



2021 賃金確定闘争要求回答書受取

人事評価制度の見直しおよび仕事と育児の両立支援充実で前進

12月16日(木)、群馬東部水道企業団3階3B会議室にて、当局から4名、太田市職労から10名出席の下、当局より2021賃金確定闘争要求書に対する回答があった。要求事項としては今秋の人事院勧告および人事委員会勧告以上に市独自の給与削減をしないことのほか、その他労働条件の改善を求めた。当局の回答として市独自の給与削減をしないことが確認できたほか、人事評価システム導入の予定、育児と仕事の両立支援の項目では育児休業取得の緩和や不妊治療休暇制度の導入に前向きな検討を行っていることが確認された。



▲企画部長(右)から回答書を受取る小林執行委員長(左)

人事評価システム導入 来年度早々に運用開始目標

回答の場では人事評価制度についての言及があった。現在の運用は評価の基礎となる評価シートを表計算ソフト(Excel等)で作成しているが、これは記入者・評価者の双方に負担となるだけでなく、取りまとめを行う当局はさらに負担とのことであり、まさに「三方損」の状況である。

これらの状況を背景に当局は新たに人事評価システム導入の予定およびそれに伴うシート入力 of 簡素化を回答書にて明らかにした。同システムは、勤務管理システムや財務会計システムのような各自のPCからアクセスするソフトウェア型が

予定されている。また、システム導入に伴い新たに、これまでは開示請求した者にのみ公開されていた「最終評価者からの評価」を各自にフィードバック可能な仕組みとしたいとのことであり、評価の透明性の確保および最終評価者の視点や評価による気づきの機会の創出が期待される。今後、人事評価については人材育成の趣旨に基づき開示されるものであって、現行の課長以上のような給与反映はされないように注視していきたい。同システムは来年上期の目標設定時(5月頃)に間に合うよう準備が進められている。

男性育休取得制限緩和・不妊治療休暇新設に前向き「検討」回答 会計年度任用職員にも同等の対応

育児・介護休業法が今年の6月に改正され、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが創設された。育児休業の取得については、原則、1回限りとなっているが、今夏の人事院勧告にて2回の分割取得を可能とすることに加えて産後パパ育休として生後8週以内であれば4週間を上限として2回の分割取得(すなわち計4回)を可能とするよう勧告されたことを受け、改正を要求していた。また、育休取得に必要な申請を2週間前まで(現状1ヵ月前)とする緩和措置も同勧告でされていたことから併せて求めていた。さらに、不妊治療休暇制度の新設については継続要求事項として今春の春闘に引き続き要求し

ている。

育休の分割取得と申請時期の緩和について、回答書では検討していきたいと記載がされているが、回答書受取の場では「国に準じる」との発言もあり、国の動向を踏まえると導入は濃厚の見通しだ。また、不妊治療休暇についても同旨のものとする発言もあり、近く制度導入が期待される。なお、会計年度任用職員にも同検討がされているとのことであり、労組からの要求に基づく成果といえる。同休暇制度が導入された場合の運用時期は新年度からとなる予想だが、センシティブな事柄であることから、運用については労組として協力と配慮をしていきたい。

両立支援休暇制度改正に前進も給与待遇面向上に課題

今年の人事院勧告及び人事委員会勧告は、育児・子育て両立支援を目的とした法改正に足並みを揃える形で、公務員の休暇・休業制度を充実させるものが多く見られた。本秋の要求書提出については太田市職労においてもこれに追随する形で当局に対して要求を行い、制度改正に向けて前向きな回答を引き出すことができた。一方、賃金・給与待遇面ではここ数年に渡り継続要求を行っているものの前進できていない事項もある。状況を整理しながら引き続き要求を行っていくことで組合員の待遇改善に努めて参りたい。

総括

要 求 事 項 (群馬県発2022第8号 2021.11.25)

回 答 (2021. 12. 16)

1. 基本要項目

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。

2. 2021 人事院・人事委員会勧告関連

- (1) 2021 群馬県人事委員会勧告に準じて月例賃金の水準の維持・改善、是正をはかること。
- (2) 一時金の支給月数を維持すること。
 - ① 期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこと。
 - ② 勤勉手当への成績率の一時的な運用、および成績率の拡大を行わないこと。

