



No. 1 2 2 2

2025年 2月 3日 (月)

発行：浦安市職員組合1

庁舎内線11091 FAX (304) 7205

kumiai-u@jcom.home.ne.jp

確定要求 人事課長交渉を実施

1月10日と17日、昨年10月に提出した「2024確定要求書」の回答を受け、人事課長交渉を行いました。また当局からは「人事院勧告に伴う給与改定についての提案」がありましたが、詳細は後日お知らせいたします。



確定要求書回答書

1. 賃金について

- ・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。
- ・地域手当を段階的に20%まで引き上げ、職員を確保すること。

【回答】①給料・諸手当については、これまでどおり人事院勧告等を尊重する。

【回答】②国及び県、近隣自治体の状況等を考慮しつつ、人材確保や人事管理面への影響などを踏まえて、慎重に検討をしていく必要があると考えているが、現状ではさらなる拡充は考えていない。

2. 時間外労働（働き方改革）について

- ・時間外労働の縮減に努めるとともに、係長兼務の課長補佐においては兼務している時点で人員が不足しているため、各職場の実態を把握し、きちんと職員の配置をすること。

- ・時間外労働を月45時間以内、年360時間以内とすること。

- ・週休日に勤務または他課の応援に従事した際には、振替か手当かは、職員が選択出来るようにすること。

- ・業務と業務の間を最低11時間以上あけること。

【回答】①②人員配置については、各所属へのヒアリングを行い、職員の経験年数等を考慮しながら可能な範囲の配置に努めている。

令和2年度より、勤務時間の規則改正を行い、時間外勤務の上限時間を設定している。併せて策定した時間外勤務の縮減に関する指針により、職員の心身健康維持のため、これまで以上に長時間労働への対策を図っていく。

【回答】③健康管理の面からも、引き続き振替休日の取得を原則としていく。

【回答】④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、国や県の動向を注視するとともに、引き続き休息時間の確保に努めていく。

3. 定年延長について

- ・定年年齢の段階的引き上げを行う際には、誰もが働き続けられる環境と仕事を整備すること。

- ・年齢による賃金削減を行わず、生活できる賃金、諸手当を保証すること。

【回答】①60歳以降の職員の職務については、長年培った能力や経験を有効に発揮できることを念頭に、困難な業務に関し、自らが手本を示すなど、次世代へ知見の伝承を行うことを基本とし、体力面や安全衛生等の観点も考慮したものとする。

【回答】②60歳以降の職員の給料・諸手当については、国及び県の取り扱いに準拠していく。

4. 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」休暇を「子育て休暇」として、看護のみならず、学校行事などの参加も認めること。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。

【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付与日数、取得要件について拡大を図ってきたところである。現状ではさらなる拡充は考えていない。

5. 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。

【回答】部分休業については、小学校就学の始期に達するまでの子を育児休業を取得せず養育しつつ勤務する場合に公務の運営に支障のない範囲で認める制度であり、現状ではさらなる拡充は考えていない。

6. 育児短時間勤務制度を導入すること。

【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。

7. 人事評価制度については、職員の誰もが意欲をもって働き、住民に信頼される中立・公正な地方行政を確保する観点から、評価結果を賃金や手当に反映させないこと。

【回答】人事評価に基づき特に成績が良好であった職員に報いることは、職員の意欲の向上や業務効率化、組織活性化につながり、職場環境の改善に資するものと考えている。

8. 現業職員と非現業職員との賃金、昇格の格差をなくすこと。

【回答】適切な賃金設定と考えている。

9. 現業職員の仕事は、市民生活との関わりが大きく、より一層重要性が確認され、他市では現業職員の採用が行われている。直営の堅持と正規職員の新規採用を行なうこと。

【回答】現業職員の採用は、現状、適正なものと考えている。

10. 保育園、幼稚園・こども園など、子どもの命を預かる現場での人員不足は、事故や質の低下に直結する。安全な環境の中で子どもの発達が保障されるよう、人員の足りない職場においては正規職員の補充を行うこと。

