

# 22春闘要求回答

## 夏季休暇削減と定年延長に係る当局案が出される

ふなみち

2022年  
4月28日(木)  
第3559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  
榎 義明  
TEL047(436)3093  
fax(436)3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.  
ocn.ne.jp

組合は、2022年春闘要求を3月31日に提出し、当局より4月22日に回答がありました。回答の抜粋を掲載します。春闘回答と併せて、夏季休暇削減提案・定年延長に係る当局案が出されました。今後の取り組みが重要です。

今年の春闘要求も、コロナ禍が続く職場対応を反映した人員に関する要求や職場改善を求める項目が多いものとなりました。

保健所や応援体制での人手不足による長時間勤務、福祉など対面職場での感染リスクを抱えながら、消毒等による業務量増加、新たな業務など、人員不足で職員は疲れ果てても、休暇も取得しにくい状況が続いています。

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「職員配置については交渉事項と考えていない」と、冷たい回答でした。

疲労した職員に対し、『夏季休暇削減』提案

夏季休暇は、国家公務員が3日、千葉県が6日となっており、県の6日に合わせるとし、今年も削減提案が出されました。

コロナ禍で頑張り、疲弊している職員のことを考えれば、むしろ増加であり、削減はありません。

### 定年延長に係る当局案の提示

併せて、定年年齢の引き上げに関する案では、実施時期を令和5年4月として、①定年年齢の段階的引き上げ、②役職定年、③給料7割水準、④退職手当関係、⑤定年前再任用短時間勤務制度の5点が提示されました。

### 何もしなければ夏季休暇6日です

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夏季休暇の削減を阻止し、夏季休暇7日の維持を！

ご協力をよろしくお願いたします。

## 2022年春闘要求回答書（抜粋） <◆回答>

### 《賃金改善に関する事項》

- 市役所に働く職員の賃金を月額25,000円、いわゆるケア労働者処遇改善事業対象範囲にあっては専門的知識の必要性や採用による欠員補充の困難性、業務の特殊性を考慮し40,000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。
- 行政職（1）表では「勤務成績が良好な」場合、5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。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。現行通りでご理解願います。
- 休憩時間中での接客・電話対応などのため適切な休憩時間の確保が出来ていない。所属長による時間外勤務命令や実績確認による残業代支給をしているとのことであるが、未払い残業が発生している。職員個々に任せるのではなく、職場として未払い残業根絶に向け

- た対策を講じ、未払い賃金を支給すること。
- ◆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るとしてあります。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。
  - また、各所属長に対して、いわゆるサービス残業を行わせないことについて注意喚起を引き続き行ってまいります。
  - 7. 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を受け、「公的部門（保育等）における処遇改善事業の実施について」総務省通知、「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等の実施及び交付申請において留意いただきたい点について」内閣府・厚生労働省より事務連絡が発出されており、度重なる文書発出は当該職種における賃金引き上げの必要性を如実に表しているが、船橋市は会計年度任用職員のみ事業を実施した。当該職種にあって適用外とした常勤職員については本給の調整額支給対象範囲に追加することにより3%程度の賃金改善を実施すること。

夏休削減反対団結署名が回ってきましたら、皆様のご協力、ぜひお願いいたします。

◆公営の施設・事業所に勤務する職員に対しての具体的な賃金引き上げにあたっては、総務省から、職務の特殊性等と民間の給与水準を踏まえることが通知により示されております。

総務省からのFAQにおいても地方公務員の給与体系の下、他の職種の給与との均衡等の観点から、非常勤職員や特定の職種のみを賃金改善の対象とせざるを得ないことも想定される、とされております。

