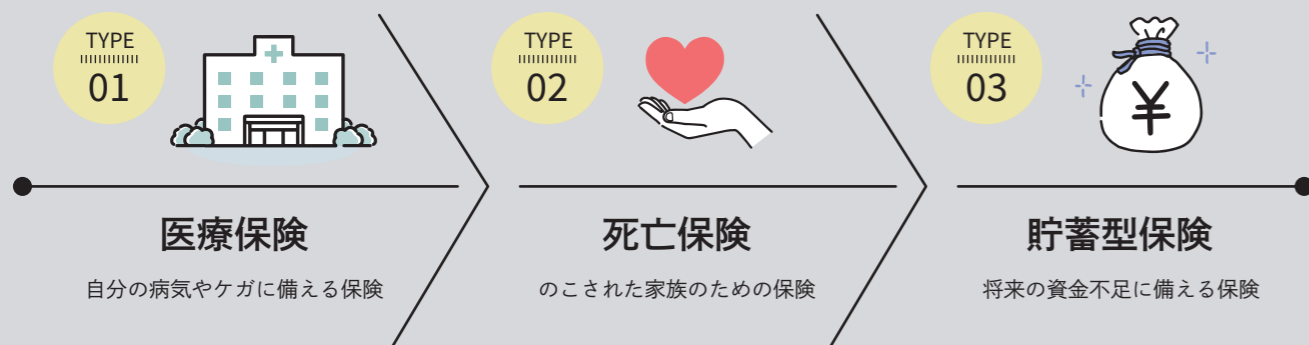


column
連載

万一の備えに「共済」という選択肢を「じちろう共済」を活用しよう！



生命保険は、加入目的に応じて「自分の病気やケガに備える保険」、「このされた家族のための保険」、「将来の資金不足に備える保険」の大きく3つに分けられます。



今回は、医療保険について考えていきます。一般的に、必要な医療保障は入院したときの病院代や通院代、病気で働けなかった期間に減額されたお給料分の補填に必要な額と言われています。公務員において、短期の入院では毎月のお給料が減額になることはありません。また、入院代についても一般的な所得であれば、上限が25,000円以上支払ったものは群馬県市町村共済組合から手続きをしなくても還付されます。このように多くの医療保障が必要ないことから、じちろう共済の団体生命共済では医療保障が3,000円からの設定になっています。多くの民間会社では5,000円からだと思えますので、公務員に特化したサービスと言えます。制度改正により50歳以降は掛金が高くなったものの、若年層においては利用がしやすくなりました。

では【多額の入院費が必要なのになぜ団体生命共済を利用する必要があるのか？】ですが、それは安心のためです。誤解を招く表現かもしれませんが、いざというときの申請手続きも書記局に来れば完結できます。何より、一度病気になると加入したくても新たに加入ができないこともあります。例えば、サッカー等の怪我で手術をした場合、他の病気のように再発性が限りなく低いにも関わらず、手術をただで告知事項に該当し1年間は加入することができません。そのようなことがないためにも、最低限の保障を備えることは全体バランスとして安心感が得られます。医療保険は自分のための保険と言えます。

今回は、死亡保険と貯蓄型保険について一緒に考えていきます。

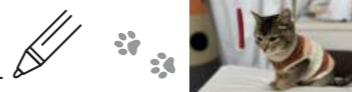
info

今年も躍進に期待



毎年、全国の自治労加盟団体が参加し野球とバレーボールで交流を行う「全日本自治体職員等スポーツ大会」について、第46回大会の開催スケジュールが発表されました。次号（4月30日発行予定）にてお知らせしますので、ご確認ください。

編集後記



先々月、仔猫を保護しました。我が家にはすでに2匹の先輩猫がいますので、現在3匹の猫と一緒に暮らしています。▶ご縁もあって3LDKの家(猫OK)に住むことができ、猫たちも広々とストレスなく暮らせているようです。▶問題点としては猫がそれぞれ3部屋を占領しているため、私がリビングで大半を過ごすしかないこと。今後はスペース確保に向けて交渉と妥結を目指す日々が続きます。(教宣担当)

3.25 2024 春闘要求書提出 労働条件の改善求める

太田市独自要求 計30項目 組合員からの個別相談・アンケート結果をもとに

3月25日(月)群馬東部水道企業団3階3B会議室(太田市浜町11番28号)にて、当局からは企画部長ほか人事課から計3名、太田市職労からは11名が出席の下、要求書の提出を行った。

