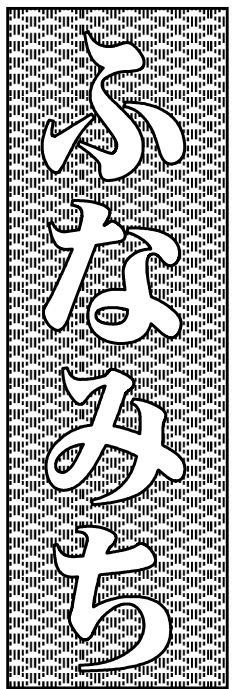


22秋季年末要求書回答 課題解決には人員増が必至



2022年
10月13日(木)
第3571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
榊 義明
TEL047(436)3093
fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

組合では、2022年秋季年末要求書を9月21日に提出しました。

要求項目は「賃金に関する要求」
「人事評価制度に関する要求」
「再任用職員に関する要求」
「会計年度任用職員に関する要求」
「人員などに関する要求」
「勤務時間及び休暇に関する要求」
「ハラスメントに関する要求」
「新型コロナウイルス感染症に関する要求」
「その他の要求」と多岐に渡る61項目の要求です。

10月7日に当局より回答がありましたので、回答の抜粋を掲載します。

今後は、人勤及び定年引上、22秋闘交渉を進めていきます。

2022年人事院勧告は、3年ぶりの引き上げ勧告ではありませんが、生活改善につながる勧告となっております。民間調査の時期も物価高騰前のもので、その差は大きなものとなっています。

子育て支援に関する制度改定が行なわれましたが、職場の状況で制度を利用することができないのではないでしようか。また、その他の休暇制度などについても同様の声が聞かれます。

長時間残業や過密労働、ハラスメントやメンタル対応など、職員不足が原因と思われる課題が数多くあります。適正な職員数を求め取り組んでまいります。

2022年秋季年末要求回答抜粋

◆は当局回答

<賃金に関する要求>

- 若年層のみならず、全ての職員の生活改善につながる生計費原則に基づいた賃金制度に改善し、地域経済にも影響する「物価上昇率に満たない2022年人事院勧告」を超える改定を行うこと。
- 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。
- 「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。定年年齢の引上げにより55歳到達後10年間昇級しないこととなります。制度を見直し、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が、現行通りでご理解願います。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。
- 55歳の昇給停止を廃止し、千葉県水準の1号アップを図り、60歳到達時の賃金アップを図ること。
- 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が、現行制度でご理解願います。なお、千葉県では、55歳以降の1号アップについては令和5年4月から廃止予定であるということを確認しております。
- 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。エッセンシャルワーカーである自治体職員、特に窓口業務、医療従事者、福祉士・保育士、ごみ収集員に

対してあらためて再認識されており、廃止時と比して状況は変化している。特殊勤務手当を創設すること。

- ◆ 特殊勤務手当については、「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という趣旨に鑑み、また社会情勢も勘案しながら適正化を図るものと考えております。
- ◆ 交通機関利用者には、県に準拠してまいりますので、現行通りでご理解願います。

<災害に関する要求>

- 市民のいのちと健康・安全を守るため、災害時の対応は市職員全体で対応すべき課題とのことであるが、市職員全体とは会計年度任用職員を含めたものであるのか。現業職員の平均年齢が大変高くなっており、災害時に地域防災計画を計画通りに遂行するためにも現業職員の計画的採用を行い、体制維持を図ること。
- 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。現行の船橋市地域防災計画において「すべての職員とは、常勤職員のほか、再任用職員を含むもの」とされており、会計年度任用職員は含みません。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行っているところですが、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。

<人事評価制度に関わる要求>

14. 人事評価制度による評価が賃金に反映される「能力成果主義」賃金は、「住民全体の奉仕者」として公正・公平な行政を担う公務職場にはなじみません。職員のコミュニケーションの悪化を招く、業務の継承の妨げになる、人材育成にも繋がらない、行動目標以外のことはしなくなるなど、民間企業では破綻している制度です。査定による昇給号数や勤勉手当支給率を決める成果賃金制度は安易に導入しないこと。人事評価制度については労使で十分に協議し、労使合意を前提とすること。

◆ 今後、給与等への反映方法を変更する場合は、貴団体と協議してまいります。

<再任用職員に関わる要求>

15. 再任用職員の任用にあたっては、本人の意向を尊重し、これまでの職歴、経験を活かせる仕事とし、市職員として市民サービスの向上につながるようにすること。

◆ 再任用職員については、本人の意向も踏まえながら、行政組織上の必要に応じて、長年培った知識・経験を有効に活用できる職への配置を行うことにより、市民サービスの向上が図れるよう努めているところです。

17. 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。

◆ 再任用職員の給与については、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。現行通りでご理解願います。

