

職員組合交渉概要	
交渉日時	令和6年7月30日(火) 16:40 ~ 16:55
提案概要	確定要求書にかかる重点事項交渉について
労使の別	主張の要旨
組合 (あいさつ)	<p>本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。</p> <p>このたび、令和6年2月15日付けの確定要求の回答について、組合執行部として検討したところ、交渉の必要があるという結論にいたったことから、この場を設けさせていただきました。はじめに、執行委員長からご挨拶申し上げます。</p>
組合 (あいさつ)	<p>当局の皆様におかれましては、日頃より職員組合の活動に対しご理解をいただき、誠にありがとうございます。また、本日はお忙しい中、協議の場を設けていただきましたこと、重ねてお礼申し上げます。</p> <p>本日の議題とさせていただきます、重点交渉事項でございますが、確定要求の回答を踏まえ、当局に皆さまと改めて協議させていただきたい事項を挙げさせていただきました。</p> <p>職員組合といたしましては、組合員の皆さまが安心して仕事に専念できる職場環境の実現を目指してまいりたいと考えておりますので、本日は、どうぞよろしく願いいたします。</p>
組合 (あいさつ)	<p>続きまして、総務部長からごあいさついただきたいと思います。よろしく願いいたします。</p>
市 (あいさつ)	<p>職員組合の皆様には、日頃から市政運営にご理解、ご協力をいただき感謝申し上げます。</p> <p>本日は、令和6年2月15日付けの「確定要求の回答について」の一部内容についてさらに協議を行うものと認識しております。</p> <p>内容によっては、佐倉市職員組合のご要望にそえない回答となる場合もございますが、議論を重ね、より良い制度を構築してまいりたいと考えておりますので、本日はよろしく願いいたします。</p>
組合	<p>ありがとうございました。早速ですが、次第に従いまして、重点事項の協議に入らせていただきます。</p>
組合	<p>令和6年2月15日付けの確定要求の回答について検討したところ、交渉の必要があるとの結論にいたりました。まず、1点目が『役職定年制の導入の影響について』、2点目が『サービス残業について』、3点目が『子育て支援に係る休暇制度等の拡充について』、4点目が『ナチュラルビズについて』となります。</p>
組合 (役職定年制の導入の影響について)	<p>それでは、1点目について、役職定年制度の導入によって生じる4級への降格者数が、3級から4級への昇格者数を圧迫しないように、また、退職者数の減少について新規職員の採用数が減らないように、適正な人員を確保するよう努めるよう要求しておりますが、『役職定年者の適性を把握し、適材適所となるよう努め、新規職員の採用については複数年で平準化を図るなど柔軟に対応する』との回答をいただいているところです。</p> <p>適正配置や平準化を図ることは望ましいことですが、適切な昇給制度の運用や若年層の職員母数の確保はそれらとは別の問題として必要と考えますので、役職定年制の導入によって昇格</p>

	者数や採用数に影響を及ぼしていないか、伺います。
市 (回答1-1)	<p>役職定年制により管理職は4級に降任となりますが、級別職員数を管理する上では、役降りした4級職員数とそれ以外の4級職員数は区分して考えているため、主査昇格者数には影響を及ぼしません。</p> <p>また、定年引上げによる採用数への影響についてのお尋ねですが、65歳定年制が完成するまでの間は、昨年度のように定年退職者のいない年度が2年に一度発生するため、他の自治体と同様に採用数への影響が生じます。しかしながら、普通退職など定年退職以外の要因もあることから、本市では、今年度29名の新規採用職員を採用したように、定年引上げ前と変わらない募集を行っております。</p>
組合	<p>3級から4級への昇格者数が減少してしまうと、職員のモチベーションを損なってしまうだけでなく、将来の管理職を担う人材のマネジメント職経験の機会を減らすことにつながるため、適切な級別職員数の確保を継続していただきたいと思います。</p> <p>また、新規職員の採用が滞ってしまうと慢性的な人手不足に拍車をかけることにつながってまいります。</p> <p>また、確定要求の他項目では、年次有給休暇を完全取得できる職場環境の醸成や、兼務の発令を必要最小限にすること、特定個人に時間外勤務が集中しないよう業務量及び質の均衡を図ることについて要求しており、個人が抱える業務量や兼務の発令が頻繁に行われている点は、やはり慢性的な人手不足が最も大きな要因ではないでしょうか。こういった観点からも、適切な人員確保を要求し、新規採用職員数などは、組合としても引き続き注視したいと考えております。</p>
市 (回答1-2)	<p>今後も、有能な人材確保に向けた採用活動を行うとともに、やる気のある職員がモチベーションを維持し続けることができる体制づくりを進めてまいります。</p>
組合 (サービス残業について)	<p>それでは2点目について、サービス残業の撲滅に向けた具体的な取り組みを要求しておりますが、『労働時間の短縮に関する指針に基づいて管理職への周知徹底をし、サービス残業を許さない職場風土の確立に努めるとともに、不要に在庁することのないよう働きかける』との回答をいただいております。</p> <p>管理職への周知徹底は職場風土改善のための重要な要素であるにとらえておりますが、一方で、昨年に組合が実施したアンケートによると、サービス残業をしたことがある理由としては「時間が短かったため申請しなかった」が最も多かった回答となっています。</p> <p>特に、この短い時間外労働を生む原因の一つとして窓口開庁時間があると考えており、勤務時間と窓口開庁時間が同じであるため、必然的に窓口の準備・閉鎖に伴う事務を時間外に行わざるを得ないことから、サービス残業が生じていると思われます。</p> <p>こうしたサービス残業の実態や要因について、当局はどのように把握しているのかお伺いします。</p>

