

令和7年3月4日付けで提出されました「2025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
<p>1.労使関係について</p> <p>(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> <p>(2)職場の存廃や業務委託、新設職場での勤務など労働条件に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> <p>(3)人事評価制度の運用について、令和7年1月1日の昇給にて成績上位者(A評価、B評価)となった職員の割合を提示すること。また、評価を行う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よう、部長・次長を含めた評定者へ徹底し、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>(4)2024年の年次休暇取得日数について、課、事業場、職務の級ごとに下記の項目内容を各月別にエクセルデータで提供すること。</p> <p>①個人最大および最小年次休暇取得日数</p> <p>②平均年次休暇取得日数</p>	<p>1.</p> <p>(1)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> <p>(2)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> <p>(3)別紙1のとおり、提供する。 また、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。また、評価の影響等の制度周知は様々な機会を通じて行っていく。</p> <p>(4)別紙2のとおり、提供する。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>2.労働条件の改善について</p> <p>(1)労働基準法を遵守し、サービス残業をなくすこと。</p> <p>(2)ハラスメント対策については、この3年間の年度の内容別の相談件数を提示し、この間の改善を行い、引き続き根絶に向けた取り組みを継続すること。</p> <p>(3)人事異動については、本人の自己申告や希望を極力考慮した上で、新たな配置後の事務において特定個人に負担がかからないよう配置換えを行うこと。</p> <p>(4)能登半島地震災害派遣における市川市と珠洲市の災害派遣協定書を提示すること。</p> <p>(5)主幹昇任選考において、昇任選考試験および人事評価等に基づく選考で昇任した職員の人数をそれぞれ示すこと。また、昇任した職員のフィードバックを行うこと。</p> <p>(6)2024年度確定要求書で当局より回答された小学校就学後の休業制度について、他団体の状況確認および諸課題の整理について現在の状況を提示すること。</p> <p>(7)子の看護休暇について、子1人につき10日取得できるようにすること。</p> <p>(8)兼業制度について、現在の兼業の基準について示すとともに、時代の変化に対応した兼業制度になっているか検討を行うこと。また、兼業について職員アンケートを行い、職員の意識やニーズの把握を行うこと。</p>	<p>2.</p> <p>(1)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。また、打刻システムを導入し、客観的な勤務時間等の記録管理を行っている。</p> <p>(2)ハラスメントの相談件数については、令和4年度17件、令和5年度37件、令和6年度32件(※)となった。 引き続き、ハラスメント防止対策として研修を実施するとともに、相談窓口の周知などの取り組みを実施していく。 ※ 令和6年度については令和7年3月6日現在</p> <p>(3)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。</p> <p>(4)別紙3のとおり、提供する。</p> <p>(5)別紙4のとおり、提供する。なお、職員の希望や意向については、今後も自己申告書による申告内容を丁寧に注視していく。</p> <p>(6)他団体の状況については、別紙5のとおり、提供する。 小学校就学後の休業制度に限らず、休暇制度拡大に際しては、代替職員の確保等欠員対応が第一の課題と考えている。先行して導入した他団体における課題解決に向けた取り組み事例を聴き取るとともに、本市の休暇制度のあり方とあわせて、検討を進めている。</p> <p>(7)規則どおりとする。</p> <p>(8)職務遂行上の能率の低下を来たす恐れの有無、職全体の品位を損ねる恐れの有無、市川市との間に相反する利害関係が生じる恐れの有無等を許可申請ごとに個別具体的に検討し、許可又は不許可の決定をしている。 なお、現時点では、兼業制度に係る職員</p>

