

令和 6 年 10 月 16 日付けで提出されました「2024 年度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
1. 労使関係について (1) 勤務労働条件の変更に關しては、十分な労使交渉・協議と合意に基づき行うこと。 (2) 政策の決定や変更にあたり、既に労使合意をしている事項や勤務労働条件に影響を与える恐れがある場合には、事前に労使協議を行うこと。	1. (1) 地方公務員法の主旨を踏まえた上で、十分な労使交渉を行っていく。 (2) 労使合意の内容や勤務労働条件に影響を与える変更については、労使協議を行っていく。
2. 賃金・一時金について (1) 会計年度任用職員の給与・手当については、正規職員の給与改定に準じた改善を行うこと。 なお、4 月に遡及して引き上げること。 (2) 基準外単価を設定している職についても引き上げること。	2. (1) 正規職員の給与が年度の途中に改定された場合には、これとの均衡を考慮して会計年度任用職員の給与・報酬についても改定する。 (2) 基準外単価は、給料表に格付けることなく、近隣市、同職種の民間の求人単価、求人の困難度等を勘案して決定しているため、年度の途中に給料表の改定があっても、改定は実施しない。
3. 任用について (1) 再度の任用を希望する者については、必ず任用させること。 (2) 委託を理由に人員削減しないこと。 (3) 令和 6 年 6 月 28 日発出の総務省通知において、国の「期間業務職員の適切な採用について」の一部が改正されたことにより、「会計年度任用職員制度導入等に向けた事務処理マニュアル(第 2 版)」(Q&A)が改正された。これを受け、現行の上限回数 2 回を撤廃し、回数の限度を設けないこと。	3. (1) 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。 (2) 業務内容の変更に伴う勤務労働条件の変更については、労使協議を行っていく。 (3) 公募によらない同一職場における再度の任用の上限回数は、廃止する。ただし、会計年度任用職員は、選考の結果に基づき、年度ごとに任用しており、同一職場における再度の任用であっても、任期ごとの客観的な能力実証を行うことが必要であるため、直近の勤務状況が良好でない場合には、再度の任用が行われない場合がある。

要 求 事 項	回 答
4. 年次有給休暇について 新規採用した場合、年次有給休暇は採用月に付与すること。	4. 年次休暇の付与については、規則どおりとする。なお、会計年度任用職員の勤務条件については、国の非常勤職員と均衡を図ることを基本とし、年次休暇は6箇月間継続勤務をした場合に付与するものとしている。