

■2021年 春闘要求書交渉実施

～2021年5月18日、第1庁舎第4委員会室において総務部長より「2021年春闘要求書」に対する回答があり、交渉を実施しました。～

【交渉の概要】 (回答書は裏面に掲載)

今回の春闘要求では、例年要求している内容(賃金労働条件など)に加えて、「新型コロナウイルス禍における働き方」や「新庁舎での働き方」に係る要望・問い合わせが組合に寄せられたことを踏まえ、当局と交渉して参りました。

組合では、引き続き賃金労働条件について当局と協議交渉をすすめていきます。経過・報告について、機関紙及び組合ホームページを通じてお伝えしますので、是非皆様のご意見を組合ホームページにお寄せください。



(右) 須賀執行委員長
(左) 植草総務部長

【新型コロナウイルス対策について】

※組合：「テレワーク用モバイルルータ」を今年度500台追加予定のことだが、追加時期と追加後の合計台数を伺いたい。

※当局：追加時期は未定であり、今後入札が行われる。追加後は、現在の590台に500台が加わることで、合計1,090台になる予定である。

※組合：緊急事態宣言下における2班交代制のテレワークについて、課によって実施状況の差が大きく、不満に感じているとの声が組合に寄せられている。各職場で、テレワークが実施されやすい通知を出してもらいたい。

※当局：テレワークについては、各職場において柔軟に対応してもらいたいと考えている。また、実施状況は、課単位で定期的に集計しており、実施状況が芳しくない職場においてはヒアリングもしていく予定である。

※組合：新型コロナウイルスのワクチンを接種した場合、職免又は特別休暇となるのか？

※当局：国は、ワクチン接種後に副反応が出た際には休暇とする通知を出している。なお、既に1回目のワクチン接種を終えた消防職員においては、非番日に接種を実施しており時間外の扱いとしている。消防職員以外の職員は、特別休暇を検討しており、職員に不利益が生じない通知を近々出す予定である。

【労使関係について】

※組合：福祉部で部内異動があったと聞いている。異動者からは、事前の打診が急であったことや、異動に伴い係の人員が減ってしまい、残された側に負担が係るのではないかと心配との声も寄せられた。

今後、新型コロナワクチンの関係で、部署を越えた異動もあるかもしれないが、異動対象者には早めに説明を行い、職場が混乱しないように配慮してもらいたい。

※当局：承知した。

【労働条件の改善について】

※組合：今年度の夏季休暇の日数はどのようになる予定か？

※当局：令和2年度と同様に夏季休暇は10日の予定である。7月から10月までの4ヶ月間において、夏季休暇10日に年次有給休暇2日を加えて合計12

日間取得出来る。

※組合：サービス残業・時間外勤務手当の不払いを無くすため、勤務時間を1分でも超過すれば時間外勤務となることを朝礼・終礼を活用して所属長から組合員に説明するよう、当局から所属長宛に通知してもらいたい。

※組合：組合が実施したアンケートにおいて、15%の組合員がハラスメントを受けたことがあるとの結果が出ている。特に管理職から組合員へのパワーハラスメントが増えており、管理職においてハラスメントの定義を再度理解してもらいたい。

※当局：ハラスメントの定義を再度理解してもらう必要があり、今回の名前が上がった職員においては、総務部で必要な対応をする。

※組合：育児時間(1日に45分×2回又は90分×1回取得可能)について窓口職場において取得しづらいとの声が寄せられており、当局から取得しやすい環境を整えるよう通知してもらいたい。

※当局：育児時間の制度そのものは、国よりも充実した内容となっており、窓口職場においても取得しやすくなってもらいたいと考えている。

【人員確保について】

※組合：令和2年度の時間外実績を確認すると、こども政策部が昨年に比べ大きく増加している事実が確認できた。改善をお願いしたい。

※当局：幼児教育・保育の無償化に伴い、私立保育園等への給付金の精算業務が年度末・年度当初に集中し、時間外勤務が増えていることを把握している。また、給付金精算業務のシステム化も検討されていることまでは把握している。