【回答】保育園、幼稚園・認定こども園の正規職員の配置については、国の配置基準や本市の実情を踏まえ、適正な配置に努めていく。

11. カスタマーハラスメントへの対応についての全庁的なルールを整備すること。

【回答】他自治体において実施している有効な対策を参考としながら、マニュアルの策定等に取り組んでいく。

以前から要求している現業職員の採用などの項目については、回答に進展がなかったものの、子育て関係の休暇制度については、子の看護休暇についての事由の拡大（行事・学級閉鎖等も含む）と、育児部分休業の対象年齢の拡大（小3まで）について、県内他自治体で改善がすすんでいることを組合が伝え、「実態を確認したい」と回答しました。今回新たに要求したカスタマーハラスメントについては、他市の先事例などを踏まえ、マニュアル作成に取り組みたいと回答がありました。人員不足については、兼務人事について「ヒアリングを行い、職員の経験年数などを考慮しながら可能な範囲の配置に努めている」、子育て職場の欠員の正規補充については、「国の配置基準や本市の実情を踏まえ、適正な配置に努めていく」との回答でした。時間外労働については「時間外勤務の縮減に関する指針」によりこれまで以上に長時間労働への対策を図っていくとの回答がありました。

子育て関係の休暇制度については他市状況を把握し検討していく旨の回答がありました。そのほかの要求や提案については、今後組合員さんの声や組合アンケートのご意見などを反映させ、引き続き要求し、交渉を行います。

職員組合旗開き 報告



職員組合恒例行事の「旗開き」を1月15日（水）にオリエンタルホテルにて開催。内田市長、船橋教育長、及川副市長、石黒副市長、自治労連千葉県本部から片山執行委員長、5名のご来賓の出席をいただきました。来賓を代表して自治労連千葉県本部片山中央執行委員長より「昨年は能登地震があり、最近も宮崎で地震があり、浦安では東日本大震災の影響で液状化になった際には大変だったと思います。改めて公務員の仕事の大変さ、人を増やさなくてはいけないと実感。1人でも多くの方が声をあげて労働条件改善に向けて組合をよりよくしていければ」とご挨拶をいただきました。

内田市長からは、「25、6年ほど前は私も組合員でした。現在は入り手がなかなかいないと聞いているが、仕事をしていくうえで横のつながりが大事。一緒に何かをやると自分たちの仕事がスムーズになる。組合をもっと盛んにしてもらえれば」と暖かいお言葉を頂戴しました。その後、毎年恒例の運動部の活動報告が行われ、その中で内田市長からは「ぜひテニス部に入ってほしい」とPR。また今年もビンゴ大会を開催。終始和やかな雰囲気にも包まれました。役員からは、組合アンケートへの取り組みを呼びかける場面もありました。ご参加いただいたみなさま、ありがとうございました。



職員組合活性化に向けたアンケートご協力のお願
うしおニュース1221号にてお知らせしました組合アンケートですが、QRコードでの回答ができなくなっております。ご不便をおかけしておりますが、紙ベースでの回答にご協力をお願いいたします。現在、組合の執行役員の成り手がいないため、組合運営が厳しい状況です。組合が必要な理由を知っていただき、皆さんで今後どのように運営していけばいいのか、ご意見をお聞かせ下さい。また、お聞かせいただいたご意見は当局への要求書に反映させたいと思います。ご協力宜しくお願いします。**締め切り2月14日（金）**

★職員組合ホームページについて★

現在組合のホームページは、閲覧できない状況になっており、復旧の目処もたっておりません。ご不便、ご迷惑をおかけいたします。

県本部青年部未来ツアー実行委員募集！！

未来ツアーとは？

☆県本部青年部が企画をしている県外研修です。北は北海道から南は沖縄と色んな地域で学び・体験・交流する企画です。

★次回の未来ツアーの計画と一緒に立ててくれる方を募集しています。一緒に未来ツアーの内容を企画してみませんか？

活動内容

★月1回の会議に参加（基本Web会議です）

☆未来ツアーの準備

★参加者と一緒にツアーを思い切り楽しむ（重要）

組合事務所にはチラシもあります！！

興味のある方は 自治労連千葉県本部 TEL043-227-9393

メールunion@jichirorenchiba.jp

お気軽に千葉県本部、または組合事務所にお声かけ下さい！