

平成31年3月8日

佐倉市職員組合  
執行委員長 八角 文仁 様

佐倉市長 蕨 和雄

## 確定要求書に係る回答について

平成31年2月8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) 社会人経験者採用枠の試験区分以外で採用された中途採用者の前歴換算率についても、100分の100とすること。

**⇒ 前歴の職務内容を精査し、一部の前歴については100分の100として換算しているところです。**

(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。

**⇒ 全国的に本市と同様の取扱いとなっていることから、現行のとおりといたします。**

(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

場出勤職員のみならず、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できるよう検討を進めること。

⇒ **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ける常設の休憩場所を確保についての検討状況を示すこと。

⇒ **地下食堂整備後は、食堂運営時間帯については、食堂のみに用途を限定し、それ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。食堂運営時間帯については、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、休日勤務が多くならざ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求めることは、困難であることから、そのような所属に対しては、振替休日の取得や時間外勤務の削減が実現できるよう適切な人員配置を実施すること。

⇒ 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いくとともに、適切な人員配置に努めてまいります。

(6) 「サービス残業は労働基準法に反する」ことを、引き続き管理職に対して徹底すること。

⇒ サービス残業を命じることが労働基準法に反することは十分に理解しておりますので、『労働時間の短縮に関する指針』に示す「管理職による時間外勤務の適正管理」及び「職員の健康への配慮」等について、引き続き徹底を図ってまいります。加えて、職員が「定時退庁しやすい環境づくり」も管理職の重要な役割であることを引き続き徹底し、サービス残業を許さない職場風土の確立に努めてまいります。

(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』に示す「年次有給休暇の計画的取得等」について周知徹底を行い、職員が年次有給休暇を計画的に取得できる職場環境の醸成に加え、週休日等と休暇を合わせた連続休暇の取得促進、家族等と過ごす際の休暇の取得奨励に努めてまいります。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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よう検討を進めること。

⇒ **他団体の動向等も踏まえ、研究してまいります。**

(1 1) 労働時間の是正の観点から、日曜開庁の拡大は不可能であり、これは行わないこと。また、平成29年度における日曜開庁の対象所属ごとの実績とコストに関する数値等を示すこと。

⇒ **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29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、所属や業務内容によっては、評価が困難である状況を踏まえ、評価基準の見直しを図ること。

また、評価者による評価の不均衡を生じさせないようにするため、引き続き適切な研修等を実施するとともに、評価基準について、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は、必要に応じ業務内容を考慮した見直しを図るとともに職員に周知を図ってまいります。評価者研修につきましては、引き続き毎年実施してまいります。制度上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) 人事評価制度のうち、昇給への処遇反映制度については、昇格者に限って適用されているところであるが、現状は、昇格直前の評価のみが反映される制度となっている。前述のとおり、所属や業務内容によっては、評価が困難である状況を踏まえ、一時的に評価が低くならざるを得ない場合等も考慮した処遇反映制度に見直しを行なうこと。

⇒ **昇給への処遇反映制度につきましては、所属や業務内容が評価に与える影響を十分に分析しつつ、より公平な制度となるよう引き続き研究してまいります。**

(3) 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まいります。**

(4) 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、現行のままとしたたい。**

(5) メンタルヘルスに関する教育・研修等の充実について、引き続き努めること。

⇒ **メンタルヘルスに関する研修については、階層別研修で定期的を実施しております。引き続き職員の理解を深めるような取り組みを継続してまいります。**

(6) 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。**

(7) 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。**

(8) 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。**

(9) 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、引き続き、能力に応じた登用を行う等、男女がともに納得のできる職員登用計画とすること。

⇒ **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。また、管理職への登用については、引き続き男女の別にかかわらず、能力に応じた登用を行ってまいります。**

(10) 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まいります。**

(11) 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。**

(12) 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。**

(13) 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。

⇒ **新設される会計年度任用職員の待遇については、必要な事項について、貴組合との協議を踏まえた上で、制度設計を行ってまいります。**