

浦安市職員組合 2024年春闘要求書

I 給与・諸手当の改善について

1. 給与の引上げと給与体系を次のように改善すること。

(1) 市職員の基本賃金を一律月額 20,000 円以上引き上げること。

【回答】 給料・諸手当については、これまでどおり人事院勧告を尊重する。

(2) 昇任・昇格は、男女間・職種間をふくめ、公正かつ民主的におこなうこと。

【回答】 適正に実施している。

(3) 昇格基準は、年齢・勤続年数など客観的で公正な基準で行うこと。

【回答】 適正に実施している。

(4) 希望するものには最低6級以上に昇格できる制度とすること。

【回答】 人事評価結果などを踏まえ実施している。

2. 長期時間労働について

時間外労働（働き方改革）について

(1) 時間外労働の縮減に努めるとともに、ノー残業デーの日は定時に帰れるように各所属で体制を整えること。

【回答】 職員の時間外勤務に対する意識改革のため、定刻となったらパソコンの強制ログオフを行い、職員に退庁を促すことにより時間外勤務の削減に努めるとともに、各所属でノー残業デーを着実に実施するよう努める。

(2) 各職場の実態を把握し、人員の足りないところには、必要な人員を配置すること。

【回答】 各所属へのヒアリングを行い、人員配置を実施している。

(3) 時間外労働を月45時間以内、年360時間以内とすること。なお、上限を超えて行わせる場合は、組合と協議をすること。

【回答】 日頃より時間外勤務の縮減等について対策を行っている。今後も、職員の心身健康維持のため、長時間労働への対策を行っていく。

(4) 業務と業務の間を最低11時間以上あけること。

【回答】 終業から次の始業までの休息時間の確保については、国においても制度の促進に力を入れているところであり、本市においても、休息時間の確保に努めていく。

II 権利の拡充について

1. 基本項目に関すること

賃金・労働条件の決定及び変更については、3ヶ月前に労働組合に通告し「労使対等決定・自主的決定」の原則に基づき事前協議をし、さらに誠意をもって交渉すること。

【回答】「労使対等決定・自主的決定」の原則は、非現業職員については適用されないが、労使交渉については、誠意をもって行っていく。

2. 女性・子ども・介護等の権利に関すること

(1) 女性の差別をなくし、安心して働き続けられるために次のように改善すること。

①育児休業給を100%保障すること。

【回答】関係法令に基づき、共済組合から育児休業手当金が支給されている。

②分べん休暇を出産予定日前10週、出産後10週とし、その取得については20週内で柔軟な運用を図ること。また、異常分娩について産後休暇期間の追加等特別の措置を講じること。

【回答】国に準拠した制度のため、現状では更なる拡充は考えていない。

③出産補助休暇を最低10日間とすること。

【回答】令和4年10月1日から職員の育児参加に係る休暇対象期間を出生後8週間から出生後1年間に拡充をしたところであるが、日数については、現状では拡充は考えていない。

(2) 子育て支援の観点を踏まえ、「子育て休暇」を創設し、市内事業所等に対して模範となる先駆的な取り組みを具体化すること。現行の「子の看護休暇」を拡充し、義務教育修了までの子を対象とすること。また、既に千葉県や他自治体で実施している例を参考にして子の看護のみならず、子どもの学校行事、また学級閉鎖などに対象を広げること。

【回答】「子の看護休暇」についてはこれまで対象となる子の範囲や取得要件など、拡充を図ってきたところであり、現状では更なる拡充は考えていない。

(3) 会計年度任用職員に倣って、正規職員に対しても育児休暇・介護休暇の部分休業について、浦安市が模範となるよう拡充を図ること。

【回答】国に準拠した制度のため、現状では更なる拡充は考えていない。

(4) 父母の看護休暇に配偶者等を含め、看護に対する休暇制度を拡充すること。

【回答】有給休暇で対応するものとする。

(5) 介護時間制度について、現行の制度を周知及び奨励すること。

【回答】介護時間制度を掲載している「休暇の取扱基準」を庁内グループウェア内人事課キャビネットに掲載し、職員はいつでも制度を閲覧できる環境にしている。引き続き、職員への周知を図っていく。

(6) 1日の最長時間は現行の介護休暇と合わせ「4時間」とすること。また公務の運営に支障がないように、代替えの非常勤職員の配置など職場の体制確保を図ること。

【回答】 国に準拠した制度のため、現状では更なる拡充は考えていない。

III 労働条件等の改善について

1. 夏季休暇について

夏季休暇は8日以上にすること。

【回答】 国や他自治体との均衡を踏まえ検討していく。

2. 有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、各所属長に対して率先して休暇を消化するように指導すること。

