

2009年12月18日

千代田区職員労働組合
執行委員長 西本 優 様

千代田区長
石川 雅己

2010年度職場要求の重点要求書に対する回答

下記のとおり回答します。

記

1、超過勤務手当不払いの指摘があった職場について、その後の対応はされたのか、報告を求めたい。

引き続き制度の適切な運用のため、適正な勤務時間の管理について、庶務担当課長会などで確認していく。

2、「新庁舎における出退勤管理の方法は現在検討中である」との回答だが、具体的に説明されたい。

今後に予定している人事給与システムのリプレイスに併せて検討中である。

3、主任主事等の選考について、昇任率等が確保されているかなどは、事前協議事項であると考えられるがいかがか。

協議事項ではないと考えている。

4、臨時職員の近接地内旅費について、職場のパスモを使えるということによいか。

臨時職員については、勤務条件明示書で出張を伴う業務であることやその場合に実費弁償を行うこと等の予定があれば利用できる。

5、非常勤職員の一時金要求に対して、「非常勤職員の報酬改正にあたり、考慮して決定している」との回答だが、22年度の非常勤職員の報酬について、プラス改定をすると解釈してよいか。

一般職員の年間給与等を考慮して算定基礎額を決定している。このため、平成22年度は、給料表の改定に均衡することから、報酬は減となる見込みである。

6、非常勤職員の健康診断について、「現状での見直しは考えていない」との回答だが、区議会で、「職員の健康を守るという観点から、もしそういう要望、もし必要性等があれば、検討するのは、当然やぶさかではない」と答弁されていることからすると後退しているといわざるを得ない。消化器・婦人科健診及び二次健診について、区負担で行うよう、前進ある回答を求めたい。

区財政を取り巻く厳しい環境のなかで、要望と予算措置等を含めた必要性を考慮し、現状では見直しは困難であるという判断であるが、引き続き検討は行っていく。

7、業務職の再任用職場を拡大すること。例えば、本庁舎の夜間受付と防災宿直など。

一般職員における再任用の採用は短時間勤務である。特殊な勤務形態の職場に配置することは、一般の職員の勤務形態との関連からも現状では困難と考えている。

8、まちみらい千代田への派遣について、これまでどおり、事前に意向調査を行い、希望すれば、3年で異動させるという基準は遵守することでよいか。

「千代田区職員の派遣に関する取決め書」において、「派遣職員の派遣期間は、当該職員の派遣の日から3年を超えないものとする。ただし、特に必要があるときは、甲乙協議の上、当該派遣職員の同意を得て、派遣の日から引き続き5年を超えない範囲において、延長することができる。」と取り決めをしている。

9、貧困と格差が日本の大きな社会問題になっている。そこで、自治体でも貧困と格差をなくすように公契約条例を国に先駆けて実施するところが出てきている。千代田区として、検討に入ること求めたい。

公契約条例については、引き続き国や他の自治体の動向を見守りながら研究を行っていく。

10、人事異動内示について、「早期内示に努める」との回答だが、どのくらいになるのか明らかにされたい。

内示の具体的な時期については、従前より公表していない。

11、「職場復帰訓練に伴う災害補償については、有事の際に対応できるような検討を行っていく」との回答だが、どのような検討なのか明らかにされたい。

民間保険会社による補償等を検討している。

12、パワハラ、セクハラがある職場について、その後の対応はされたのか、報告を求めたい。

職員にはセクハラ相談窓口を設けている旨の周知を定期的に図っており、相談があれば適宜対応している。パワハラについても職員から相談があれば対応していく。

13、「妻の妊娠出産休暇中の夫である職員の育児時間を求める」要求に対して、「従前より取得できる」との回答だが、具体的に説明願いたい。

当該生児について、配偶者が当該生児以外の子について妊娠出産休暇を与えられている場合であり、かつ常態として当該生児を育てることができない場合に取得できる。

14、子の看護休暇の改善について、前向きな回答を求めたい。また、取得事由について「疾病の予防を図るために必要なもの」を追加する要求に対して、「本休暇での運用は困難である」と回答しているが、「困難である」理由を明らかにされたい。