今年の民間春季闘争(春闘)は大手企業の間で高い賃上げ水準で決着する動きが相次いでいる。公務員の給与は民間の給与水準の増減結果をもとに毎年改定されるため、われわれ公務員における春闘は民間春闘と仕組みは異なるものの、不可分の関係と言える。そのため春闘では民間の賃上げ運動に歩調を合わせつつ、自治労の各単組が各首長に労働条件の改

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、要求内容は今年1月に実施した「2024春闘事前アンケート」の調査で寄せられた回答結果のほか、調査や個別相談により寄せられた組合員からの意見を反映させた独自要求事項30項目を主軸に、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。

本要求に対する当局(人事課)からの回答を4月19日までに文書で行うことを求めており、今後の動向が注目される。



▲要求書を手交する小林委員長(左)

中途職員の昇進時の前歴加算について再度改善を強調 現業職は計画の策定と提示を

要求書提出の場では執行部より要求事項の読み上げが行われ、適宜補足事項の解説を行った。近年争点となっている中途職員の昇進に係る「採用時の前歴加算」については、その改善の必要性を強調して示し、あらためて改善を求めた。要求に対し当局は、執行部に対し、前歴加算の運用について県内市町村の動向に情報提供を求める申し出を行い、問題解決に向けて譲歩する様子を見せた。前歴加算の問題点について執行部は「管理職への登用時に年功序列に固執していることがそもそもの問題である。高崎市はすでに能力評価による管理職抜擢も行われている」と付け加えた。今後は他市町村の運用に関する情報を当局と共有しながら、問題解決に向けた対応を行う。

約15年ぶりに採用再開された「現業」の職員については、計画を持ち令和6年度も継続して採用募集を行うことが当局

より示された。現業職の採用を巡っては、2級給与表の適用や初任給格付け、採用計画について不明確なまま協議が進み、令和6年度の採用が決定された経過がある。現業職員については現在は行政職2表を使用するのが一般的だが、本市においては労働組合の活動の結果、行政職1表の使用が維持されてきた。行政職2表になると5級までしかなく、かつ各級における金額も差があることから、緊急的な道路補修等、同じ仕事をしていても令和6年度に入職する職員とは給与の差が大きく開くことから、採用計画の策定と提示を含めて要求を行う。

その他、保健師の採用継続方針や災害対応マニュアル、職員を守るためのカスタマーハラスメント対応、窓口開庁時間の運用に係る「あさ活・ゆう活」の活用モデルを当局が作成し、全庁的に示すことなどを確認し、次回回答の場につなげた。

立憲民主党
参議院議員(自治労組織内議員)

自治労の政策要求を実現しよう!

ともに 声を力に 一歩前へ



岸まきこ

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/
岸まきこ 検索

自治労は、第27回参議院選挙の全国比例区に「岸まきこ」現参議院議員の擁立を決定しました。

岸まきこ (岸真紀子) プロフィール
1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)で初当選。現職に至る。



2024 春闘要求事項解説

要求書、例年よりもひと月遅らせ提出 十分な要求事項の精査を

本春の要求書提出は例年の提出時期である2月よりもひと月遅らせて3月の提出となった。この背景には、2月に要求書を提出し、翌3月に受け取る回答書とその内容の精査が繁忙期の年度末の時期と重なることを理由に十分に行われなことを回避することによる。この取り組みは今期より行われた。今回の要求書では県本部統一要求のほか、独自要求で細かい具体的な事象を含めて要求を行った。主だったものを抜粋し、解説する。

要求 Demand &

解説 Commentary

2. (1)②定年年齢の段階的引き上げを踏まえ、55歳超の昇給停止（抑制）を行わないこと。

太田市は、人事院勧告に基づき、職員が55歳になると昇給停止する。しかし県内では多くの自治体が4号昇給とはいかないものの2号昇給が実施されている。本市のみが昇給停止となっていることから定年延長も踏まえると10年間昇給が停止することは働く者の意欲をそぎ、結果として組織全体に悪影響を与えることから、55歳以降の継続した昇給を求める。

太田市、係長代理・課長級の ボーナス役職加算^{*1}で他市より5%劣る

2. (2)⑤一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。また職名ではなく、他市と同様に級と傾斜配分の%を連動させること。

