

平成30年1月19日

佐倉市職員組合  
執行委員長 八角文仁様

佐倉市長 巖 和 雄

## 確定要求書に係る回答について

平成29年12月15日付け確定要求書について、下記のとおり回答いたします。

### 1. 労使協議

賃金・手当・労働条件等の改定にあたっては、必ず職員組合との団体交渉を尊重し、その合意に基づいて実施すること。

⇒ **勤務条件等の改定にあたっては、今後も貴組合との交渉を尊重し、合意が図れるよう努めてまいります。**

### 2. 賃金・手当の改善等

(1) 中途採用者の前歴換算率は、全て100分の100とすること。

⇒ **平成25年4月1日より、一般行政職の社会人経験者採用枠の試験区分で採用された職員は、昇格の前歴換算率は100/100となっております。**

(2) 休日の振替に伴い発生する土日祝日勤務と平日勤務との単価差額分を支給すること。

⇒ **現行のとおりといたしたい。**

(3) 特殊勤務手当のうち災害出動手当について、災害対策本部が設置された場合に限らず、災害対策本部設置前体制であっても支給を行うほか、現場出動職員のみならず、庁舎内で指揮・調整業務に従事している職員に対しても支給すること。

⇒ 特殊勤務手当全体を見直す中で、検討してまいります。

### 3. 労働時間及び休暇

(1) 各種勤務労働条件について、職員に対しイントラネット及び文書等の手段により、引き続き確実に周知を行うこと。

⇒ 勤務条件等については、今後も周知徹底に努めてまいります。

(2) 全ての職場で休憩時間が確実に取れるようにすること。

⇒ 休憩時間の取得も含め、職場環境については、今後も可能な限り改善に努めてまいります。

(3) 現在、1号館地下多目的ルームに設けられている職員休憩室について、地下食堂の再設置に伴い、その利用が困難になることが危惧されることから、地下食堂再設置後においても、引き続き、常設の休憩場所を確保すること。

⇒ 地下食堂整備後は、食堂運営時間の9時から14時（予定）の時間帯については、食堂のみに用途を限定し、14時以降の時間帯については、打合せ場所や休憩室として活用する方向で検討しております。14時までの時間帯については、庁内のいずれかの会議室を休憩室として確保するなどの対応を検討してまいります。

(4) 法令遵守である振替休日が完全に取得できるよう、また取得できない場合にあっては時間外勤務命令とするよう、管理職に対して引き続き徹底すること。

⇒ 振替休日が完全取得できるよう管理職に対して徹底をしてまいります。また、振替可能な勤務時間を満たさず、振替休日を取得できない場合にあっては時間外勤務対応とするよう周知を図ってまいります。

(5) 適切な職員の配置もなく、また、業務の性質上、休日勤務が多くなるを得ない所属への配慮もなく、一律に振替休日の取得や時間外勤務の削減を働きかけることは、実質的にサービス残業を推進していることにも他ならないことから、このような働きかけは直ちに是正すること。

⇒ ワーク・ライフ・バランスの改善及び職員の健康管理の観点からも、引き続き時間外勤務縮減に向けた取り組みを推進してまいります。

(6) 「サービス残業は労働基準法に反する」ことを、当局自身十分に理解するとともに、引き続き管理職に対して徹底すること。

⇒ **引き続き管理職に対し『労働時間の短縮に関する指針』を徹底してまいります。**

(7) 権利行使である有給休暇や特別休暇等の各種休暇を完全取得できる職場環境を醸成するよう管理職に徹底すること。

⇒ **引き続き管理職に対し『労働時間の短縮に関する指針』を徹底してまいります。**

(8) 一律に振替休日の取得や時間外勤務の削減を働きかけるのではなく、早急に、各職場の実態を把握し、適正な人員配置をすること。

⇒ 『労働時間の短縮に関する指針』に示す時間外勤務時間の上限目安時間を超えた職員がいる所属については、毎月所属長にヒアリングを実施し、業務の実態を把握するとともに、職員の健康状態の把握と時間外勤務の縮減及び平準化を図るよう指導しております。引き続き各職場の実態把握及び適正な人員配置に努めてまいります。

(9) 特定個人の時間外勤務を解消させるため、所属内の業務量及び質を均衡させるよう管理職に対して徹底すること。

⇒ **所属内における各職員の業務を適正に配分し、時間外勤務の縮減及び平準化に努めるよう、引き続き管理職に対し徹底していくとともに、所属職員に対して時間外勤務の縮減及び平準化に対する意識の啓発を図るよう促してまいります。**

(10) リフレッシュ休暇について、10年2日を新設し、15年を2日にし、若年層に配慮すること。

⇒ **リフレッシュ休暇全体の日数を見直す中で、引き続き検討してまいります。**

(11) 女性職員の働きやすい環境づくりのため、生理休暇の改善、つわり休暇の新設等、千葉県同等の制度とすること。

⇒ 他団体の動向等も踏まえ、研究してまいります。

(1 2) 介護休暇の期間について、現在、職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 1 2 条において、「要介護者 1 人につき通算して 3 年を超えない範囲内の期間とする。」としているところであるが、やむを得ない事情がある場合には、3 年を超えることができるよう見直しを行うこと。

