



2023 賃金確定闘争要求回答書受取

子の看護休暇対象拡大ほか両立支援で勝ち取り



▲回答書の手交を受ける小林執行委員長

12月19日(月)、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11名出席の下、当局より11月14日に提出した2023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、今年の人事院勧告と人事委員会勧告の両方で職員の給与を引き上げる勧告が行われたことを受け、本市においても給与引き上げを求めたほか、その他労働条件の改善を求めている。

当局の回答として両勧告の主旨をふまえて適正な給与水準確保のため、給与引き上げ対応を行うことが確認できたほか、2023年4月以降、子の看護休暇の対象範囲を小6→中3まで拡大することや、人間ドック等を受診した職員の定期健康診断の受診について、コロナ禍以前のように通常どおりの運用に改める意向が確認された。

子の看護休暇対象を中3まで拡大 2022春闘からの継続要求が実る

子の看護休暇制度については現行、対象が小6までの子とされているが、2023年4月(令和5年度)以降は対象を中3まで拡大するとの回答が得られた。子の看護休暇制度の対象範囲拡大についてはかねてから多くの組合員より対象範囲の拡大が求める声が寄せられていたが、とりわけ近年では新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、中学生以上の子であっても体調不良の場合には看護のために保護者が仕事を休むケースが多く確認されたこともあり、対象範囲の拡大が一層求められていた。

この事態を受け、本賃金確定闘争では、組合員からの要求に基づき、子の看護休暇対象範囲を高3までとする要求を

行った。結果、対象は中3の子までに留まったが、勝ち取りにつなげることができた。当局もコロナ禍に多くの組合員が子の看護のために休暇取得をしている実態を把握しており、対象範囲の拡大に一定の理解を示していた。また、対象を中3までとした理由については、公平性の観点からすべての子が対象となる義務教育の範囲までを対象とする旨が当局から説明された。

子の看護休暇対象範囲拡大については、2019年の要求により小3→小6へ対象範囲が拡大して以降、2022年の春闘に引き続いて要求した後の勝ち取りということもあり、粘り強い交渉と継続した取り組みが実を結ぶ結果となった。

/// 総 括 ///

本秋の賃金確定闘争に係る要求については、人事院勧告と人事委員会勧告の両方で3年ぶりに給与引き上げが勧告されたことを踏まえ、同主旨による給与反映を行う要求を経て、当局より適正な給与水準の確保を行う意向が確認された。また、子の看護休暇対象拡大は大きな成果と言え、組合員の声が太田市の諸制度改定の後押しをした結果と評価しつつ、今後は対象を18歳までとすることや「家族看護休暇」のような対象を子だけに限定しない休暇制度の創設へつながることなども展望される。

職員の健康管理をめぐっては、ここ数年、密集を避けるために人間ドック等の受診者に定期健康診断の受診を控える対応を取らざるを得なかったが、次年度以降、コロナ以前の対応へ戻す予定との説明もされ、当局のポストコロナへ向けた

取り組みに感謝をしたい。

会計年度任用職員の処遇改善については、特に給食調理員の時間的・身体的負担が大きいことや人手不足がかねてから懸念されていた。回答書では次年度から給食調理員と栄養士の毎月の報酬が引き上げられることのほか、他業種の会計年度任用職員についても人事院勧告どおりのベースアップ改定が行われる旨が回答され、会計年度任用職員労組の組合員の労働条件が大幅に改善される結果となった。

本秋の賃金確定闘争は給与引き上げの意向が確認されたほか、諸制度の改定もみられ、太田市職労として前進する結果となった。今後も組合員に有利な労働条件獲得や処遇改善につなげるため、当局へ声を届けて参りたい。

