



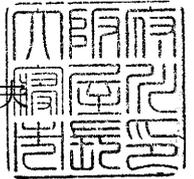
総 人 第 1807 号

平成 29 年 11 月 29 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）

2017 年 11 月 9 日付け、寝市職労第 4 号で要求のありました秋季年末闘争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. 2017 年人事院勧告に基づく引き上げを直ちに実施するとともに、生活改善措置を講ずること。	2. 3. 平成 29 年度給与改定及び退職手当の改正については、国や他市の動向も注視する中で引き続き協議する。
3. 新たな退職手当削減は行わないこと。	

<p>4. 新たな監督職員について、労使の協議機関を設置し、協議を開始すること。</p> <p>5. 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>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8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. 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>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</p>	<p>4. 新たな監督職の在り方については、必要に応じ話し合いを行う。</p> <p>5. 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>6. 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>7. 平成29年12月の期末・勤勉手当については、条例等に基づき2.195月分（再任用職員については1.2月分）を標準とし、平成29年12月8日に支給する。</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、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>11. 人員確保及び職員配置については、第6期定員適正化計画を基本に、各部</p>
---	--

<p>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>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、職員確保の観点から大幅に引き上げること。</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>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。</p>	<p>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.</p> <p>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. ～16.、20. ～22.</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、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、適切に制度運用に努める。</p> <p>再任用職員について</p> <p>17. ～19.</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>
---	--

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
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。

その他

23. 25.

労働安全衛生への取組については、
長時間労働の是正、メンタルヘルス対
策等、健康で働きやすい職場環境の形
成に努める。

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>26. 中核市への移行について、職員の育成や事務引継ぎ期間を考慮し、2019年4月にこだわらず、慎重に行うこと。</p>	<p>26. 中核市への移行については、中核市移行基本方針を策定し、国・府と連携を図り、平成31年4月からの移行に向け、準備を進めている。</p> <p>また、計画的な職員採用を行うとともに、府への派遣研修等を通じて育成を行っていく。</p>
<p>27. 障害のある職員の健康管理休暇を創設すること。</p>	<p>27. 障害のある職員の健康管理休暇については、国で制度化されておらず、現時点の導入は考えていない。</p>
<p>28. 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>28. インフルエンザ予防接種の補助については、職員共済会で議論すべきであると考えます。</p>
<p>29. 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>29. 公費での助成につきましては、公平性の観点等から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>