

令和2年3月4日付で提出されました「2020年春闘要求書」について、下記のとおり回答します。
記

要 求 事 項	回 答
1. 新型コロナウイルス対策について	
(1) 窓口などの来庁者や、訪問先での市民と濃厚接触の可能性が高い職場に対し、さらなる感染防止対策を講じること。	<p>新型コロナウイルスの感染症防止対策として、マスクの着用や丁寧な手洗いの徹底を通知するとともに、市民等対応職場を対象として、マスク、手指アルコール及び薬用ハンドソープの配布を行っている。</p> <p>引き続き、感染症予防用品を確保し、配布に努めていく。</p>
(2) 新型コロナウイルスの拡大に伴う勤務等の取扱いについて、非正規職員を含めた対応の指針を明らかにすること。	<p>令和2年3月5日付けで各所属長に対し「新型コロナウイルス感染症に関する休暇及び職務専念義務の免除の取扱いについて」により通知を行い周知を図ったところである。</p>
(3) 自宅待機や出勤停止などの際は、特別休暇や職務専念義務免除などで職員の不利益とならないよう、休みやすい職場環境を整えると同時に、感染拡散防止に努めること。	<p>職員が新型コロナウイルス感染症に関連して出勤停止や出勤が困難となった場合等には、有給の職務専念義務免除又は特別休暇により対応する。</p> <p>なお、多くの職員が出勤停止となることにより各課の業務が停滞し市民サービスに支障をきたすことがないよう、方策について検討を進めていく。</p>
(4) 新型コロナウイルス対策によって生じる非正規職員の予定していた出勤日数の減少等が生じる場合は、生活給確保の観点から対策を講じること。	<p>定数外職員に対しても、正規職員と同様、有給の職務専念義務免除又は特別休暇により対応する。</p> <p>また、公共施設や事業の休止等があった場合でも一律に欠勤等の扱いにはせず、本人の意向を確認したうえで、他の業務に従事してもらするなど可能な限り対応を図っていく。</p>
2. 労使関係について	
(1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着とすること。	<p>地方公務員法の主旨を踏まえた上で、十分な労使交渉を行っていく。</p>
(2) 職場の存廃や業務の委託など、労働条件にも影響を与える組織の見直しをしようとする場合は労使協議を行うこととし、すでに取り交わしている確認書については尊重、遵守すること。	<p>組織の見直しに伴う職員の勤務労働条件の変更については、確認書を遵守し、労使協議を行っていく。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>(3)人事評価制度については、定期的な検証・見直しを労使双方で行うこと。運用にあたっては公平性、透明性、客観性、納得性を確保し、恣意的な調整が行われない様に部長・次長を含めた評定者へ徹底すること。</p> <p>また、被評定者に対しても評価の影響等について制度の周知を繰り返し行うこと。</p>	<p>人事評価制度については、必要に応じて検証を行いながら、納得性、公平性及び客観性を確保できるよう運用している。</p> <p>また、評価の影響等の制度周知は様々な機会を通じて周知を図っていく。</p>
<p>3. 労働条件の改善について</p>	
<p>(1)年次有給休暇、夏季休暇の完全取得を保障するとともに、取得率向上のためゴールデンウィークや年末年始等休日と併せて連続休暇を取得できるよう引き続き取り組むこと。</p>	<p>年次休暇については、計画表の活用による年5日以上年次休暇の使用の配慮について通知を行っており、記念日又は行事に合わせた休暇の使用を推奨するなど、環境整備に努めている。</p> <p>また、年次休暇付与日から一定期間が経過したタイミングで、所属長から意見聴取等を行う等、年次休暇の使用日数が5日未満となっている職員に対して、時季を指定して休暇を使用させることを推奨している。</p>
<p>(2)労働基準法を遵守し、サービス残業、時間外勤務手当の不払いをなくすこと。</p> <p>また、休憩時間については、きちんと確保できるよう徹底させること。</p>	<p>時間外勤務命令に基づく勤務については、随時実態把握に努め、不適切な扱いが見受けられれば、その都度指導していく。</p> <p>また、休憩時間についても不適切な扱いがあれば、その都度指導していく。</p>
<p>(3)ハラスメント対策については、この間の対応を続けるとともに、引き続き根絶に向けた取り組みを継続すること。</p>	<p>ハラスメント対策は継続した取り組みをしていくことが重要だと認識している。</p> <p>引き続き全職員を対象とした研修を実施するとともに、相談窓口の周知および防止対策を行っていく。また、ハラスメント事案が発生した場合には迅速かつ適切に対応していく。</p>
<p>(4)育児休暇、看護休暇等については、取得しやすい環境を整えるとともに、対象者など取得条件の拡充を図ること。</p>	<p>育児休業等の育児制度については、仕事と家庭生活の両立支援の観点から、制度の充実に努めている。平成30年4月からの2年間で試行している「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務」については、継続を前提としているが、全庁的なアンケートを実施し、制度の周知に努めている。また、育児制度の活用を希望する職員については引き続き取得しやすい環境づくりに努めていく。</p>
<p>4. 人員の確保について</p>	
<p>(1)各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について協議を行うこと。</p>	<p>各職場の人員配置については、事務量の実態調査や時間外勤務の状況及び所属長ヒアリング等により適正配置に努めていく。</p>
<p>(2)2021年4月の新規採用について、</p>	<p>採用試験の実施については、一般行政職</p>