要 求 事 項 (群馬県発2023 第8号 2022.11.14)	回 答 (2022.12.19)
<p>1. 基本要項目 (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。 (3) 諸手当については、地域の実情を踏まえて必要な改善を行うこと。特に、燃料費の高騰を踏まえ、自動車等による通勤手当の引き上げを行うこと。 (4) 振替および代休運用の適正化を図ること。</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 (1) 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 50歳後半半層職員の昇格抑制を見直し、定年まで昇格が可能になるようにすること。 ⑤ 課長補佐においては人財育成基本方針において係長と役割が明確に区分されていることから前橋市や高崎市と同様に管理職手当を59,500円に引き上げること。 ⑥ 一時金における役職の傾斜配分を4級係長代理は5%から10%、6級課長は10%から15%と他市並みにすること。</p> <p>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。</p> <p>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。また人材育成が目的であることから評価結果については必ず本人にフィードバックすること。 (3) 評価者による評価のバラツキがないように定期的な評価者研修を実施すること。</p> <p>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時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 新田地区の学校給食を自校方式にする際には職員の労働環境が変わる恐れがあることから、事前に組合に説明し協議をすること。 ④ 給食代替職員を確保するために代替職員への通知方法を工夫するほか、学校調理技師を十分に確保するために賃金の引き上げ等、必要な措置を講ずること。 ⑤ 管理栄養士については会計年度任用職員と正規職員の役割を明確にし、同じ仕事をさせる場合は同一労働同一賃金とすること。 ⑥ 継続して勤務する会計年度任用職員については現行の1号級の昇給ではなく、2号級の昇給とすること。</p> <p>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、運用面に係る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 (1) 子の看護休暇については群馬県が高校3年生までを対象としていることから、子育て支援に積極的な太田市として高校3年生までを対象にすること。</p> <p>8. 以下の職場要求の実現をはかること。 (1) 6カ月以上の長期育児休業を取得する予定の職員が明らかになった場合には速やかに育休代替職員の検討をし、組合員が安心して休業を取得できるように引継ぎを考慮し、休業前に代替職員を配置すること。 (2) アライグマやハクビシン等、有害鳥獣の駆除にあたっては死体処理を伴うことから、清掃作業手当の動物等の死体処理作業に従事した職員として運用すること。 (3) 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。 (4) 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。建築行政機能を維持する上で業務上必要となる建築主事においては、その職責に応じて評価できる仕組みを整備すること。また、建築基準適合判定資格を有していたとしても、自己申告に資格の記載がない場合は、その資格を業務で使用する意思がないことみなし人員配置を行うこと。 (5) 労働安全衛生法に基づく健康診断については事業者の義務であることから労働安全衛生法66条5項に基づき職員が健康診断を受けたいことを希望しない意思表示を書面でない限りは健康診断を実施すること。また従来の人間ドック等受診者用職員健康診断受診希望申請書は法令遵守していないことから、速やかに廃止すること。 (6) 出先機関の長は、課長級以上の職員とすること。 (7) 時間外勤務は17:15からの開始も可能である旨、特に管理職向けに周知すること。 (8) 毎朝における窓口準備をゆう活の対象とできる旨、特に管理職向けに周知すること。 (9) 病欠休暇が長期になると見込まれる場合は、担当者がなくなった業務が滞らないよう周囲の職員がフォローするだけでなく、病休復帰後の負担軽減を考慮し、代替職員を配置する等適切に対応すること。</p>	<p>1. 基本要項目 (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。 (3) 交通用具利用時における通勤手当については、距離区分、手当額ともに現行の運用でご理解いただきたい。今後も国家公務員の通勤手当の変更等について、引き続き注視していきたい。 (4) 振替と代休については、取得可能期間が異なる点に分かりづらい部分かと思うので、今後職員に改めて周知をしていくので、組合からも組合員に対して促進していただきたい。</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 (1) ①～② 現行通りの運用でご理解いただきたい。</p> <p>③～⑥ 現行通りの運用でご理解いただきたい。今後も人事院規則や近隣自治体の状況を調査・研究し、他市との権衡を保つようにしていきたい。</p> <p>3. 人員確保と働き方改革の実現 (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。 (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 (1) 人事評価の運用及び処遇反映にあたっては、地方公務員法の主旨を踏まえ今後においても検討するとともに、引き続き誠意をもって協議をしていきたい。 (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用していきたい。 (3) 人事評価制度の客観性や納得性を高め、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。</p> <p>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 賃金・労働条件を変更する場合は、事前に提示し、必要に応じ協議、交渉していきたい。 ② 会計年度任用職員は制度上、年度ごとの任用であることをご理解いただきたい。 ③ 当該地区の学校給食業務に関しては、必要に応じて事前に組合に説明し、協議していきたい。 ④ 会計年度任用職員のうち給食調理員に任期途中での自己都合退職が多い点については、人事課も教育委員会も解決したいと思っている部分であり、給食調理員の安定配置を図るため、報酬金額を上げ、かつ勤務時間を見直すことにより、働きやすい職場づくりを確立し、児童生徒に対して安定した給食を提供出来るようにしていきたい。そのために、令和5年4月1日から給食調理員の報酬を現行の1級5号から1級24号へ、栄養士の報酬を現行の1級17号から1級30号へ変更する予定である。給食関連以外の職種についても、人事院勧告どおりのベースアップを予定している。 ⑤ 現行通りの運用でご理解いただきたい。 ⑥ 昇給の運用については、現行どおりの1号級でご理解いただきたい。</p> <p>6. 定年引き上げに対する対応 (1) ～ (3) 9月議会において、定年引上げ関連の条例改正が成立したところである。現在は役職定年により降任する職員の職務・職名等を検討しており、今年度中には対象者（今年度中に59歳に到達する職員）に対して説明会を実施予定である。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 (1) 新型コロナウイルスの影響により、中学生が体調不良の際も保護者が仕事を休む必要性が増えていることを踏まえ、現在小学校6年生までを対象としている子の看護休暇を令和5年度から中学校3年生まで取得出来るように今後規則等を改正し、両立支援をしていきたい。</p> <p>8. 以下の職場要求の実現をはかること。 (1) 現在は職員の出産を確認後、各課からの配置要望により代替職員を任用しているので、ご理解いただきたい。 (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。 (3) 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。 (4) 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>(5) 令和5年度においては、新型コロナウイルス感染症の状況を鑑み、感染予防対策を講じた上で対象者を限定せず通常どおり健康診断を行えるよう検討したい。 また、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症対策として、3密回避等感染防止を徹底する必要があったため、近隣同規模以上の前橋市、高崎市、伊勢崎市がコロナ禍以前から人間ドック等を受診した職員を健康診断の対象から外している状況に準じ、本市も同様の形で実施したことをご理解いただきたい。 そして、令和3年度以降は、同感染症のワクチン接種開始などの状況変化に合わせ、人間ドック等受診者に診断結果を提出することで健康診断の受診を控えていただくよう依頼しつつ、希望者には健康診断を受診していただいた。また、先の見えない感染症への対策と健康増進への寄与の両立を模索し、可能な限り善処してきた。健康診断は職員の健康増進に重要であるという認識は常に持っており、労働安全衛生法第66条第5項の対象とならない短時間勤務の会計年度任用職員も対象者としていることからご理解いただきたい。 (6) 新年度の組織もとどつき、その職務に応じて職員を配置していきたい。 (7)、(8) 来年度から変更となる制度の案内を年度末に職員に周知する予定ですので、その中でまとめて周知をしていきたい。 (9) 今後とも職員健康支援担当主幹との連携を密にしていきたい。</p>