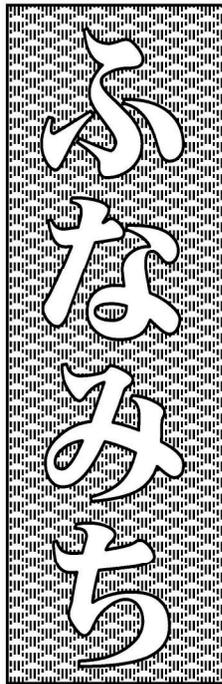


20春闘回答書抜粋 夏期休暇削減提案



2020年
4月15日(水)
第3501号

船橋市役所
職員労働組合
発行責任者
青木 賀一
編集責任者
黄木 祥久子
Tel.047(436)3093
Fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

組合は、3月19日「20春闘職場要求書」を提出し、春闘の幕を切りました。4月10日、回答指定日の1日遅れて「20春闘回答書」が届きましたので、その抜粋を掲載します。

20春闘は、新型コロナウイルス感染対策のため、中央委員会を中止し誌面(3月18日付けふなみち第3498号)での確認で対応させて頂きました。

「20春闘職場要求書」は「新型コロナウイルス」感染対策緊急要求書」とともに提出し、4月10日に「20春闘回答書」が提示され、同時に夏期休暇削減提案が出されました。

その内容は、現在ある正規職員の夏期休暇7日を1日削減し、6



日にするとつものです。(会計年度任用職員は適用除外)

職場は、新型コロナウイルスに追われ、保健所など2月の最高残業時間が155時間を超え、いつ過労死が起きてもおかしくない状況が続いています。

放課後ルームは、学校休校に伴い1ヶ月以上も1日開所が続き職場は疲弊しています。

この状況下で、夏期休暇削減提案が出されたことに、驚きと怒りを感じます。

新型コロナウイルスが蔓延し、「緊急事態宣言」が出された元での20春闘をどのように闘うのか、組合として今後検討をしていく必要があります。

《賃金改善に関する事項》 ◇当局回答

- 1. 市役所に働く正規職員の賃金を月額25,000円以上引き上げること。
- ◇ 職員の給与につきましては、人事院勧告を尊重しつつ、国、県及び近隣市等との均衡等を総合的に勘案し、情勢適応の原則に則り、今後も適正化に努めてまいります。
- 3. 運用による昇格(いわゆるワタリ)制度について上位級への昇格条件である到達号給の引き下げを行い、昇給停止(行《1》55歳、行《2》57歳)までに行政職(1)(2)給料表4級93号給に到達できるように改善すること。
- ◇ 昇格については、行政組織上の必要に応じて規則及び運用の昇格基準に基づき厳格に取り扱っておりますが、基準の変更については、変更後の影響及び今後のラスパイルズ指数の推移を踏まえ、研究してまいります。
- 5. 特殊勤務手当について、社会状況の変化や新たな事業で特殊勤務手当支給の原則「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務」に合致している職場は見直すとしています。以下の特殊勤務手当を創設すること。
- 7. 窓口業務を抱えている職場は、休憩時間も電話の対応などに追われ、休憩も満足に取得出来ません。窓口手当を創設すること。
- 1. 保育園職場では、正規職員不足による仕事量の拡大が著しくそれがサービス残業にも繋がっています。サー

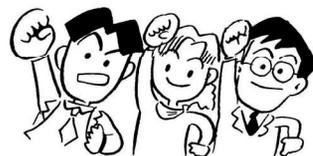
ビス残業の根絶と合わせて、保育園職場勤務手当を支給すること。

- ◇ 「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な業務」に従事した場合に支給される特殊勤務手当の趣旨を鑑み、また常に社会情勢も見ながら適正化を図ってまいります。窓口手当及び保育園職場勤務手当については、特殊勤務手当の趣旨に合致するとは考えておりません。なお、保健保育手当(保育士)については、貴団体と交渉を行い平成23年3月31日に廃止したところです。保育園職場において、常勤職員不足による仕事量の拡大が著しく、それがサービス残業に繋がっているとは認識しておりません。必要な時間外勤務は所属長の勤務命令及び事後報告を徹底するとともに、今後も、受け入れ児童数等に応じ、適切な職員配置に努めていきたいと考えております。

9. 再任用職員の期末手当の支給率をそれ以外の職員の支給率に併せること。

- ◇ 職員の給与につきましては、人事院勧告を尊重しつつ、国、県及び近隣市等との均衡等を総合的に勘案し、情勢適応の原則に則り、適正化に努めているところです。現行制度でご理解願います。

なお、現在、国において定年を65歳に引き上げる法律の改正を進めており、再任用職員制度について検討する必要がある場合は貴団体と協議してまいります。



《非正規職員に関する事項》

11. 会計年度任用職員の時給を誰もが最低1,500円以上とすること。
- ◇ 会計年度任用職員制度では、貴団体との交渉を経て、職種毎に常勤職員の給料表に基づく報酬を定めるものとしたところとす。ご理解願います。
15. 学校、保育園の給食現場では、臨時職員すら配置されず、また、配置されても定着率が低く欠員の状況が続いています。臨時給食調理員(会計年度任用職員)の時給単価を引き上げるとともに、定着率が向上するような手立てをとり、欠員が無いようにすること
- ◇ 会計年度任用職員制度では、貴団体との交渉を経て、職種毎に常勤職員の給料表に基づく報酬を定めるものとしたところとす。必要な職員の補充につきましては、引き続き適切な任用に努めてまいります。

