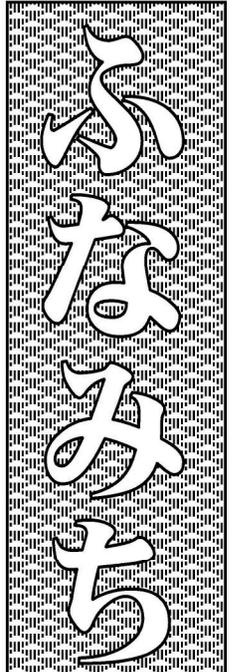


2020年秋季闘争新たなスタート

コロナ禍で頑張っている職員が励まされる回答を



2020年
11月25日(水)
第3518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、この間10月7日に出された異例の人事院勧告に伴う当局提案、「一時金期末手当の削減問題」に取り組んできました。

史上最高の団結署名筆数(2,306筆)は、職員がコロナ禍でも頑張つて仕事をしている証です。

みなさんにご協力頂いた「新型コロナウイルス感染症に関するアンケート」や団結署名は直接市長に届け懇談、交渉の中で「今年は期末手当を削減するな」と訴えてきました。

交渉の結果、会計年度任用職員の一時金期末手当2020年度の削減を阻止することが出来ました。これは、アンケートや団結署名筆数が大きな力になった結果です。

2020年秋季年末職場要求書を10月29日に提出し、11月12日回答指定期日に回答が届きましたので、抜粋を掲載します。

コロナ禍で、超過勤務が月200時間という保健所の職員、コロナ感染症対応で応援を行っている職員、応援を出しているために残業を強いられる職場、毎日何回も行つ消毒で、欠員による人手不足に拍車がかかっている福祉関係職場、感染リスクを抱えているらの窓口業務や清掃業務、高齢者・障がい者・子どもの施設など、災害時の公務員の果たす役割の大きさに圧倒されながら、日々仕事をしていきます。

秋闘の闘いはこれからです。団結署名を力に今度は、働きやすい職場と常勤の賃金改善をめざして頑張つて行きましょう!

2020年秋季年末職場要求回答 (抜粋)

<賃金に関わる要求>

- 2. 「誰もが5級まで運用昇格できる制度」を廃止したことは合意していません。制度の復活を図り、55歳到達賃金の引き上げを行うこと。
- ◆行(1)5級への運用の昇格基準については、貴団体と交渉を行い平成26年3月31日に廃止したところです。現行制度でご理解願います。
- 3. 運用昇格基準の改善を図り、行(1)・行(2)とも、2級・3級の在級年数の短縮をはかり、誰もが4級93号に到達できるようにすること。
- ◆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レス指数の推移を踏まえ、研究して参ります。
- 4. 55歳の昇給停止を廃止し、少なくとも千葉県水準の1号アップを図ること。
- ◆55歳超の昇給抑制については、貴団体と交渉を行い平成25年4月1日に施行したところです。現行制度でご理解願います。

<災害に関わる要求>

- 9. 労働基準法33条1項による「災害その他避けることが出来ない事由によって、臨時の必要がある場合」においても、週に1日の勤務を要しない日を設け、新型コロナウイルス感染症においても、災害と位置づけ対応すること。
- ◆「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」については、状況に応じた対応が求められることとなりますが、可能な限り週休日を確保できるよう努めてまいります。

- 10. 市民のいのちと健康・安全を守るため、災害時に地域防災計画が計画通りに遂行できるように2021年4月に向け現業職員の採用を行うこと。
- 11. 現業職員の仕事は、市民生活との関わりが大きく、大災害をうけ、より一層重要性が確認され、他市では正規調理員・用務員などの採用もされています。直営の堅持と正規調理員・用務員の新規採用を行うこと。
- ◆現業職場については委託を順次進めているところであり、現業職員の採用を行うことは考えておりませんが、会計年度任用職員等を活用しながら職員配置の見直しを行い、市民サービスの向上に努めていきたいと考えております。また、今後の給食調理員の確保については、会計年度任用職員の配置を基本としますが、学校の給食調理業務の委託化に伴う学校との常勤職員の配置調整について、必要に応じて教育委員会と協議を行いながら、適切な配置に努めてまいります。
- 14. 災害時、「避難所ごみの対応マニュアル」において避難場所敷地内にごみ収集場所を設けることになっています。避難所運営委員会が設立されていない避難所もあり、避難所運営委員会任せにせず市が責任を持ち、平素より災害時を考慮してごみ収集場所を決め、防災訓練時に周知し設置訓練を行うこと。
- ◆避難所運営マニュアルにおいて、避難所運営委員会や避難所における保健・衛生業務担当者がごみ集積所の場所を決めていただくこととしております。また、市の避難所運営職員や施設管理者が協力しながら、円滑な避難所運営に努めてまいります。



「コロナ禍でこんなに頑張っているのに・・・」団結署名2,306筆の力で、働く条件を改善しよう!

