

総人第 2237 号

令和 2 年 12 月 2 日

寝屋川市職員労働組合

執行委員長 花澤 理津子 様

寝屋川市長 広瀬 慶輔



秋季年末重点要求書（回答）

2020 年 11 月 6 日付け、寝市職労第 4 号で要求のありました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 2020 年人事院勧告の一時金の削減は実施しないこと。	2、3 令和 2 年 12 月の期末・勤勉手当については、条例等に基づき 2.17 月分（再任用職員にあっては 1.175 月分）を標準とし、令和 2 年 12 月 10 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 月分を支給する。

<p>3 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>4 3級以上の新たな監督職を早期に構築すること。</p> <p>5 職員のモチベーションが上がる寝屋川水準の高い給与制度の構築すること。</p> <p>6 誰でも40万円に到達する賃金制度を確立すること。</p> <p>7 賃金の低い青年層に配慮した給付制度を創設すること。</p> <p>8 前歴換算が5割になっている職員について、8割換算に引き上げ、賃金を是正すること。</p> <p>9 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>10 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>4 新たな監督職については、必要に応じ協議を行う。</p> <p>5～7 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>8 前歴換算については、職種等に応じた経験年数を採用時に実施しており、一律換算は行わない。</p> <p>9 地域手当については、現行どおりとする。</p> <p>10 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。</p>
--	---

<p>11 職場実態や人材育成の観点から実態に見合った採用を行うこと。</p>	<p>11 職員配置については、第7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。</p>
<p>12 フレックスタイム制の運用について、働きやすくなったと思えるように、また強制的にならないように職場実態に応じて見直すとともに、時間外勤務とフレックスタイム制をしっかりと区別すること。</p>	<p>12 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。</p>
<p>13 長時間労働の是正、年次有給休暇が取得しやすい職場環境をつくること。</p>	<p>13 働き方改革推進プランに基づき、望まない残業を削減していくとともに、年次休暇の取得については、取得の促進に向けた取組を進める。</p>
<p>14 パソコンについて全職員が一人につき一台使用できるようにすること。</p>	<p>14 各職場の要求に応じ可能な範囲で対応する。</p>
<p>15 育児休暇取得者を定員数から外し、その代替職員として正規職員を配置すること。</p>	<p>15 運用が困難であるため、現時点では考えていない。</p>
<p>16 任期付短時間職員・再任用職員・会計年度任用職員について、人事評価制度の対象から除外すること。</p>	<p>16 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>任期付短時間勤務職員について</p>
<p>17 任期付短時間職員の結婚休暇など</p>	<p>17～21、25～26</p>

<p>正規職員同様の休暇制度を整備すること。</p> <p>18 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>19 任期付短時間職員の賃金について、職員確保の観点から大幅に引き上げること。</p> <p>20 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。</p> <p>21 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。</p>	<p>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。</p>
<p>再任用職員について</p> <p>22 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>23 フルタイム再任用職員の賃金を引き上げること。</p> <p>24 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。</p>	<p>再任用職員について</p> <p>22～24</p> <p>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>会計年度任用職員について</p> <p>25 勤務実態に応じて、フルタイム勤務</p>	<p>会計年度任用職員について</p>

<p>を適用すること。</p> <p>26 均等待遇の観点から処遇改善を行うこと。</p> <p>27 夏季休暇を次年度から付与すること。</p> <p>その他</p> <p>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。</p> <p>29 ハラスメント指針の策定にあたっては、被害者の立場に立ったものとし、ILO 条約を踏まえたものとする。</p> <p>30 心の健康法やメンタルヘルスにつ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</p>	<p>27 夏季休暇については、令和3年度から付与する。</p> <p>その他</p> <p>28、30</p> <p>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>29 ハラスメントの防止対策に関する指針については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の内容等を踏まえ、職員の人権を守り、職員が安全・安心に働ける職場環境をつくる視点で策定していく。</p>
--	--

<p>と。</p> <p>31 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。</p> <p>32 インフルエンザ予防接種を非正規職員、再任用職員に対して公費で行うこと。</p>	<p>31 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>32 公費での助成については、市民に理解が得られることが困難であるため、考えていない。</p>
--	--