

21秋季年末要求回答書

職員にも市民にも冷たい市政

ふ
な
み
ち

2021年
11月4日(木)
第3546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

組合は、2021年秋季年末職場要求書を10月7日に提出し10月25日に当局より回答が来ました。回答の抜粋を掲載します。

一時金削減反対!の市長交渉(11月5日)後、直ちに2021年秋季年末職場要求の交渉に入る予定をしています。皆さんの意見をお寄せください。

賃金に関わる要求では、最低賃金が全国的に28円上乗せされたにも関わらず、公務員の基本給は上がらないばかりか、一時金の削減提案(勧告)が出されています。

コロナ禍で、エッセンシャルワークが多い公務職場、その職場を支えるために応援を出している職場と、どこの職場も大変な状況が2年近く続いています。

この間の行革で、正規職員を削減し続けた結果、市役所職員の半数は非正規職員(会計年度任用職員)となっています。

地球温暖化が進む中、毎年のように起きる自然災害やコロナのような災害とも言われる感染症の対応に追われ、長時間過密労働を今後も強いられるのでしょうか?

災害時の対応に必要なのは、マンパワーです。

A-では市民を守れませんが、正規職員を採用し、正規比率を上げることが急務です。



秋季年末職場要求回答(抜粋)

<◆が当局回答>

<賃金に関わる要求>

1. 全ての職員の生活改善につながる賃金制度の改善を行い、地域経済にも影響する2021年人事院勧告に伴う一時金の削減は行わないこと。一年以上続くコロナ禍で今なお頑張っている職員が報われるよう最善の努力をし、給与の不利益不遡及の原則に則り、最低でも2021年人事院マイナス勧告の施行日を2022年4月1日とすること。
- ◆ 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。なお、令和3年人事院勧告は支給済の給与を減額するものではなく、令和3年度の給与を適正な水準に改定するものであり、不利益不遡及の原則に反するとは考えておりません。
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。制度の復活を図り、55歳到達賃金の引き上げを行うこと。
- ◆ 行の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。現行制度でご理解願います。
3. 運用昇格基準の改善を図り、行(1)・行(2)とも、2級・3級の在級年数の短縮をはかり、誰もが4級93号に到達できるよう基準の変更を行うこと。また、変更後の影響についても提示すること。
- ◆ 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厳格に取り扱っております。現行通りでご理解願います。なお、基準を変更する際は、情報提供に努めます。
4. 55歳の昇給停止を廃止し、少なくとも千葉県水準の1号アップを図ること。

- ◆ 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。現行制度でご理解願います。なお、令和3年の千葉県人事委員会勧告では、55歳を超える職員が標準の勤務成績であっても1号給昇給できる措置を廃止することを勧告しています。
- 6. 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、保育士に対しては、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。なお、保健保育手当(保育士)は過去に特殊勤務手当として支給していましたが、貴団体と交渉を行い平成23年3月31日に廃止したもので、その判断は現在も変わっておりません。

<災害に関わる要求>

8. 現業職場のこれ以上の民間委託を進めることは、これまで積み重ねてきた通常業務や災害時における現業職場のノウハウを喪失することに繋がり、市民サービスの維持・向上をはかれませんが、委託化をやめ市民サービスの低下を招かないよう維持をはかること、近年の頻発する想定を超えた自然災害においては、即時対応できる正規現業職員の役割は一層重要視されており、他市では採用も増えています。直営の堅持と正規現業職員の新規採用を行うこと。



- ◆ 現業職場に限らず民間委託にあたっては市民サービスが担保されることを前提として進めているところであり、民間委託によって業務内容の低下や災害時の対応ができなくなるとは考えておりません。

