

2024春闘／専門委員会交渉

春闘職場アンケートを基に各種職場の課題について要求を実施！！
次年度のアンケートにも是非ご意見をお寄せください！！

千葉市職員労働組合は、4月12日（金）に2024春闘専門委員会交渉を実施しました。以下、交渉内容の抜粋です。
※アンケートの回答内容は一部個人等を特定出来る情報が含まれておりますが、組合員個人が特定されることが無いよう配慮し、交渉を実施しております。

●査定昇給の適正運用

組合：過去にあった事例として組合員より情報が寄せられた。年度途中で人事異動となり、異動先で迎えた考課面接において「来たばかりで見てないから分からない」と、適切な評価が受けられなかったとのことである。前の職場での努力を無に帰すような手法は到底認められるものではない。改めてこの場合の人事考課の方法について確認したい。

当局：年度途中で異動した職員の人事考課については、人事考課実施要領において、旧所属から引き継がれた人事関係資料を参考とすることや、旧所属の考課者に意見を聞くこと等により、人事考課に関する情報を可能な限り多く収集するよう示しているところである。評価期間である年間を通じた、成果や行動等が、適切に評価されるよう、引き続き、年度途中で異動した職員を評価する際の注意点について、研修等を通じて考課者に周知していく。

●昇格運用基準の改善

組合：専門職の4級昇格資格基準を新設し、4級昇格発令を拡充すること。

当局：現行どおりとする。

組合：医療職(2)表及び(3)表適用者の4級昇格資格基準を新設し、4級昇格発令を拡充すること。

当局：4級はいわゆるポスト職であり、資格基準を作る考えはない。4級昇格発令については、現行どおりとする。

組合：現業職の2級ならびに3級昇格の資格基準年数を短縮し、4級昇格を拡大させること。

当局：現行どおりとする。なお、令和6年4月1日付で、総括マネージャーの役割を担う、総括用務長職の発令をおこない、4級昇格数を拡充したところである。

●諸手当の改善

組合：能登半島地震に対する総務省通知「災害応急作業等手当の運用について」（令和6年1月19日付 室長通知）において、人事院規則9-30第19条の規定のほか、地方公共団体の職員特有の現場業務についても手当の支給に該当し得ると示された。本市における手当の支給状況について確認したい。

当局：災害時に係る特殊勤務手当については、外勤作業に従事する職員に対し、支給することとしているところであるが、必要に応じて、他都市の対応状況などを研究していく。

●人員の確保について

組合：近年、アンケートの回答で「業務量は増えたのに人が増えない」との声が多く寄せられている。仕事が増えれば忙しくなり、人が増えなければ時間外が発生するのは当たり前のことである。慢性的に時間外が発生している職場や新規事業が発生する職場の声に耳を傾け、適正な人員配置に努めることを強く求める。

当局：職員配置の検討については、限りある人員で、効果的・効率的

に事務を執行するため、局区のマネジメントにより、局区内の業務配分と人員配置を一体的に検討するとともに、総務局においては、各局区等からのヒアリング等を通じて、各所属の業務状況を把握し、市全体での最適配分に努めている。今後も、各職場の状況や課題等を丁寧に把握し、業務量などから必要人役の精査を行い、行政サービスの低下を招くことのないよう、適正な人員配置に努めていく。

組合：育休や休職、欠員等に対する正規代替を望む声も多い。計画的に採用して配置することが困難なのは承知しているが、正規代替を基本とし、正規職員の不在が長期化する職場ゼロを目指すことを求める。

当局：定員適正化計画では、正規職員が育児休業等により欠員となる場合には、正規職員による代替配置を計画的に増やしていくこととしており、本人や所属からの休暇・休業等に関する情報を踏まえ、配置を行っている。また、各局区長等の判断により、局区内で職員

の流動配置を行うことで応援体制を構築することも可能としている。今後も働きやすい職場環境の実現のため、職員の育児休業等の状況を適切に把握し、適正な人員配置に努めていく。

組合：特に少人数職場や少人数の班における影響が大きい。職員数も加味して配置してもらいたい。

当局：職場の状況を適切に把握し、適正な人員配置に努めていく。

組合：部分休業や時短勤務取得者に対する代替措置がない状況に対し、制度利用者を支えている職員からは悲鳴の声があがっている。制度利用者が複数配置されている職場では年休取得を躊躇してしまう状況も発生しているとの声がある。子育て世代には欠かせない制度であるため、運用面での抜本的な改善を求める。

当局：部分休業等や育児短時間勤務利用者の代替職員として、会計年度任用職員を任用できることとしており、代替の事由となる制度利用者が複数配置されている場合には、当該制度利用により欠けた時間数を合計して代替職員を任用することも可能としている。

また、今年度からは、育児休業や欠員等代替職員の任用期間を、最大6か月から1年間に見直し、任用手続きの回数を減らすなど、任用時の事務負担の軽減を図ったところである。引き続き、制度利用職員とそれ以外の職員の双方が納得できる体制づくりに努めていく。

●労働安全衛生の改善

組合：時間外勤務が当たり前の状況となっている現在において、時間外に空調がストップしてしまう現状は労働環境としては劣悪と言わざるを得ない。特に外職場については特段の配慮を求める。

当局：冷暖房運転については、職員の健康管理や執務環境の確保といった観点から、気象状況等も考慮し、各施設管理者が運転開始時間や閉庁時間後の運転延長を判断しているものと認識している。各安全衛生委員会でも、室温などの執務環境に関する意見が出た際は、職員の勤務実



態を踏まえ、施設管理者等への申し入れなど、執務環境の改善に向けた検討を行っていく。

組合：新庁舎の空調について、昨年は冷房運転開始前の時期に「暑くて仕事にならない」「具合が悪くなる」といった声が多く寄せられた。物理的に窓が開かない状況下では空調に頼らざるを得ない。杓子定規な運用はせず、実際の室内温度にあわせた柔軟な運用を求める。