3. 組合員の生活を維持・改善するための賃金水準の確保

- (1) 「給与制度の総合的見直し」による給与水準の低下を踏まえ、国と地方、地域間の格差解消をはかるため昇給昇格等の運用基準を改善すること。
- (2) 運用基準等
 - ① 給料表については、国公行（一）表 9 級水準とし、運用については 6 級到達を確保すること。
 - ② 昇格の運用基準については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。なお、技術系の実務経験者の採用区分では、社会人経験期間を全て昇任に必要な級年数に換算されている一方、新規採用枠の社会人経験者においては、その半分しか昇任に必要な級年数が換算されていない。4級昇任においては、新規採用枠の社会人経験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の創設（4級への昇格条件を在級年数18年から1年短縮するなど）や社会人経験期間の上限5年を撤廃する等、昨今の採用状況を鑑み、その不公平感による職員のモチベーション低下を招かぬよう採用区分による格差を是正すること。
 - ③ 若年層の昇格については他市の状況を鑑み、2級昇格条件に必要な1級在級年数を現行の3年から2年に短縮すること。

4. 人員確保と働き方改革の実現

- (1) 時限休暇である夏季特別休暇については、昨今における酷暑期間の長期化や最適化された人員配置により休暇を取得しづらい職場があることを踏まえ、分散取得の促進が望ましい。よって、取得時期を1か月前倒し、夏季年休取得促進期間と同様の6月から9月末までとすること。
- (2) 新型コロナウイルスのワクチン接種業務など特定事業の推進に関しては業務量に見合う人員を配置し、業務マネジメントを徹底できるよう指導すること。

5. 人事評価制度に対する対応

- (1) 人事評価については、1次評価を開示しながら評価者と面談し、相互にコミュニケーションを取ることで、人材育成のツールとなることと認識している。しかし、人事評価制度の各所属における効果・有効性についての認識が不十分との意見も挙がっている。人事評価制度を有効に活用する上でも、被評価者が所属内の役割だけでなく、上位目標に対する貢献度を職員本人が理解する必要がある。目標を共有し仕事にやりがいを感じ、成長のきっかけになるツールであるという人事評価制度の正しい認識を促すためにも、最終評価結果を全職員に必ずフィードバックすること。また、各職員が通常業務の合間を見て人事評価シートの作成に苦慮しているとの意見が挙がっている状況を鑑み、人事評価シートの内容を簡素化し、職員の負担を軽減すること。
- (2) 人事評価が適正な評価となるように評価者、被評価者への教育、研修を継続し、評価基準等について、より一層の理解向上を図ること。

6. 会計年度任用職員の処遇改善

- (1) 会計年度任用職員の賃金・労働条件
 - 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。
 - ② 会計年度任用職員の一方的な雇止めを行わないこと。また、業務の改廃や減少により会計年度任用職員数の削減を行う場合は、他の職場で勤務が継続できるようにすること。
 - ③ 会計年度任用職員の生活を維持・改善させるための賃金水準を確保すること。また、財政事情などを理由にした賃金削減は行わないこと。
 - ④ 職務、勤務形態等が常勤職員と類似する会計年度任用職員の当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務時間、勤務実績等を考慮の上支給すること。
 - ⑤ 会計年度任用職員には勤勉手当が支給されないことから、期末手当は正規職員と同等の支給月数（現行 2.55 月）を支給すること。

7. 両立支援関係

- (1) 育児休業など
 - ① 子の出生後8週間以内の育児休業（産後パパ育休）については、分割して2回まで取得可能とすること。また、子の出生後8週間後から1歳までの育児休業についても、分割して2回まで取得可能とすること。
 - ② 子の出生後8週間以内の育児休業の申請については、2週間前まで可能とすること。
 - ③ 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、早まった分は産後休暇を延長できるようにすること。
- (2) 不妊治療休暇、育児参加のための休暇など
 - 不妊治療休暇を新設すること。日数は、年5日以上とし、頻繁な通院を要する場合は更に5日以上を加算すること。
- (3) 会計年度任用職員に関するもの
 - ① 不妊治療休暇を新設すること。日数は、年5日以上とし、頻繁な通院を要する場合は更に5日以上を加算すること。
 - ② 育児休業・介護休業を取得する際の在籍期間要件を廃止すること。
 - ③ 配偶者出産休暇を新設すること。扱いは有給とすること。
 - ④ 育児に関する休暇を新設すること。扱いは有給とすること。
 - ⑤ 産前、産後休暇についての扱いは有給とすること。