<再任用職員、定年延長に関わる要求>

18. 再任用職員の期末手当の支給率を会計年度任用職員と同率にすること。
- ◆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。
19. 定年延長後の60歳を超える職員の給料を削減しないこと。
- ◆定年を段階的に引き上げるにあたっては、国、県及び近隣市等との均衡等を総合的に勘案した上で検討し、貴団体と誠実に協議・交渉に応じてまいります。

<会計年度任用職員に関わる要求>

27. 会計年度任用職員の公務災害(労働災害)の休業補償についても正規職員同様、特別休暇とし100%の休業補償がされるよう、市として休業補償給付の補てんをすること。
- ◆会計年度任用職員の公務災害(労働災害)の休業補償については、労働者災害補償保険法又は市条例に基づき行っておりますので、現行通りでご理解願います。
29. 民営化や再任用職員配置に伴い会計年度任用職員が職を失うことが無いように雇用を保障すること。
- ◆業務の委託化、指定管理者制度の導入、あるいは再任用職員の任用等に伴い、会計年度任用職員の勤務条件に変更の必要性が生じる場合には、あらかじめ十分な周知を行うとともに本人に不利益が生じないよう可能な限り努力してまいります。

<人員などに関わる要求>

31. 退職による正規職員及び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。
32. 産前産後休暇、育児休業の代替え職員は、正規職員で行うこと。
- ◆効率的な行政運営を進めることは市民に対する責務であり、社会情勢の変化等にも配慮しながら、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。
36. 保育園職場では、時間外職員の欠員が常態化しているため、保育応援に入らざるを得ず、忙しさで職場が疲弊し、保育士不足にも関わらず退職者が出る状況が続いています。時間外職員の欠員をなくすこと。
- ◆時間外保育職員の欠員につきましては、昨年度より貴団体の要望を踏まえ保育サポーターの職を新たに設け募集を開始し、既に40名以上の採用者を確保させていただいたところではありますが、今後も引き続き必要な人員の確保に努めてまいります。
37. 夏季アルバイトを採用している清掃センター、保育園、放課後ルーム三季パート職員など、職場に必要な数の職員を採用出来るようありとあらゆる手を尽くすこと。
- ◆職員の採用につきましては、交渉事項と考えておりませんが、これら事務遂行の結果として影響を受ける勤務条件に配慮し、必要な人員を適切に確保できるよう、引き続き多様な手段を用いた募集に努めてまいります。

<勤務時間及び休暇に関わる要求>

47. 労働基準法の改定に伴い、時間外勤務の上限規制が定められました。サービス残業(不払い残業)の根絶を図るため、組合との確認書を結ぶこと。
- ◆時間外勤務にあつては所属長による事前命令と実績確認をもとに適切な手当が支給されているものと認識しております。今後も法令を遵守した命令が適切に行われるよう、引き続き各所属への周知に努めます。

49. 子のための看護休暇の取得要件を緩和し、家族サポート休暇とすること。
50. 子のための看護休暇の対象範囲を孫まで拡大すること。
- ◆現時点では、さらなる制度の拡大は困難でありますのでご理解願います。
51. 育児のための部分休業を申請しても、人員不足、欠員のため申請しても取得できない職場があります。保育園をはじめとするこのような職場が申請通りきちんと取得出来るようにすること。
- ◆部分休業については申請のある職員が、各職員の家庭生活の必要性に応じて取得しているところと考えておりますが、具体的な相談があれば対応を検討してまいります。
53. 2019年人事院勧告報告「仕事と家庭の両立支援」において、「不妊治療と仕事の両立支援も重要な課題であり」「不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく」としています。菅新内閣においても不妊治療の保険適用が検討されており、性別に関わりなく取得出来る不妊治療休暇を創設すること。
- ◆人事院勧告では『引き続き民間の状況を注視しつつ』不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていくとされており、本市としては国の動向を注視してまいります。
57. 2019年通常国会において、女性活躍推進法が改定され厚生労働省の指針も出され、2020年10月2日に改めて総務省より「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取り扱い状況について」が出されました。そこでは、周知徹底が強く謳われています。船橋市においても、「船橋市職員のハラスメント防止に関する要綱」が2017年1月1日より施行されていますが、職場のハラスメントは一向に減りません。ハラスメント根絶に向け周知徹底と対策の強化を図ること。
- ◆女性活躍推進法等の一部改正により、事業主に対しパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務付けられたため、本市では船橋市職員倫理規程、船橋市職員のハラスメント防止に関する要綱、ハラスメントの防止についてのパンフレット等を改正するとともに、新たにリーフレットも作成し、周知しております。今後も国の動向を注視し、ハラスメント対策の充実・強化について適切に対応してまいります。

<その他の要求>

64. 労働安全衛生法の改定に伴うストレスチェック結果の全体像が分かるような資料を安全衛生委員会に提供し、改善すべき事、その結果職場環境がどのように変わったのかなど、共通の参考にすべき課題などを周知し、市役所全体が働きやすい職場環境になるよう努力すること。
- ◆市役所全体が働きやすい職場環境になるよう、各安全衛生委員会の委員の代表者とともに資料の内容についても審議をしていきたいと考えております。
66. 学校用務員や公園緑地課など刈払機やチェーンソーを使用する機会がある職場において、安全基準規定に則り講習を受けさせ、安全に作業できるようにすること。
- ◆業務として刈払機等を使用する場合は、所属にて必要な措置を講じた上で行うこととなります。安全規則や講習の情報については、各安全衛生委員会等を通じて周知を図っていききたいと考えております。

