

ひびき号外 2024春闘／総務局長交渉

名札の表記変更について検討！ 早期の変更に向け、副市長交渉へ！

千葉市職員労働組合は、4月22日（月）に2024春闘総務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

組合：繰り返しになるが、物価の高騰による実質賃金の低下が組合員の生活を直撃し、苦しさが増す状況である。日々の生活を守るため、民間春闘に連動した賃上げを改めて求める。

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。

●災害応急作業等手当について

組合：専門委員会交渉において、「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。」との回答を受けたが、災害が多発している昨今、本市から被災地へ職員を派遣するケースも増えている。慣れない地で奮闘する職員に報いるためにも、災害対応の最前線に立つ地方公共団体の実情に沿った制度となるよう、改善を求める。

当局：年始早々に発生した能登半島地震対応に尽力いただいていることについて、改めて感謝申し上げます。災害時の特殊勤務手当については、国の通知や他団体の動向のほか、近年の災害の発生状況や被災自治体への職員派遣の実績なども踏まえ、引き続き研究していく。

●業務量の増加と配置職員数について

組合：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とのことであるが、業務量が増加しても職員が増員されないのであれば現場の職員は疲弊するばかりである。限りある人的資源ではあるが、現場の実情に則った人員配置を切に求める。

当局：職員配置にあたっては、大幅な業務増といったものだけでなく、複数年に渡って積み重なった業務増についても考慮しながら、職場の実情を踏まえて検討を行っている。引き続き、各職場の状況や課題等を丁寧に把握し、適正な人員配置に努めていく。

●正規代替について

組合：定員適正化計画において正規職員による代替配置を計画的に増やしていくとされているものの、一方で複数年に渡り正規代替が叶わないとの声や、残された2名の正規職員と会計年度任用職員(代替要員)で業務を維持しているとの声が寄せられている。正規職員不在の長期化や少人数職場など、欠員の与える影響を加味した配置を求める。

当局：これまで定員適正化計画に基づき、コロナ対応による人的需要の増大など、厳しい状況にあった中でも、正規職員による代替配置は着実に増やしてきたところである。引き続き、働きやすい職場環境の実現のため、限りある人員の中で必要な手当ができるよう、少人数職場などの実態も踏まえながら、適切な配置に努めていく。

組合：学校現場において、教員の欠員が発生した際のサポート体制を構築し、今年度から更に体制を拡充したとの情報を得た。市職労働域においても同様の体制構築は不可能ではないと考える。前向き

な検討を求める。

当局：学校の取組みについては把握しており、市職労働域においても実施している育休等休業職員への過配や流動配置による応援体制など同様のものと認識しているが、引き続き、働きやすい職場環境の実現のため、適切な配置に努めていく。

●非正規代替について

組合：部分休業や時短勤務取得者に対する代替措置について、制度利用者が複数配置されている場合の時間数の合算や、今年度からは任用期間を1年とする等、適宜見直しを実施していることに感謝申し上げます。しかし、一方で任用をしてもらえないとの声が寄せられているのも事実である。制度があっても使われなければ意味がないため、更なる周知を求める。

当局：職員の部分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。なお、今年度については、組合の意見を踏まえ、総括主幹等会議で改めて周知をすることとしており、今後も機会を捉えて、代替職員の任用について、周知を行っていく。



★組合★

代替職員が任用されずにお困りの際は、まずは主査や管理職に相談してみましょう！それでも明確な理由もなく任用をしてもらえない場合は組合へご相談ください！

●部分休業・時短勤務について

組合：先の専門委員会交渉において、部分休業等や育児短時間勤務についてはやむを得ない場合を除き、時間外勤務等が生じることのないようにすべきものであるとの回答を得ているが、申請時間に退勤できないとする相談事由が発生している状況である。このような事例が発生しないよう、また、問題が解消されるよう早急な対応と周知を求める。

当局：部分休業等や育児短時間勤務の利用者が、承認された時間に退勤できない状況が発生しているのであれば、望ましい状況ではないと認識しており、制度利用者がしっかりと制度を活用できるよう、引き続き周知に努めていく。なお、具体的に話を伺えれば、個別に対応することも可能であるため、ご連絡いただきたい。

●時間外の冷暖房運転

組合：冷暖房運転について、「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。」との回答を受けたが、時間外勤務中にどんなに暑くても施設管理者は不在なことがほとんどである。外職場においても柔軟な運用ができるよう、更なる働きかけをお願いしたい。

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のために重要であると考えており、各職場において職員の勤務実態や業

務の状況を把握し、所属長が施設管理者に予め運転延長を申し出ていただくことにより、柔軟な対応も可能であると考えている。また、各安全衛生委員会で室温などの執務環境に関する意見が出れば、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も、引き続き行っていく。

★組合★

これから暑い季節を迎えます。近年の夏の暑さは厳しさを増すばかりです。時間外労働は夜とはいっても気温が高く、体調不良の原因になります。無理をせず、事前に冷房運転について所属内で相談しておきましょう。