本市は、全体で見れば給与水準は低いもの、管理職に係る部分について劣っているため要求する。
他市では「級」に対して一時金の傾斜配分（ボーナスの加算）の比率が決定している場合が多いが、太田市だけが役職名に対して傾斜配分の比率を決定している。表からも読み取れるように、たとえば4級の給与表に属する職員（主に係長代理）が他市の運用と同一であったならば10%の加算が得られたものが、太田市では5%低い水準となっている。同じ事態が課長で起きている。これは過去に課長補佐が4級、課長が5級と低い水準に押さえつけられていたことが要因の一つと考えられる。適正な傾斜配分の支給を求めたい。

*1 役職加算率については、下記の表の通り設定されている

	5%	10%	15%	20%
太田市	主任 係長代理（4級）	係長（4級） 課長補佐（5級）、課長（6級）	参事（6級） 副部長（7級）	部長（8級）
群馬県、他市町村	（給与表）3級	4級・5級	6級・7級	8級・9級

3. (1)①組合アンケートの結果、パワハラ記載のあった部署については早急に加害者、被害者、周囲の組合員に実態ヒアリングを行い、適切な対策を講じること。

春闘アンケートにおいてパワハラ記載の多かった部署についての対策を求めるもの。当局はパワハラについて各部での解決を優先しているが、各部で対応できないものが市職労に寄せられる声であり、最低でも実態ヒアリング調査はすべきであるとする。

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

国の基準では部分休業の対象は未就学児となっている。しかし、一昨年に組合員に向けたアンケートでは、小学校低学年まではまだまだ手がかかることから部分休業の選択肢を拡充する声が寄せられた。本内容について他県では、小学生1年生問題等を背景に、埼玉県秩父市や神奈川県綾瀬市では小学校卒業まで、奈良県等の自治体で小学3年生までと国に先んじて子育て支援施策として拡充する動きが高まっている。これらを受け、部分休業の拡充を求める。

市民団体随行業務で参加費自腹負担 いち早く改善をもとめる

5. (7) 管理者の指揮下における通常勤務時間を超える予定の旅行随行業務は、みなし勤務ではなく労基法第38条の2第1項ただし書きの規定に該当することから、バス乗車時間についても勤務時間とすること。また行政センターで派遣依頼を伴う団体随行業務については実費弁償以上の負担を組合員にさせないこと。

旅行随行業務の移動時間については勤務時間に算入されないのが原則となっていることから、通常の勤務時間を超えた場合でも時間外申請ができなくなっている。しかしながら管理職の管理下にある場合にはみなし勤務には該当しないことから、単純な移動と選別し、必要に応じて勤務として扱うことを求めるもの。
また行政センターを中心に団体から派遣依頼を受けて業務として職員が随行しているにも関わらず、職員が参加者として昼食費、見学料、バス代等を踏まえた参加費を3,000円～5,000円を支払っている現状があることから、昼食代以外の負担はさせないことを求める。

【2024 春闘 統一要求書】

1. 基本要件項目

(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) 昇給・昇格運動改善について、以下を実現すること。
① 4級昇格における在級要件を1年短縮すること。
② 定年年齢の段階的引き上げを踏まえ、55歳超の昇給停止（抑制）を行わないこと。
③ 給料表は国公行（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) 諸手当の改善について、以下を実現すること。
① 始業・終業時刻を確認し、実績に基づき適正に支給すること。あわせて、17:15 から時間外勤務手当の申請ができることを管理職に周知すること。
② 燃料費の高騰を踏まえ、ガソリン単価の見直しを行い、自家用車等による通勤手当の引き上げること。
③ 建築主事手当て等の検討にあたり長期に時間を要しているが、その理由及び経過を説明すること。
④ 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役職の責務を明確化した上で、管理職手当を59,500円に引き上げること。また引き上げない場合においては引き上げない理由を明確化すること。
⑤ 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。また職名ではなく、他市と同様に級と傾斜配分の%を連動させること。

(3) 中途採用者の給料について、以下を実現すること。

① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、地域経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。
② 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、上限5年とし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状況にある。新卒枠の採用において民間経験が5年以上あるものについては初任給格付けを2級に設定すること。
③ ②の問題点を可視化するためにも【昇任に関する基準内規】の内容を明らかにすること。
④ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。特に現業職の採用においては採用部署を明確にして事前に労働組合と協議の上、初任給決定を行うこと。また行政職1表を継続して使用すること。
⑤ 令和6年度からの現業職員の採用にあたっては継続して採用する予定があるのかを明らかにすること。今後10年における現業採用計画と活用方針を明らかにし、新規採用の現業職員が孤立することのないように配慮すること。