8. 以下の職場要求の実現をはかること。

- (1) イノン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。
- (2) 再任用職員については基本を主査専門員4級とすること。
- (3) 建築基準法第4条によれば、市町村で建築確認事務を行う場合、建築主事を置く必要があるとされている。建築主事は建築基準適合判定資格者検定（一級建築士の資格を有し、建築確認事務を2年以上経験した上で受検できる）に合格した者でなければならないが、建築主事の職責に対する評価・手当等がなく、他市においては建築基準判定資格者不足が喫緊の課題となってきた。人材育成の観点からも、建築行政機能を維持する上で必要となる資格については、資格取得に向け職員が前向きに取り組める環境に整備すること。

1. 基本要項目

(1) 人事院及び県人事委員会の勧告を参考に市として適切に判断し、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。

2. 2021 人事院・人事委員会勧告関連

- (1) 人事院及び県人事委員会の給与勧告に準拠し、月例給の改定は行わない。
- (2)
 - ① 人事院及び県人事委員会の給与勧告に準拠し、期末手当の支給割合を0.15月分引き下げたい。なお、令和3年度の引き下げに相当する額については、令和3年11月24日付総行給第69号に基づき、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を図りたい。
 - ② 勤勉手当への成績率の反映については、現行の人事評価制度の運用でご理解いただきたい。

3. 組合員の生活を維持・改善するための賃金水準の確保

- (1) (2)①②③
現行の運用でご理解いただきたい。

4. 人員確保と働き方改革の実現

- (1) 現状における夏季特別休暇の取得率は高い水準を維持していることから、今後においても現行の運用としたい。
- (2) 新型コロナウイルスのワクチン接種業務など、特定事業における人員配置については、その業務量を勘案するとともに適正な業務マネジメントを促していきたい。

5. 人事評価制度に対する対応

- (1) 人事評価制度は地方公務員法に基づく人材育成を目的としており、引き続き制度の趣旨を踏まえた運用していきたい。なお、令和4年度に導入を予定している人事評価システムにおいては、全職員に最終評価結果をフィードバックできる仕組みとしたい。また、人事評価シートについても、引き続き客観的及び多面的に評価するために必要な内容を維持しつつ、簡素化を図っていきたい。
- (2) 人事評価制度の客観性や納得性を高めるため、評価者に対する研修を継続して実施しており、今後も制度の適正な運用を図るため、引き続き研修を実施していきたい。

6. 会計年度任用職員の処遇改善

- (1)
 - ① 制度変更を行う場合は、誠意をもって協議に応じていきたい。
 - ② 再度の任用については、必要となる業務量に応じ、勤務実績、態度及び能力等を考慮して、法令等に基づき行っていきたい。
 - ③ 人事院及び県人事委員会の勧告を参考に市として適切に判断し、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。
 - ④⑤ 期末手当については、現行、正規職員と同等の 2.55 月分を支給しているところである。なお、来年度以降は、人事院勧告を踏まえ年 2.40 月分としたい。

7. 両立支援関係

- (1)
 - ① 育児休業を原則2回まで取得可能とするとともに、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで取得可能とすることを検討していきたい。
 - ② 子の出生後8週間以内の育児休業について、請求期間を2週間前までとすることを検討していきたい。
 - ③ 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。
- (2) 不妊治療のための休暇の新設を検討していきたい。
- (3) ①②③④⑤
会計年度任用職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するための措置を検討していきたい。

8. 以下の職場要求の実現をはかること。

- (1) 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。
- (2) 従事する業務における職責に応じて給料の格付けを行っており、今後も現行のとおり運用していきたい。
- (3) 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。