育児・介護休業法の改正等を踏まえ、子の看護休暇の見直しを検討していく。なお、予防を図る事由によるものは、同休暇制度の趣旨に異なると考えている。

15、短期の介護休暇制度について、導入に向けた検討を行うなど、前向きな回答を求めたい。

育児・介護休業法の改正等を踏まえ、短期の介護休暇制度の新設を検討していく。

16、「本庁舎の喫煙室の改善には努力している」との回答だが、どう努力しているのか明らかにされたい。

喫煙室の空調は、廊下の空気を喫煙室に吸い込むことで、扉を開けた状態でもエアーカーテンが働き、喫煙室内の空気が外側に漏れない仕組みであり、効果の持続は定期的に計測等で確認し、必要に応じて調整を行っている。なお、指摘があった箇所は、随時、吸引を強くする（引き込み風量を多くする）等の調整を行い、廊下に喫煙室の空気が漏れないように対応している。

17、本庁舎の設備等の改善について

本庁舎のエレベーターについて、職員が勤務時間中、その使用を禁止する方針をやめ、「できるだけ控えるなど」の緩和措置を取ること。

未だ図書館専用及び障害者専用EVについては、利用者数が多いため集中することが多く、エレベータホール内に滞留している状態である。引き続き利用頻度は予想を上回った状態にあり、来庁者優先の考えからも困難であると考えている。

本庁舎のエレベーターについて、構造上難しくはないので、着床階表示を設置すること。

構造上は可能であるが、現時点での厳しい行財政環境の中での費用対効果を鑑みると困難であると考えている。

18、カフェテリアプランについて、制度を改善すること。また、手続き・運用について、職員の利便性を考慮し、簡素化すること。

カフェテリアプランについては、本年度に一部制度改善を行い、利便性は向上した。

なお、千代田区職員互助会は、会員相互の扶助及び福利厚生を図ることを目的とし、職員の多様なライフスタイルにあわせた事業の構築と互助組合・共済組合との連携による高い事業効果を目指し、諸事業の見直しを行っている。互助会事業検討委員会や理事会等の場において、積極的にご検討いただきたい。

19、「職員住宅の戸数について、適正な水準を確保していく」との回答だが、その水準、戸数を具体的に明らかにされたい。

職員数の10%程度と考えているが、効率的な運営の観点からは100%の入居率が望まれるところであり、現状の職員住宅では、常時複数戸の募集を行っており、入居申込の登録者もない状態である。

現在の空き戸数は世帯用4戸、単身用2戸であり、現状の戸数(直営74個、借上げ10戸、世帯53戸、単身31戸)で不足を生じているとは考えていない。

20、本庁舎地下3階のシャワー室の昼休み使用について、現状の届出制度では使えない。昼休みのみ、鍵を開けて開放するよう、PFIと交渉すること。

防災センターに区の職員である旨の連絡をすれば、鍵を借りることができるため、利用は可能な状況であるという認識である。なお、利用した場合は、シャワー室にある利用者名簿に記録をすることが必須である。

21、区職労掲示板について、「庁舎管理上困難である」との回答だが、国の労働組合には、掲示板を設置させているので、この回答は筋が通らないと考える。改めて、区職労の掲示板をリフレッシュコーナーに設置することを求めたい。また、出先職場にも掲示板を設置すること。

国の機関との利用者は異なるものであり、区は身近な基礎的自治体としても困難と考える。

22、「セキュリティカードは本庁舎を利用する職員に必要なに応じて配布する」との回答だが、具体的にどのように配布するのか、明らかにされたい。

一時利用については、事前に施設経営課の窓口で貸し出し手続を行っている。また、職務上必要な職員については、所属長を通じ、施設経営課へ申請すれば交付する。

23、年休の時間単位の取得の見直しについては、労基法の改正が地公法への適用とはならない現状で、何ら問題がないと考える。改めて見直しは行わないよう求めたい。

今回の労働基準法の改正内容は、時間単位の年次有給休暇を、5日を限度として認めるものであり、同法の適用を受ける現業系の職員等に対しては、5日を超えて付与することは、法律上できない内容となっている。

また、これ以外の職員についても、年次有給休暇制度の趣旨を踏まえると、現業系の職員と取扱いを異にすべき必要性があるとは認識していない。

以上