



2021 賃金確定闘争要求書提出 給与待遇面のほか人事評価制度の見直しが焦点

11月25日(木)、群馬東部水道企業団本所3階3B会議室にて、当局からは企画部長ほか人事課から計4名、太田市職労からは11名が出席の下、小林新執行委員長により2021賃金確定闘争要求書の提出を行なった。

今回の要求書提出は、今年8月に行われた人事院勧告と10月の群馬県人事委員会勧告の結果を受け、太田市においても所要の改訂を求めるとともに、勧告の内容に加え独自要求として、組合員にとって有利な労働条件の確保、職場要求の実現を図るために行うものである。本要求の結果次第では、各種手当や一時金(ボーナス)などの給与待遇面のほか、人事評価制度の見直しなど組合員の生活や働く環境に影響をあたえる事項も多くあることから動向が注目される。



▲企画部長(右)に要求書を手交する小林執行委員長(左)

要求事項のポイント・解説

今回の要求書では県本部統一要求のほか、太田市独自要求により具体的な事象を含めて下記の3点について取り上げて解説する。

Point 01

一時金(ボーナス)および月例給について人事院勧告以上の独自の給与削減をしないこと

Point 02

人事評価結果の全職員フィードバックおよび評価シートの簡素化

Point 03

「新規採用枠」で入職した社会人経験者の4級昇任への救済措置
【継続要求事項】

<解説>

Point 01 一時金の減額調整をめぐって、政府は引き下げを見合わせていたが、24日(水)、人事院勧告通り引き下げすることを決定した。今回の要求では、均衡の原則を踏まえ、一時金について人事院勧告以上の引き下げを行わないことを求めている。また、月例給については据え置き勧告がなされたことも踏まえ、給与面全般について市として独自の引き下げをしないことも併せて要求している。なお、一時金の具体的な引き下げ時期については来年6月の引き下げを予定しているとの発言が当局からあった。

tips! 均衡の原則(地方公務員法第24条第2項)…地方公務員の給与は、生計費や民間企業の賃金、国・他の地方公共団体の職員との比較などによって定めなければならないとする原則。

Point 02 人事評価制度を人材育成のツールとして最大限有効に活用するため、最終評価結果を全職員へフィードバックすることを求めている。また、現行の評価シート作成は組合員の負担が大きいことから、その簡素化について併せて要求している。

Point 03 前回の春闘からの継続要求事項である。現行の基準では、在級期間18年で4級係長代理へ昇任となるが、例えば30歳で入職した「新規採用枠」の組合員は、社会人経験年数が8年であったとしても、在級期間2.5年とみなされてしまうため、4級係長代理に昇任できる年齢が(18-2.5=15.5年後の)45.5歳となってしまう(一方で、23歳から社会人経験のある「技術系の実務経験者採用枠」で入職した職員は40歳で係長代理となる)。よって、その救済策を求めている。

2021賃金確定闘争要求書

1. 基本項目

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方的な運用、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在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在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 1 8 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ると、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。

(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。