

# 24年秋季年末要求書

## 回答抜粋



# ふなみち

2024年  
10月29日(火)  
第3613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  
Tel.047(436)3093  
fax(436)3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.  
ocn.ne.jp

組合では、2024年秋季年末要求書を9月27日に提出しました。10月21日に当局より回答がありました。

要求項目は、**賃金に関する要求**、**災害に関する要求**、**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**、**働き方に関する要求**、**その他の要求**と多岐に渡る項目の要求です。  
回答抜粋を掲載します。

24年人事院勧告は昨年引続き引上げ勧告。しかし中高年齢層への引上げは僅かであり、物価高に追いついていません。今回の人勧も人材確保の面が打ち出されており、若年層に重点をおいた配分となっています。

給与制度のアップデートでは地域手当の「大きくり化」が示されました。これは国家公務員の異動による地域間格差解消といった面があり、地方自治体には地域の実情に応じた措置が必要です。

アップデートに係る部分については11月中頃までには当局から提案が出されることと見込んでいます。人員不足に拍車をかける国準拠には断固反対の声を上げましょう！

# 意欲向上に繋がる改善・取組みが必要です

### ◆は当局回答

#### <賃金に関する要求>

2. 地域手当は、当該地域の民間賃金水準・物価等を考慮したものであり、社会情勢・地域特性を加味し、これまで12%であった。これを維持すること。

◆ 地域手当については、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮した上で、地域ごとにその割合が人事院規則で定められており、これに準拠すべきものと考えております。なお、令和6年人事院勧告に準じた給与の取扱いにつきましては、別途提案させていただきます。

3. 新卒・若年層への重点を置いた給与改定がこの間行われ人材確保の措置がとられている。しかし、賃金引上げについては物価高騰に対応した全世代の処遇改善を行うこと。

◆ 職員の給与につきましては、令和6年10月3日に「令和6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。

9. 子育て支援の観点から、子どもの扶養手当を改善すること。  
10. 扶養手当から配偶者を対象外にしないこと。様々な事情により扶養対象となっている配偶者への配慮が必要であり、生活保障の観点から行わないこと。

◆ 9.10 職員の給与につきましては、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。なお、令和6年人事院勧告に準じた給与の取扱いにつきましては、別途提案させていただきます。

#### <災害に関する要求>

1.2. 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、機械操作や施設設備運転など専門的な業務では、地

域防災計画を計画通りに遂行する体制維持が必要であり、市民のいのち・健康・安全を守るための職員配置を行うこと。

◆ 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、現業職場の業務については、平常時における市民サービスの維持・向上を勘案し、委託を含めた業務執行体制の確保を図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。

#### <人事評価制度に関する要求>

1.3. 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、民間では導入を取りやめた制度である。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。

#### <再任用職員に関する要求>

1.4. 再任用職員の賃金は現在、扶養手当、住居手当等が支給されておらず、一時金の支給月数も含め一般職員との間に不合理な格差がある。生計費原則（健康で文化的な生活）に則り、手当の支給範囲の拡大及び一時金支給月数を一般職員と同じとし、処遇の改善を図ること。

◆ 再任用職員の手当の支給範囲と期末・勤勉手当の支給率については、国に準拠していることから、現行通りでご理解願

ます。なお、令和6年人事院勧告に準じた給与の取扱いにつきましては、別途提案させていただきます。

### <会計年度任用職員に関わる要求>

15. 単価の上限が5までとなっているが、全ての職種について単価上限を引き上げること。

- ◆ 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年度より常勤職員と同様に勤勉手当の支給を開始しております。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。

16. 2024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。

- ◆ 常勤職員の給料表改定に伴う会計年度任用職員の給与改定時期につきましては、別添のとおり提案いたします。

18. 放課後ルーム職員の欠員を無くすとともに賃金・労働条件を改善し、離職しない職場環境を整えること。

- ◆ 会計年度任用職員の募集について、様々な媒体を利用し、応募者及び採用者の確保に努めております。今後も、必要な人員を確保できるよう、引き続き、様々な機会、場所、媒体を捉えて幅広い募集を行っていくとともに離職者の抑制に努めてまいりたいと考えております。

### <人員などに関わる要求>

20. 退職による職員の欠員不補充は、労働条件の変更に当たるものであり交渉事項である。翌年度には必ず正規職員を採用し、職場環境維持を図ること。退職による職員の欠員不補充は、労働条件の変更に当たるものであり交渉事項である。翌年度には必ず正規職員を採用し、職場環境維持を図ること。

- ◆ 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。

22. 保育園では、国の職員配置基準の最低基準が変更されています。変更された基準に合うよう早急に配置を行うこと。

- ◆ 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、法改正に伴う配置基準の見直しについては、現在、必要な職員数の確保に努めているところであります。

