



2022 春季闘争要求書提出

子育て両立支援制度ほか就労支援の充実を求める

2月21日(月)、群馬東部水道企業団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7名が出席の下、要求書の提出を行った。

春季闘争(春闘)では民間の賃上げ運動に歩調を合わせ、自治労の各単組が各首長に労働条件改善を求めるものとなっている。太田市職労においても所要の改定を求めており、要求内容は独自要求事項を主軸に、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のものとなっている。

今回の要求では、昨今の子育て両立支援制度の充実を目的に国家公務員や県内他単組にて新たに制度整備や改正が行われた事を背景に、子育て両立支援制度充実を求める意見が中心となっている。それ以外にも若年層からの要求をはじめとした独自要求事項を項目に盛り込むことで組合員からの声を当局に伝えている。

本要求書に対する回答は例年3月下旬ごろに行われており、今後の動向が注目される。

要求事項のポイント・解説

要求書の提出に伴い、職場要求を中心に特筆すべき要求事項について解説を行う。



Point
01

定年引き上げに対する対応 (要求項目 6.(1)~(3))

定年の引き上げについては職友おおた第20号(2022.1.31発行)にて現在時点までの動向を解説した。今後、職員定年は65歳まで引き上げられることを既定路線として、60歳定年者の意思が尊重される労使体勢の構築が求められている。提出の場では、60歳定年者の定年後の給与・役職の運用については自治体独自で定める必要があるとのことであり、本市独自の運用方法を定めていく旨の説明が当局よりあった。また、定年後の給与については4級(係長代理級)の運用で行っていくとの方針説明があったことを踏まえて、総務省指針の60歳前の7割水準以上が担保されることを求めていく。定年延長に伴う条例整備の議案は来年秋冬の議会に上程予定。

Point
02

部分休業の対象となる子の対象 範囲を小学校3年生まで拡大 (要求項目 7.(1) - ③)

育児に伴う部分休業については「小学校就学前の子を育てている職員」までが対象となっている。休業期間について「1日のうち2時間以内」と定められており、給与面ではこの休業期間分が除算された額で支給される。

小3程度までは下校時間も早く、まだ手も掛かることから独自に子供を預ける場所を確保している家庭が多い。小学校の場合は学童保育があるが、学童の預かり時間は17~18時前後までであることが多く、フルタイムで働く共働き世帯にとっては負担が大きい。仕事をしながら安定した子育て環境を望み、部分休業の対象範囲拡大を求める声が複数寄せられた事を受け、今回、制度整備の要求を行っている。

tips!!

小3までを部分休業の対象とする取り組みについては、県内では県職に制度が導入されている。

Point
03

子の看護休暇については、対象を中学校卒業まで拡大 (要求項目 7.(1) - ④)

過年度からの継続要求事項である。現在、子の看護休暇は小6までが対象となっている。過去の要求書提出において同様の要求を行ってはいるが「現行の運用のまま」と回答されており、制度の導入には至っていない。同制度について県内単組の動向を探ると、群馬県が高校卒業までに拡充したのを契機として中学卒まで対象範囲を拡大する単組が増えてきている(tips!!参照)。この現状を踏まえ、太田市職労においても他単組に追随する形で要求することとし、今回の要求事項にも加えている。

tips!!

[子の看護休暇を中学卒までとしている自治体] 前橋(R3勝取)、沼田(R3勝取)、榛東村、下仁田町(R1勝取)、中之条町(R3勝取)、東吾妻町、邑楽町。群馬県、高崎市は「高校卒業まで」対応。

2022春季闘争要求書

1. 基本項目

(1) 賃金・労働条件の決定および変更にあたっては、労使関係ルールに関する協定書に基づき十分な交渉・協議を行うとともに、書面協定を結ぶこと。

(2) 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. 組合員の生活を維持・改善するための賃金水準の確保

(1) 運用基準等

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。

② 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。

3. 人員確保と働き方改革の実現

(1) 公共サービスの水準維持と提供体制の確保のため、必要な人員を配置すること。

(2) 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みを継続すること。

4. 人事評価制度に対する対応

(1) 人事評価制度の運用にあたっては、十分な労使交渉・協議を行うとともに、処遇反映は重要な労働条件の変更となることから組合との合意を前提とすること。また、労使交渉を踏まえた定期的な検証・見直しを行うこと。

(2) 人材育成が目的で、職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。

5. 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。

6. 定年引き上げに対する対応

(1) 定年の段階的引き上げにむけて、労使で確認・協議しながら働き続けられる環境整備(職務の見直しや配置など)が実現できるよう今後のスケジュールを明らかにすること。

(2) 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高位のスタッフ職に位置づけるなど、ふさわしい職務・職名について検討すること。

(3) 60歳を超える職員の給料について、60歳前の7割水準以上とすること。また、役職定年により降格・降任する場合にあっても、60歳前の7割水準を確保すること。

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(産後パパ休業)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 部分休業の対象となる子の対象範囲を小学校3年生まで拡大すること。

④ 子の看護休暇については、対象を中学校卒業までとすること。

(2) 不妊治療休暇、育児参加のための休暇など

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。

(3) 会計年度任用職員に関するもの

① 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、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給すること。

② 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 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。

④ 配偶者出産休暇を新設すること。扱いは有給とすること。

⑤ 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。

⑥ 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) 特別休暇においては勤怠区分ごとに申請する必要があるため、生理休暇等のセンシティブな個人事情が供覧されている。よって、生理休暇等の一部の特別休暇においては、個人事情が判別されない申請方法や名称変更について検討すること。



▲企画部長(右)に要求書を手交する小林執行委員長(左)