

令和7年5月30日付けで提出されました「2025年夏期要求書」について、下記のとおり回答します。

記

| 要 求 事 項   | 回 答   |
|---|---|
| 1.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。                         | 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。   |
| 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。 | 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。  |
| 3.長期休職者の代替職員として、正規職員を配置すること。また専門職の代替職員を配置する場合は、専門職と同等の知識を有する職員を配置すること。                | 病気休職中の職員の代替として任期付職員等の正規職員を配置することは困難であるが、育児休業の欠員に対しては、原則、任期付職員を代替として補充している。<br>また、専門職に係る育児休業等代替任期付職員の配置については、その確保が困難な状況にあるが、できる限り配慮する。 |
| 4.時間外勤務が多い職場や恒常的な残業が続いている職場については、職員定数管理方針に則り「適切な職員数の維持」のため、増員をすること。                   | 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、ヒアリング等で把握し、市川市定員管理方針に則り、適切な職員数の維持に努めていく。  |
| 5.復職制度について、制度への認識および導入検討の有無を示すこと  | 復職制度(アルムナイ採用)については、諸課題が多いと認識しており、現時点では、導入を検討していない。  |
| 6.育児休業中の職員がいる職場の職員について、その期間中の給与を増額させる制度への認識および導入検討の有無を示すこと                            | 近年、育休職員の業務を代行する職員に対し、勤勉手当を加算する制度を導入する自治体が数団体見受けられるが、その運用方法は自治体ごとに様々であると認識しており、現時点では、導入を検討していない。                                       |
| 7.役所内副業制度について、制度への認識および導入検討の有無を示すこと   | 自所属の勤務時間外における他所属での勤務(副業)は、勤務時間や人事評価など人事管理上の課題も多いため、兼務によることが適当であると認識しており、現時点では、導入を検討していない。   |

| 要 求 事 項   | 回 答   |
|---|---|
| 8. 役所内リスクリング制度について、制度への認識および導入検討の有無を示すこと  | リスクリングは、職業能力の再開発や再教育であり、社会の変化や新たな課題等に対応していくために必要であると認識しており、これまで、資格取得や、自主研修、外部研修などの支援を実施している。                          |
| 9. 短時間勤務正規職員制度について、制度への認識及び導入検討の有無を示すこと   | 短時間勤務の正規職員の任用については、鳥取県において、人材確保が困難な専門職などに限定して実施されているが、都市部にある本市においては、同様の事情にはなく、その必要性までは認められないと認識しており、現時点では、導入は検討していない。 |
| 10. 勤務間インターバルについて、インターバルの時間は何時間が適切と考えるかその認識を示すこと。   | 「労働時間適正化プログラム」で示しているとおり 11 時間以上が適切と考える。   |
| 11. 職員の連続勤務について、災害等の対応を除いた場合、何日間まで連続勤務が適切なものとするかその認識を示すこと   | 連続勤務が発生している場合、その要因は様々であることが想定されることとあり、適切な日数を具体的に示すことは困難である。   |
| 12. 2024 年度の時間外について、以下の項目を課ごとに各月で示すこと。なお、②、④、⑥、⑦については年単位とし、原則を超える場合の事前申請を怠っていた課についても明らかにすること。<br>①原則(月 45 時間)超えの職員数<br>②原則(年 360 時間)超えの職員数<br>③臨時的な業務(月 100 時間)超えの職員数<br>④臨時的な業務(年 720 時間)超えの職員数<br>⑤単月 99 時間の職員数<br>⑥年 360 時間の職員数<br>⑦年 720 時間の職員数 | 別紙1と2のとおり提供する。<br><br>①延べ775人<br>②159人<br>③延べ26人<br>④2人<br>⑤延べ7人<br>⑥1人<br>⑦0人  |
| 13. 2024 年度の労災申請ならびに相談件数と認定件数を提示し、その内容を示すこと。  | 別紙3と4のとおり提供する。  |
| 14. 2024 年度年次休暇取得率 40%以下の職場について、取得率向上に向けた具体的な施策を示すこと。   | 年次休暇の取得策促進については様々な機会を捉えて通知しているところである。<br><br>具体的な取得策としては、所属職員への働きかけ、年次休暇計画表の活用などに取り組んでおり、引き続き、取得しやすい雰囲気醸成や環境整備に努めていく。 |

| 要 求 事 項  | 回 答   |
|--|---|
| 15.管理職員等を定めるにあたり、何をもって管理職員等に該当すると判断しているかを示すこと。また、管理職員等に該当することになった職員に対し、その旨を通知すること。   | <p>管理職員等は、地方公務員法第52条第3項に規定する管理職員等の要件に基づき判断している。</p> <p>また、管理職員等は、市川市管理職員等の範囲を定める規則に規定し、広く一般に公開しているため、該当職員に改めて通知はしていない。</p>  |
| 16.残業代を1分単位での支払いではなく、30分以上を1時間に切り上げ、30分未満を切り捨てとしている理由を示すこと。                          | <p>時間外勤務手当等の端数時間の取扱いについては、市川市一般職の職員の給与に関する条例施行規則第11条第1項において規定している。</p> <p>本取扱いは国の運用方針を基にしたものであり、事務の簡便化を図るために行っているものである。</p>   |
| 17.社会人経験採用の職員に在級年数の短縮措置を導入した経緯と、全職員に在級年数短縮措置を拡大しない理由を示すこと。                           | <p>民間企業等を含めた経験を有する職員に係る必要在級年数の短縮措置は、国家公務員における対応を踏まえ、令和6年度から導入したものである。</p> <p>この措置は、民間企業等を含めた経験が十分にあるにも関わらず、他の職員と比較して昇格が遅れるといった不均衡を緩和するために導入したものであるため、現時点では、全職員に適用していない。</p> |
| 18.定年延長に伴い勤続年数が長くなる職員が増えるが、リフレッシュ休暇勤続35年の増設等の現状の制度拡大への認識を示すこと。                       | <p>現在は65歳までの定年の引き上げを段階的に実施している状況であり、現時点でリフレッシュ休暇の制度拡大は考えていない。</p>   |
| 19.熱中症の重篤化を防止するため「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が義務化されたことについて、現状の「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」状況を示すこと。 | <p>10か所に設置している事業場ごとの安全衛生委員会と連携しながら取組みを進めている。具体的には、現在、健康管理担当室にて手順や報告体制の例示を作成中であり、今後それらを、対象となる部署へ周知し、各部署において個々の職員へ伝達するよう依頼する予定である。</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、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。