(4) 暫定再任用者の賃金について、以下を実現すること。

① 定年年齢の引き上げとなる職員との均衡をはかるため、暫定再任用者の給料表・一時金を引き上げること。
② 暫定再任用者の賃金は、国公行（一）4級再任用賃金（275,600円）以上とすること。
③ 職務の軽減を希望する職員以外は、暫定再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。
(5) 会計年度任用職員の賃金について、以下を実現すること。
① 給料（報酬）については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかるとともに、引き上げを行うこと。
② 2024年度以降の給与改定について、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

3. 安心して働き続けられる職場環境の実現

(1) ハラスメントの撲滅に向け、以下を実現すること。

① 組合アンケートの結果、パワハラ記載のあった部署については早急に加害者、被害者、周囲の組合員に実態ヒアリングを行い、適切な対策を講じること。

② ハラスメントに関する相談窓口については人事課とは物理的に距離を置いた部署に設置すること。
③ LGBTQ+など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

(2) 人員確保と長時間労働の是正等について、以下を実現すること。
公共サービスの水準維持と緊急時にも対応できる体制確保のため、必要な人員を増員すること。また、補充に関しては年齢、性別等のバランスを考慮すること。

(3) 休暇・休業制度について、以下を実現すること。

① 各種休暇・休業制度の拡充・整備を行うとともに、取得しやすい勤務環境を整備すること。特に生理休暇についてはアンケート結果からも名称変更要望があることから、ウェルネス休暇に休暇名称を変更することにより、休暇がとりやすい環境にすること。

4. ワークライフシナジーの実現

(1) 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。また時間休については他市の事例や職員の利便性を考慮し、15分単位とすること。また勤務実態を表計算ソフトで管理している勤怠管理システムが導入されていない部署については勤務実態を正確に把握するためにも早急に勤怠管理システムを導入すること。
(2) 窓口業務においては開庁時間と勤務時間帯が同じであることから、準備や片づけが時間外でやらざるを得ない状況にあることから、時間内で完結するようにあさ活、ゆう活で対応できるように仕組化すること。

(3) 部分休業の対象となる子の対象範囲を小学3年生まで拡大すること。

(4) 育児や介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。
(5) 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、会計年度任用職員ではなく、地方公務員法に基づく臨時職員を配置すること。
(6) 近年自治会やPTA,NPO等の担い手不足が顕在化していることから、総務省の通知に基づき、公に対する貢献性が認められ、勤務を欠くことの妥当性が認められることを想定した「地域貢献活動休暇」を創設すること。

5. 以下の職場要求の実現をはかること。

(1) 選挙専従者の人事異動については同じ課に選挙専従者がいないことを確認し、業務に支障がないように配慮すること。
(2) 病気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。また復帰後のケアプログラムを公開し、当事者だけでなく、課全体として職場復帰が支援できる体制を整えること。
(3) あさ活とゆう活については組合員の自主的な運用を尊重し、あさ活、ゆう活の取得を義務化することや時間外縮減のために恣意的な運用はしないこと。

(4) 東部水道企業団移転に伴い書記局の代替地を本庁12F南側とすること。また他の単組と同様に無償で提供すること。

(5) 令和8年1月を予定している自治体システムの標準化については情報管理課だけでなく、住民記録システムを利用する多くの課が関係することから、各課に担当をおくだけでなく、全庁的な労働環境の変化が生ずるものとして、担当に任せるのではなく各課の管理職が中心となって準備を進めること。また、人事課は必要人材を十分に配置すること。

(6) 災害派遣時の対応マニュアルを創設するとともに、緊急出動手当とは趣旨が異なることから別途派遣手当として災害応急対策等派遣手当を創設すること。また災害派遣時の移動については勤務時間として取り扱うこと。

(7) 管理者の指揮下における通常勤務時間を超える予定の旅行随行業務は、みなし勤務ではなく労基法第38条の2第1項ただし書きの規定に該当することから、バス乗車時間についても勤務時間とすること。また行政センターで派遣依頼を伴う団体随行業務については実費弁償以上の負担を組合員にさせないこと。

(8) カスタマーハラスメントに対する方針の明確化、対策強化を実施すること。

(9) 複数の自治体の中で部分的な副業解禁の流れがあるが、本市における副業申請が必要な業が曖昧であることから、副業申請が必要な仕事や業務の範囲を可視化すること。