

2020年度賃金労働条件 確定要求書(案)

今年度は、機関紙6号・7号でもお伝えしています通り、新型コロナウイルス感染拡大の影響により例年8月上旬に行われる人事院勧告が一時金は10月7日に、月例給については10月28日に行われました。11月6日に政府は勧告通り一時金を引き下げる給与法改正案を閣議決定。市川市においても一時金に関する交渉を実施したところです。

例年ですと人事院勧告がすでに出されている10月上旬に、確定要求書(案)を作成し、代議委員会で承認を頂き当局へ提出、11月上旬に交渉を実施して当該年度の給与、一時金を確定させていました。しかしながら前述のとおりコロナ禍により人事院勧告が遅れたことから、自治労は2020賃金確定闘争を11月中旬から下旬

に設定。一時金部分のみ先行交渉を行いました。

組合は、コロナ禍で職員の負担が増大していることから、給与を引き上げる要求のほか、職員の負担を軽減させるべく職場環境を整えるよう求める「2020年度確定要求書(案)」を作成しました。今年度は異例の状況の中、代議委員会の開催が困難であるため、コロナ禍における職員の働き方について組合員の皆様にご協力いただいたアンケートの回答内容を反映させた項目を設定し、特に重点的に要求、交渉していこうと考えています。つきましては、要求書(案)の内容をご確認いただき、ご意見を組合までお寄せください。

新型コロナウイルス感染症の影響により、異例の対応となりますことに、ご理解とご協力を宜しくお願い致します。

2020年〇〇月〇〇日

市川市長
村越 祐民 様市川市職員組合
執行委員長 須賀 悟市川市現業評議会
議長 二瓶 光司

日々、市民生活の向上に対しご尽力されていることに対し心より敬意を表します。
さて、2020年度賃金労働条件確定要求書を提出いたしますので、職員の生活と労働条件を改善するために、誠意ある回答を〇〇月〇日までに文書でお願いいたします。

2020年度賃金労働条件確定要求書(案)

1. 労使関係について

- (1) 勤務労働条件の変更に関しては、十分な労使交渉・協議と合意に基づき行なうこと。
- (2) 政策の決定や変更にあたって、既に労使合意している事項や勤務労働条件に影響を与える恐れがある場合は、事前に労使協議を行うこと。

2. 2020年度賃金改定について

- (1) 組合員の生活を維持・改善する観点から、給与及び一時金支給割合の改善をはかること。
- (2) 住宅手当について、市内在住職員が減少傾向にあることから、防災拠点職員を確保する観点からも、市内在住者を対象に支給額の改善を図ること。
- (3) 地域手当について、特別区を含めた近隣自治体との均衡を図り改善すること。
- (4) 通勤手当について、実態と利便性を考慮した経路での額を認めること。

3. 新型コロナウイルス感染症対策について

- (1) 勤務労働条件の変更を伴う感染防止対策については、組合と事前に協議し、合意のうえで十分な周知期間を設けてから実施すること。
- (2) 感染防止にあたっては、専門的な知識を有する者の意見を求めたうえで、各職場の環境に応じた感染防止対策を実施すること。
- (3) 感染防止に必要な消耗品等に関して、不足することがないようにすること。
- (4) 市民と直に接する窓口職場や現場職員に対しては、特に細心の感染予防対策を講じること。
- (5) テレワークの実施にあたっては、次の事項に配慮したうえで実施すること。
 - ・最低限、各家庭で庁内LANへのアクセスができるよう、システムの整備を行うこと。
 - ・必要に応じて各家庭で業務に従事できるよう、端末を貸与すること。
 - ・登庁して従事する職員の業務負担が過大とならないよう、措置を講じること。
- (6) 職員分散を行う際には、一部の職員に過度な負担とならないよう適宜改善を図ること。
- (7) 各課で行った新型コロナウイルス対策について、良かった点・悪かった点を検証し、結果を報告すること。また業務改善が図られるよう取り組むこと。
- (8) 緊急事態宣言下における各課のBCP(事業継続計画)を公開し、緊急度に応じて事業を停止・凍結する内容を明らかにすること。また、職員の負担となるようなBCPの策定、実

行はしないこと。

4. 再任用制度、定年延長について

- (1) 定年延長制度の導入について、現時点での考え方を明らかにすること。
- (2) 年金支給年齢の繰り延べに合わせて、安心して働き続けられる再任用制度を確立すること。
- (3) 再任用を希望する職員に対しては、確実に職場を確保すること。
- (4) 再任用職員の生活の維持・向上のため、給与の改善をはかること。

