

# 21春闘回答書 夏季休暇削減提案

ふなみち

2021年  
4月28日(水)  
第3530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  
神 義明  
TEL047(436)3093  
fax(436)3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.  
ocn.ne.jp

組合は、2021年春闘要求を3月31日に提出、4月21日に当局回答を得ました。回答の抜粋を掲載します。今年も、春闘回答と併せて、夏季休暇削減提案が出されました。今後の取り組みが重要です。

今年の春闘要求は、コロナ禍での職場対応を反映し、人員に関する要求項目が多いのが特徴でした。保健所では、長時間勤務で職場は疲弊していますし、本庁職場では、保健所への応援で人手不足になり、超勤が増えています。

福祉関係職場では、感染リスクを抱えながら、消毒など業務量の増加、人員不足で職員は疲れ果てています。

このような状況を踏まえた職場要求書でしたが、当局回答は「正規職員の増員は考えていない」と、全く職場の状況を見ていない、職員の健康や命を考えていない冷たい回答でした。

職員の頑張りに対して、『夏季休暇削減』で答える

夏季休暇は、国家公務員が3日、千葉県が6日となっているため、県の6日に合わせるとし、毎年削減提案が出されています。

しかし、今年はコロナ禍で頑張っている職員のことを考えたら、削

減提案は出せないはず。職員のことは全く考えていない事が、この提案からも明らかになりました。

今年も署名の力で夏季休暇7日を守り抜こう！

毎年、団結署名に取り組み、その力で削減を阻止しています。

組合では、今後団結署名に取り組みます。皆さんの団結署名の力で、今年も夏季休暇が削減されないように頑張りましょう！

皆さんのご協力をよろしくお願いいたします。

## 2021年春闘回答書（抜粋） <◆回答>

### 《賃金改善に関する事項》

- 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. 行政職（1）表では「勤務成績が良好な」場合、5級級までの運用昇格ができる制度に戻すこと。組合では5級への昇格基準については合意はしていないと承知している。また行政職（2）表ではだれもが5級まで昇格できる制度を確立すること。
- ◆行政職（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。行政職（2）5級への昇格については、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。
- 4. 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。
- 5. 窓口業務のある職場では、休憩時間中でも接客・電話対応などに追われ、実質休憩が取れていません。休憩時間が確保できる体制にすること。また、休憩時間

- に勤務した場合はきちんと実績報告を行い、サービス残業根絶に向けた対策を講じること。保育園職場では、コロナ対策による業務量増加が起り、正規職員不足による仕事量の増大が著しく、所定業務時間内で業務を終えられない場合、サービス残業につながっています。わずかな時間でも勤怠をつけさせ、サービス残業が発生しないようにすること。
- ◆職員の健康及び業務能率の維持の観点から適切な休憩時間の確保が必要と認識しており、公務の運営上特に必要があると認める時は休憩時間を変更することができますこととしております。今後も適切な休憩時間の確保に努めてまいります。時間外勤務については、手当の支給対象に当たる時間がある場合には所属長による時間外勤務命令及び実績確認として記録をするものであり、条例及び規則の規定により時間外勤務の実績記録から算定して手当を支給しております。
- 9. フルタイム再任用者の賃金を国の再任用給料表4級水準に格付けること。
- ◆現行通りでご理解願います。

### 《会計年度任用職員に関する事項》

- 14. 休暇制度について、常勤職員との均衡を図ること
- ①病気休暇について、感染症か否かの選択制ではなく、それぞれにつき取得できるよう拡充を図り、体調不良で出勤させることのないようにすること。
- ②特別休暇について常勤職員に準じた内容とすること。

◆会計年度任用職員制度の施行に併せ、一定の改善を図り、その後も国の非常勤職員の休暇制度に準拠してきました。休暇制度を変更する場合は、貴団体に提案のうえ協議を行ってまいります。

### 《労働時間、休暇に関する事項》

20. 時間外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、管理職による事前申請・実績報告を認めない、職員自身による申請・報告をしない・といった行為を許さず、サービス残業の根絶を図ること。

◆時間外勤務については、手当の支給対象に当たる時間がある場合には所属長による時間外勤務命令及び実績確認として記録をするものであり、条例及び規則の規定により時間外勤務の実績記録から算定して手当を支給しております。

