

### 2021年春の要求書の回答

7月1日(木) 当局より2021年春の要求書の回答がありました。今後執行部で検討し、要求実現に向けて交渉してまいります。以下に紹介します。

I. 賃金に関すること	
要求事項	回答
1 船橋市立医療センター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。	病院局においては、地方公営企業法に基づき、経営状況を考慮しつつ、市の給与水準との均衡を図っており、市長事務部局の職員に準じた給与改定が必要と考えております。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。
2 運用による昇格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、昇給停止までに給料表上限まで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。現行通りでご理解願います。
3 新型コロナウイルス感染症対応に係る特殊勤務手当支給において、救急外来、救命救急センター、呼吸器内科に配属され勤務した常勤職員に対し月額4000円を支給すること。また新型コロナウイルス感染症対応に係る特殊勤務手当支給対象の会計年度任用職員の支給上限を撤廃すること。	現行通りでご理解願います。見直しを行う際には貴団体と協議いたします。
4 病気休職、結核休職については、いまだに昇給延伸がされたままです。これらの休暇取得者についても育児休業、介護休暇同様、完全回復させること。	復職時等調整については、国に準拠しておりますので現行通りでご理解願います。
5 「人事評価制度」の賃金リンクについては、誠実に協議を重ね労使合意を基本とすること。また、公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」を担保し、「住民全体の奉仕者」として公正公平な医療を担うにふさわしい制度とすること。	今後、給与等への反映方法を変更する場合は、協議してまいります。
6 フルタイム再任用職員の賃金を国の再任用給料表4級に格付けすること。	現行通りでご理解願います。
7 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。
II. 会計年度任用職員に関すること	
要求事項	回答
8 会計年度任用職員の時給を最低1,500円とすること。	会計年度任用職員制度では、貴団体への説明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でありますので、ご理解ください。
9 会計年度任用職員についても正規職員同様の住宅手当を支給すること。	現行通りでご理解願います。
10 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まいりました。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。
11 勤務時間数が正規職員の4分の3以上勤務し、尚且つ恒常的業務に従事し継続的に任用更新をしている会計年度任用職員については、経験枠採用を実施するなどの採用システムを検討し正規職員化を図ること。	常勤職員の採用にあたり、会計年度任用職員に優先権を与えることはできないとともに、職員の採用にあたっては平等取扱いの原則が課されておりますので、ご理解願います。
12 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%の休業保障をすること。	会計年度任用職員の公務災害(労働災害)については、労働者災害補償保険法に基づき休業補償を行っておりますので、現行通りでご理解願います。
13 看護補助者の人員不足による負担を解消するために、1病棟に最低3名の配置を守ること。	病院事業の企画・立案・執行及び職員の配置等については、交渉事項と考えておりませんが、人員の不足につきましては継続して看護補助者の確保に努めているところです。
III. 人員などに関わること	
要求事項	回答
14 休職等で欠員がある職場が多く、冠婚葬祭の時しか休暇が取れない、連続して休暇がとれないなど仕事が行われないことが常態化している。有給休暇の取得率向上のためにも、実態に見合った人員配置を行い、人員不足には正規職員の積極的採用を行うこと。	病院事業の企画・立案・執行及び職員の配置については、交渉事項と考えておりません。なお、効率的な病院事業運営を進めることは市民に対する責任であり、社会情勢の変化等にも配慮しながら、常勤、再任用、会計年度任用職員の各職員を適切に配置していきたいと考えております。
15 産休に対して代替職員を採用し、育児のフォローをすること。	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。
16 人事異動、昇任、昇格を公平・公正に行うこと。	人事異動につきましては、行政組織上の必要、職員の意向及び適性などを勘案して、また昇格につきましては、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のでご理解願います。

17	残業削減に当たっては、仕事量に見合う人員を配置し、中堅の正規職員の増員で対応すること。また夜勤の回数、連続での夜勤を減らし、連続して休暇がとれる職場にすること。	病院事業の企画・立案・執行及び職員の配置については、交渉事項と考えておりません。 夜勤の回数、連続での夜勤につきましては、職員の家庭の状況に合わせ、職員と相談し勤務時間等の配慮はしておりますが、病院の運営の観点から完全に本人の希望通りの勤務というのは難しいものと考えております。
18	ハラスメントも有給休暇取得難も長時間残業も根源は人員不足からくるものであり、増員し職場に見合った人員を配置すること。	病院事業の企画・立案・執行及び職員の配置については、交渉事項と考えておりません。 なお、ハラスメントについては研修の実施による理解の促進、年次有給休暇の取得については休暇の取得状況を通知することによる取得の促進、長時間残業については業務の効率化等による削減に努めているところです。

