



2023賃金確定闘争要求書提出 給与引き上げほか各種制度の拡充を求める

11月14日（月）、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14名が出席の下、小林執行委員長により2023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。

本要求に対する当局（人事課）からの回答を12月5日までに要求している。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、各種休暇制度や福利厚生などの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点について解説する。

1. 一時金（ボーナス）および月例給について人事院勧告に基づき引き上げをすること

今年8月に行われた人事院勧告と10月に行われた人事委員会勧告では、ともに職員の給与を引き上げる勧告が行われた。勧告によれば、国家公務員の月給を0.23%（921円）、一時金（勤勉手当）を0.10カ月引き上げて年4.40カ月とするようしており、年間給与は平均5万5,000円増の見通しである。また、人事委員会勧告も群馬県職員の処遇に対し、同旨の勧告を行っている。本勧告を踏まえ、太田市は例年、職員の処遇改定を人事院勧告に準じて行うことから、本秋の要求では人事院勧告と人事委員会勧告の両勧告に基づき、給与の引き上げを求める。

2. 子の看護休暇について、取得範囲を高3（現行：小6）まで拡充すること【要求7（1）】

子の看護休暇制度の取得対象範囲について、太田市では太田市職労と組合員からの要求に応じ、平成31年度から小6（それまでは小3）の子までを対象としている。子の看護休暇を巡っては近年、県内市町村で対象範囲拡充の動きが活発となっており、多くの市町村が対象を中3の子まで改める傾向が確認されている。（表1参照）特に近年では新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、陰性判定のため特別休暇扱いとならなかったが、体調不良となった子の看護を行うため年次有給休暇を取得した組合員の事例が多々報告されており、制度拡充を求める声が多く寄せられていた。

これを受け、組合員の声に応えることに加え、県内市町村の動向に追従することを目的に子の看護休暇の対象範囲拡充を求める。

子の看護休暇対象範囲	市町村名
高3まで	群馬県、高崎市
中3まで	前橋市、沼田市、中之条町（いずれも2021年要求により勝取）、下仁田町（2019年要求により勝取）、邑楽町、東吾妻町、榛東村
小6まで	太田市、みどり市、伊勢崎市、富岡市 ほか

（表1 子の看護休暇対象範囲）

3. 健康診断は労働安全衛生法に基づく運用とすること【要求8（5）】※一部文章修正

健康診断には、労働安全衛生法で定められた「法定健康診断」（いわゆる定期健康診断）があり、行政庁や企業などの事業者は従業員のために年に1回の「法定健康診断」を実施することが義務付けられている。この「法定健康診断」については、本人が『人間ドック等の健康診断を受診したことを理由として受診を希望しない場合』には受診を省略することができる。

太田市では現状、三密回避を理由として、『人間ドック等を受診した職員の「法定健康診断」の受診』は極力控えて欲しいとしつつ、受診を希望する場合は別途申請を求める運用をしており、本来の労働安全衛生法に基づく運用と相違がある。これを受け、組合員の健康寿命の延伸に向けた体制強化に資するため、『当局（人事課）は人間ドック等を受診した組合員が受診を希望しない場合以外は「法定健康診断」を受診させる』という本来の運用を実施することを独自要求として求める。（本項原稿については2022年11月30日付発行分から一部文章修正を行いました）

群馬クレインサンダーズ後援会チケット配布事業（第二弾）について

群馬クレインサンダーズの観戦チケットを無料配布します。今回は1月8日（日）（VS 仙台 89ERS）のチケットを20枚、1月28日（土）（VS 琉球ゴールデンキングス）のチケットを20枚配布します。

今回からは先着制ではなく抽選制となりますので下記の要件をご確認いただき、締め切りまでに応募頂きますようお願いいたします。今後の試合については後援会用観戦チケットの割り当てがあり次第、機関紙で告知をいたします。

対象 組合員（賛助会員、公的賛助会員は対象外）

交付枚数 1人2枚まで（同一試合で2枚）

締め切り ～2022年12月14日（水）17時まで

申請方法 掲載のQRコードリンク先のフォームから応募

※応募締め切り後、抽選を行います。当選者には書記局よりご連絡いたします。

各日抽選 **20枚!**

第16節 HOME 太田市民
1.8 SUN 15:05-

第20節 HOME 太田市民
1.28 SAT 18:05-

▶ 申込フォームはこちら



【2022 賃金確定闘争要求書】

1. 基本要素項目

- 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。
- 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。
- 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ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。
- 振替および代休運用の適正化を図ること。

2. 組合員の生活を維持・改善するための賃金水準の確保

- 運用基準等
- 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。
- 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。
- 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。
- 50歳台後半層職員の昇格抑制を見直し、定年まで昇給が可能になるようにすること。
- 課長補佐においては人材育成基本方針において係長と役割が明確に区別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。
- 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。

3. 人員確保と働き方改革の実現

- 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。
- 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

- 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。
- 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。
- 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。

5. 会計年度任用職員の処遇改善

- 会計年度任用職員の賃金・労働条件
- 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。
- 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。

- 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。
- 給食代替職員を確保するためにも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。
- 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。
- 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。

6. 定年引き上げに対する対応

- 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。
- 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。
- 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。

7. 両立支援関係

- 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。

8. 以下の職場要求の実現をはかること。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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適合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とみなし人員配置を行うこと。
- 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ることを希望しない意思表示を書面でしない限りは健康診断を実施すること。また従来人間ドック等受診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。
- 出先機関の長は、課長級以上の職員とすること。
- 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。
- 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。
- 病休休暇が長期になると見込まれる場合は、担当者が不在と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。