

# 浦安市職員組合 2026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) 賃金、一時金は、職場要求や生活実態をふまえ、会計年度任用職員を含む全職員の物価上昇に見合う賃金改善を行うこと。
- (2) 地域手当については、（東京との格差をなくすため）段階的に20%まで引き上げ、職員を確保すること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。

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。
- (2) 人員不足による過重労働が起こらないように、各職場の実態を把握し、必要な人員配置をすること。
- (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。
- (4) 業務と業務の間を最低11時間以上あけること。

## 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。

2. 子ども・介護等の権利に関すること

- (1) 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。
  - ・ 出産補助休暇を最低10日間とすること。

- (2) 少子化対策・次世代育成支援・子育て支援及び女性の職業生活と家庭生活との両立支援の立場から、それらに関連する休暇制度を確立すること。子の看護休暇における取得の要件を拡充すること。  
(授業参観や面談など) また、範囲を子の中学卒業まで認めること。なお、事務職基準で考えることなく、保育園や幼稚園に従事する職員のことも十分勘案すること。
- (3) 育児休暇の部分休業について、これまで、子が6歳になった次の3月31日までとなっているが、小学校3年生まで延長すること。なお、事務職基準で考えることなく、保育園や幼稚園に従事する職員のことも十分勘案すること。
- (4) 父母の看護休暇に配偶者等を含め、看護に関する休暇制度を県に倣って1人につき5日、2人につき10日取得可能とすること。

### III 労働条件等の改善について

#### 1. ハラスメントについて

カスハラについてはマニュアルが作成されたが、パワハラについてもマニュアルを作成し、職員へ周知すること。

#### 2. 休暇について

- (1) リフレッシュ休暇において、現行の6日から10日(10年目2日、40年目2日を追加し)とすること。
- (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。また、人員不足によって休暇の取得が困難な状況を改善すること。

#### 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。
- (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。

#### 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1ヶ月前に行うこと。
- (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。

#### 5. 人事評価制度について

人事評価は公平・平等に行うこと。

## 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。

## 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。
- (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。

## IV 会計年度任用職員制度について

- (1) 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。
- (2) 再度の任用の回数上限を撤廃すること。また、経験加算制度を改善させること。

## V 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。
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。
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または、任期付職員で随時補充すること。
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。

## VI 幼稚園・こども園職場の改善について

1. 一時預かり事業において、支援を要する2号認定が入園する際には、必ず預かり指導員の増員をすること。
2. 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
3. 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。  
また、学生の就職活動プランに合わせ、人員確保のためにも早目の募集や試験等を行うことを希望する。
4. 各園に事務員を配置すること。

5. 新規事業を行う場合には、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。

## VII 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。
3. 退職による欠員は、正規職員で補充すること。