

## 2009年統一職場要求の到達点(当局回答)

区職労は、昨年10月7日、職場から集めた統一要求を区当局に提出し、その要求に対する当局回答を昨年12月に受けました。その上で、21項目の重点要求をまとめて、昨年12月25日に区職労執行部、分会役員とともに区当局と団体交渉を行いました。

また、人員配置問題では、保育園と児童館がその切実さを政策経営部長に直接訴えました。

回答結果は、多くの項目について、区当局は『構造改革』推進の立場を変えず、前向きな対応を行うことをしていません。しかしながら、時間外手当の不払いに対する再認識をさせたこと、係長昇任者数を増やすよう要求したことについて、一定の理解を示させたこと、技能・業務系の特別昇格について、08給与確定交渉で妥結した内容で実施することを確認したこと、人員配置について、厳しいところには適切に配置していき、新規採用はゼロにはしないことを確認したこと、非常勤の職務上必要なパソコンは確保すると確認したこと、パワハラ対策について、再認識させたこと、区職労掲示板を新たに設置させるようにさせたこと、子どもの看護休暇の更なる改善を前向きに検討するとさせたことなどの前進があったといえます。

この回答を到達点に今後、個別に交渉を行っていきます。1月から3月にかけては、職場の人員配置交渉を中心に行っていきます。この回答について、ご意見、ご要望がありましたら、区職労までお寄せください。

## 12月25日、職場要求の団体交渉について

17時45分から19時

1、西本委員長が「09職場統一要求の回答を受けたが、その中の重点を取り出して要求をする。力を入れているので、誠意ある対応を求めたい」と挨拶した。

そして、09職場要求の重点要求書、09保育園の人員配置要求書・09児童館人員配置要求書を提出した。

2、山崎政策経営部長は、「世界的な経済危機の中、公務員に対する目は厳しい。自己責任、自己決定による区政運営を進めてきたが、さらなら効率的な区政運営、職員のワークライフバランスを進めていきたい」と挨拶。

3、小林書記長が09重点要求について、ポイントを絞って要求した。なお、冒頭には、世界的な金融危機による不況の中、非正規の首切りが行われている。これは、いずれ、正規労働者にも波及してくる問題だ。我々の要求だけでなく、非正規の雇用、労働条件問題も区職労は取り上げていく、そのことが正規の労働条件もよくしていくものだとの考えを表明した。

21 項目の重点要求のポイントを説明したい。まず、時間外勤務の不払いは、区職労アンケートであると答えている職員がいる。当局の責任で調査してもらいたい。

人員配置要求については、具体的に、保育園と児童館の要求書を提出した。今日は、提案説明を行う。年明けに交渉を行いたい。それから、公害指導係については、病休者出て、係長も退職願いが出た、それだけ、大変だということなので、人員措置を求める。

パワハラについては、定義が難しいが、要するに職場での上司や同僚からのいじめである。労務管理上も問題で、放置すれば貴重な人材が失われることになる、職場で実体把握を行い対策を求める。

子どもの看護休暇や病気休暇の改善については、都の交渉で前進したものだ。検討を求める。

退庁時のＩＣカード打刻や本庁舎の消灯について、超過勤務の縮減のために改善を求める。また、仕事の効率化、光熱費削減などにもなるものと主張。

4、これに対し大矢職員課長が、項目ごとに口頭で回答。  
文書での回答は別紙のとおり。

## 09区職労統一重点要求回答

2008.12.25

09区職労統一重点要求について下記のとおり回答します。

### 記

1、時間外勤務の残業代不払いについて、09区職労アンケートでは、59人が不払いを訴えている。全職場で所属長が調査し、確認の上で支払うこと

【回答】超過勤務手当についての不払いはないものと認識しているが、個人から不払いの請求があった場合には、内容を精査のうえ必要な対応を行い、予算に不足を生じる場合には適宜対応していきたい。

2、非常勤の一時金について、制度的に支給困難と回答しているが、なぜなのか説明をす

ること。

【回答】地方自治法第203条により、地方公共団体が非常勤職員に支給できるものは報酬と費用弁償に限定する旨規定されているからである。

2の1、さらに、人事院の指針をどう考えているのか。

【回答】国の非常勤の処遇改善に向けて人事院が言及したことは評価すべきと考える。ただし、国が非常勤への期末手当相当の給与支給を言及した点については、国が支給の根拠とする給与法第22条に相当する規定が地方自治法等にはないため、前述のように制度の運用上、自ずと相違が生じる。

2の2、また、考慮して決定しているとしているが、具体的に説明すること。

【回答】非常勤の報酬改定の際の算定の考え方は常勤職員の初任給をもとに年収換算して勤務日数に応じて報酬額を決定した。この年収算出にあたっては、期末勤勉手当相当分の4.50月を加算し、さらに地域手当相当分の割合を掛けて算出している。20年度における具体的な算出式の例は以下のとおり。

例) 保育士の場合

$157,300$ 円(常勤職員の初任給)  $\times$   $16.5$ 月(=12月+4.5月【期末勤勉手当】)  $\times$   $1.145$ (地域手当)  $\div$  12月  $\div$   $21.7$ 日(常勤職員の月当たり勤務日数)  $\times$   $16$ 日(非常勤職員の月当たり勤務日数)  $182,600$ 円

3、08係長昇任者数について、団塊の世代の退職を踏まえること及び級格付け制度が廃止されていることから増やすこと。特に、長期選考の趣旨を踏まえ、形骸化を行わず昇任者を増やすこと。

