

平成 31 年 3 月 26 日（火曜日）

18 : 00～18 : 10

（組合）

2019 年度要員確保に関する申し入れを行う。

<読み上げ> （省略）

<申し入れ書手交>

次年度の要員確保に関する申し入れにあたり、所属の考え方を確認しておきたい。

まず、市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、安易な切り下げは許されるものではなく、まして、職員数の削減計画達成に向けた数字合わせとも言えるような、人員削減については反対の立場である。

さらに、業務内容・業務量に見合った執行体制の構築が必要であり、職場における業務の遂行が、超過勤務の増加や、有給休暇等の未取得日数の増加といった勤務環境の悪化の上に成り立つものではないと認識している。

業務執行体制の改編に伴う職員の勤務労働条件の変更については交渉事項であるので、誠意をもって対応するよう申し入れる。

また、結果として勤務労働条件に影響を及ぼさない場合であっても、執行体制の改編などを行った場合については、「業務と人」の関係整理の内容について必要な情報提供を行うよう求める。

さらに、この申し入れは市職と市側との交渉において、「具体の交渉については、各所属に委任するとともに、所属・支部間で交渉された内容については尊重する」とした市側回答に基づくものであり、所属として、真摯に受け止め、誠意ある対応を要請する。

（所属）

はじめに、日頃、計画調整局支部の皆様方に当局の業務執行に関して、ご理解・ご協力をいただいていることについてお礼を申し上げる。

事務事業の執行に係る施策の企画・立案、それに対応する業務執行体制の確立などの管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行うものであるが、それによって職員の勤務労働条件に変更が生じる場合については、交渉事項として誠意をもって対応していく。

また、超過勤務の状況、年次有給休暇の取得状況の把握については、重要な事項であると認識している。

所属としても長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、ワークライフバランスにも支障をきたすものであるとの認識から縮減に向けて取り組んでいく。

（組合）

申し入れ内容に対する所属の考え方が示され、業務執行体制の改編などについては管理運営事項であるとのことであるが、管理運営事項の処理の結果、影響を受ける勤務労働条件は、交渉事項の対象であることを申し添えておく。

超過勤務について、所属としても重要な事項であるとの認識が示されたところであるが、恒常的な超過勤務について、長時間にわたる時間外勤務は、職員の健康保持・増進に悪影響を及ぼすばかりでなく、職業生活と家庭生活等との調和にも支障をきたす恐れがあるので、状況把握に努めるとともに、超過勤務の縮減に向けて、実効性のある具体的な対応を求めておくとともに、超過勤務が多い部署に対しては、具体的な要員配置を含む実効ある対応を行うよう求めておく。

また、ノー残業デーの取組みについてはどのように取り組まれているか確認したい。

その上で「管理運営事項については、職制が自らの判断と責任において行う」とするならば、所属として、「業務と人」の関係整理の内容について、適切なタイミングで情報提供を行うことは当然と考えているので、所属の認識を確認しておきたい。

(所属)

現在のところ恒常的な超過勤務が行われている状況になく、ノー残業デーについても、毎週水曜日と給料日、期末勤勉手当支給日に設定し、取り組んでいるところであり、引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいく。

情報提供については、求めがあれば必要に応じて情報提供させていただく。

(組合)

求めがあれば情報提供するとのことであるが、勤務労働条件に直接的に影響を及ぼさない範囲であっても、執行体制の改編などを行う場合には、適切な情報提供を再度求めておく。

所属から超過勤務縮減に取り組んで行くとの認識が示されたが、今後、事実として起こっている超過勤務の状況把握を行い、その対処方法について、具体的な対応を求めておく。

一方で、休暇の取得については、組合員本人の問題ではなく、休暇を取得しやすい職場環境が重要だと考える。

事業主はその雇用する労働者の労働時間等の改善を図るため、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずることが求められている。

支部組合員の年次有給休暇の完全取得率は依然として半数を下回っている。

所属は、毎週水曜日と賃金支給日、一時金支給日をノー残業デーとし、取り組んでいることが報告されたが、この間の取組みについて、効果があったのかお聞きしたい。

(所属)

ノー残業デーについては、一定効果が認められていると認識しており、引き続き、超過勤務の縮減に取り組むとともに、状況の把握を行っていく。

また、年次有給休暇の取得についても、局長自らが各担当課長に担当内の職員が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気となるよう声掛けを行う旨の指示を出すなど、所属として取得率の向上に向けて積極的に取り組んできているところである。

(組合)

ノー残業デーのとりくみにより、一定の効果があつたとの認識が示されたが、年次有給休暇の取得しやすい環境を整備するためには、所属として責任ある対応が必要であり、具体的かつ実効ある対応を再度求めておく。

我々の指摘に対して所属の認識が示されたが、組合員の勤務労働条件に影響を及ぼす事項については、支部・所属での十分な交渉・協議が行わなければ、課題解決は図れないと認識しており、誠意ある対応を行うよう強く要請し、本日の申し入れに関する交渉を終了する。