

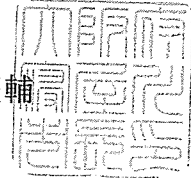
総 人 第 698 号

令和 8 年 6 月 9 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



2026 市職労夏季重点要求書（回答）

2026 年 5 月 14 日付け、寝市職労第 10 号で要求のありました 2026 市職労夏季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
I 賃金・生活改善に関する要求 1 物価上昇を上回る賃上げを行い、職員の生活改善につながる処遇改善を図ること。	I 賃金労働条件に関する要求 1 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する。
2 夏季一時金について、職員の生活改善を図る観点から、条例分を上回る支給を行うこと。あわせて、再任用職員の支給月数についても改善を図ること。	2、4 令和 8 年 6 月の期末・勤勉手当については、条例等に基づき 2.295 月分（再任用職員については 1.225 月分）を標準とし、令和 8 年 6 月 30 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、1.495 月分を支給する。

3 地域手当を 16%とすること。 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。 5 55 歳を超える職員の給与抑制措置を見直すこと。 6 60 歳以降も昇給・昇格ができる制度とすること。 7 中途採用者の前歴換算を 10 割とすること。 8 住居手当の改善を図ること。 9 通勤手当について、交通機関利用区間は全額実費支給とし、交通用具利用者への支援も改善すること。 10 奨学金返済支援など、生活を支える新たな制度整備を進めること。	3 地域手当については、現行どおりとする。 5、6 定年引上げを含めた高齢期の職員の処遇については、国の動向等を踏まえ、適正に運用する。 7 前歴換算については、国の民間企業等経験者に係る対応等を考慮し、一律換算は行わない。 8、9 人事院勧告を基本として、本市の実情等を踏まえて対応する。 10 奨学金返済支援等については、民間企業を含めた均衡の原則等を考慮する必要がある、現時点で導入は困難であるが、社会情勢や他自治体の対応等を踏まえ、必要に応じて協議を行う。
--	---

Ⅱ 人員体制・業務運営に関する要求 11 事務職をはじめ、技術職、保育士、教員、看護師、保健師、社会福祉士など、すべての職種において必要な採用を行うこと。 12 定年延長を理由とした採用抑制を行わず、計画的かつ継続的な新規採用を進めること。 13 業務量と職場実態に見合った人員配置を行うこと。 14 異動基準のみを機械的に適用するのではなく、現場負担に配慮した計画的な異動を行うこと。 15 災害対応や繁忙部署への応援体制を含め、持続可能な組織体制を構築すること。 16 業務に必要な設備・ICT環境を整備し、働きやすい執務環境を確保すること。	Ⅱ 人員体制・業務運営に関する要求 11、12 職員採用については、「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。 13、14 人員配置・人事異動については、「人事異動に関する指針」を基本として、全体的な職員配置の状況や、所属とのヒアリングを通じて把握する組織ニーズなど、様々な事情を踏まえる中で実施する。 15 応援体制については、市民サービス・働き方改革本部において部外応援を実施するなど、業務量の平準化を徹底しており、引き続き、持続可能な体制の構築を図る。 16 業務に必要な設備・ICT環境の整備については、業務内容に応じた必要な台数等を確保し、配備している。
--	---

