

令和5年5月30日付けで提出されました「2023年夏期要求書」について、
下記のとおり回答します。

記

要 求 事 項	回 答
1.賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。	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.職場の存廃や業務の委託など、労働条件にも影響を与える組織の見直しをしようとする場合は労使協議を行うこととし、すでに取り交わしている確認書については尊重、遵守すること。	2.組織の見直しに伴う職員の勤務労働条件の変更については、確認書を遵守し、労使協議を行っていく。
3.夏期一時金は、現行月数を確保すること。	3.条例どおり支給した。
4.夏季特別休暇を10日取得できるよう、引き続き取り組むこと。	4.規則どおりとする。 なお、夏季休暇実施期間に、年次休暇2日の取得を推奨し、夏季休暇と合わせて10日以上が取得できる環境の整備を行っている。
5.長期休職者の代替職員として、正規職員を配置すること。	5.病気休職中の職員の代替として任期付職員等の正規職員を配置することは困難であるが、育児休業の欠員に対しては、原則、任期付職員を代替として補充している。
6.時間外勤務が多い職場や恒常的な残業が続いている職場については、職員定数管理方針に則り「適切な職員数の維持」のため、増員をすること。	6.各職場の人員配置については、事務量の実態調査や時間外勤務の状況及び所属長ヒアリング等で現状把握を行うとともに、通年採用制度を活用して新たな職員を採用するなど、職員定員管理方針に則り、適切な職員数の維持に努めていく。
7.第1庁舎の執務室の変更については、職員に広く意見を聞き、引き続き改善を行うこと。	7.第1庁舎の執務室については、市民の利便性向上や職員の負担軽減が図れるよう改善に努めている。
8.現業職について、定年引上げを踏まえ、現行の再任用職員などの処遇改善を図ること。 また、65歳まで安心して働ける職場を確保すること。	8.勤務労働条件に関することは、国や近隣市の動向を踏まえ、労使で十分に協議を行っていく。 また、暫定再任用職員の任用に関しては、健康で勤務成績が良好な希望者は、原則、任用していく。

※要求事項のうち、行政の企画立案及び執行に関する事項、職員定数及びその配置に関する事項、予算の編成に関する事項、具体的な任命権に関する事項並びに人事評価制度の企画立案及び実施に関する事項は管理運営事項であります。