

Ⅲ 高齢期雇用施策について

- 1 再任用職員については、清掃職場の労働実態を踏まえ、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないよう、環境局内での職域を幅広く設定するなど職場環境を整備すること。なお、再任用職員の配置については、職員の希望を尊重すること。
- 2 定年引き上げまでの間は、希望者全員を対象にフルタイムを基本とした再任用制度とし、2025年度からは経過職域加算部分および高齢厚生年金部分の支給開始が65歳となることに加えて、高齢職員の経験等を積極的に活用する観点から、給料・手当等の改善とともに、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善する対応をはかること。
- 3 定年の段階的引き上げにむけて、60歳を超える高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かし働き続けられる職場環境や業務のあり方について（労使での検討委員会を設置するなど）、法改正を待つことなく組合との協議を行うこと。
- 4 組織の新陳代謝の確保及び中堅層職員の昇格を確保するため、現業職員の役職定年制（主査級）を導入するとともに、現業職員の役職定年により降任する職員を含め、高齢職員が持つ技術・知識・経験を積極的に活用するため、主査相当職など高位のスタッフ職に位置づけるなど相応しい職務・職名について検討すること。

Ⅳ 職種変更制度について

- 1 職種変更制度を利用する機会を平等に確保するため、希望者がいる間は制度を継続すること。
- 2 職種変更制度の変更に関わることは、事前に組合と協議すること。

Ⅴ 人事評価制度について

- 1 人事評価制度については、4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）と2要件（労使協議制、苦情処理制度）が確立された制度となるよう、その運用に意を用いること。
また、常に課題把握に努め、随時解消を図るとともに制度運用に関して組合と十分な協議を行なうこと。
- 2 職種変更制度を希望しない職員が不利益にならないようにすること。
- 3 組合として結果に偏りがなければ検証できるようにするため、必要な情報を組合に対して開示すること。

Ⅵ 労働安全衛生・福利厚生について

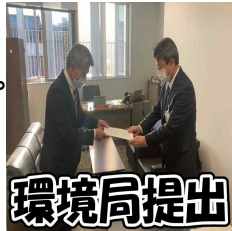
- 1 労働安全衛生を尊重し業務が円滑に遂行でき、各職場の職員が安心して働ける職場環境や制度の維持・改善を行うこと。
また安全衛生委員会で行われた討議について、職員への周知を図るとともに、事故に繋がる要因には早急な対応を行うこと。
- 2 今年の夏は熱中症対策に加え、新型コロナウイルス感染症対策が必要であり、我々の全職場においても例年以上の感染症対策が重要であったことから、次年度から作業従事者にとって熱中症対策に資する物資（クールベストやファン付き作業着等）を確保すること。
- 3 あらゆるハラスメントについては、各職場における実態調査を随時行うとともに、苦情を含む相談等に適切且つ迅速に対応するために、必要な「職場体制の整備」を労働組合と共に取り組みを進めていくこと。
また、何をしたら「ハラスメント」に該当するのかという認識と理解を共有するために職場における研修等を実施し、必要であれば外部セミナー（労務関係弁護士）等を活用し、重要な情報・知識等を得ることで「法的問題」に至ることを未然に防ぐ対策を講じること。
- 4 職場におけるメンタルヘルス対策について、職員のメンタルヘルス不調に陥る兆しの早期発見（未然防止）、適切な対応（個人情報配慮）ができる職場環境づくりは勿論より一層の各相談窓口の充実を含め、職場復帰プログラムおよびメンタルヘルス対応策等についても労働組合と共に取り組みを進めていくこと。
- 5 各職場における新型コロナウイルス感染拡大を防止するため、換気の徹底、飛沫感染防止のための備品の購入等、実態に応じた職場環境の整備を行うこと。
- 6 新型コロナウイルス感染が拡大している中で、感染者やその家族に対する誹謗中傷などがメディア等を通じて報告されており、本市で働くすべての職員については、感染拡大が深刻化する中においても、住民のライフラインを守るため最前線で奮闘していることから、感染者が各職場で発生した場合には、管理者は毅然とした態度で職員を守ることはもとより、その具体的対応について組合と協議を行うこと。

Ⅶ その他

- 1 本市の「イクボス宣言」を踏まえ、各種休暇制度を取得しやすい環境・風土を構築すること。
また育児世代職員の育児参加拡大に向けた取組の推進を図るため、下記の特別休暇を拡充すること。
①「育児時間のための休暇」を3歳に達するまでに拡充すること。
②「子の看護休暇」を子供1人につき5日とすること。
- 2 新型コロナウイルス感染拡大を受け、人事院及び総務省が各自治体に周知している「新型コロナウイルス感染拡大防止において出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の取扱いについて」下記のとおり拡充すること。
「新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合」となっているが、保育所、一時保育所、託児所等、さらには各介護施設等も受け入れ拒否等があることから、これらを加えること。