●メンタルヘルスと長時間労働

組合：繰り返しメンタル不調者が発生している職場について、職場の体制や業務内容に何かしらの問題があるようにしか思えない。また、アンケート調査のメンタルヘルスに関する設問に、長時間労働に関する内容が数多く記載されていた。これは実際に働く職員はメンタルヘルスと長時間労働が密接な関係であると認識しているからに他ならない。業務量や配置数の問題であれば当局責任で早急に対応してもらいたい。また、同一職場からメンタル不調者が繰り返し発生する場合には、より慎重に、かつ迅速な対応を求めるものである。

当局：階層別研修においてメンタルヘルスに関する科目を実施しており、管理監督職にはラインケアの理解を深めるための内容も取り入れている。また、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場改善研修も実施しており、各種相談の適切な運用と合わせ、メンタルヘルス不調の発生しにくい職場環境づくりや、職員の心身の不調を早期発見・早期対応できるよう、引き続き取り組んでいく。

また、業務増や時間外勤務が恒常的に多い所属については、これまでも各所属の業務課題等を踏まえ、増員を図っているところであり、令和6年度においては、時間外勤務が多い保健福祉局やこども未来局などに対して人員配置を行ったところである。引き続き、業務の見直しや特定の職員に業務が集中することの無いよう、マネジメントを強化するとともに、人員配置にあたっては、各局区等の話を真摯に伺いながら、現状をしっかりと把握し、長時間労働などの負担解消に繋がるよう適正な配置を行うなど、今後も職員の働き方改革に取り組んでいく。

●ハラスメント

組合：カスタマーハラスメントへの対応について、「「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。」とのことであったが、カスハラ防止の啓発ポスターを掲示する等、視覚的な働きかけも必要に感じる。職員を守ると同時に、地域社会からカスハラを撲滅すべく取り組みを進めるよう求める。

当局：不当要求行為等へのさらなる対策等については、まずは国や先行自治体の取組状況を情報収集していきたい。

●働き方改革

組合：別表の時間外勤務の多い所属別及び個人別の月平均残業時間について、多少課の入れ替えがありつつ、所属別トップ5、個人の月平均ともに前年度を下回る数値となっているものの、これはあくまで12月時点の数値であり、年度末繁忙期を換算すると数値は増加すると考えられる。特に常連となっている所属について、早急な対応を求める。

当局：長時間労働の是正は重要な課題であると認識しており、業務

分担の見直しや平準化など、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し、職員の働きやすい職場環境の整備に努めていく。

組合：個人平均の1～4位が100時間を超え、5位も100時間に肉薄する数値となっている。異常な数値としか言いようがないが、当局としてこの数値をどう受け止めているのか見解を伺いたい。また、早急に人的補強をするよう対応を求める。

当局：緊急対応など、やむを得ない事案もあると思うが、長時間労働は、職員の健康状態に及ぼすリスクを高めるとともに、公務能率の低下を招く恐れもあることなどから、望ましい状況ではないと認識している。繰り返しになるが、特定の職員に業務が集中することの無いよう、引き続き、長時間労働の是正に取り組んでいきたい。

●持ち帰り・サービス残業の撲滅

組合：専門委員会交渉において、「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いる」との力強い回答があり、組合と当局双方が同じ方向を向いていることが確認できて安心している。真面目な職員ほど責任感から仕事を持ち帰ってしまうケースがある一方、是正する立場であるはずの管理職がサービス残業を助長するような発言をしているとの報告もあった。未だにそのような管理職が存在しているとの認識を持ったうえで対応をするよう、改めて求める。

当局：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である。業務上必要なものについては、1時間未満の勤務であっても時間外勤務命令が出来ること、また、時間外勤務手当の予算が不足する場合には追加配当を行っていることなどを、これまでも周知してきたところであり、不払い残業通報相談窓口とあわせ、引き続き、周知に努めていく。

別表 時間外勤務の多い所属別及び個人別の月平均残業時間について

【R5年12月末時点】

順位	所属別	平均（月）
1	幼保指導課	66.3時間
2	財政課	61.1時間
3	教育支援課	52.3時間
4	教育指導課	51.0時間
5	人事課	50.6時間

個人	平均（月）
1	109.9時間
2	103.9時間
3	102.6時間
4	100.2時間
5	95.0時間

【R4年度】

順位	所属別	平均（月）
1	選挙管理委員会	67.1時間
2	教育支援課	62.7時間
3	人事課	60.0時間
4	教育指導課	56.6時間
5	財政課	54.2時間

個人	平均（月）
1	122.1時間
2	105.1時間
3	100.0時間
4	99.7時間
5	97.9時間

●項目外

○名札の表記について

組合：名札の表記について春闘前段交渉において検討を続ける旨の回答を得ていたが、窓口職場の組合員は日々不安を抱きながら業務にあたっている。導入の際にかかる時間やコストが問題であれば、希望する職員への先行導入も選択肢に加え、前向きな検討をお願いする。

当局：名札の表記に係る見直しについては、表記を見直す際の移行方法も含め効果的な見直しとなるよう検討を進めているところである。

4月25日 副市長交渉