※組合：また、ワクチン接種業務をはじめ、コロナウイルス対策関連業務が多く増えている影響もあり、緊急事態宣言等の影響で業務を縮小している職場以外においては、全庁的に時間外業務が増加している状況も確認できる。定数管理方針に基づき、「常勤職員の総数を増やさない」考え方で職員数をむやみに増やすことが出来ないことも一定の理解ができる。しかし、2月に職員課が行ったアンケートの結果、管理職の回答内容で時間外が減らない理由として「職員数が足りていない」といった回答も多

くある。今後は、適正な職員数を確保できるよう、定数管理方針の設定を行うようお願いしたい。

※組合：定年延長についてどのような進捗状況か？

※当局：定年年齢引き上げに係る法案(対象：国家公務員)は、衆議院を通過し参議院にて審議されている段階である。なお、地方公務員の定年年齢引き上げに係る法案は、継続審議のままである。法案が可決されれば、令和5年4月1日施行予定であることから、引き続き組合と勉強会を行いたい。

【現業職について】

※組合：現業職において、第1グループのなかでも特別職運転手・守衛の採用はあったが、他の第1グループの採用はなかった。現業職では、高齢化が進み技術の継承が難しくなっている。千葉市、松戸市と同様に学校用務員などを正規職員として採用して欲しい。

※当局：総務部から企画部に伝え協議の場を設けたい。

【新庁舎について】

※組合：ワンストップサービス導入により、個々人の業務負担増や判断が遅れることもあり、問題が発生しているので、改善をお願いしたい。

※当局：聞き取りなど様々な方法で問題を把握していく。

※組合：第1庁舎3階において席の配置が過密となっているが、課の配置を再考することはあるか？

※当局：現状はない。

※組合：第1庁舎においてどのあたりに何課があるか分かるようにサインを設置出来ないか？また、職員用に移動式キャビネットを支給出来ないか？

※当局：第一庁舎2階に関しては、市民が立ち入るエリアにおいては、案内用の平面図を設置しているが、職員の執務室エリアにおいては、フリーアドレス制のため、職員向けのサインを掲示する予定はない。また、移動式キャビネットについても支給する予定はない。

※組合：現段階では配置を確認できるものは、庁舎移転時に掲示板にあがった「【移転周知】第1庁舎12月移転に伴う各種通知について」に掲示されている配置図で行うしかないのか。

※当局：そうしていただくようお願いしたい。

※組合：第1・第2庁舎の公用自転車の配置状況を説明して欲しい。

※当局：各庁舎において自転車の駐輪スペースが無く、配置出来ない。現在、候補地を検討中である。

第一庁舎においても、日常、時間外勤務をされている方が、多く確認できます。日々お疲れ様でございます。今後も、少しでも労働環境の改善・条件の向上できるよう、今後も当局に働きかけていきます。

市川第 20210421-0030 号
令和3年5月18日

市川市職員組合
執行委員長 須崎 橋 様

市川市現業評議会
議長 二風 光司 様

市川市長 村越 祐 様

令和3年4月21日付けで提出されました「2021年春闘要求書」について、下記のとおり回答します。

記

要 求 事 項	回 答
1. 新型コロナウイルス対策について	
(1) 窓口や市民と接頻度が多い職場に対し、感染防止対策を講じていること。	(1) 窓口や市民と接頻度が多い職場には、アクリル板やビードルの設置、人との距離をとめる等の空間を確保する等の感染防止対策を実施している。また、マスクフェイスシールドの着用、丁寧な手洗い手指消毒、定期的な換気の実施等、感染防止対策を徹底している。
(2) 新型コロナウイルスの拡大に伴う勤務等の取扱いについて、対応の指針を明らかにすること。	(2) 令和2年3月5日付け「新型コロナウイルス感染症に関する休暇及び職務等免除の取扱いについて(令和3年1月13日付け改訂)」により、周知を図っている。
(3) 職員の感染が発生し、保健所から自宅待機・出勤停止の判断された職員については、特別休暇や職務等免除等と職員の不利益とならないようすること。	(3) 職員が新型コロナウイルス感染症に罹患して出勤停止や出勤制限となった場合には、当初の職務等免除免除又は特別休暇により対応している。なお、多くの職員が出勤停止となることにより各課の業務が滞り、市民サービスに支障をきたすことがないよう、引き続き、各職場での感染防止対策の徹底を図っていく。
(4) 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンライン化を推進し、職員の負担を軽減する体制を整えること。	(4) モバイルワークを活用したテレワークの実施を推奨し、感染拡大防止及び職員の負担軽減に努めている。
(5) 庁内外を問わず、会議・懇話会についてもWEB会議導入により感染防止を図ること。移動勤務の推進及び感染拡大防止につながる対策を講じること。	(5) 令和3年1月に懇話会等のWeb開催を推奨する通知を出している。また、Web会議を推進するため、同年度より、Zoomの有料アカウントを取得し、導入を行っている。