Ⅷ 労働協約について

- 労働条件の変更に関わる事項については、すべて事前に組合と協議し、団体交渉において締結された事項については全て協約・協定書（確認書）を取り交わすこと。



Point

2020金沢市従労組独自要求書提出～全8項目(31課題) <環境局&人事課>

コロナ渦での闘い!! 誠意ある回答を求め 2020年度 金沢市従労組独自要求書

市従労は、組合員の生活を守り、組合員全員が意欲をもって業務に取り組める環境とするため2020年度の賃金確定闘争において、業務内容及び業務体制・特殊勤務手当の維持を最重点課題と位置付けるとともに、賃金水準（生涯賃金）の改善・再任用職員の賃金労働条件、労働安全衛生についても当局から前進ある回答を得るため、市労連に結集し、組織の枠を超えて、団結力を強化し、次の点について取り組みを強化していきます。

- | | |
|---------------------|-------------------|
| ① 賃金水準（生涯賃金）の改善について | ⑤ 人事評価制度について |
| ② 業務及び体制に関すること | ⑥ 労働安全衛生・福利厚生について |
| ③ 高齢期雇用施策について | ⑦ その他（休暇制度・コロナ関連） |
| ④ 職種変更制度について | ⑧ 労働協約について |

の全8項目（31課題）を要求書に盛り込み、10月26日（月曜）に『環境局』、翌27日（火曜）には『人事課』へそれぞれ要求書を提出してきました。

2020年度環境局及び人事課へ要求書提出（環境局・人事課共通）

I 賃金・手当等に関すること

- 1 職員の生活を向上・改善するため、月例給の水準及び一時金の支給月数・支給割合の維持・改善を図ること。また、新型コロナウイルス対策に伴う財源不足等を理由とした独自の賃金削減は行わないこと。
- 2 地域公共サービスにおける最前線である現業職場において、危険で特殊な業務であることを考慮し、特殊勤務手当については現行の水準の確保を行なうこと。

II 業務及び体制について

- 1 東西管理センター、東西環境エネルギーセンター、戸室新保理立場については、市民サービスの最前線であることを認識し、各職場の直営体制を堅持すること。
- 2 自然災害や感染症等の「不測の事態」に備えて、現状の東西管理センターの直営収集事業体制を維持すること。
- 3 東西管理センター班長・主査の業務内容の重要性を十分に認識され、両管理センターのすべての班に適正な主査人員を確保するため、主査選考試験については、毎年実施とすること。
- 4 市民からの苦情処理やまちなみ収集、災害発生時の現場での迅速な指示業務等、行政サービスのさらなる向上のためにも東西管理センターの主査人員については34名及び4班体制を維持すること。
- 5 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する行政ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心としながら地方自治体が果たすべきことの重要性を踏まえ、新規に職員を採用すること。
また、環境局内全現業職場の人員については、各職場の職員の減少や高齢化、再任用職員の業務内容等の諸問題をふまえ、政府が掲げた地方公務員における「女性の職業生活における活躍の推進」に基づき、次世代育成も含めた業務の円滑化が図れる環境を整える対策案として、職員の欠員部分の補充に関しては、女性職員の活躍を推進していく観点からも「男女を含めた新規採用職員」を検討すること。
- 6 ごみの減量・資源化の更なる推進及び現場での住民啓発業務の強化を図るため、早朝（7時半～8時半迄）に各管理センターの収集業務員（コース収集部隊）がステーション指導することを検討すること。
また、東西管理センターで行っている収集運搬委託業者の指導及びステーション指導人員の充実をはかること。
- 7 「ゴミ出しサポート」事業については、現在、シルバー人材が対応不可の部分を直営で収集しているが、将来的には全て直営収集とすること。
- 8 戸別有料粗大ごみ収集について、高齢者宅・障害者宅や女性のひとり住まいなどで事業そのものの付加価値を高めるため、「持ち出し収集」を可能とするよう検討すること。
- 9 人事異動等に伴い、各職場における必要な資格取得のための予算措置を講じること。
- 10 病気休職など長期休職者が発生した場合は、早急に代替人員を確保すること。
- 11 西部環境エネルギーセンターの資源搬入ステーションは、違反ごみが2019年度集計で61,190kg、2020年10月19日段階で41,230kg排出され、更には事業系ごみと思われるものもかなり多く排出されることから、市民への適正な排出指導を兼ねて搬入ステーションでの収集・運搬業務員を最低10人配置するとともに、所属についてはごみ減量推進課とすること。
また指揮系統の充実を図り、一組織としての効果を期待する観点から班長・主査を1名ずつ配置すること。

自治労

N市従労

第142号
発行2020年11月3日
金沢市従労組 情報宣伝部