【回答】 今後も引き続き計画的な取得促進を図っていく。

3. 適正な人員配置について

(1) 各所属課の要求を踏まえたうえで、仕事量、仕事内容に見合った人員増及び人員配置を行なうこと。また、係長職と課長補佐職を各課に必ず配置すること。

【回答】 仕事量、仕事内容について各所属へのヒアリングを行い、人員配置を実施している。

(2) 定年退職などによる欠員の完全補充及び適正な人員配置を行なうこと。また、こうした欠員に起因し労働環境が悪化し健康障害が発生しないようにすること。

【回答】 職員の心身健康維持に配慮するよう努める。

4. 民主的な公務員制度の確立について

(1) 人事異動に当たっては、自己申告等の本人の希望と家庭環境等を考慮し、また、事務引き継ぎに支障が生じないようにするため、内示を最低2週間前（社会教育、福祉、保育等については1ヶ月前）に行うこと。

【回答】 これまでも、自己申告等による本人希望を尊重している。また、内示の時期については現行どおりと考えている。

(2) 昇格の公平さを確保するため、昇格基準を明確化し、すべての職員が納得できる人事制度とすること。

【回答】 人事評価結果や本人の希望などを踏まえ実施している。

5. 人事評価制度について

「特に成績が良好であった職員」にかかわって「良好である」「良好でない」という判断は誰がいつ・どのようにされるのか具体的に明らかにすること

【回答】 人事評価制度において、明らかにしているところである。

6. その他の労働条件等の改善について

指定管理者や民間委託の導入など、職場における機構改革は、労働条件の変更を伴うため、組合との事前協議制を確立すること。

【回答】 必要に応じて協議を検討する。

7. 労働安全衛生と公務災害・職業病及び精神疾患対策の充実について

(1) 心身の健康を害している職員に対して、その者の就労権を保障した上で、産業医その他専門医、カウンセラー等の意見に基づき、健康診断結果の管理区分にしたがい、業務負担を軽減するため、必要に応じて職場の配置換えや就業禁止の措置をとること。また、該当の職場に対しての人員補充などの配慮をすること。

【回答】 配慮している。

(2) 職場の安全衛生の責任者たる各所属長が、その職責を担えるように研修等による更なる指導を行なうこと。また、一般の職員についても、労働安全衛生の重要性についての認識を徹底するための研修等を行うこと。

【回答】 各安全衛生委員会と連携していく。

IV 会計年度任用職員制度について

会計年度任用職員制度においては、実態を把握し、各職場で必要な人員を確保できるようにすること。

【回答】 各課の状況は今後も注視していく。

V 再任用制度について

現業職においては改善されたが、一般職においても再任用制度については生活保障を基本に、年金の一部支給開始（報酬比例部分の支給開始）年齢に達した者であっても、本人の希望があれば、フルタイム（週5日）を選択できるようにすること。

【回答】 現在のところ考えていない。

VI 保育職場の改善について

1. 公的保育の重要性を踏まえ直営の公立保育園運営を今後も維持・継続すること。

【回答】 保育園のあり方については担当課で協議している。

2. 新規事業や人員削減などの大幅な労働条件の変更を行う場合には、職員組合との事前協議を重視し十分な協議時間を確保すること。

【回答】 大幅な労働条件の変更については、協議していきたい。

3. 職員の産休、育休、療養、介護休暇に伴う代替職員及びクラス補助はすべてフルタイムで働ける会計年度任用職員で随時補充すること。

【回答】フルタイムの会計年度任用職員の補充は考えていない。

4. 男性も女性も安心して働けるよう、更衣室、休憩室の整備をすること。

【回答】今後の建替え等の際には検討していく。

5. 国で定められている保育指針にも重要性がうたわれている保育園給食に関しては、アレルギー対応や柔軟な食育活動を行える人員配置をすること。

【回答】保育指針に基づき対応している。

VII 幼稚園・こども園職場の改善について

1. 新年度には必ず学級担任をそろえること。質の高い保育を継続し、市民に提供するためにも今後を見据えて、毎年少なくとも1名の正規職員の継続的な採用を行うこと。

【回答】担当課と協議の上、適正な配置に努めている。

2. 新規事業を行う場合には、職員組合と事前協議を重視し十分な協議時間を確保すること。事業をより良い方向に進めていくために、準備段階の協議においては、園長や主任等の保育現場の職員を加えること。

【回答】大幅な労働条件の変更があれば、必要に応じて、担当課に伝える。

3. 学級数や園児数に関係なく、こども園全園に保育教諭を配置すること。

【回答】適正な配置に努めている。

VIII 現業職に関する改善要求について

1. 賃金・労働条件決定は、すべて労使合意とすること。

【回答】今後も協議していく。

2. 退職による欠員は、正規職員で補充すること。また、災害時対応等のためにも正規職員の採用を行うこと。

【回答】適正な採用を実施している。