市 (回答2-1)	<p>サービス残業が常態化しているとは考えておりませんが、管理職を通じた一層の周知徹底や、人事課からのアナウンスなどを通して、今後もサービス残業をさせない職場環境を実践してまいります。</p> <p>また、ご指摘をいただきました、勤務時間と窓口開庁時間が同じであることにつきましては、私たちも課題として認識しておりまして、窓口開庁時間を勤務時間よりも短くする方向で検討いたします。現時点では、勤務開始・終了の各15分程度を短縮する方向で検討を進めていくことができればと考えております。</p>
組合	<p>窓口開庁時間の縮小については、サービス残業の削減に貢献できると考えますので、組合としても賛成致します。</p> <p>なお、同じく窓口開庁のテーマとして、確定要求の中では日曜開庁を必要に応じて縮小するよう求めており、実績等を検証して研究に努める旨の回答をいただいておりますが、その進捗についてお伺いします。</p>
市 (回答2-2)	<p>日曜開庁につきましては、市民サービスへの影響を最小限に抑えながらも、職員の負担軽減を実現できる方策を検討しております。</p> <p>現状、月2回日曜日を終日開庁しておりますが、午後の開庁を取りやめるモデル事業を実施してまいりたいと考えております。</p>
組合	<p>モデル事業として実施することについては組合として賛成の立場ですが、現場職員の意見を取り入れながら進めてほしいと思います。また、半日での開庁とのことですが、これまで休日開庁を1日勤務し平日に1日振替を行っていた職員にとって、勤務時間が減少したとしても、勤務効率や出勤に要する時間等を考えれば必ずしも改善とならない部分もあるものと思われるので、半日振替または時間外での対応をとれるようにするなどご留意いただきたいです。</p> <p>また、モデル事業の効果については組合としても検証させていただき、開設回数や時間について、必要に応じて改めて協議をお願い致します。</p>
組合 (子育て支援に係る休暇制度等の拡充について)	<p>続いて、3点目の子育て支援に係る休暇制度等の拡充についてです。確定要求では、女性職員の働きやすい環境づくりに努めるよう要求し、『他団体の状況を踏まえつつ妥当性と有効性を考慮し、引き続き調査等を実施する』と回答いただいているところです。</p> <p>女性職員の働きやすい環境づくりの目指すところは、両性、そして誰もが働きやすい環境づくりです。そこで今回は特に子育て支援についてお伺いします。</p> <p>①まず、佐倉市では職員の子育て支援について、現在どう取り組まれていますか。</p> <p>②千葉県や鎌ヶ谷市では、育児中の職員の部分休業を小学校3年生までに拡大する、独自の部分休業制度が創設されています。これは全国的にも見られる取り組みですが、佐倉市ではそのような独自制度の検討はありますか。</p>
市 (回答3-1)	<p>市職員に対する子育て支援施策は、人事課からの積極的な展開も含め、一般的な自治体よりも進んでいるものと認識しております。一例を挙げますと、男性育児休業は、対象者の9割が取得できている状況で、県内他自治体と比較いたしましても極</p>

	<p>めて高い取得率となっております。</p> <p>子育て支援に関する独自制度については、現時点において具体的な検討は行っておりませんが、千葉県などの取組を注視しながら研究してまいりたいと考えております。</p> <p>また、子育て中の職員のための制度拡充と併せて、その周囲の職員への負担の増加を抑止することも、子育て支援施策として重要であり、大きな課題であると認識しております。</p> <p>貴組合と私たちの考え方には、方向性に大きな相違はないのではないかと感じておりますので、今後も、お互いに課題を共有しながら、よりよい方策を講じていくことができればと考えております。</p>
組合	<p>少子化対策として、労働者の子育て支援は国をあげて取り組まれているものです。男性育児休業の取得率については、大変評価できるものと考えていますが、やはり制度の存在こそが働きやすい職場づくりの基盤となります。他団体の状況、職員のニーズ等の把握に努めていただき、法整備を待つのではなく佐倉市として職員の子育て支援への取り組み強化、そして制度拡充を要求します。</p> <p>また、組合としても周囲の職員の負担軽減については、課題であると認識しています。今後とも、子育て中の職員だけではなく、その周囲の職員にとっての働きやすさを含め、議論させていただければと思います。</p>
組合 (ナチュラルビズについて)	<p>最後に、4点目のナチュラルビズについて、本件は確定要求事項ではございませんが、この場をお借りして当局の見解を伺えればと思っております。</p> <p>ナチュラルビズは通年でノーネクタイ・ノー上着等の働きやすい服装で勤務する通年輕装で、気候に合わせた服装選択をすることで、職員の働きやすさの向上につながると考えられています。全国的に導入の動きがあり、今年の5月には千葉市で導入されました。</p> <p>職員が自分の体調などに合わせて服装を選択できることなどから、職場環境の改善に資する点も多く、組合としては導入が望ましいと考えますが、いかがでしょうか。</p>
市 (回答4-1)	<p>職員の働きやすさの向上について進めていきたいと考えており、通年ノーネクタイ・ノージャケットについては、前向きに検討してまいります。</p> <p>ただし、千葉市が進めておりますナチュラルビズについては、かなり自由度が高い服装選択を認めておりますが、佐倉市では、市民や職員の意見も踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。</p>
組合	<p>各導入団体によってナチュラルビズの実施範囲は異なるようですので、佐倉市でも研究、検討していただき、導入を求めます。また導入される場合は、窓口や訪問先で職員が誤解されないよう、市民への周知にも努めていただきますようお願いいたします。</p>
組合	<p>それでは、重点事項交渉は以上で終了とさせていただきます。当局の皆様におかれましては、お忙しい中、お時間を作っていただきありがとうございました。</p>