#### IV. 労働環境について

要求事項		回答
19	パワハラ・セクハラ等のハラスメントの存在は、職員のモチベーションの低下、離職の原因ともなり、職員からの苦情が絶えません。 労基法改正で管理者責任が強く問われ、病院経営にも大きなダメージを与えることとなります。早急に根絶を図るためにも、相談を受けた案件については、速やかに雇用管理上必要な措置を講じ、職員の不安を解消すること。またハラスメント根絶を病院運営の大きなテーマと掲げ、管理職に対する労務・ハラスメントに対する学習の内容、日程、参加状況を明らかにし、学習を徹底すること。	ハラスメントに対する理解を深めるため、中堅職員（コメディカル）等を対象としたハラスメント研修を令和2年11月に実施しました。管理職に対してもハラスメント防止の徹底に関して通知するとともに、令和3年4月から5月にかけてオンラインによる研修会を実施したところです。また、ハラスメントに関する相談を受けた案件については本人や関係者からの事情聴取を行い、必要な措置を講じております。
20	早番などでのタクシーの使用代金を津田沼まで認めること。	現行通りでご理解願います。
21	労働時間が8時間を超えた場合の15分休憩が仕事の実態に合わず、対応に苦慮しています。実態に即した休憩の取り方を検討し現場に伝えること	時間外命令を行い労働時間が8時間を超える場合にあっては、労働基準法の規定に基づき更に15分間の休息を与える必要がある旨、各所属長に通知しており、このなかで正規の終業時刻から15分間の休憩を与えることができない場合については、休憩時間をずらすなどして労働基準法等に規定されている休憩時間を確保するよう周知を図っております。
22	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よう管理職の研修など周知徹底すること。	時間外勤務にあっては、所属長による事前命令と実績確認を基に適切な手当を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てまいります。
23	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	利用者のニーズに対応する保育室・保育体制を整備するとともに、保育の24H、365日の運用を検討すること。	24時間365日の運用については、経費等の部分から難しいものと考えております。
25	院内保育の無料化、院内病児保育ができるよう検討すること。	院内保育の無料化については、院内保育所の運営には一定の経費がかかっていること、また、利用者と未利用者の公平性の観点から難しいものと考えております。また、院内病児保育についても感染症等の拡大の恐れがあるため、難しいものと考えております。
26	子の短期看護休暇について、障がい児の対象を特定疾患がある子まで拡大すること。	現行通りでご理解願います。
27	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。
28	職員として必修な研修会への参加には、残業代をつけること。	時間外に行われる研修について、所属長が職務に必要と認め、命令をした場合には、時間外勤務手当を支給しております。
29	病棟では看護師ではカバーしきれない仕事がある事を考慮し、介護士採用を検討すること。	病院事業の企画・立案・執行及び職員の配置については、交渉事項と考えておりません。
30	子育てを支援する立場から、子が学校に慣れていない小学1年生の期間のみ、学校への送り迎えを考慮して休暇を取得できるようにすること。	現行通りでご理解願います。
31	交通用具を使用する職員に対する通勤手当を、消費税の増税に対応して改善すること。	現行通りでご理解願います。
32	宿日直勤務が通常期勤務とほぼ変わらない状態が多いことから勤務内容を調査し、勤務条件、賃金を現状に即した条件に改めること。	宿日直勤務時は通常勤務と比べて外来患者数が大きく異なることから、通常勤務時とは同一視することはできないと認識しております。
33	仮設駐車場を職員への福利厚生と捉え、修繕費用等を病院側が負担し、利用料を削減すること。また利用料負担者のみの駐車場とすること。	駐車料金につきましては、現在設置されている仮設駐車場の維持管理経費及び利用者数をもとに、令和3年6月に減額改定を実施させていただいたところであり、利用料の考え方については、現行通りでご理解願います。なお、新たに仮設駐車場を整備することを予定しておりますが、新たな仮設駐車場に係る整備費等については利用者に負担を求めず、病院側が全て負担することとしております。また、利用料負担者のみの駐車場とすることは考えておりません。
34	不妊治療の特別休暇制度については、年度内取得可能日数を12日とし、会計年度任用職員も同様の取扱いとすること。	不妊治療の特別休暇については、令和3年5月13日付船病院総第549号及び同日付船病院総第551号にて提案した内容でご理解願います。国の休暇制度創設等に伴い、休暇制度を変更する場合は、貴団体と協議いたします。
35	男女問わず更年期障害に対する休暇の新設を行うこと。	現時点では、更年期障害に対する休暇を新設する考えはございません。