

令和5年10月13日付けで提出されました「2023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  |
|---|--|
| <p>1. 労使関係について</p> <p>(1) 勤務労働条件の変更に関しては、十分な労使交渉・協議と合意に基づき行うこと。</p> <p>(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。</p>  | <p>1.</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>   |
| <p>2. 賃金・一時金について</p> <p>(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。<br/>なお、4月に遡及して行うこと。</p> <p>(2) 地方自治法の改正がなされたことから、勤勉手当を正規職員と同月数を支給すること。<br/>期末手当についても、正規職員と同月数を支給すること。</p> <p>(3) 給与表(1表)の94号以降を新たにつくること。<br/>給与表(2表)の122号以降を新たにつくること。</p> | <p>2.</p> <p>(1) 常勤職員の給与が年度の途中で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し、当該年度の翌年度から適用する。</p> <p>(2) 会計年度任用職員の勤勉手当については、本市常勤職員との均衡を考慮していく。<br/>また、期末手当については、上記(1)と同様とする。</p> <p>(3) 会計年度任用職員は、高度な判断を伴う業務や権力的業務を除く業務に従事することとし、その給料表は、一般給料表及び技能労務職給料表の1級の範囲で定めている。<br/>1級の最高号給は、国家公務員の俸給表との均衡の観点から、一般給料表で93号給、技能労務職給料表で121号給としており、これを超える号給を設けることは困難である。</p> |
| <p>3. 任用について</p> <p>(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。</p> <p>(2) 再度の任用は原則2回となっているが、これを撤廃すること。</p>   | <p>3.</p> <p>(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。</p> <p>(2) 公募によらない同一職場における再度の任用は、業務の属人化や身分の固定化を招くおそれがあることや、より多くの方々に雇用の機会を均等に提供していく必要があることから、国の非常勤職員の運用に倣い、その上限を原則2回までとしている。</p>   |

| 要 求 事 項  | 回 答  |
|--|--|
| (3) 会計年度任用職員を一人職場には配置しないこと。                                    | (3) 会計年度任用職員が一人で勤務する職場は存在するが、各課でサポート体制を整備しているものと認識している。不適切な状況が見受けられれば、その都度指導していく。      |
| 4. 育児休業について<br>管理職が該当職員へ積極的に声掛けするなど、制度の周知徹底及び希望する者には必ず取得させること。 | 4.<br>育児休業制度については、庁内掲示板に掲載し、必要な情報を提供するとともに、対象となる職員が必要な制度を利用できるように、取得しやすい職場環境づくりに努めている。 |