<会計年度任用職員に関わる要求>

18. 会計年度任用職員制度の趣旨は処遇の改善を行なうものであり、その趣旨が達成されているとは言い難い状況であることから早急に改善を図ること。①全ての職種の初号級(給)と上限号級(給)を上げること。②勤勉手当の支給を行うこと。

◆ 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く報酬を定めるものとしたところです。令和4年2月より保育士等処遇改善事業を活用し、一部の職種に対し、時給引上げを行ったとともに、期末手当の支給月数については、常勤職員の期末勤勉手当の割合を加味し、算定を行っております。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。

<人員などに関わる要求>

25. 職員配置の定数が定められている職種(職場)において、欠員が発生することは各種休暇取得やシフト等、職場環境の悪化につながることから、2023年正規職員の欠員が発生することのないようにすること。

◆ 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、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、業務執行体制を確保するため、今後も引き続き必要な人員の確保に努めてまいります。

27. 産前産後休暇、育児休業の代替職員は、適切な配置がなされておらず業務に支障が出ています。応募が多く必要な場所への配置異動が可能な正規職員で行うこと。

◆ 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、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. 清掃センターの夏季アルバイト、保育園、放課後ルーム三季パート職員など、応募者が来ない原因を解明し、職場において必要とする職員を確保するようありとあらゆる手を尽くすこと。

◆ 広報ふなばし、市のホームページをはじめ、求人サイト等の利用に加え、保育園や放課後ルームの三季パート職員につきまして、大学等へのポスター掲示依頼等を行いました。また、放課後ルームについてはSNSでの情報発信や新たな学生向けの

求人サイト活用を利用し求人を行いました。今後も様々な機会、場所、媒体を捉えて幅広い募集を行っていききたいと考えております。

<勤務時間及び休暇に関わる要求>

40. 育児・介護休業法の改正で今後、仕事と家庭の両立支援による男性の育児取得や会計年度任用職員の要件緩和による取得者増加などに対し、取得率が低い職場・職種、保健所や学校などもあわせ、「所属長へ配慮を促す」だけでは困難であり、人員不足の声があるなか、どのように分析し対処していくのか示すこと。

◆ 法改正の趣旨に鑑み、市職員から自身や配偶者の妊娠について申出があった際には、所属長が休暇や休業制度を説明のうえ、育児休業取得の意向を確認するなど、育児休業の取得促進に努めております。各職員の育児休業の取得の意向を適切に把握したうえで、各所属の状況を確認しながら、必要な会計年度任用職員を配置することなどにより、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めてまいります。

43. 良好な勤務環境の整備として長時間労働の是正が求められています。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理・把握は労働基準法に定められています。PCのログオンログオフと連動したものに換えない理由を示すこと。また、管理・把握している時間外申請と退勤時間の乖離の突合について確認を行うこと。勤怠システム上、退勤した後勤務を行う、あるいは行わせる行為は依然続いており、これらは虚偽の労働時間数の申告に当たると考えます。早急にこれらの行為をやめさせること。

◆ 出退勤については、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を行っておりますので、現行通りでご理解をお願いします。各所属長に対して、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。

46. 定年の延長が今後進むこと、および、孫の親の共働きにより、これまでも増して子のための看護休暇の対象範囲を孫までとする必要性が高まります。対象範囲を孫までとすること。

◆ 現時点では、さらなる制度の拡大は考えておりません。現行通りでご理解願います。

<ハラスメントに関わる要求>

52. ハラスメント防止研修、コンプライアンス研修、船橋市職員のハラスメント防止に関する要綱、ハラスメント防止のパンフレットやリーフレットによる周知にもかかわらず職場のハラスメントの被害報告があることは、船橋市職員倫理規程にも明確に反している。全職員に対しハラスメント研修を早急に行い、良好な職場環境整備を図ること。

◆ ハラスメント防止研修については、毎年度実施しているところです。今後の研修について、より効果的なものになるよう、対象者や研修の内容等を研究してまいります。

<新型コロナウイルス感染症に関わる要求>

57. クラス閉鎖などにより新型コロナウイルス感染症の感染が疑われる場合、出勤を控えることを求める場合は有給取得とせず、職免扱いの徹底をすること。全職員に文書(紙媒体)で通知し、コロナ・ハラスメントの差別撤廃に取り組むこと。

◆ 新型コロナウイルス感染症による出勤停止後の職場復帰については、職員向けに繰り返し周知しております。今後も職場復帰に関する取扱いについて周知に努めてまいりたいと考えております。

<その他の要求>

58. 地公法の規定では、重大な過失がなくても交通事故を起こし、又は巻き込まれ禁固刑が決定すると執行猶予がついても失職します。中略、刑の執行が猶予された場合、自動的に失職とならない「失職の例外規定の条例」の整備を求めます。

◆ 失職の特例の範囲をより広く規定する自治体が増えてきていることは認識しています。ただし、現状、このような自治体は一部に限られており、現時点においては特例の対象を拡大することは考えておりません。