5. 民間委託について

- (1) 民間委託については、これまでの労使合意を踏まえ、労使ルールを適切に遵守すること。
また、民営化の提案に際しては、安易な経費削減や人員削減を追求するのではなく、市民サービスの低下につながらないよう公共サービスの必要性を十分精査したうえで提案を行うこと。
- (2) 民間委託、民営化にあたっては受託者等に対し労働基準法など法令遵守を義務づけること。

6. 時間外労働について

- (1) 管理職は、業務内容を把握するとともに、職員の勤務時間及び勤務状況を正確に管理し、労働基準法を遵守すること。
- (2) 時間外勤務については、実際に勤務した時間で記録を行うよう徹底し、サービス残業を絶対にさせないこと。
- (3) 週休日の振替制度を濫用しないこと。所属長が事前に振替日を指定せず出勤させた時は、時間外にすること。
- (4) 時間外勤務の縮減について組織的課題として取り組むこと。特に1年を通じて時間外勤務が多い職場(45時間/月、360時間/年)については、時間外勤務が増大している原因を調査・検証するとともに、人員増等、何らかの対応を早急に行うこと。
- (5) 「働き方・休み方改革」を導入したことによる効果や弊害について精査確認し、不適切な扱いについては是正すること。

7. 人員の確保について

- (1) 定数削減を前提とした職員配置はせず、年次休暇の取得状況、時間外勤務の状況等も算定したうえで業務量に見合った定数増を行うこと。また、法令や国等が定める有資格者数や職員数の基準を充足していない職場については速やかに補充、増員を行うこと。
- (2) 2019年度確定要求の回答で、「正規職員の採用は一定の時間を要する」とのことから、年度途中で欠員が生じた場合は、迅速に代替職員として会計年度任用職員を採用し、一定の時間後に正規職員を採用すること。
- (3) 新たに事業を開始、拡大する場合は必要に見合った職員を配置すること。

8. 労働安全衛生について

- (1) 各職場の安全衛生委員会を必ず月1回開催し、不適切な環境があれば速やかに改善できるよう、必要な予算措置を行うこと。
- (2) 職員の健康管理を把握し、有給休暇や夏休を完全に取得できる環境づくりに努めること。
- (3) 職場のメンタルヘルス対策を充実させるとともに、職場復帰については職場全体で取り組む体制とし、病休者や職場への支援を充実させること。
- (4) ハラスメント対策を充実させ、防止に努めること。また、行為者については厳格に対応を行うこと。

9. 新庁舎について

- (1) 新庁舎のワンストップ窓口など、新庁舎の運用計画について具体的に明らかにすること。
- (2) 新庁舎には、職員に対し十分な休憩スペース等の厚生施設を確保すること。
- (3) 職員専用駐輪場については、自転車通勤者が必ず駐輪できるよう必要台数を確保し、屋根の設置など環境を整えること。
- (4) 公用車駐車を庁舎近くに確保し、車両の受け渡しを効率よく行えるようにすること。
- (5) 庁舎間の移動を円滑に行うため、公用車同様に公用自転車を配備すること。
- (6) 組合事務所等のスペースを従来通り確保すること。

10. 人事評価制度について

- (1) 担当課長は責任をもって評価をし、被評価者が納得できるよう丁寧に説明を行うこと。
- (2) 現行の人事評価制度の問題点を明らかにし、見直しをすること。
- (3) 人事評価について、全職員に対して研修を実施すること。

11. 公用車について

職員の公用車運転の実情について把握し、不公平感が生じないよう措置を講ずること。

12. 現業職について

- (1) 新規採用を行うこと。特に欠員が生じている職場については、積極的に採用し補充を行うこと。また、直営職場(第一グループ)と位置づけしている職場については、職員定数について協議を行う場を設けること。
- (2) グループ化について、どのような成果があったのか説明し、成果がある職場については直営職場にすること。また、職員の技術継承や維持も見据えて計画的に人員を確保すること。
- (3) 災害時に現業職員を活用すること。併せて、適切な対応が取れる体制を構築すること。

以上



要求書(案)へのご意見等は、市川市職員組合のHPの問い合わせフォームからでもお寄せください。
左記のQRコードをスマートフォンで読み取っていただくと、市川市職員組合のサイトを表示できます。

<職員組合からのお知らせ>

毎年開催しておりました「新春のつどい」は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から**本年は開催しないこと**としました。

代替案は執行部で検討中ですので、決まり次第組合員の皆さんへお知らせいたします。