要 求 事 項	回 答
<p>(9)現在の勤務時間および開庁時間を厳守するとともに、開庁時間について協議、意見交換する場を設け、組合と共に将来に向かって改善すること。</p> <p>(10)期日前投票の投票管理者を管理職以外も任用可能とした変更についてその経緯と目的を示すこと。</p>	<p>アンケートを実施する予定はない。</p> <p>(9)勤務時間については、打刻システムの導入により客観的な把握が可能となっている。開庁時間について、直ちに見直す考えはないが、近隣市等の状況について注視していく。</p> <p>(10)期日前投票所の投票管理者は、これまで市を退職した元職員を非常勤特別職として任用していたが、投票事務に従事する職員がすべて派遣職員であり、期日前投票所に通常の職員が1人も従事していないことの是非について改めて検討した結果、千葉県知事選挙より元職員に代わって現役職員を任用することとした。</p> <p>投票管理者については、公職選挙法37条において「選挙権を有する者の中から市町村の選挙管理委員会の選任した者をもって、これに充てる」と規定されていること及び期日前投票所の選挙事務に従事する者はすべて派遣職員であることを踏まえて、管理職以外の職員でも任用可能とした。</p>
<p>3.人員の確保について</p> <p>(1)市川市定員管理方針に則り「業務量に応じた職員配置」を徹底するため、適切な「業務量」を把握した結果を提示すること。</p> <p>(2)2026年4月の新規採用について、募集時期、条件等、採用計画を明らかにすること。</p> <p>(3)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。</p> <p>(4)2024年度の退職者の人数について、退職理由別に提示すること。また、普通退職者については年齢別の人数を提示すること。</p>	<p>3.</p> <p>(1)各職場の人員配置に関する業務量は、実態調査や時間外勤務の状況、ヒアリング等で把握し、定員に反映している。</p> <p>(2)採用試験の実施については、学生の就職活動が早期化傾向にある社会情勢に鑑み、令和7年3月1日から募集を開始し、一般行政職(新卒枠及び第2新卒枠)の試験を5月に予定するなど、人材確保に努めている。</p> <p>なお、採用計画の詳細な内容については、後日明らかにする。</p> <p>(3)専門職については、緊急時においても適切な対応を行うため、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。</p> <p>(4)別紙6のとおり、提供する。なお、2024年度の退職者数等の提示については、年度途中であることから、対応しかねる。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>4.現業職について</p> <p>(1)市民サービス維持のため、技術の継承の点においても第一グループ職場については継続的に新規採用を行うこと。また、定年延長を踏まえた勤務労働条件について協議を行い、60歳以降の職員の勤務場所・職務内容については、実態に基づいた配置・運用をすること。</p> <p>(2)再任用職員について、これまでと同様の業務を行っている実態を踏まえ、現場に応じた人員の配置・賃金の改善を行うこと。特に期末・勤勉手当について再任用ではない正規職員と同等の割合で支給すること。</p> <p>(3)グループ化について検証を行い、見直すこと。その中で、第二グループ職場において第一グループと協力体制が構築できる職場は、第一グループ(直営職場)としての位置付けをすること。</p> <p>(4)現業職員の労働条件の変更を行う際は、必ず事前協議を行うこと。また、合意された事項に関しては、確認書を取り交すこと。</p> <p>(5)現業職場の委託について考えを示すこと。</p>	<p>4.</p> <p>(1)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不足が見込まれる職場への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。</p> <p>定年の引上げに関しては、勤務労働条件について労使協議を行ったうえで合意しているが、今後も必要に応じて協議を行うとともに、実態の把握に努めていく。</p> <p>(2)各職場の人員配置については、所属長ヒアリング等で現状把握を行い、業務量に応じて、適切な人員配置となるよう努めていく。</p> <p>また、暫定再任用制度は、定年引上げに伴う旧再任用制度の経過措置として導入されたものであるため、期末・勤勉手当を含めて給与水準については、旧再任用職員と同様、国や近隣市の動向を踏まえ、協議していく。</p> <p>(3)組合との確認事項を踏まえ、今後も安定的な運用ができるよう、現業職場の現状については調査を行い、関係部署と十分協議していく。</p> <p>(4)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。また、合意事項については、必要に応じて確認書を取り交わしていく。</p> <p>(5)民間委託の導入については、本市の経営方針に従い、民間で活用できるものは活用するという行財政改革の考え方を踏まえつつ、今後も安定的な運営ができるよう関係部署と協議を行い、提案していく。</p>
<p>6.その他</p> <p>(1)組合事務所等のスペースを、第一庁舎に確保すること。</p>	<p>6.</p> <p>(1)第1庁舎での組合事務所のスペースの確保は困難な状況であるが、今後検討していく。</p>

※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、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。