

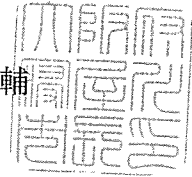
総 人 第 602 号

令和 6 年 6 月 11 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



2024 年夏季重点要求書（回答）

2024 年 5 月 14 日付、寝市職労第 7 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 賃金労働条件については、労使合意で解決をはかり、一方的に実施しないこと。	1 従来どおり、協議、交渉を行う。
2 人員確保、育成、業務の継承の観点から、事務職をはじめ、技術職、保育士、教員、養護教員、看護師、保健師、児童指導員、社会福祉士など福祉系専門職、技能職など全ての職種において必要な採用を行うこと。	2、14 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。
3 夏季一時金について、職員の生活改善を図る観点から、条例分を上回る額を 6 月 30 日までに支給すること。	3、4 令和 6 年 6 月の期末・勤勉手当については、条例等に基づき 2.22 月分（暫定再任用職員等については 1.175 月分）を標準とし、令和 6 年 6

4 期末・勤勉手当は期末手当に統一し、全職員に一律 10% 加算すること。	月 28 日に支給する。会計年度任用職員の期末・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。
5 賃金の低い青年層に配慮した給付制度を創設すること。	5、6 給与等に関する事項については、情勢適応の原則や均衡の原則を踏まえ、役職や勤務成績に応じた給与制度となるよう、必要な協議を行う。
6 55 歳を超える職員の給与抑制措置はやめること。	
7 中途採用者の前歴換算については、中途採用者が増加している状況を鑑みて、10 割換算とすること。	7 新規採用職員の前歴換算については、現行どおりとする。
8 係長職員に管理職手当とともに超過勤務手当を支給すること。	8 係長に対する時間外勤務手当の支給は行わない。
9 夏期休暇について 7 日間とし、完全取得できるよう対策を講じること。	9 夏季休暇については、5 日間とし、取得期間は令和 6 年 6 月 1 日から令和 6 年 10 月 31 日までとする。なお、常勤職員以外の職員については、5 日間を上限として、週の勤務日数・時間等を踏まえて付与する。
10 勤務時間短縮、休憩取得の確実な保障、実効ある超過勤務縮減、年次有給休暇の取得促進などのとりくみを行	10 職員が健康に働き、成果を出すという観点から、引き続き、望まない残業を縮減していくとともに、年次休暇の

うこと。 11 新たな管理監督職について、管理職養成課程とは別に、3級に上げれる制度をつくること。 12 管理職養成課程は専門職や子育て中の職員が受験しようと思える制度としてさらに改善すること。 13 加齢等に伴い職務遂行に支障を来すおそれがある職務・職種について、具体的に労使協議を行うこと。また、配置上の工夫などの条件整備、健康・福祉を考慮した勤務条件の確保など個々の職員の能力・適正に応じ職務の設定、具体の人員配置を行うこと。 14 65歳の定年引上げの完成まで、隔年で定年退職者がいない年度が発生するが、定期的に新規採用を行うこと。 15 60歳を超える職員の賃金は、従事する職務の内容・職責及び蓄積された知識・経験にふさわしいものとし、モチベーションを維持するために60歳以降も昇給・昇格できるようにすること。	計画的な取得の促進に向けた取組を進める。 11 新たな監督職については、必要に応じ協議を行う。 12 ねやがわ版管理職養成課程については、受講しやすい仕組みとなるよう制度の見直しを行っており、引き続き不断に検討を行う。 13、15、16 定年引上げを踏まえた処遇については、国の動向や他自治体の対応等を踏まえ、適正に運用する。
--	--

16 勤続 40 年のリフレッシュ休暇制度を創設すること。	
17 ねやがわ流フレックスタイム制（1 か月単位の変形労働時間制）については、職場実態に応じた無理のない運用を行うこと。また勤務を予定していなかった時間に超勤命令がでた場合は、フレックスタイムではなく超勤手当で対応すること。	17 フレックスタイム制については、必要に応じ、運用等の見直しを行っていく。時間外勤務手当については、勤務のフレキシブルな対応を基本とする中で、副係長までの職員が上司の命令に基づき超過勤務を行った場合には、条例に基づき支給している。
18 人事評価制度について、係長職を評価者からはずすこと。任期付短時間職員、再任用職員への評価は廃止すること。一時金への反映をやめること	18 人事評価制度については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な運用を図る。
19 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と。	19、20 労働安全衛生については、長時間労働の是正、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を図る。
20 安全衛生委員会の活性化をすすめ、実効ある審議を行うために必要な資料提供を行うこと。	
21 子宮がん、乳がん検診など希望者全員を対象に、定期健診の場で受診できるようにすること。	21 子宮がん、乳がん検診などを定期健康診断で実施することは考えていない。
22 子どもの看護休暇については、対象	22 子の看護休暇については、国の動向

範囲は中学校卒業まで、日数を拡大するとともに、子ども一人につき付与すること。時間単位の取得を認めること。	等を踏まえ、適切に対応する。
23 部分休業の取得できる期間を小学校卒業までに引き上げるなど、両立支援制度の拡充を行うこと。	23 部分休業については、現行どおりとする。
非正規職員の処遇改善に関する要求	
24 職員確保の観点からも任期付短時間職員の経年加算を拡充すること。また、給料格付けの号給を引き上げること。	24～26 任期付職員及び会計年度任用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、引き続き国の動向を注視し、社会情勢や近隣自治体との均衡も踏まえ、適切な制度運用に努める。
25 学童保育職場においては、業務実態に応じてフルタイム勤務を適用すること。	
26 会計年度任用職員は業務実態に応じて、フルタイム勤務を適用すること。また均等待遇の観点から処遇改善を行うこと。	