



2022 春季闘争要求回答書受取 不妊治療休暇制度新設、4月運用開始へ

3月24日(木)、群馬東部水道企業団3階3B会議室にて、当局から5名、太田市職労から8名出席の下、当局より2022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。

当局の回答として、育児と仕事の両立支援の項目において、不妊治療休暇制度を新たに導入し4月以降運用開始を行うことのほか、毎月末に行われている勤怠実績の供覧を必須としないよう周知するとの回答があった。



▲企画部長(右)から回答書を受取る小林執行委員長(左)

不妊治療休暇制度新設 国公に準拠、最大年10日取得可能

公務員の不妊治療休暇制度については、2021 人事院勧告にて国家公務員の有給の不妊治療休暇制度の新設が提言された。本市の不妊治療に係る休暇制度の導入については、昨春の春闘要求書提出の場で当局から制度新設についての前向きな発言があったことを受け、昨秋にも継続して要求を行い、**今春の回答にて新設に至った**。取得可能日数は国家公務員の

場合、**原則5日であるが、頻繁な通院を要する場合には5日加算され1時間ごとの取得も可能**。この取得可能日数について、本市における取り扱いの詳細な説明は無かったものの「国に準じる」との回答があったことから同様の取り扱いになることが見込まれる。なお、本休暇制度は**会計年度任用職員についても同様に制度整備される**。

「子の看護休暇」「子育て部分休業」対象拡大難航

本春の要求では「子の看護休暇」を小6→中3まで、「子育て部分休業」を就学前→小3まで対象を拡大する要求をそれぞれ行った。

結果としては**現行の運用のまま**という回答。回答に至った経緯として、太田市は国公に準じて制度整備していることを

今後の課題

説明。加えて、中学生以上であれば親の介助を受けずとも一人で療養可能であるとの判断から子の看護休暇は現状のままの取扱となった。子育て部分休業についても、年休やゆう活・あさ活を有効に活用することで国公に準じたいとの当局の見地から現状のままの取扱となった。

人事課「供覧は必須ではない」毎月末の勤怠実績供覧を必須としないことへ転換

勤務管理システムが導入された際に、**毎月の勤怠実績を供覧する旨の通知**があり、課員全員の勤怠実績が供覧されているところである。その際、特別休暇についてはシステムの都合、取得した休暇の種別が併記されており、その中には「生理休暇」等のセンシティブな情報が含まれている。それを一因に組合員からは一部の特別休暇が「取得しづらい」との声が上がっていたため、特別休暇の申請方法や名称変更の検討について要求を行った。

当局からは、「研究していきたい」との回答に留まったが、

職員の特別休暇の種別の把握は、**係長以上による職員の勤怠管理にのみ用いられるものであり、課全員に周知を必須としないとの判断**。暫定的な対応として、**毎月末の課員への供覧を廃止し(必須としない)、管理職による確認のみとするとの意向を示した**。

これを踏まえ、現在各職場にて行われている毎月末の勤怠管理の所属職員全員への供覧については、当局(人事課)からの正式な案内を以て実施しないこととし、**今後、職場にて実施されていた場合は見直しや声かけを行うようお願いしたい**。

要 求 事 項 (群馬本発2022第 145 号 2022.2.21)	回 答 (2022.3.24)
<p>1. 基本要項項目</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>2. 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) 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。</p> <p>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。</p> <p>3. 人員確保と働き方改革の実現</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>4. 人事評価制度に対する対応</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>5. 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 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。</p> <p>6. 定年引き上げに対する対応</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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・降任する場合であっても、60歳前の7割水準を確保すること。</p> <p>7. 両立支援関係</p> <p>(1) 育児休業など</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 不妊治療休暇、育児参加のための休暇など</p> <p>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。</p> <p>(3) 会計年度任用職員に関するもの</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑥ 産前、産後休暇についての扱いは有給とすること。</p> <p>8. 以下の職場要求の実現をはかること。</p> <p>(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。</p>	<p>1. 基本要項項目</p> <p>(1) 賃金、労働条件の決定及び変更にあたっては、従来どおり十分な交渉、協議をしていきたい。</p> <p>(2) 今後も人事院勧告、群馬県人事委員会勧告等を考慮し、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。</p> <p>2. 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)</p> <p>①② 現行の運用でご理解いただきたい。</p> <p>3. 人員確保と働き方改革の実現</p> <p>(1) 定員管理計画に基づき適切かつ計画的な職員採用を実施していきたい。</p> <p>(2) 労働基準法の改正趣旨等を踏まえ取得の促進に取り組んでいるところであり、今後も休暇が取得しやすい職場環境の醸成に努めていきたい。</p> <p>4. 人事評価制度に対する対応</p> <p>(1) 人事評価の運用及び処遇反映にあたっては、引き続き誠意をもって協議をしていきたい。</p> <p>(2) 地方公務員法に基づき、引き続き人材育成を目的として人事評価制度を運営していきたい。</p> <p>5. 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 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くたい。</p> <p>6. 定年引き上げに対する対応</p> <p>(1) (2) 制度の導入に向け慎重に検討を行っているところであり、地方公務員法の改正趣旨などを踏まえ適切に対応していきたい。</p> <p>(3) 定年引上げに伴う給与等の措置に当たっては、地方公務員法に規定する均衡の原則に基づき、国家公務員の取扱いを踏まえ、適切に対応していきたい。</p> <p>7. 両立支援関係</p> <p>(1)</p> <p>①② 国の動向等を注視し、育児休業の取得促進に向けた取り組みを進めていきたい。</p> <p>③④ 現行の運用でご理解いただきたい。</p> <p>(2)</p> <p>① 不妊治療のための休暇を新設したい。なお、休暇日数については国家公務員の取扱いに準じたい。</p> <p>(3)</p> <p>① 現行、勤勉手当の支給は予定していないが、期末手当については、正規職員と同等の支給月数を支給しているところであり、本市における会計年度任用職員の賃金水準は県内他市と比較しても高い水準であることをご理解いただきたい。</p> <p>②③④⑤⑥ 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したい。</p> <p>8. 以下の職場要求の実現をはかること</p> <p>(1) 休暇制度に係る理解促進に努めるとともに、必要に応じ運用方法等について研究していきたい。</p>