当局：冷房運転については、節電の必要性はあるが、職員の健康管理や快適な執務環境の確保といった観点から、当日の気象状況のほか、効果測定アンケートの結果やフロア運営委員会での意見なども考慮しながら、引き続き、効率的な運用に努めていく。

●メンタルヘルス対策

組合：メンタルヘルスに関するアンケートにおいて、業務量や業務内容により、職場で強いストレスを感じているとする声が多く寄せられている。業務量は増え、業務内容は複雑化・高度化する中、職員にかかる負荷が増大している。ストレスはメンタル疾患に直結する問題でもあるため、罹患前の抜本的対策を求める。

当局：メンタルヘルス対策として、医師や臨床心理士等による「なんでも悩み相談」のほか、市職員OB、OGによる「しごとコンシェルジュ」が、仕事や職場の人間関係に関する相談を受け、助言等を行っており、相談後のフォローの充実にも努めているところである。また、セルフケア・ラインケアの理解を深めるため、中堅職員研修、主査研修、課長補佐研修及び課長研修等の中で、必修科目としてメンタルヘルスの科目を取り入れているほか、ストレスチェックの結果を踏まえ、職場改善に関する研修も実施している。メンタルヘルス対策は重要な課題であると認識しており、引き続き各種相談や研修などを実施することで、メンタルヘルス不調の発生しにくい職場環境づくりに努めるとともに、不調が発生した場合の早期発見や早期対応に取り組んでいく。

●ハラスメント対策

組合：近年注目されているカスハラ（カスタマーハラスメント）について、組合への相談も年々増加傾向にあり、アンケートの回答にも記載されている。窓口や電話対応での心的負担を契機にメンタル疾病を発症するケースがあるのも事実であり、職員を守るため、カスハラ撲滅に向けた取り組みを求める。

当局：不当な要求等に対しては、組織的な対応を図るため、不当要求行為等への対応を定めた「不当要求行為等対応マニュアル」を整備し、庁内に周知を図っている。今後も、職員が安心して職務に専念できる環境の整備に取り組んでいく。

●働き方改革

組合：依然として月に100時間を超える時間外勤務が発生しているとのアンケート結果が得られた。これ以外にも恒常的に長時間労働に陥っているとする回答もある。由々しき事態であり、早急な原因の究明と改善を求める。

当局：令和5年度については、選挙事務の発生などで業務が集中したことにより、一部の所属において、月100時間以上の時間外勤務を行った職員が存在しているところである。特定の職員に業務が集中することの無いよう、引き続き周知するとともに、休暇の取得促進などにより、働きやすい職場環境の整備に努めていく。

組合：アンケートにおいて、持ち帰りやサービス残業に関する回答

が寄せられた。中には現在進行形で行われている内容もあった。また、予算を理由にサービス残業を強要しているような案件もある。これらが事実であれば言語道断であり、間違いなく労働基準法違反である。撲滅に向けた対策と、早急な改善対応を強く求める。

当局：局部長会議の場などにおいて、サービス残業が決して発生することの無いよう適宜周知しているとともに、不払い残業通報窓口



を設置しており、相談があれば、適切に対応しているところである。仕事の持ち帰りやサービス残業は絶対にあってはならないものと考えており、今後も機会を捉えて、周知していく。

組合：在宅勤務を実施する際の通信環境に関する改善要望が多く挙がっている。通信速度が重かったり不安定だったりする等、作業に時間がかかるとする意見が多かった。在宅勤務の弊害となるため、早期の改善を求める。

当局：ご不便をおかけする可能性があることについて、お詫び申し上げます。在宅勤務で使用しているUSBドングルの通信は、通信会社が提供する一般的な回線を使用しているため、使用する場所や周辺の通信環境により速度が不安定になる場合があります。庁内と同等の通信



品質を実現するのが困難である。現在の回線契約の要求仕様は、業務に支障のない通信速度を指定しているところであるが、通信状況を踏まえて、事業者を確認しながら、可能な対策を検討していく。

★組合★通信速度の低下が著しい場合や不安定な場合は、所属の管理職に報告しましょう！

●会計年度任用職員の確保

組合：欠員に対し、会計年度任用職員の代替すら入らないとするアンケート結果があった。募集に対して応募が無く、採用を断念した事例や、管理職に対し代替職員の採用を求めても手続きがなされないとの声もあった。会計年度任用職員が取り合いとなっている状況もあり、新たな打開策を見出す必要に迫られている。早期の改善を強く求める。

当局：職員の育児休業等に対する代替職員の任用については、毎年度、各所属に対し、周知を図っているところである。また、令和4年度からは、病気休暇といった短期の欠員に対しても、給与課に協議のうえ、休暇の承認期間を超える任用期間の設定を可能とするなど、改善を行ったところである。引き続き、各所属に対し、代替職員の任用について、周知を行っていく。

●更衣ロッカーについて

組合：昨年に引き続き、出先職場を中心に更衣ロッカーの不足を訴える声が届いた。全庁的な基準として、「1～6級 2連又は4連更衣ロッカーのうち1ボックスを使用。」となっているはずである。当局責任で実態調査を行い、早期の問題解決を求める。

当局：更衣ロッカーについては、備品使用基準上、原則として職員1人に対して1ボックスを使用することとなっている。人事異動等



により不足が生じた場合、区役所などの出先職場については、会計室に請求し、払出を受けることで調達することが可能となっているため、適宜ご対応いただきたいと考えている。

★組合★不足している場合は我慢せず、主査や管理職に相談してみよう！

次回 4月22日 総務局長交渉を予定