<再任用職員、定年延長に関わる要求>

15. 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。現行制度でご理解願います。
16. 同一労働同一賃金の観点から定年延長後の60歳を超える職員の給料を削減しないこと。
17. 定年延長後も困難職場で65歳までの就労を保障するための措置を示すこと。
18. 定年延長に伴い、生涯賃金の削減は行わないこと。
- ◆ 16. 17. 18. 地方公務員法の一部改正による定年の引上げに伴う給与制度の改定については、給与水準が60歳時点の7割に設定されることが示されております。引き続き近隣市等との均衡等を総合的に勘案した中で検討してまいります。

<会計年度任用職員に関わる要求>

19. 昨年の人勧で削減が行われており、法の改正の趣旨である処遇の改善に逆行するもの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)を引き上げること。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、貴団体との交渉を経て、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。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>

29. 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、2022年4月に正規職員の欠員がないようにすること。
- ◆ 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。
36. 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、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。
- ◆ 事務遂行の結果として影響を受ける勤務条件に配慮し、必要な人員を適切に確保できるよう、引き続き多様な手段を活用した募集を図ってまいります。

<勤務時間及び休暇に関わる要求>

47. 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は労働基準法に定められており、PCのログオンログオフと連動したものに換えること。また、勤怠システム上、退勤した後に勤務を行う、あるいは行わせる行為は、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。
- ◆ 出退勤の記録方法については、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。
48. 保育園職場では、正規職員が不足しておりコロナ対応や時間外対応などによる仕事量の増大が著しく、それがサービ

ス残業にも繋がっています。サービス残業の根絶と合わせて、各種休暇制度を取得できるようにすること。

- ◆ 各所属長に対して、サービス残業を行わせないことの注意喚起、年次有給休暇等各種休暇の取得促進についての周知を引き続き行ってまいります。
- 50. 定年の延長が今後進むことにより、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。対象範囲を孫までとすること。
- 52. 育児のための部分休業を小学校修了まで延長すること。
- ◆ 50. 52. 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。
- 53. 2021年人勧において報告された妊娠・出産・育児等と「仕事と家庭の両立支援」の為に講じる措置について遺漏なきよう改善し、不妊治療休暇については、6日+6日とすること。
- ◆ 国の制度改正を踏まえ、近隣市等との均衡等を総合的に勘案しながら対応を検討してまいります。
- 54. 短期介護休暇の取得日数を介護人1人につき7日、2人以上で14日とすること。
- 55. 一定の期間に及ぶ病気休暇取得時に提出する診断書、罹患証明書、感染症休暇取得時に提出する証明書等の費用の一部について保障すること。
- 56. 法要に関わる特別休暇の取得範囲を義祖父まで拡大すること。
- ◆ 54. 55. 56. 現行通りでご理解願います。

<ハラスメントに関わる要求>

58. 管理職または類する職にある者によるハラスメントが後を絶たない。ハラスメントの研修を管理職を中心に定期的実施し、徹底したハラスメントの根絶に努め、厚生労働省指針に基いた良好な職場環境を整えること。
- ◆ 管理監督職を対象に「ハラスメント防止研修」を実施しており、引き続きハラスメントの防止に努め、良好な職場環境を確保してまいります。
59. ハラスメントが認められる職場に於いては、早急に原因を究明し改善すること。
- ◆ 船橋市職員のハラスメント防止に関する要綱に基づき、適切に対応してまいります。

<新型コロナウイルス感染症に関する要求>

60. 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」においても、週に1日の勤務を要しない日を設けること。また、新型コロナウイルス感染症においても、災害時の対応と同様に週休日の確保を図ること。
- ◆ 「災害その他避けることができない事由によって、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、可能な限り週休日を確保できるよう努めてまいります。
61. 新型コロナウイルス感染症の陽性者または濃厚接触者、家族が濃厚接触者あるいは感染が疑われる症状が出た場合、出勤を停止後職員が職場復帰する際に、本来は必要の無いPCR検査を職場・同僚から要請される事象が相次ぎ、自費で検査を行った職員もいる。職場復帰の方法を全職員に口頭で通知し、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。保健所の判断によることのないPCR検査を要請しておりませんし、そのような事象についてはないものと認識しております。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ます。