⇒ 公務の運営、他職員への影響を考慮し、現行のとおりといたしたい。

(1 3) 一律に振替休日の取得や時間外勤務の削減を働きかけざるを得ない状況であることから、日曜開庁の拡大は不可能であり、これは絶対に行わないこと。

⇒ 日曜開庁については、実績等を検証していく中で、研究に努めてまいります。なお、平成 28 年度の実績及びコストについては、別紙のとおりです。

#### 4. 人事及び諸権利等

(1) 人事評価制度について、所属による評価の不均衡を是正するため、評価基準については、より具体的な基準とするほか、当該評価基準については、広く職員に周知すること。

⇒ 人事評価制度における評価基準については、引き続き職員への周知に努めてまいります。制度の導入から 2 年目となる本制度は、全体的な評価の結果や傾向を分析していく必要があると認識しておりますので、必要に応じ改善を行う場合には、制度導入時と同様に貴組合に改善内容等を随時報告してまいります。なお、「地方公共団体における人事評価制度の運用に関する研究会報告書」(総務省 平成 23 年 3 月)では、人事評価制度に関しては管理運営事項に該当するものとされているため交渉事項にはなりません。貴組合と協力してより良い制度の構築を進めてまいりたいと考えております。

(2) 人事異動は、本人の希望を優先すること。また、職種の変更、職種の異なる職場への異動は、本人の自由意志による事前の同意を前提とすること。

⇒ 人事異動については、自己申告制度等により本人の意向や適性を把握し、適材適所となるよう努めてまいります。また、職種変更及び職種の

異なる職場への異動に際し本人の事前の同意を得ることについては、必要に応じ適切に対応をしております。

(3) 職員の異動内示は全て発令2週間前とすること。

⇒ 異動内示の時期については、他の職員への影響も考慮し、現行のままとしたしたい。

(4) メンタルヘルスに関する教育・研修等を職員全員対象に拡大するよう努めること。

⇒ メンタルヘルスに関する研修については、階層別研修で実施し、理解を深めるような取り組みを継続して行っております。なお、平成24年度からは「職員のしおり」の中でメンタルヘルスのページを新たに作成し、職員への啓発に努めているところです。

(5) 業務の民間委託及び指定管理者制度の導入にあたっては、職員の勤務労働条件を維持又は改善すると認められるものを除き、原則として、労使協議を行うこと。

⇒ 貴組合と協議が必要な事項については、協議を行ってまいります。

(6) 障がい者の市職員の採用にあたっては、ジョブコーチの導入等、ハード・ソフトの両面で、職場のバリアフリー化を推進すること。

⇒ 障がい者の雇用にあたっては、引き続きハード面、ソフト面でのバリアフリー化推進に努めてまいります。

(7) 執務環境状況について調査を行い、執務環境の改善が必要と判断される場合は、職場の実態・要望に即した改善をすること。

⇒ 執務環境の状況については、担当課による調査や安全衛生委員会による巡視等により、良好な執務環境の維持・改善に努めております。今後も引き続き調査等を実施し、執務環境が悪化しないよう努めてまいります。

(8) 職場における男女共同参画を実現するため、単純に女性管理職の登用率を引き上げるのではなく、男女がともに納得のできる職員登用計画を策

定すること。

⇒ **男女共同参画を実現させるため、現状を分析のうえ、必要な措置を講じてまいります。なお、管理職への登用については、男女の別にかかわらず、能力に応じた登用を行っております。**

(9) 職場でパワハラ・セクハラ等を頻発するような人材を把握し、研修や指導を行う等により、引き続きパワハラ・セクハラ等の人権侵害の発生防止に努めること。

⇒ **6級昇格者を対象としたメンタルヘルス研修において、ハラスメント防止に関する内容を盛り込んだ講義を実施し、適正な職場管理に努めました。引き続き適正な職場管理に向けて努力をしております。**

(10) 療養休暇中の職員については、療養休暇の原因が職場環境と推察できる場合には、該当職員の希望を踏まえた即時配置換えをする等の対応により、再発防止をすること。

⇒ **引き続き職員本人や所属長との面談を適宜実施し、主治医の意見を尊重した上で、適切に対応してまいります。**

(11) 市の事業等において、職員ボランティアと称して職員のみを対象としたボランティア募集は、実質的にサービス残業を推進していることであり、行わないよう引き続き周知徹底すること。

⇒ **ボランティア活動は、個々の職員の自発的な意思によるものと考えております。仮に実質的な職務命令と判断されるような事例があった場合には、速やかに適切な措置を講じるよう対応してまいります。**

(12) 条件附採用期間中の職員については、身分保障の観点から、事故発生の危険性がある業務への従事は避けること。

⇒ **該当する職員に対しては、条件附採用期間中における身分保障について十分な説明を行い、事故の防止に努めてまいります。**

## 5. 臨時職員・補佐員の待遇改善

地方公務員法の改正により、平成32年4月1日より施行されることとなった会計年度任用職員制度について、必要に応じ、労使協議を行うこと。

⇒ 現在「佐倉市臨時職員等の処遇の改善に関する検討会」において検討を進めているところですが、必要な事項については貴組合との協議を踏まえた上で、新設される会計年度任用職員の制度設計を行ってまいります。