

# 24春闘要求回答

## 夏季休暇削減と取得期間変更 について当局案が出される

ふ  
な  
み  
ち

2024年  
4月25日(木)  
第3600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  
Tel.047(436)3093  
fax(436)3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.  
ocn.ne.jp

組合は、2024年春闘要求を3月25日に提出し、当局より4月19日に回答がありました。  
春闘回答と併せて、夏季休暇削減及び取得期間変更の提案が当局より出されました。今後の取り組みが重要です。回答の抜粋を掲載します。

今年の春闘要求も物価高騰を超える賃金アップを求める声が多く、人員に関わる要求や職場改善を求める声も多く聞かれています。

人手不足による業務量増加や長時間勤務、過重労働、休暇も取得しにくい状況があるなど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「業務執行体制を確保するため、業務の量や性質、各所属の状況に応じて、常勤職員、暫定再任用職員、会計年度任用職員を配置できるよう努めてまいります」と、踏み込んだ回答はありませんでした。

疲弊した職員に対し、  
『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。  
疲弊回復が必要な職員のことを考えれば増加であり、削減は考えられません。

夏休取得期間変更  
当局案の提示

夏休取得期間の変更については、実施時期を6月1日から10月31日とするもの（会計年度任用職員も同様）。

期間変更を行っていた職場もあることから理解できますが、そもそも期間内に夏休を取得しきれないという点については取組みが必要ではないでしょうか。

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。

## 2024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月額40,000円、専門的知識を必要とする職種や採用による欠員補充の困難性、業務の特殊性のある職種については45,000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。
- 様々な行政課題に対応するため、多様な人材確保の必要性は高まっている。技術職については一般職と同様の前歴換算にプラスして免許等取得後の経歴を経験年数に換算し、現行を上回る初任給格付けとすること。
- 初任給格付けについては、国等の換算の取扱いを参考にしながら運用しております。現行通りでご理解願います。
- 定年年齢の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。
- 定年引上げ実施にかかる国通知（質疑応答）では、昇給については、従前の55歳昇給停止と同様に扱う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。
- 通勤手当について人事院は新幹線通勤も検討している。自家用車通勤におけるガソリン代の高騰も続いていることから、通勤手当について新たに「自動車」区分を新設すること。

- ◆ 交通用具利用者に支給される手当については、県の自動車使用者に準拠しておりますので、新たに「自動車」区分を設置することは考えておりません。

### 《会計年度任用職員に関する事項》

- 会計年度任用職員の時給を見直し、最低1,700円以上とすること。
- 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6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、令和6年度より勤勉手当の支給をすることといたしました。  
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。
- 会計年度任用職員の新人職員による労災が多く発生している。公務災害（労働災害）の休業補償について、正規職員同様、特別休暇とし、業務による負傷は100%の休業保障をすること。また、健康保険を使用しての受診があると聞く。受入時の研修を充分に行うこと。
- 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は、労働者災害補償保険法又は市条例に基づき行っておりますので、現行通りでご理解願います。公務（通勤）災害・労災の手続き等について、改めてポータル掲示板にて周知いたします。

