

# 市労連ニュース

2024春闘局長交渉号

## 2024春闘局長交渉報告

軽装の通年化について前向きな発言！  
次回副市長交渉での前進回答を目指す！

千葉市労働組合連絡協議会は4月11日（木）に新年度初の局長交渉となる、2024春闘局長交渉を実施しました。以下、交渉内容の抜粋です。

### ○賃金について

#### ●賃金水準の引き上げ

組合：度重なる物価の上昇によって実質賃金は低下の一途を辿り、職員の生活は日を追うごとに苦しくなっている。人事委員会勧告を尊重することは重要なことではあるが、今を生きる職員のため、賃金改善が求められている現状を受け止め、早急な対応をお願いしたい。

当局：職員の給与については、人事委員会勧告を尊重することを基本として対応していく。

#### ●諸手当の改善

組合：先の専門委員会交渉において「交通用具使用者に係る通勤手当については、人事委員会勧告を受けて現行額に見直したところであり、現時点では改定は困難と考えている。」とする回答を得たが、前回の勧告が平成26年であり、すでに10年の月日が経過しようとしている。現状に見合った早期の改善を強く求める。

当局：国や他団体の状況を注視し、必要に応じて研究していく。

### ○人員の確保について

#### ●後日の再任用等

組合：ほぼ毎年制度活用者がいる状況が続いているが、「後日の再任用制度」は組合が組合員のために交渉において勝ち取ったものと認識している。選考時に組合の加入について確認し、その上で選考を行うよう改善を求める。

当局：後日の再任用制度については、組合からの提案を踏まえ導入したものであるが、職員の採用選考においては、地方公務員法に定める平等取扱いの原則の適用により、職員として求められる適性・能力に関する事項のみ確認・考慮することとされている。

### ○会計年度任用職員等の任用について

#### ●処遇改善

組合：業務継続と良質な市民サービスの維持の観点から、優秀な人材の確保は喫緊の課題である。すでに人材の取り合いが生じており、募集をしても応募がないといった声も寄せられている。他市に先ん

じた待遇面の更なる向上が必要であると考えているがいかがか。

当局：会計年度任用職員の報酬等については、その職に必要な職務経歴・学歴等を考慮した給与水準としているほか、段階的に迅速な人材確保が必要な専門職などの水準を見直すとともに、各種休暇等についても、改善に努めているところである。引き続き、会計年度任用職員の勤務条件の改善に努めるとともに、人材の確保に努めていく。

### ○労働環境の向上について

#### ●労働時間の適正な把握

組合：依然としてサービス残業に関する情報が組合に寄せられている。CHAINS端末のログオン・ログアウト時刻や、出退勤管理システム用端末への記録などにより労働時間の把握をしているとのことであったが、適正に把握されていれば疑義が生じるはずである。より適正な把握と、サービス残業・長時間労働の撲滅を改めて求める。

当局：サービス残業については、あってはならないものである。

また、CHAINS端末のログオン・ログアウト時刻や出退勤管理システムによる打刻の集計データと庶務事務システムから出力された時間外勤務実績データ等の照合の結果、疑義が生じる場合には、各所属において、本人に確認のうえ、必要に応じて勤務時間の補正を行うこととしている。引き続き、局部長会議の場などを活用し、時間外勤務の縮減やサービス残業が発生することがないように周知を図るとともに、不払い残業通報相談窓口の設置・活用についても、あわせて周知していく。

#### ●仕事と家庭の両立支援

組合：仕事と家庭の両立支援の強化のため、改めて5点について改善を求める。

- ①子（孫）の看護休暇の年齢要件について、中学校卒業まで延長すること。
- ②子の看護休暇について、対象となる子が3人以上となった場合にも付与日数の加算を設けること。
- ③子の看護休暇について、対象となる子の年齢にあわせ、付与日数