【回答】係長昇任者数については組織の需要と受験者の公平な能力実証を踏まえて適切に決定していく。

4、技能長選考について、有資格者全員を対象としているとのことだが、事実上、学校職場と土木事務所となっている。08給与確定交渉の結果を踏まえ、千代田区の現業職場の特殊性から本庁職場を一括りとして対象にすること。

【回答】技能長の役割に照らして本庁舎を一括りとするのは難しいと考える。ただし、技能長制度が発足して初年度ということもあるので、今後引き続き制度を運用していく中で問題点等があれば検証し、必要に応じて検討する。

5、技能・労務系の08級格付実施について、08給与改定交渉の結果に基づき、昇格率いっぱいの選考とすること。

【回答】昇格率は統一交渉の結果を踏まえて担保する。

6、人員配置について、必要なところに正規職員を増配置すること。具体的には、第二次要求に答えてもらいたいが、追加して、保育園（別に各園の要求書提出）と環境・温暖化対策課公害指導係に正規職員を増配置すること。

【回答】人員配置については第二次行革大綱を踏まえて、全庁的な視点で適切な配置を行っていく。保育園・児童館については別途交渉の機会を設ける。公害指導係については条件整備をする方向で職場の理解を得ている。

7、育休代替の派遣職員がなかなか配置されないことがあるので、業務に支障がある。本来なら育休任期付職員を導入すべきである。なぜ、入れられないのか説明すること。

【回答】引き続き派遣を有効に活用してもらいたい。育休任期付職員の導入は人材確保の面から難しい面があると思う。

8、麹町保育園の民設民営化問題について、保護者との話し合いの経過を明らかにすること。

【回答】説明会の議事録や資料等、公表すべきものは区のホームページですべて公表しており、今後も継続していく。

9、委託ガイドラインについて、まだ、検討中とのことだが、いつになるのか。

【回答】現段階では公表するに至っていないため、いつになるかは回答できない。

10、高齢介護課の非常勤職員について、職務上必要なパソコンは、一人一台配置されるのか。

【回答】要求の主旨は理解したので、あらためて実態を精査して、IT推進担当課とも連携を図り、対応を検討していきたい。

11、公事にふさわしい人事・給与制度が必要であると回答しているが、どう考えているのか。

【回答】公社の人事・給与制度については本来、公社が主体的に構築すべきものである。ただし、区から派遣されている職員の勤務条件については区職員との均衡を失することのないように派遣協定により担保されるべきものであると考えている。

12、パワーハラスメントがあったと09区職労アンケートで報告されている。実態把握の調査を行い、適切な対処を行うこと。

【回答】セクハラについては定義が明確化しているが、パワハラについては定義が難し

い。しかし、もし被害を訴える職員がいる場合には人事担当課が相談の窓口として個別に対応する。

13、災害時の職員労働条件は、変わらないと回答しているが、それでよいのか。

【回答】基本的な勤務条件は変わらないが、大規模地震への対応や新型インフルエンザ対応のように全庁的な対応が必要となる場合は臨機応変に現場対応が可能となるように考えていく。

14、区職労掲示板について、代替スペースの確保を検討するとあるが、具体的なイメージを明らかにすること。

【回答】庁舎内の廊下壁面等への設置は困難であるが、例えば具体的なイメージとしては更衣室のドアの内側等の利用が考えられる。別途、具体的な運用ルールについて詳細を示していく。

15の1、子どもの看護休暇について、子が複数いる場合、取得できる日数を改善すること。

【回答】要求の主旨は受け止めながら、今後の「次世代育成支援行動計画」の改定と整合を図りながら前向きに検討していきたい。

15の2、病気休暇について、時間単位で取得できる要件を設けること。

【回答】病気休暇の取得要件の見直しは現段階では難しい。

16、労基法36条による協定締結に向けて、協議に入ること。

【回答】提案可能な状況になったら提案したいが、提案に向けての前提として、学校のように協定締結が難しい職場についての条件整備が必要と考える。

17、退庁時にICカードに打刻し、退庁管理を行うこと。

【回答】将来的な検討課題として受け止めていきたい。

18、本庁舎の2回目以降の消灯について、再点灯する場合は事前許可制とすること。

【回答】再点灯の許可制については庁舎管理のシステムやSPCとの関係上、対応が難しい。

5、書記長から再度発言

非常勤の一時金について、考慮されているということなので、算出式を示してもらいたい。

麹町保育園の問題では、区と保護者の保育園のあり方問題の検討会を開くとなっている

が、その進捗状況を聞きたい。

区職労掲示板について、更衣室のドアの裏側に張ってもよいということを確認したい。

#### 6、職員課長発言

算出式は示す。

保育園の民営化問題の区と保護者の話し合いの状況は、所属に問い合わせる。

張る場所や方法について協議していきたい。

#### 7、区職労参加者からの発言

まず、児童館の代表から09人員配置要求書について説明した。（別紙要求書）

続いて、保育園の09人員配置要求書について説明した。（別紙要求書）

#### 8、それに対して、職員課長が相対的な回答を行った。

9、政策経営部長が「公務員に対して厳しい状況があるが、引き続き、協議していきたい。」と締めくくりの発言を行った。

10、これに対し、区職労委員長は、「職員は誇りをもって仕事をしているが職員が減り、仕事量も増えてその誇りをもって対応できない状況がある。それは不幸なことだ。ぜひ、改善を求めたい」と締めくくりの発言を行った。

終了