22. 育児短時間勤務の対象期間を小学校3年生まで拡大すること。

◆育児短時間勤務の対象期間については、地方公務員の育児休業等に関する法律第10条の規定により、小学校就学の始期に達するまでとされており、現行通りでご理解願います。

24. 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。

25. 保育園職場において、子育て支援の立場から子に関わる休暇の育児時間が取得出来るように、欠員状態を無くすこと。

◆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。

26. 不妊治療の特別休暇について、検討されている具体的な制度内容について組合と協議すること。

◆不妊治療の特別休暇については、制度内容が固まり次第貴団体と誠実に協議いたします。

28. 新型コロナワクチン接種については、正規職員・会計年度任用職員ともに職免扱いとすること。

◆新型コロナワクチン接種に係るサービスの取扱いについては、国、県及び近隣市等の動向を踏まえ、検討してまいります。

### 《人員に関する事項》

29. 職員配置の定数が定められている職種（職場）において、2022年4月に正規職員の欠員がないようにすると共に正規比率の向上を図ること。

◆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。

31. コロナ対応で長時間残業が発生し、その応援へ送り出した課も人員不足・非正規化により労働強化・長時間残業に繋がっています。実態を把握し速やかに職場環境の改善を図ること。

◆特定の職員に過度な負担が生じないよう、保健所の体制を組織面・人員面で強化したほか、休館施設等から応援職員を派遣するなどの対応を図ってまいりました。今後につきましても、引き続き負担の軽減に努めてまいります。

35. 毎年、産休代替えがおらず欠員が発生している。産休・育休代替職員を採用し欠員をなくすこと。

◆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。

38. 現業職場では、長期にわたる新規採用が無いため職場の高齢化が進んでいる。正規職員採用による業務

維持を行い、これまで蓄積してきたノウハウや災害時の対応を含む住民サービス維持・向上を行うためにもこれ以上の委託をしないこと。

◆災害時の対応については、市職員全体で対応すべき課題として考えているところであり、災害対応の観点から職員の新規採用を行うことは、現時点では考えておりません。

41. 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三季パート職員を必要な時期に必要な数配置すること。

◆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。”

43. 令和3年度の採用人数が、昨年度のコロナ対応を含む業務量を反映したものとは思えない採用人数のため、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による配置を行い職場環境の改善を図ること。

◆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。

### 《職場環境の改善に関する事項》

44. 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。また、保健福祉センター職員駐輪場の収容台数及び駐輪方法の改善を図ること。

◆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。

47. 本庁舎、特に3階フロアは、夏場冷房・補助空調が作動しているにも関わらず室温が高温であり、空気環境測定においても良い結果が出ていない。コロナ対応もある中ではあるが、来庁者及び職員の快適環境整備を図ること。

◆コロナ禍において、窓の開閉による換気により、補助空調が作動している状態でも、室内温度は高温になる傾向があります。室温が大きく上がることを防ぐよう、こまめな換気を行うよう周知するとともに、補助空調の効果を高めるよう、適切な操作方法を各課に説明するなどして、快適な環境整備を図ってまいります。

51. コロナ感染症対応により各職場の業務負担が高くなっており、職員の肉体的精神的負担が蓄積されている。このような高ストレス状態が続くことは、さらなる精神的負荷を与え、ひいてはメンタル不全や離職につながる懸念される。専門のカウンセラーに相談できるようにし、メンタルヘルスケア窓口の拡充・周知を行うこと。

◆保健室にて毎月産業カウンセラーによる相談を実施しているほか、共済組合等の相談窓口も案内しております。今後もメンタルヘルスケア窓口の拡充・周知について対応してまいります。

52. 保健所や保健センター等の職場へ応援配置されている職員が高ストレス下の業務負担で疲弊しないようにするために、応援期間を定め交代で行えるようにすること。

◆新型コロナウイルス感染症への対応に係る職員の保健所応援にあたっては、全庁的な協力を得て、期間を定めたいうえで、交代で派遣しております。引き続き、保健所に必要な業務執行体制を確保するとともに、応援職員の負担が過大にならないよう対応してまいります。

\*以下《自治体業務に関する事項》《平和・地方自治に関する事項》については略