要 求 事 項	回 答
(6) 緊急事態宣言等が政府より発出され、再度、出勤者の削減要請が出た際に対応できるよう、テレワークの環境整備を行うこと。	(6) 庁舎外からでも庁内LANに安全にアクセスすることが可能となる「テレワーク用モバイルワーク」を各所属に貸出し、環境整備を行っている。なお、今年度は500台を超過する予定である。
(7) ワクチン接種をした場合の休暇の取り扱いについては、優先又は特別休暇とすること。	(7) 国の方針や他市の状況を踏まえ、職員に不利益が生じないようにしている。
2. 労務関係について	
(1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主交渉すること。	(1) 地方公務員法の主旨を踏まえた上で、十分な労使交渉を行っている。
(2) 雇用の存続や業務の委託など、労働条件にも影響を及ぼす組織の見直しを行うようとする場合は労使協議を行うこととし、すでに取り交わしている協議については尊重、遵守すること。	(2) 組織の見直しに伴う職員の勤務労働条件の変更については、協議書を選択し、労使協議を行っている。
(3) 人事評価制度については、定期的な検証・見直しを労使双方で行うこと。運用にあたっては公平性、透明性、客観性、納得性を確保し、定量的な数値がつけられない部分、次点を含めた評定者へ配慮すること。また、評価者に対しては評定の影響等について制度の周知を徹底し行うこと。	(3) 人事評価制度については、必要に応じて検証を行いながら、納得性、公平性及び客観性を確保できるよう運用している。また、評価の影響等の制度周知は様々な機会を通じて行っている。
3. 労働条件の改善について	
(1) 年次有給休暇、夏季休暇の完全取得を確保するとともに、取得率向上のためゴールデンウィークや年末年始休暇日等併せて連続休暇を取得できるよう引き続き取り組むこと。	(1) 年次休暇については、所属長に対し、計画書の活用による年々5日以上、取得率向上の促進について周知を行い、計画的な取得のための環境整備に努めている。また、ゴールデンウィークや年末年始休暇と併せた連続休暇の取得について周知を行い、休暇取得を促進している。
(2) 労働基準法を遵守し、サービス残業、時間外勤務手当の不払いをなくすること。また、休憩時間については、きとんと確保できるよう徹底させること。	(2) 時間外勤務命令に基づく勤務については、随時実施の把握に努め、不適切な扱いが発見されれば、その都度指導していく。また、休憩時間についても不適切な扱いがあれば、その都度指導する。
(3) ハラスメント対策については、この際に対応を継続すること。また、引き続き継続に向けた取り組みを継続すること。	(3) ハラスメント対策は、継続した取り組みをしていくことが重要だと認識し、引き続き、全職員を対象とした研修を実施するとともに、相談窓口の拡充及び防止対策を行っていく。また、ハラスメント事象が発生した場合には、迅速かつ適切に対応していく。