23. 保育園職場において、朝夕の保育時間に対応する職員の欠員が常態化していることや、支援児の長時間保育の為に正規職員が保育応援に入らざるを得ず、本来業務が圧迫され、忙しさで職場が疲弊し退職者が出る状況が続いています。朝夕の保育時間に対応する職員の欠員を無くし支援児標準加配を増員すること。

- ◆ 時間外保育職員の欠員につきましては、保育サポーターの職員の募集を行い、令和5年度には66名、令和6年度の10月1日時点においては41名の採用をしているところです。また、職員の配置については、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。

29. 現業職場は何年ものあいだ退職者不補充が続き、正規職員の年齢に偏りが出ている。会計年度任用職員は補助的業務という制約があり正規職員の代替とはならない。配置において無理が生じ各種休暇制度を取得することが困難な職場もある。複数年に渡りこのような状態に対策がなされておらず早急な改善を求めます。

- ◆ 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、新規採用を行うことは、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>

37. 両立支援の拡充により、「子の看護のための休暇」の取得要件を拡大し、子どもの行事参加や学級閉鎖や休校にも利用できるようにすること。

38. 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る。孫休暇制度が導入され、両立支援醸成に一定の効果が期待されている自治体もある。育児支援の観点から「配偶者の出産」・「男性職員の育児参加休暇」・「子の看護のための休暇」の対象に祖父母を加え、新たな制度として名称を「家族サポート休暇」とすること。

- ◆ 37.38 子の看護休暇については、いわゆる育児・介護休業法が改正され、令和7年4月に施行される予定ですが、現行制度においても、国より対象範囲を広く設けており、取得対象者を広げることを含め、さらなる制度拡大は考えておりません。なお、法改正を受け、使用目的について、学校行事や学級閉鎖等の場合も、本市の休暇制度において対象とするよう制度改正を行うことを予定しております。

42. 病気休職について、明らかに異なる傷病名である場合は、通算しないこととなっているが、メンタル疾患については診断名が変わっても同一傷病とし、通算される。しかし、メンタル疾患はI D C - 10 (国際疾病分類) によると複数の体系に分けられており、異なる傷病と捉えることができるものもあると考える。メンタル疾患を同一傷病とし通算することについて見直しを求める。

- ◆ 休職期間の通算については、「船橋市職員の分限等の手続及び効果に関する条例」第4条にて、復職をした日から起算して1年以内に再び休職をするときにはその期間を通算することを原則として定めています。このため、原因となる傷病が明らかに異なる傷病である場合を除き、通算することとしており、メンタル疾患は傷病名が変わっても同一傷病として扱っています。現行通りの運用にご理解願います。

### <ハラスメントに関わる要求>

43. カスタマーハラスメントについて、労災認定基準の改正や人事院による公務災害認定指針の改正が行われ、東京都では条例化の動きが出ている。近隣市では休職や離職の事案もあることから本市においても喫緊の課題である。現在周知できるものがあるのか、無いのであれば早急に条例制定し、職員に周知徹底すること。

- ◆ これまで不当要求に対する取り組みとして、県の開催する研修会への参加や県内自治体で発生した事例の周知を行いながら、「船橋市不当要求行為等の防止に関する対策要領」に基づく対応を行ってきました。担当職員が一人で抱え込まず、組織として対応していくように、今後も機会を捉えて、こららの周知を行ってまいります。なお、条例については、官民を問わず、地域で事業を行う法人や団体等の就業者の就業環境や心身の健康を守る趣旨で制定されるものと考えております。なお、条例については、官民を問わず、地域で事業を行う法人や団体等の就業者の就業環境や心身の健康を守る趣旨で制定されるものと考えております。

### <働き方に関わる要求>

47. 労働時間等設定改善法(労働時間等の改善に関する特別措置法)の改正や令和6年人勤でも勤務間インターバルの確保に係る努力義務規定の導入等の通知が出ている。勤務間インターバルを11時間以上確保すること。

- ◆ 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。

### <その他の要求>

52. 年々暑さが厳しくなっており、作業環境対策が求められている。遮熱シート、スポットクーラー、サーキュレーター、空調服など、職場のWBGT値の低減を図る環境整備や屋外で働く職員の暑さ対策を整えること。また、休日出勤や19時以降の本庁舎の冷房を稼動すること。

- ◆ 屋外で働く職員の暑さ対策としましては、令和5年9月に被服貸与規定を改正のうえ、作業員に対して夏用作業着の下(ズボン)を貸与できるようにいたしました。夏季及び冬季の土日等に勤務が割り振られている場合に、本庁舎では所属の希望により会議室を貸出し、勤務していただくことで空調を利用することができる旨を、所属からの相談時にご案内しております。