



## 〔 要求書の回答 〕

3月25日（木）、群馬東部水道企業団3階3B会議室にて、当局より春季闘争要求書に対する回答があった。要求事項としては太田市独自要求事項を中心に、その他労働条件の改善を求めた。当局の回答として、賃金水準改善を約束するものは無かったが、その他の要求事項については今後の検討課題とすることや実施に向けて実態調査を行っていくとの発言があり、職場環境改善に向けて僅かながら前向きな回答が得られる結果となった。



▲企画部長（写真右）から回答書を受け取る相場執行委員長（写真左）

「春季闘争要求」とは毎年2、3月頃に行われる民間の賃上げ運動（春闘）に歩調を合わせ、自治労各単組が各首長に労働条件の改善を求めるものであり、太田市職労においても所要の改定を求めるとともに、独自要求事項として組合員にとって有利な労働条件の確保や職場要求の実現を求める場となっている。

今回の回答は2月26日（金）に当局へ提出した春季闘争要求書に対して行われるもので、当局からは4名、太田市職労からは11名が出席した。2月の春季闘争要求書提出では、給与水準の改善や給与の独自削減を行わないことを求めることを基本としつつ、組合員の声をもとに構成される太田市独自要求事項を集約し、提出を行った。

要求事項1項、組合員の生活に直結する賃金水準の改善については、太田市独自の給与削減を行う予定がないことは確認できたものの、その他改善を期待できるものはなかった。コロナ禍に伴う経済情勢悪化に対する市民や企業への配慮として、一般職員の給与を一部カットを試みる自治体もある中、本市では同処置が行われないことが当局から確認出来たことは大きい。

要求事項4項（2）「不妊治療に係る特別休暇」では、2021年4月から群馬県が制度導入することもあり特別休暇制度の新設について当局からの前向きな回答が期待されたが、当局は「年次有給休暇で対応を」という回答であった。回答の理由として、年次有給休暇を「使途を選ばず利用できる休暇」としており、「まずは現行の制度を優先利用するように」と位置づける回答があった。

太田市独自要求事項である5項では、（1）「12階レストラン跡地の活用」については3月の予算特別委員会において八長市議から同様の内容での質問があり、担当部局（総務部長）から跡地の一部を職員の厚生施設に充てる旨の答弁が行われていた。本件について、当局としてもかなり前向きに考えているとのことであり、今後、12階への休憩スペースの設置が期待される。（2）「有害鳥獣手当」の導入については、今後、実態調査を行い検証したいとの回答もあり、（1）の要求事項と併せて、組合員の声が当局を動かすきっかけとなった。（5）「GBeU端末へのブルーライトカットシート設置」については、現在、太田市で利用しているパソコン画面は厚生労働省の定める基準を満足しているものであることから、使用者としての最低限の対応はしており、目の疲労は個人差によるところも大きいため、個々での対応を希望する旨の発言があった。また（3）「建築主事の処遇」については引き続き「課長級」を任命し、配置することが確認できた。

その他、当局は育児休暇の取得率について触れ、「若年層職員の育休取得が増えてきたことについて嬉しく思う。休暇を取得しやすい雰囲気は当局と組合が両輪となって醸成していければ」との発言があった。

## 回答書総括

今回の回答では、当局は一貫して要求に答えないものについては「検討していない」「考えていない」等の強い言葉を使い、他のものについては「調査研究したい」「検討したい」と直接的な言い回しを避ける姿勢が目立つ。

顕著なものに『12階レストラン跡地の活用』についてが挙げられる。3月議会で総務部長がその活用方針を明言したにも関わらず、春闘回答では「職員が打ち合わせや休憩目的で使用可能なフリースペースを一部設置することについても検討を行って行きたい」としており、当局から要求実現の確約を引き出すには至っていない。

重点項目である『昇格基準の見直し』や『一時金の傾斜配分の加算割合の見直し』についても組合発信で継続的に要求はしているものの、その取り組みに消極的なままの姿勢は変わっていない。太田市役所は現状、一般事務においては社会人経験者の職歴が軽視され、土木建築職においては新卒卒よりも中途採用者が重要視されるダブルスタンダードの状況を迎えつつあることを組合員には認識頂きたい。

また、『不妊治療の特別休暇』においても国の動向を見つつ、今は年次有給休暇で対応すべきとの姿勢を見せた。他市の例を見ると、福岡市では「子育て支援に力を入れるからこそ率先して行政が不妊治療の特別休暇を創設する」として同旨の制度を早々に導入している。本市に於いても同じ子育て支援の町を謳う以上、同様の対応を速やかに行うことを強く要望していきたい。なお、『ブルーライトカットフィルムの設置』についても個人差によるものと位置付けされたことから、特別休暇の整備と併せて、総じて当局との間に認識の隔たりを感じる春闘の回答となった。