要 求 事 項	回 答
(4) 育児休暇、看護休暇等については、取得しやすい環境を整えるとともに、対象者も広く取得条件の拡充を図ること。	(4) 育児休業等の育児制度については、仕事と家庭生活の両立支援の観点から、制度の充実を図っている。令和2年度から実施している「第4次世代育成支援行動計画」では有休取得等の周知や研修を推進し、育児休業等取得しやすい環境の整備に努めている。また、平成30年4月から試行している「育児支援を行う労働者の就業支援制度」についても、試行期間を延長し、制度化に向けて検討している。
4. 人員の確保について	
(1) 時間外勤務が多い職場や恒常的な残業が続いている職場については、人員配置を行うなど職場の環境改善を行うこと。	(1) 各職場の人員配置については、業務の実態調査や時間外勤務の状況及び所管長ヒアリング等により迅速に努めている。
(2) 2022年4月の新規採用について、募集時期、条件等、採用計画を明らかにすること。	(2) 採用試験の実施については、一般行政職(大卒)の試験を6月予定している。採用計画については、後日明らかにする。
(3) 中核市移行に伴い、大幅に増加すると予想される業務については、あらかじめ増強し、該当する職場の人員配置を見直すこと。	(3) 移転業務の業務量については、今後、元の施設を踏まえながら前倒ししている。また、人員配置に関しては、業務量を踏まえながら適切に対応していく。
(4) 緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。	(4) 専門職については、緊急時においても適切な対応を行うため、所需の要員や計画を踏まえつつ、知識・技術の継承に留意した採用・配置に努めている。
(5) 定年延長について、引き続き国の動向を注視し、労使協議による制度設計をすること。また、定年延長についての改正法が施行されるまでは、再任用制度により希望者全員の雇用を確保すること。	(5) 定年年齢の引き上げについては、国の動向を注視しながら、労使協議を行っている。なお、定年年齢の引き上げの実施までの間は、これまでどおり再任用制度を活用し、原則として健康で勤務成績が良好な希望者は全員任用していく。
5. 現業職について	
(1) 市民サービスの維持と災害時等の対応や技術の継承のため定年退職者を減らすこと。特に第一グループについては積極的に新規採用すること。	(1) 現業職については、組合との協定事項を踏まえ、第一グループの定年退職者を減らすこと、不足が認められる職場に配置するとともに、今後とも併用と協議を行い適切に対応していく。
(2) グループ化の導入について、今後の対応を協議する場を別途設けること。	(2) グループ化の導入については、適宜協議の場を設けており、今後も協議しながら進めていく。
(3) 経費削減の見直しや、資金調達条件の変更にあたっては、地方労使上の労使交渉・労働組合評議会を尊重し、事前協議と誠実な労使交渉により決定したうえで労使協約を締結すること。	(3) 職員の勤務労働条件の変更に伴う事項については、労使交渉を行っている。

要 求 事 項	回 答
6. 新庁舎について	
(1) 第1庁舎でのワンストップサービス導入について検証し、生じた問題点を職員負担に軽減される体制を構築できるよう改善すること。	(1) ワンストップサービス導入に伴う課題の抽出を行い、職員の負担が軽減されるよう稼働時の改善に努めている。
(2) 1階売店スペースの今後の活用方法を示すこと。	(2) 第1庁舎1階売店スペースについては、4月26日にコンビニエンスストアが開店している。
(3) 新型コロナウイルスの感染拡大の観点から、職員間との接触を減らすこと。また、感染拡大防止対策を行うこと。	(3) マスク着用や手洗い・手指消毒の徹底に加え、庶務や公用車使用時の車内換気徹底等、職室における感染拡大防止対策を徹底しているが、配置座席数についても適宜ならならざるを得ない。
(4) 第一庁舎の各職場において、どのあたりに何課があるか分かるようにサインを設置出来ないか？また、職員用に移動式キャビネットを支給出来ないか？	(4) 第一庁舎フルグループ化後、庁舎内の配置等について利用者から分かるようにサインの活用を考えており、新たに柱面にサイン取付を行うなど改善を行っている。執務室内の職員向けのサイン掲出については、フリーアドレス制での執務体制を基本とすることから、サイン掲出は必要ない。
(5) 第一庁舎に配置されている各職場の職員用移動式キャビネットを支給すること。	(5) 職員用のモバイルロッカーを完備しており、現時点では、移動式キャビネットを支給する予定はない。
(6) 庁内用スマートフォンの通信機能の改善を要すること。	(6) 第一庁舎への移転により執務エリアが増えていく中で、通信の確保とセキュリティの確保を図るなど整備の進捗となったため、原因を調査し、改善に努めているところである。
7. その他	
(1) 偽装請負による業務委託は行わないこと。また、組合事務所等のスペースを、以前の協議通り確保すること。	(1) 業務委託の実施に当たっては、偽装請負とならないよう留意する。
(2) 組合事務所については、確保する方向である。	(2) 組合事務所については、確保する方向である。

※要求事項のうち、行政の企画立案及び執行に関する事項、職員定数及びその配置に関する事項、予算の編成に関する事項、具体的な任命権限に関する事項並びに人事評価制度の企画立案及び実施に関する事項は管理運営事項です。