

23秋季年末要求書回答 意欲維持・向上に繋がる改善を

ふなみち

2023年
10月31日(火)
第3590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
Tel.047(436)3093
fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

組合では、2023年秋季年末要求書を提出し、10月25日に当局より回答がありました。

要求項目は、**〈賃金に関わる要求〉**
〈災害に関わる要求〉 **〈人事評価制度に関わる要求〉**
〈再任用職員に関わる要求〉 **〈会計年度任用職員に関わる要求〉**
〈人員などに関わる要求〉 **〈勤務時間及び休暇に関わる要求〉**
〈ハラスメントに関わる要求〉 **〈働き方に関わる要求〉**
〈その他の要求〉と多岐に渡る48項目の要求です。

回答抜粋を掲載します。

2023年人事院勧告については、昨年が続く引き上げ勧告ではありませんが、毎年5月頃に行われる民間調査以降の物価高騰分について、昨年、今年と反映されておらず、物価高騰に追いつかない、生活改善につながらない勧告となっています。

人勧では勤務間インターバルの努力義務が示されています。長時間労働の規制、過労死ラインを超える働き方の是正を行うには人員増が必要です。どのような業務が労基法33条適用範囲となるのか各職場での把握が必要です。各県の人事委員会勧告・報告では、昨今のガソリン価格の上昇を勘案し、通勤手当の引き上げや支給限度額の引き上げ、扶養手当の引き上げなどが示されています。

2023年秋季年末要求回答抜粋

◆は当局回答

〈賃金に関わる要求〉

- 1. 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、2022人勧後の物価上昇および2023民調後の物価上昇を踏まえ、2023人勧を超える改定を行なうこと。
- ◆ 職員の給与につきましては、令和5年9月29日に「令和5年人事院勧告に伴う改正案」として貴団体に提案したところです。今後も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. 「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。運用昇格基準の改善を図り、行(1)・行(2)とも、他市と同等の2級・3級の在級年数の短縮をはかり、4級93号に到達できるよう基準の変更を行うこと。
- ◆ 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取り扱っております。級別の職務区分が各市それぞれ異なることから単純な比較は困難であると考えています。他市の状況も含め、引き続き研究してまいります。
- 4. 通勤手当について、交通機関利用職員の定期代は運賃値上げと共に改定されていますが、交通用具利用職員に支給される手当については改定がなされていません。速やかに物価高騰に見合う改定を行うこと。
- ◆ 交通用具利用者に支給される手当については、県に準拠しておりますので、現行通りでご理解願います。

〈災害に関わる要求〉

- 6. 非常参集の実態は、代替できる職場とそうではない職場があることから、職場において送り出せる体制を整えられた職場から選任すること。「参集できない場合も想定されているところであり、状況に応じて必要な対応を行っていただくも

のと考えております。」との回答については必要な対応を明示し、当該職員および職場の不安解消に努めること。

- ◆ 災害発生時に限られた職員数で市民の安全を確保する等の対応ができるよう非常参集職員が任命されているところです。災害発生時に職場の状況や職員個々の状況により、参集場所へ向かえない場合は、他の非常参集職員と連携を図り、対応していくものと考えております。なお、災害時の非常参集体制を所管する危機管理課には要求事項について情報共有いたします。

〈人事評価制度に関わる要求〉

- 8. 人事評価制度による賃金反映は、「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まない。職員のコミュニケーションの悪化を招く、行動目標以外のことはしなくなるなど、民間では廃止している制度である。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導入しないこと。格差支給のための財源を全職員から徴収するような措置は行わないこと。人事評価制度については人材育成に限定し、労使で十分に協議し、労使合意を前提とすること。
- ◆ 人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することが地方公務員法第23条に規定されています。人事評価の活用については引き続き研究を行い、今後、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〉

- 9. フルタイム再任用者の賃金は生計費原則(健康で文化的な生活)に則った賃金水準とし、国の再任用給料表4級に格付け、期末手当の支給率を会計年度と同率にすること。
- ◆ フルタイム再任用の格付け及び期末手当の支給率については、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>

11. 全ての職種の初号級(給)と上限号級(給)を引き上げること。

◆ 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ております。令和5年1月より常勤職員の給料表改定に伴い、時給の引上げを行ったほか、期末手当の支給月数についても、常勤職員の期末勤労手当の割合を踏まえ、令和5年度より引上げを行っております。今後も人事院勧告を尊重しつつ、国や千葉県、近隣市等の状況を総合的に勘案し、対応してまいります。

12. 2023年人事院勧告を上回る実施を行い、4月遡及を行なうこと。一時金については期末手当に加え、勤労手当を支給し、常勤職員と同率とすること。また、会計年度任用職員制度導入時に行った、一時金を支給することと併せて単価を抑制した措置は、改正法の趣旨に沿わないことが通知されたことから、直ちに抑制した措置の回復を行い国指導の適正な運用を行うこと。