太田市職労として今後も時代に即した要求内容を作りつつ、当局には実施可能なものについて組合員のために前向きに取り組んでもらいたい。

要 求 事 項 (群県本発2021第131号 2021.2.16)	回 答 (2021. 3. 25)
<p>1. 組合員の生活を維持・改善するための賃金水準の確保</p> <p>(1) 組合員の生活を維持・改善するための水準を確保すること。また、財政事情などを理由にした自治体独自の賃金削減は行わないこと。</p> <p>(2) 運用基準等</p> <p>① 昇格の運用基準については、十分な労使交渉・協議、合意のうえで決定すること。特に社会人経験のある事務職においては社会人経験期間の半分しか昇任に必要な在級年数にカウントされていないことから、4級昇任においては社会人経験のある者の昇任が同年齢の職員と比して極端に遅れないような救済措置を取ることを。</p> <p>② 一時金における傾斜配分の加算割合を4級、5級は10%、6級は15%へとすること。</p> <p>2. 人事評価制度に対する対応</p> <p>(1) 人材育成を目的とするのであれば、評価を開示し、第2次評価も含めて各自にフィードバックすること。また、評価者の評価が自己評価からのハロー効果の傾向がみられることから、評価基準を全庁的に評価者に認識させるための研修を定期的に行うこと。</p> <p>(2) 人事評価については上司から部下への評価については評価の仕方にバラツキを組合員が感じていることから、統一的な評価体制となるように十分な研修を行うこと。</p> <p>3. 会計年度任用職員の処遇改善</p> <p>(1) 会計年度任用職員の賃金・労働条件</p> <p>① 会計年度任用職員の賃金・労働条件を変更する場合は、事前に組合と協議または交渉を行うこと。</p> <p>② 常勤職員との権衡から給食作業手当を支給すること。</p> <p>4. 育児・介護等の両立支援について</p> <p>(1) 産前産後休暇において出産予定日より早く出産した場合は早まった分は産後休暇を延長できるようにすること。</p> <p>(2) 不妊治療にかかる特別休暇を新設すること。</p> <p>(3) 長期病気休暇を取得している人の職場復職を支援するために専門的知識を持つ人を配属すること。また当該職員の復職後、定期的なフォローアップをすること。</p> <p>5. 以下の職場要求の実現をはかること。</p> <p>(1) 職員の昼食をとる空間が限られていることから、昼食時に12階のレストラン跡地を職員の昼食スペースとして使用できるようにすること。</p> <p>(2) イノシシ作業手当についてはアライグマやハクビシン等、有害鳥獣の種類が増加していることから有害鳥獣駆除手当とし、対象の有害鳥獣を拡充すること。</p> <p>(3) 建築主事においては職責に鑑み、引き続き管理職以上を配属し、建築主事手当を創設すること。</p> <p>(4) 名刺については各部署で使用頻度も異なることから、使用頻度の少ない部署においては名刺を自作できる用紙の配布を検討すること。</p> <p>(5) GBeUを使用している部署においては目を酷使する傾向があることから、ブルーライトカットフィルムを貼る等の対策を講じること。</p>	<p>1. 組合員の生活を維持・改善するための賃金水準の確保</p> <p>(1) 今後も適正な給与水準を確保していきたい。なお、現時点では財政事情などを理由とした独自の給与削減を行う予定はない。</p> <p>(2)</p> <p>① 昇任及び昇格における必要経験年数の換算方法等については、現行の運用でご理解いただきたい。</p> <p>② 期末及び勤勉手当における係長職の役職加算については、平成31年4月に職責を考慮して見直したところであり、他の引き上げは検討していない。</p> <p>2. 人事評価制度に対する対応</p> <p>(1)(2) 評価結果の開示については、現行の運用上、引き続き開示制度を活用してもらうこととしたい。また、評価者への研修については、制度の統一性を高めるため、引き続き、課長及び新任係長を対象に実施していきたい。</p> <p>3. 会計年度任用職員の処遇改善</p> <p>(1)</p> <p>① 制度の変更を行う場合は、誠意をもって必要に応じて協議したい。</p> <p>② 給食調理員の報酬については、給食作業の実情を踏まえて給料(報酬)の格付けを行っており、特殊勤務手当を支給することは検討していない。</p> <p>4. 育児・介護等の両立支援について</p> <p>(1) 現行において、出産予定日より早く出産した場合でも母体保護のため、出産日の翌日から57日間(8週間)の産後休暇を確保しており、制度を変更する予定はない。</p> <p>(2) 現状においては、不妊治療については、年次有給休暇での対応をお願いしたい。なお、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成も検討していきたい。</p> <p>(3) 専門研修を受講した職員健康支援担当の職員を配置し、長期病休者の支援を行っている。また、復職後のフォローについても個々のケースに応じて行っている。</p> <p>5. 以下の職場要求の実現をはかること。</p> <p>(1) 執務室、会議室共にスペースが不足していることから、12階レストラン跡地は会議室として改修工事を行う予定であるが、職員が打ち合わせや休憩目的で使用可能なフリースペースを一部設置することについても検討を行っていききたい。</p> <p>(2) 手当導入時の趣旨及び県内他市の状況も勘案しながら調査、研究したい。</p> <p>(3) 建築主事については、その職責を踏まえ、引き続き管理職員を充てていきたい。また、建築主事の処遇については、県内他市の状況も勘案しながら検討していきたい。</p> <p>(4) 名刺の作成については、市から職員に名刺の台紙を提供し職員が印刷代を負担しているところであり、今後も現行の対応としたい。</p> <p>(5) 情報管理課にて調達しているディスプレイは、厚生労働省が示す「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に沿っており、目の疲労に配慮したものとなっているため、ブルーライトカットフィルムによる対策は考えていない。</p>