夏休削減反対団結署名が回ってきまして、皆様のご協力、ぜひお願いいたします。

### 《労働時間、休暇に関する事項》

16. 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。現在の船橋市役所のICカード設置場所による勤務時間の把握では退庁したことに出来てしまう不備があり、国通知の「客観的な方法による勤務時間の把握」にはなり得ない。また、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もあることから、これらの行為の根絶を図る周知の徹底を行うこと。
- ◆ ICカードの打刻による始業・終業時刻の記録が客観的な勤務時間の把握方法の一つにあたるものと認識しております。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繰り返し行っており、今後も継続してまいります。
18. 過労死ラインを超える超過勤務是正及び人材確保の観点から、勤務間インターバルを確保するための取り組みの推進が求められている。事前的措置と事後的措置についてどのような検討が行われているか示すこと。
- ◆ 国において勤務間インターバルの確保が各省庁において努力義務となり、近年、勤務間インターバル制度を導入している自治体があることは認識しております。現在、本市において制度の導入は考えておりませんが、引き続き、他市の状況等について、注視してまいります。
19. 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。注意喚起が行き渡っておらず、休憩時間の確保が出来ず未払い残業となっている実態がある。労働環境改善について職員個々に任せるのではなく、職場として根絶に向けた対策をどのように講じるのか示すこと。
- ◆ 休憩時間について、公務の運営上特に必要があると認める時は取得時間帯を変更することができることとしております。今後も職員の健康及び業務能率の維持のために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、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繰り返し行っており、指摘される部署があれば直接対応を求めるなど改善を図っています。
20. 各種休暇制度を申請通りに取得できるようにすること。また、申請をする際に、管理職による申請しないよう仕向ける行為が未だに見受けられる。周知を徹底し厳に行わせないこと。
- ◆ 各所属長に対して、各種休暇の取得について、引き続き適切に取り扱う旨の周知を行ってまいります。なお、個別の相談がありましたら、人事所管課において状況の確認を行うなど対応してまいります。
22. 日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護その他の世話をを行う場合に取得できる短期介護休暇の取得日数について、現行、2人以上10日を1人につき5日とすること。
- ◆ 短期介護休暇については、国に準拠しておりますので現行通りでご理解願います。

### 《人員に関する事項》

25. 職員配置基準が定められている職種（職場）において、4月に正規職員による配置が行われてもほとん

くして欠員が毎年発生している。メンタルヘルス不全による損失改善も市民に対する責務であり、使用者としての責務でもある。職員配置について採用計画の中で人員配置についてあらためて検討をすること。

- ◆ 業務執行体制を確保するため、業務の量や性質、各所属の状況に応じて、常勤職員、暫定再任用職員、会計年度任用職員を配置できるよう努めてまいります。
30. 現業職場では新規採用が無く職場の高齢化が著しい。効率のよい収集ノウハウ継承や災害時における住民サービスの維持・向上の必要性は他市においても認識されている。災害時対応は市職員全体でこのことであるが、それぞれの専門分野について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、業務によっては、市民サービスの維持・向上を図る観点からは委託による対応も考えられるところです。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とら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。
31. 業務の量や質に応じた職員の配置が適切に行われておらず、長時間残業や各種休暇取得がしにくい状態が顕在化している。育児休業促進など取得できる制度とするため早急に職場の環境改善を図ること。
- ◆ 職員の配置にあたっては、業務の量や性質、各所属の状況に応じて、常勤職員、暫定再任用職員、会計年度任用職員を配置しているところです。引き続き、時間外勤務の縮減や、休暇の取得促進に努めるとともに、必要な人員の確保に努めてまいります。

### 《職場環境の改善に関する事項》

36. 安全衛生委員会の開催は毎月1回以上開催することとされているが実施できていない事業所がある。職場に於ける職員の安全と健康確保、および、快適な職場環境作りを促進することを目的としている委員会開催について、定められた義務を履行していない事は法令違反であり、「職員がいない」「仕事が忙しい」などを理由に開催しないことは、職員に対する安全配慮義務を果たしていないことにもなる。月1回の委員会開催を徹底し、安全衛生委員会の目的向上を図ること。
- ◆ 安全衛生委員会の開催については、関係法令や開催方法等、適正な運営に必要な情報について、引き続き周知してまいります。
39. 職場において就業環境を害する優越的關係を背景とした発言などのハラスメントが見られるとの声が聞かれる。パワハラ惹起者及び類する者に対する更なる注意喚起や事後のチェックを継続的に行い、雇用管理上の措置等を適切に行うこと。
- ◆ 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。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、相談者の意向も踏まえながら、適切な対応を図ってまいります。

## 2024年能登半島地震「支援ボランティア」復旧復興取り組みについて

と

自治労連本部から、全労連から災対連による「能登半島」支援ボランティアが開始されることとなり、組合員が、石川、新潟、富山の被災地で、全労連のセンター又は社協ボランティアセンターの活動に2日間以上活動する(半日×2回も可)場合、2万円助成するこ

になりました。(事前の申請が必要)

今回は、5月10日(金)～12日(日)の3日間。

上記以降の日程については今後検討とのこと。

詳しくは、船橋市職労まで。

労働者として労働組合に加入し、賃金・労働条件の向上に取り組み、労働社会全体の底上げを!