

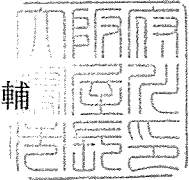
総 人 第 2572 号

令和 6 年 12 月 4 日

寝屋川市職員労働組合

執行委員長 竹村 明紘 様

寝屋川市長 広瀬 慶輔



2024 年市職労秋季年末重点要求書（回答）

2024 年 11 月 1 日付け、寝市職労第 2 号で要求のありました 2024 年市職労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 2024 年人事院勧告が引き上げとなったものの、物価高騰により実質賃金がめばりしている状況も踏まえ、生計費原則に則り、全ての職員に必要な賃上げを行うこと。	2 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。

3 年末一時金は、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。 4 昇格時加算の引上げをおこなうこと。 5 配偶者手当を廃止しないこと。 6 管理職養成課程以外に3級に上げられる制度をつくること。また、管理職養成課程が受講できやすくするよう、引き続き運用を見直すこと。とりわけ、専門職などについては、職務の性質に合わせた制度とすること。 7 中核市の中でも最も低いラスパイレス指数を踏まえ、生計費原則を根拠に、全ての職員がモチベーションを維持できるように、賃金制度を確立すること。 8 定年引上げに伴う高齢期の処遇について、モチベーションを維持し、職場の実態と要求に応じて安心して働き続けられるように改善していくこと。	3 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。 4、5 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。 6 管理職養成課程については、管理職に必要な力を有する職員を育成することを目的としたプログラムとしており、職種によって異なるものではない。受講しやすい仕組みとなるよう制度の見直しを行ってきたところであり、引き続き不断に検討を行う。 7、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。 8 定年引上げに伴う高齢期の処遇については、国の動向等を踏まえ、適正に運用する。
---	--

9 賃金の低い青年層に配慮した給付制度を創設すること。	賃金の低い青年層に配慮した給付制度を創設すること。
10 中途採用者の前歴換算について、中途採用者が増加している状況を鑑みて、10割換算に引き上げること。	10 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。
11 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。	11 地域手当については、現行どおりとする。
12 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。	12 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。
13 市民サービスの維持や職員育成の観点から実態に見合った必要な職員採用を行うこと。	13 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。
14 ねやがわ流フレックスタイム制(1カ月単位の変形労働時間制)の運用については、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。	14 職員のより柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム制度を引き続き推進する中で、必要に応じ、より効果的な運用等について検討する。 また、当該制度は、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おり、引き続き、適切な制度運用及び時間外勤務管理を行う。

15 長時間労働の是正、年次有給休暇が取得しやすい職場、職場レイアウト等も含め、働きやすい職場環境をつくること。	15 引き続き、望まない残業を縮減していくとともに、年次休暇の取得の促進、職場環境の向上に向けた取組を進める。
16 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。	16 部分休業については、現行どおりとする。
17 子どもの看護休暇については、対象範囲は中学校卒業までのばし、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。	17 子の看護休暇については、国の制度見直し等を踏まえ、適正に運用する。
任期付短時間勤務職員について	任期付短時間勤務職員について
18 任期付短時間職員の賃金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。	18～20 任期付短時間勤務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。
19 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。	
20 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。	
会計年度任用職員について	会計年度任用職員について
21 勤務実態に応じて、フルタイム勤務を適用すること。	21、22 会計年度任用職員の処遇について

22 均等待遇の観点から処遇改善を行うこと。特に病気休暇について拡充すること。	は、改善に取り組んでおり、引き続き適切に対応する。
23 人事院勧告を踏まえて給料をひきあげる。また、4月から遡及すること。	23 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。
その他	その他
24 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。 25 メンタル不調による病休者の割合が高止まりしている状況に対して、共通認識をもって対処できるように安全衛生委員会で十分審議し、各職場での予防対策につなげていくこと。	24、25 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。
26 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。	26 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。