要 求 事 項	回 答
募集時期、条件等、採用計画を明らかにすること。	(大卒)の試験を6月に予定している。 なお、詳細な内容については、新年度に職員採用計画が決定した後に明らかにする。
(3)恒常的な残業が続いている職場については、職員の増員を行うこと。	恒常的な残業が続いている職場については、時間外勤務の状況も勘案した上、増員を検討していく。
(4)新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、計画的な人員の増大をし、適正に正規職員の配置と予算の確保をすること。	新規事業や事業拡大等については、事業の規模や内容に合わせ、多様な雇用形態を活用しながら、適正な人員配置に努めていく。
(5)大幅に増加すると予想される業務については、あらかじめ検証し、該当する職場の配置を見直すこと。	業務量、業務内容を精査し、必要に応じて人員配置の見直しを行っていく。
(6)緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。	専門職については、所管の要望や計画を踏まえたうえで、知識・技術の継承に留意した採用・配置に努めていく。
(7)定年延長について、国の動向を注視し、労使協議のうえで制度設計すること。定年延長が実現するまでの間は、再任用制度により希望者全員の雇用を確保すること。	定年年齢の引上げについては、国の動向を注視しながら、労使協議を行っていく。 なお、定年年齢の引上げの実施までの間は、これまでどおり再任用制度を活用し、原則として健康で勤務成績が良好な希望者は全員任用していく。
5. 現業職について	
(1)市民サービスの維持と災害時等の対応や技術の承継のため適正な人員配置をすること。特に第一グループについては積極的に新規採用すること。	現業職については、組合との確認事項を踏まえ、第1グループの必要な職種については採用を行うとともに、今後も所管との協議を行い適切に対応していく。
(2)グループ化の導入について、今後の対応を協議する場を別途設けること。	グループ化の導入については、適宜協議の場を設けており、今後も協議しながら進めていく。
(3)経営形態の見直しや、賃金労働条件の変更にあたっては、地公労法上の団体交渉権、労働協約締結権を尊重し、事前協議と誠実な団体交渉により決定したうえで労働協約を締結すること。	職員の勤務労働条件の変更に伴う事項については労使交渉を行っていく。
6. その他	
(1)人事異動にあたっては、本人の希望を考慮し行うこと。	人事異動は、組織力の向上、組織の活性化及び人材育成等を目的に実施しており、所属の要請及び職員の意向を考慮しながら適材適所の配置に努めている。

要 求 事 項	回 答
(2)偽装請負となる業務委託は行わないこと。	業務委託の実施にあたっては、偽装請負としないよう留意している。
(3)新庁舎移転にあたっては、職場環境の構築にあたり、組合と協議の場を設けること。	新庁舎移転後の窓口対応及び執務スペースの使用方法については、適宜、情報提供を行っていく。
(4)組合事務所等のスペースを、従来通り確保すること。	組合事務所については、庁舎全体でスペースの余裕があれば検討していく。

※要求事項のうち、行政の企画立案及び執行に関する事項、職員定数及びその配置に関する事項、予算の編成に関する事項、具体的な任命権に関する事項並びに人事評価制度の企画立案及び実施に関する事項は管理運営事項であります。