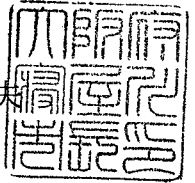




総 人 第 1580 号
平成 28 年 12 月 2 日

寝屋川市職員労働組合
執行委員長 小西 正哲 様

寝屋川市長 北川 法夫



秋季年末闘争重点要求書（回答）

2016 年 11 月 8 日付け、寝市職労第 3 号で要求のありました標記の件につきまして、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・府市町村課による、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. 2016 年人事院勧告に基づく引き上げは直ちに実施するとともに生活改善措置を講ずること。配偶者にかかる扶養手当削減は行わないこと。	2. 平成 28 年度給与改定については、引き続き協議する。
3. 主任・主査制度については、制度を維持するとともに、職務・職責に応じた制度運用を行うこと。	3. 主任・主査制度の廃止については、引き続き協議する。

<p>4. 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。</p> <p>5. 市職労秋季アンケートによる年末一時金 3.6 ヶ月＋5万円を支給すること。</p> <p>6. 係長の管理職手当額を超える分の時間外勤務手当、休日手当を支給すること。</p> <p>7. 年末一時金は、期末手当に一本化し、12月10日までに支給すること。</p> <p>8. 誰でも4級・40万円に到達する賃金制度を確立すること。</p> <p>9. 特に賃金の低い青年層に配慮すること。</p> <p>10. いわゆる技能職員や技能職からの職種変更職員の前歴換算について、正規職員と同率にすること。</p>	<p>4. 地域手当については、「給与制度の総合的見直し」に基づき、12%を支給する。</p> <p>5. 7. 平成28年12月の期末・勤勉手当については、条例等に基づき2.145月分（再任用職員については1.175月分）を標準とし、平成28年12月9日に支給する。</p> <p>6. 係長に対する管理職手当と時間外勤務手当及び休日勤務手当との併給は、困難である。</p> <p>8. 9. 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。</p> <p>10. 前歴換算については、採用時に実施しており、職務変更時に改めて行わない。</p>
--	---

<p>11. 職場実態や人材育成の観点から、職種バランスを鑑み、実態に見合った採用を行うこと。</p> <p>12. 人事評価制度について、給与制度への反映はやめること。係長を評価者から除外すること。</p> <p>13. 任期付短時間職員・再任用職員について、人事評価制度の対象から除外すること。</p>	<p>11. 人員確保及び職員配置については、中核市移行を見据えた中で、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。</p> <p>12. 13. 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>任期付短時間勤務職員について</p> <p>14. 任期付短時間職員の結婚休暇など正規職員同様の休暇制度を整備すること。</p> <p>15. 任期付短時間職員の賃金の経年加算を拡充すること。</p> <p>16. 任期付短時間職員の賃金について、正規職員の引き上げを鑑み、引き上げること。</p>	<p>任期付短時間勤務職員について</p> <p>14. ～16.、20. ～22. 非正規職員の処遇については、適正な水準となることを前提とし、引き続き協議する。</p>
<p>再任用職員について</p> <p>17. 定年退職者の再任用について、希望する職員全員を任用すること。</p>	<p>再任用職員について</p> <p>17. 18. 19. 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>

18. フルタイム再任用職員の賃金に引き上げを行うこと。5級以上での任用を行うこと。

19. フルタイム再任用職員の一時金を、正規職員と同月数とすること。

非常勤職員・アルバイト職員について

20. 非常勤職員に一時金を支給すること。

21. 非常勤職員・アルバイト職員の休暇制度を拡充すること。夏季休暇・病気休暇を新設すること。

22. アルバイト職員の賃金を、時給1,000円以上に引き上げ、改善を行うこと。

その他

23. 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。また、労働安全衛生活動の推進にかかる職員体制を強化すること。

24. パワーハラスメントの指針を作成すること。

25. 心の健康法やメンタルヘルスにつ

その他

23. 25.

労働安全衛生については、引き続き、安全で働きやすい職場環境の形成に努めるとともに、メンタルヘルス対策の充実を図る。

24. ハラスメント対策については、研修の充実を図るなど、取組を進める。

<p>いての正しい知識を身に付けるための教育・研修を系統的に実施すること。</p> <p>26. 子の看護休暇取得に際し、経済的負担軽減の観点から、病院の領収書等の提出で取得できるようにすること。</p>	<p>26. 子の看護休暇の取得手續については、国や他市の運用を踏まえ、検討する。</p>
--	---