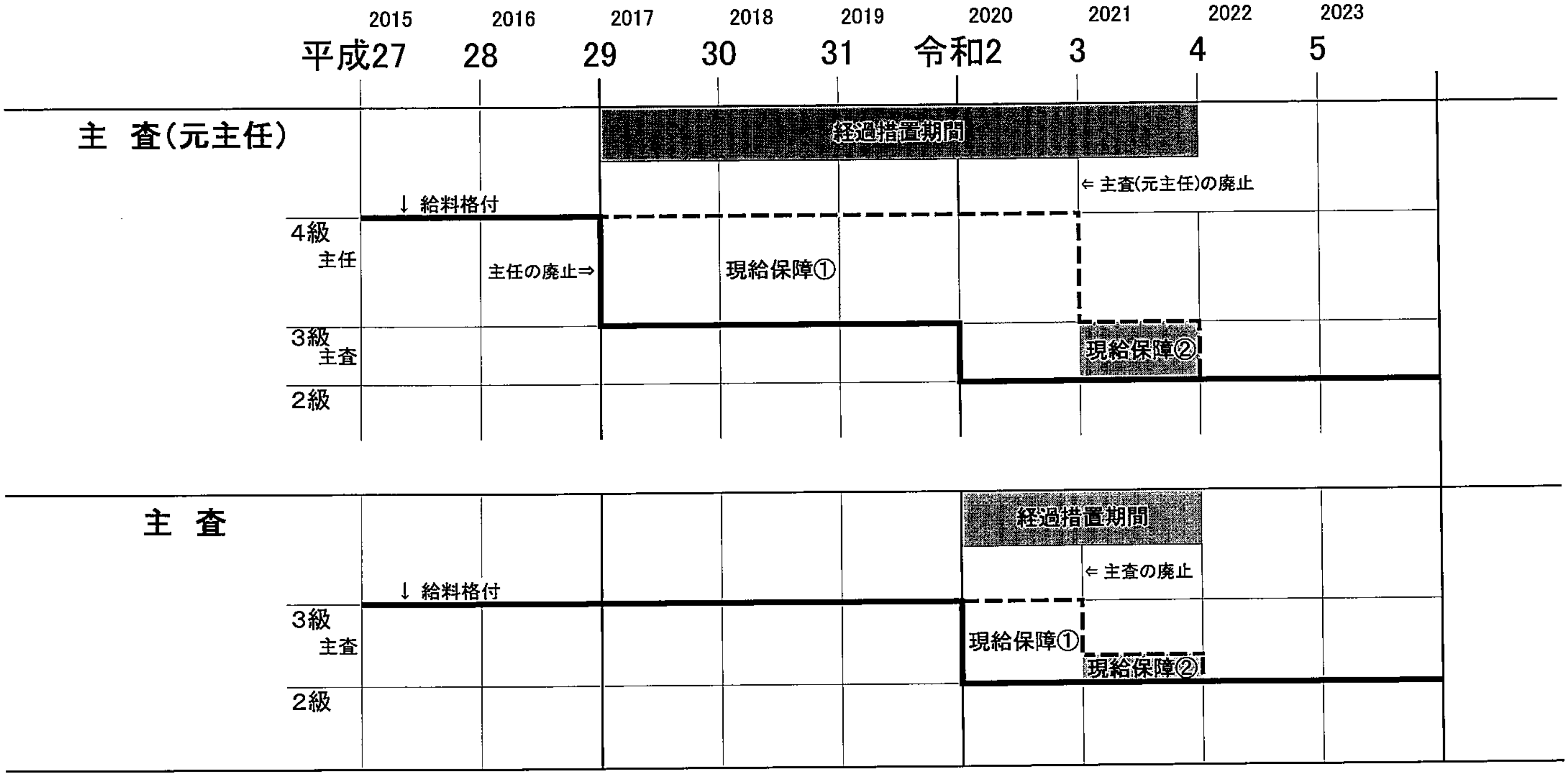
原課採用を基本とし、1か月の条件付採用（再度任用時も同様）とする。

9　服務

地方公務員法の服務に関する規定を適用する。ただし、パートタイム会計年度任用職員については、営利企業への従事制限を対象外とする。

（別紙２）

主査の経過措置（現給保障）期間の変更について



現給保障①　：　平成29年3月31日現在額
現給保障②　：　①を3分の1に減額