◆ 会計年度任用職員の報酬につきましては、令和5年9月29日に「令和5年人事院勧告に伴う改正案」を貴団体に提案したところです。給料表の改定及びその適用時期や期末手当の期別支給割合につきましては、会計年度任用職員制度導入時、貴団体との協議交渉を経て一定の合意のもと実施させていただいているところですので、現行制度でご理解願います。なお、地方自治法改正による勤労手当の支給については、千葉県、近隣市等の状況を総合的に勘案し、検討してまいります。

<人員などに関わる要求>

16. 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に影響があるばかりでなく、シフトを組む時点で残業が生じ、36協定に抵触する状況も起きている。職場環境の悪化や離職につながることから、職員の欠員が発生することのないようにすること。

◆ 業務執行体制を確保するため、社会情勢の変化等にも配慮しながら、常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員を業務の量や性質に応じて配置できるよう努めてまいります。

18. 産前産後休暇、育児休業の代替え職員は、適切な配置がなされておらず業務に支障が出ている。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、業務執行体制を確保するため、社会情勢の変化等にも配慮しながら、常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員を業務の量や性質に応じて配置できるよう努めてまいります。

22. 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。前年の取組み、本年の取組みを分析・原因解明し、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。

◆ 会計年度任用職員の募集に関しては、広報ふなばし、市のホームページをはじめ、様々な求人サイト等を活用し、募集案内を行っております。職種に応じ、各々の媒体に掲載した効果等を検証し、より効果的な媒体の活用を実施しております。特に、保育園や放課後ルームの三季パート職員につきましては、大学等へのポスター掲示依頼等を行い、放課後ルームについてはあらたにSNS広告配信サービスの活用、ショッピングモールでの求職イベントへの参加、公民館での出張面接会を実施しております。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たいと考えております。

28. 現業職場は、市民生活に直接かかわる職場が多い。市民サービスの維持・向上、ごみの削減指導・相談業務、災害時の対応など市の作業基準としての直営業務の重要性から2024年度は現業職員を採用すること。

◆ 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。なお、現業職場の業務については

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あり、臨時的な災害対応のための職員採用を行うことは、現時点では考えておりません。

<勤務時間及び休暇に関わる要求>

30. 長期勤続職員等の心身のリフレッシュを目的とし、年次有給休暇または夏季休暇と職免を連続して取得できるリフレッシュ休暇について、若年層および定年年齢延長に伴う高齢期職員への勤労意欲向上の点から、勤続10年、勤続40年を新たに設けること。また、年次有給休暇・職免の日数について、35年勤続職員の年次有給休暇(又は夏季休暇)5日の連続取得を、年次有給休暇(夏季休暇)3日、職免2日の連続取得とすること。

◆ 国や他市の状況を踏まえ、現時点では制度拡大は考えておりませんのでご理解願います。

31. 育児・介護休業法の改正で、仕事と家庭の両立支援による育休取得が推進され大変喜ばしいことであるはずが、当該職場では育休者の重複や代替者が充てられず業務負担が激増している。育休に入る職員が事前に引き継ぎする期間(代替者)がない、代替者がきても他の職員が業務を教えなくてはならず業務が回らない、という状況で育休に対するイメージが悪化している。人員不足の声があるなか、どのように取得しやすい職場環境づくりを進めるのか示すこと。

◆ 職員自身や職員の配偶者の妊娠がわかった際には、「育児休業取得意向確認書」の提出を求め、育児休業取得の意向や時期を共有し、産休や育休取得前に業務の引き継ぎや業務対応体制について、早い段階から検討を行うことができるよう努めています。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、社会情勢の変化等も踏まえながら、常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員を業務の量や性質に応じて配置できるよう努めてまいります。

42. 一定の期間に及び病気休暇取得時に提出する診断書、罹患証明書、感染症休暇について十分な周知を行い、休暇取得時に提出する証明書等費用の一部補助を行うこと。

◆ 病気休暇等制度については、制度内容だけでなく、取得手続きについても広く周知しております。また、必要に応じて、職員本人への直接の案内や所属を通しての案内を行っております。費用の一部補助は現在のところ考えておりません。

<ハラスメントに関わる要求>

43. 管理職や同僚による職場のハラスメントの被害報告があることは、船橋市職員倫理規定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、管理職については特段の研修を定期的実施し、ハラスメントに対する周知・啓発を充分に行い、徹底したハラスメントの根絶に努め、良好な職場環境整備を図ること。

◆ ハラスメント防止研修の実施や、パンフレットやリーフレット等により広く全庁に周知するとともに、各所属長に対する個別の案内等を引き続き行い、ハラスメントの防止に努めてまいります。令和5年度は、ハラスメント防止研修の内容を見直し、再度、管理職を対象にした研修を実施します。また、引き続き外部相談窓口を設置するなど、職員が相談しやすい環境を整え、相談を受けた際には、事案の把握に努め、適切な対応を図ってまいります。

<働き方に関わる要求>

45. 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」の該当要件を職場や業務ごとに明確にし、勤務業務と業務の間を最低11時間以上あけること。

◆ 「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、可能な限り業務と業務の間に休息等のための時間を確保できるよう努めてまいります。