Ⅲ 昇格・キャリア形成に関する要求 17 3級以上の職員を増やし、意欲を持って働き続けられる組織づくりを進めること。 18 昇給時加算の引上げを行うこと。 19 管理職養成課程について、子育てや介護中の職員も受講しやすい制度へ改善すること。 20 専門性や経験が適切に評価される昇格制度を整備すること。 21 管理職を目指す職員だけでなく、多様な働き方の中で将来像を描けるキャリア形成支援を進めること。 Ⅳ 勤務時間・休暇・働き方に関する要求	Ⅲ 昇格・キャリア形成に関する要求 17、20 単に処遇を引き上げる目的で3級に昇給させることは考えていない。 なお、新たな監督職等については組合からの提案などがある場合には、必要に応じ協議に応じる。 18 昇格時加算については、現行のとおりとした上で、国の動向や社会情勢の変化等を注視し、引き続き、職務・職責に応じた給与体系の構築を図る。 19 管理職養成課程については、誰にとっても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。 20 人事評価制度において、職員の知識・ノウハウ等を評価対象としており、昇格は、これらも考慮して決定する仕組みとしている。 21 職員一人ひとりが自身のキャリアを展望できるよう、管理職養成課程において、キャリアパスを明確化している。 Ⅳ 勤務時間・休暇・働き方に関する要求
--	--

22 長時間労働の是正に向け、人員補充と業務配分の見直しを進めること。	22 業務の平準化や効率化、省力化等の推進を基本として、引き続き、積極的に望まない残業の縮減を図る。
23 年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整えること。	23 年次有給休暇の平均取得日数は増加傾向にあり、引き続き、職員が計画的に休暇を取得できるよう、職場環境の充実に取り組む。
24 夏季休暇を7日間とし、完全取得できるように対策を講じること。	24 夏季休暇については5日間とし、取得期間は、令和8年6月1日から令和8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。
25 休憩時間の確実な取得を保障すること。	25 本市では、完全フレックスタイム制を活用して、職員自身で柔軟に休憩のタイミングや長さを調整できることとしており、引き続き、適切な休憩時間の取得について周知徹底を図る。
26 フレックスタイム制について、勤務予定外の職務命令は超過勤務として適正に対応すること。	26 職員自身の申請に応じて勤務時間の割り振りを変更しており、副係長までの職員が上司の命令に基づき時間外勤務を行った場合には、条例に基づき手当を支給している。
27 係長職員に対する時間外勤務手当のあり方を改善すること。	27 係長に対する時間外勤務手当の支給は行わない。

V 両立支援・健康・安全衛生に関する要求 28 子の看護休暇について、対象拡大、日数拡充、時間単位取得など制度拡充を進めること。 29 部分休業制度の取得可能期間を拡大すること。 30 勤続40年のリフレッシュ休暇制度を創設すること。 31 メンタルヘルス対策、ストレスチェックの活用、ハラスメント防止対策、熱中症対策などを充実すること。 32 安全衛生委員会の機能を強化し、実効ある職場改善につなげること。 33 子宮がん・乳がん検診など、希望者全員が定期健診の場で受診できるようにすること。 34 インフルエンザ予防接種の補助を本人だけでなく家族にも拡大すること。 35 非正規職員・再任用職員についても、公費によるインフルエンザ予防接種を行うこと。	V 両立支援・健康・安全衛生に関する要求 28、29 仕事と育児の両立支援については、国の動向等を踏まえて拡充を図ってきたところであり、引き続き、適切に対応する。 30 休暇制度については、国の動向等を踏まえ、適切に対応する。 31、32 労働安全衛生については、引き続き、働き方改革を積極的に推進するとともに、メンタルヘルス対策の実施など、健康を維持して働ける職場環境の形成を図る。 33 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。 34、35 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。
--	--

VI 非正規職員の処遇改善に関する要求 36 任期付短時間職員の経年加算を拡充すること。 37 任期付短時間職員の賃金水準を改善すること。 38 学童保育職場では業務実態に応じたフルタイム配置を進めること。 39 会計年度任用職員について、勤務実態に応じた勤務形態の見直しと処遇改善を進めること。 40 均等待遇の観点から、一時金や休暇制度を含めた総合的な処遇改善を進めること。	VI 非正規職員の処遇改善に関する要求 36～40 非正規職員の処遇については、会計年度任用職員の時給を令和８年４月から市独自で増額改定するなど、処遇の改善に取り組んできたところであり、引き続き、職務内容等に応じた人員の確保・配置を含め、適切に対応する。
---	--