を段階的に設定すること。

例：未就学児1子につき7日、小学生1子につき5日、中学生1子につき3日

④子の看護休暇について、学校行事への参加にも使用できるよう取得要件を拡大し、「子の看護等の休暇」に改めること。

⑤短期介護休暇について、介護度や重度障害、重複障害等を加味し、付与日数の加算を設けること。

当局：育児及び介護に係る休暇制度の充実、仕事と家庭生活の両立支援の観点で重要であると考えており、引き続き、国や他団体の状況を研究していく。

●メンタルヘルス対策（実効性のある未然防止策について）

組合：「なんでも悩み相談」や「しごとコンシェルジュ」を配置して相談体制を充実しているとのことであるが、病休や休職を取得した職員がこれらの制度を利用したのか分からないのであれば効果の検証もできないと考える。制度の利用状況や利用に関する要望をヒアリングする等、相談者目線に立ち、より利用しやすい環境づくりに取り組むことが重要である。

より良い制度とするためにも、検証方法等について検討を続けるよう求める。

当局：相談は匿名でも可能としているため、病気休暇中や休職中の職員の利用率について把握することはできないが、病気休暇中や休職中の職員に対しては、職員の状況に応じて個別に相談窓口を案内するなど、職員に寄り添った丁寧なアプローチを行っているところである。また、昨年度後半に窓口利用者を対象にアンケートを実施したところ、なんでも悩み相談やしごとコンシェルジュともに、相談者の助言内容や相談の満足度といった項目において、肯定的な意見が大多数を占めていた。引き続き、職員が悩みを抱え込むことなく、相談窓口につながるよう、周知を行うとともに、効果的な運用に努めていく。

●ハラスメント

組合：件数が跳ね上がっていた令和4年度と比較すると相談件数は減少傾向にあるものの、令和5年度は12月末時点の数値であり、令和3年度と比較をするとすでにほぼ同じ件数となっていることから到底楽観視はできない。また、これはあくまで当局相談に至った件数であり、氷山の一角でしかないことを認識し、全ての職場からハラスメントが無くなるよう更なる対策を求める。

当局：パワーハラスメントを含むハラスメントは、個人の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼすことから、組織をあげて防止に取り組む必要があると考えている。ハラスメント相談を受けた場合は、事実関係を確認し、行為者やその管理監督者に対して指導を行うなど、厳正に対応していく。また、これまでも各階層別研修や希望型研修において、ハラスメントの概念や防止対策を伝えるなど、知識習得や意識向上に努めているところであり、引き続きハラスメント防止に向けた取組みを進めていく。

○項目外質問

●クールビズについて（軽装の通年化）

組合：市労連の構成組織である千葉市職員労働組合の春闘前段交渉において、軽装の通年化について検討するとの回答を得ていたが、例年5月1日から始まるクールビズ期間が間近に迫っており、今後の動向について注目が集まっている。今年度の変更（軽装の通年化の導入等）について可能性があるか伺いたい。

当局：軽装の通年化については、例年のクールビズ期間に間に合うよう検討を進めているところである。

●若手職員の退職について

組合：専門委員会交渉において試用期間における退職について確認したところであるが、近年は若手職員の退職も増加傾向にあると感じている。本市の未来を託すべく採用された貴重な人材が早々に退職してしまう現状は残念でならず、欠員がでた職場の負担も大きいものがある。人事委員会とも連携し、改善と原因の究明に努めてもらいたい。

当局：職員の早期離職を防ぐためには、採用時に市職員としての職業意識を持った高い意欲のある職員を採用することが重要と考えており、採用試験における面接試験において職業意識を確認するなど、市職員として業務適性のある人材の選考に努めているところである。また、採用説明会や合格者向け説明会において、本市の求める人材像や入庁後の働き方などについて理解を深めてもらうよう取り組んでおり、引き続き、人事委員会と連携しながら、早期離職が生じないように、職業意識や就労意欲の向上に寄与する採用活動を行っていく。

別表 人員確保について

	市職労職域		病院労職域		市教組職域	
	2023.4	2024.4	2023.4	2024.4	2023.4	2024.4
職員総配置数	5,561	5,586	1,169	1,251	4,141	4,161
一般職員数	4,799	4,826	1,125	1,207	3,802	3,823
うち再任用数	172	170	27	29	207	156
管理職数	762	760	44	44	339	338

別表 各職域での新規採用者数

新規採用者数	市職労	病院労職域	市教組職域
2023.4	212	141	126
2024.4	199	141	188

# 次回 4月25日（木）

# 副市長交渉を予定