国の処遇改善の主旨や近隣の状況を勘案し、保育園・放課後ルーム等に勤務する会計年度任用職員について、時給単価の3%程度の引き上げを行うこととしたものでございます。

10. 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》

13. 会計年度任用職員の時給を見直し、誰もが最低1,500円以上とすること。

◆国や近隣自治体等との均衡も考慮しつつ、適切な勤務条件が確保されるよう研究を行ってまいります。

15. 会計年度任用職員制度の報酬額決定方法の見直しを行い、各職種の上限単価を引き上げること。また、経験年数や習熟度合、身につけた資質能力などがあっても昇級しないということが起こらないように、上限号級の見直しを行うこと。

◆会計年度任用職員制度では、職種毎に常勤職員の給料表に基づき報酬を定めるものとしたところです。今後も国や近隣自治体等との均衡も考慮しつつ、適切な勤務条件が確保されるよう研究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、適切な業務量、人員配置を行い、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、といった行為や上司の暗黙の了解を許さず、国通知の「客観的な方法による勤務時間の把握」を行い、未払い残業の根絶を図ること。

◆ICカードによる打刻にて始業・終業時刻を記録することで、客観的な勤務時間の把握に努めております。

所属長に対して、いわゆるサービス残業を行わせないことの注意喚起を引き続き行ってまいります。

23. 育児短時間勤務対象期間を小学校3年生まで拡大すること。

◆現行通りでご理解願います。

《人員に関する事項》

28. コロナ対応で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、保健所や保健センター等の職場の職員定数を増やし正規職員を採用すること。

◆行政の企画・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、コロナ対応などの災害時においては、応援体制等による柔軟な人員配置とともに、業務の見直しなどの工夫を行いながら対応していくべきものと考えております。

29. 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。

◆保育園職場については、令和4年2月より時給の引き上げを行いました。今後も所管課とともに引き続き人員の確保に努めるとともに改善策を検討してまいります。

39. 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。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の維持・向上を行うためにも、正規職員採用による業務維持を行うこと。

◆行政の企画・立案・執行及び職員の採用については、交渉事項と考えておりません。

なお、現業職場については市民サービスの維持・向上を勘案したうえで委託を順次進めているところです。

また、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。

《定年年齢の段階的引き上げに関する事項》

45. 段階的引き上げに合わせ、昇給停止年齢を60歳とすること。

◆国の定年引き上げ実施に向けた質疑応答の中で、定年の65歳引き上げに伴う昇給については、従前の55歳昇給停止と同様に扱うべきとの見解が示されておりますので、現行制度でご理解願います。

46. 60歳超の賃金は「同一労働同一賃金」「生計費原則」を踏まえ30%削減を行わないこと。

◆60歳になった職員の給料水準については、それまでの7割水準として国から示されています。

47. 65歳定年まで働き続けられる労働環境整備を行うこと。

◆職員が能力を最大限発揮し、働きやすい労働環境の整備について研究してまいります。

48. 役職定年は職場体制を踏まえたものとする。

◆行政の企画・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、職員が能力を最大限発揮し、働きやすい労働環境の整備について研究してまいります。

《職場環境の改善に関する事項》

57. 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メンタルヘルスケア窓口の拡充・周知を行うこと。

◆保健室では月1回カウンセラーによる健康相談を行ってありましたが、令和3年6月より新たに外部カウンセラー相談窓口を開設いたしました。掲示板、保健室だよりに掲載したり、保健所、保育園等にチラシを配布する等周知を行ってあります。令和4年度につきましては委託業者が変更したため、現在調整中ですが、早急に対応いたします。

\*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>>については省略

『世界の子どもにワクチンを 日本委員会 はがき回収キャンペーン』集計報告

『認定NPO法人世界の子どもにワクチンを 日本委員会・はがき回収キャンペーン』の報告をいたします。

切手・外国紙幣など11枚を、『世界の子どもにワクチンを 日本委員会』へ4月13日に寄付いたしました。

皆様からお寄せいただいた、書き損じはがきなど122枚、たくさんのご協力ありがとうございました。

ウクライナ人道支援カンパ取り組み中。カンパ袋が回ってきましてらご協力をお願いします。