

令和3年11月4日付で提出されました「2021年賃金労働条件確定要求書」について、下記のとおり回答します。

記

要 求 事 項	回 答
<p>1. 労使交渉について 地方公務員法及び地方自治法の改正による任用方法等の変更があった場合や、勤務労働条件の変更が生じる際は、労使交渉の協議に基づき労使合意のうえで実施すること。</p>	<p>1. 勤務労働条件に係わる変更に関しては、地方公務員法の主旨を踏まえた上で、十分な協議を行っていく。</p>
<p>2. 任用について 現在、勤務している会計年度任用職員が引き続き勤務を希望した際は、その職員の雇用を確保すること。</p>	<p>2. 会計年度任用職員の職については年度ごとに新たな職として設定し、地方公務員法で定める平等取扱いや成績主義の原則を踏まえ、都度選考し採用していく。</p>
<p>3. 賃金・一時金について (1) 会計年度任用職員の賃金については、改正地方公務員法の趣旨に即した待遇改善が図れるよう最低でも年収換算で、昇給を踏まえた現給保障を確約すること。  (2) 国の非常勤職員には勤勉手当が支給されているので、市川市においても支給すること。  (3) 2021年度の地方交付税において必要な財政措置がなされていることを踏まえ、期末手当の引き下げを行わないこと。 なお、会計年度任用職員は人事院勧告のボーナスの改定(△0.15 月)にそぐわない。</p>	<p>3. (1) 会計年度任用職員の給与・報酬水準については、国の技術的助言を踏まえ、正規職員の給料表を基本としている。 ただし、基準外単価が設定されている職については、職の特殊性、近隣団体や民間の状況等を総合的に考慮して決定していく。  (2) 地方自治法の規定により、パートタイム会計年度任用職員については、期末手当のみを支給することとなっている。 なお、フルタイム会計年度任用職員に対する勤勉手当については、国の技術的助言や近隣市の状況等を踏まえ、今後の検討課題とする。  (3) 期末手当については、国の技術的助言を踏まえ、正規職員の期末手当の支給割合を基本としている。 なお、会計年度任用職員に係る期末手当の支給割合の改定については、任用の形態を勘案して、当該年度の翌年度から適用する。</p>
<p>4. 育児休業法改正について 国の非常勤職員が育児休業法改正されたことから、市川市においても国に準ずること。</p>	<p>4. 地方公務員の育児休業等に関する法律が改正された場合においては、その趣旨に沿った勤務条件の整備に努めていく。 また、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」に基づき非常勤の国家公務員の勤務条件の変更が行われた場合においては、それを踏まえた勤務条件の整備に努めていく。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>5. 保育現場について            人員が不足していることから適切な人員配置を精査し、業務に支障がでないように配置すること。また、より良い職場環境の改善を図ること。</p>	<p>5.            職員の配置基準(児童数及び食数)を踏まえ、業務に支障が生じないよう今後も適切な人員配置に努めていく。            また、職場環境についても引き続き維持、向上に努めていく。</p>