《労働時間、休暇に関する事項》

16. 2019年12月末までに有給休暇取得が5日未満の職場名を提示すること。
- ◇ 現時点では要求事項に沿った統計ができないので、今後提供できるよう検討いたします。
17. 長時間勤務における賃金不払いは労働基準法違反であることを認識し、サービス残業の根絶を図ること。
- ◇ 時間外勤務命令に基づき行った時間外勤務については、その実績に対し、条例及び規則に基づいて時間外勤務手当を支給しておりますのでご理解願います。
20. 子の短期看護休暇の対象を孫にまで拡大し、名称を「子育て支援休暇」と改め、取得要件の拡大を図ること。
- ◇ 現行通りでご理解願います。
22. 可燃ごみ週2回収集に伴う12月31日の出勤について、ワークライフバランスの観点から年末休みを保障すること。また、2020年12月31日は可燃ごみ収集作業が無い事を市民に周知徹底すること。
- ◇ 可燃ごみの収集は、市民生活に大きな影響を与えることがないよう収集する必要があると考えております。また、収集の日程については、混乱をきたさないよう周知(広報)してまいります。

《人員に関する事項》

24. 退職による正規職員及び非常勤職員(会計年度任用職員)の欠員は、必ず正規職員で補充し正規比率の向上を図ること。
25. 職場での人員不足、非正規化が労働強化・長時間残業に繋がっています。実態を把握し速やかに改善を図ること。
- ◇ 各職場への人員配置については、法改正や制度変更の状況も踏まえつつ、業務の量や性質に応じて、常勤、再任用、会計年度任用の各職員を適切に配置していきたいと考えております。
29. 放課後ルーム支援員の欠員状況が常態化しているにも関わらず、増設、定員増が行われ、支援員不足に拍車がかかり、職場が疲弊しています。至急、支援員の増員を図れるよう対応すること。
- ◇ 引き続き人員の確保に努めてまいります。会計年度任用職員制度の施行に合わせ、主任支援員制度を導入し、円滑な業務のための体制づくり、支援の士気の高揚を図っているところです。



30. 福祉作業所太陽の看護師1名の欠員が埋まらず1年が経過しました。福祉作業所太陽職場は、重度身障者が通所する施設であり、看護職の欠員は通所者の命に係わる問題です。正規看護職員を採用し、常時欠員が無いようにすること。
- ◇ 必要な職員の補充につきましては、引き続き適切な任用に努めてまいります。
34. 清掃センター、保育園職場の夏季アルバイトと放課後ルーム3季パート職員を必要数配置すること。
- ◇ 各職場への人員配置については、業務の量や性質に応じて、適切に対応していきたいと考えております。
35. 来年度の採用人数が、少ないため職場では不安を抱えています。仕事量に対する適正な人数を正規職員で配置すること。
- ◇ 各職場への人員配置については、法改正や制度変更の状況も踏まえつつ、業務の量や性質に応じて、常勤、再任用、会計年度任用の各職員を適切に配置していきたいと考えております。

《職場環境の改善に関する事項》

36. 本庁舎駐輪場にスポーツタイプの自転車が駐輪できるような設備を整えること。
- ◇ スペースの確保や利用料の観点から現状の駐輪場施設でご理解願います。
37. 保育園職場は、仕事上マスク着用を指示される場面が多く発生しているため、給食調理員同様にマスクを支給すること。
- ◇ ご承知のとおり、現状では医療関係従事者のマスクの確保を優先しておりますので、ご理解願います。
38. 残業時間規制や働く環境整備など、労働安全衛生活動の強化が謳われています。毎年選出される委員の労安活動への認識を深めるための研修を行うこと。
- ◇ 委員の必要な研修については、参加を認めております。
39. 本庁舎3階フロアは、夏場冷房が作動しているにも関わらず室温が33度になる事があります。また、当該フロアは子どもや高齢者が多く利用するフロアでもあることから、3階フロアの環境整備を図り、快適に仕事ができるようにすること。
- ◇ 補助空調(ファンコイル)を使用するなどして、適切な執務環境に向け対応してまいります。
40. 本庁舎の時間外に暖房が作動しないため、寒くて体調を崩し兼ねない状況を踏まえ、夏季同様19時までエアコンを作動させること。
- ◇ 職員の執務環境の向上と時間外勤務の縮減の観点を踏まえた中で、対応を検討してまいります。
41. 産業医が1年交代で、引き継ぎがされていないため、労安活動に支障をきたしています。産業医を最低3年継続させること。
- ◇ 産業医の任期は現状2年間となっております。任期については、医師会との調整を検討してまいります。
42. 労安活動において産業医が果たす役割が大きいことを踏まえ、産業医に委員会活動に積極的に参加するよう働きかけること。
- ◇ 各産業医の方々には、ご多忙の中、委員会活動に参加いただけるよう日程を調整し、ご協力をいただいております。
- * 上記以外に《自治体業務に関する事項》《平和・地方自治に関する事項》など56項目の要求に対する当局回答が提示されました。

今年の職場対抗野球大会は、新型コロナウイルス感染対策のため中止いたします。