

三人第183号の2
令和3年3月15日

三田市職員労働組合
執行委員長 池 本 能 身 様

三田市長 森 哲 男



2021春闘ブロック統一要求書に対する回答について

令和3年3月1日付三市職労第190号による標記の件について、下記のとおり回答します。回答項目は、指定された項目についてのみとします。

記

1 賃金引き上げに関すること

- (1) 賃金水準について、国の給与構造改革前に回復することを基本とし、民間春闘の要求実態を踏まえ、4%程度の賃上げとすること。

【回答】

給与の決定については、これまでから人事院勧告を尊重して改定を行っており、今後においてもその考え方に基づいて実施に努めていく。

- (15) 自治体独自の給与削減措置を直ちに廃止・中止し、過年の昇給抑制、削減措置分を復元すること。

【回答】

給与削減については、令和2年9月10日付労使確認書のとおりである。

2 労働時間短縮に関すること

- (2) 時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。

【回答】

従来から安全衛生委員会では長時間勤務者の状況把握を行っているほか、働き方改革の取り組みを通じて時間外勤務削減の取り組みを継続的に行っている。さらに、時差出勤や振替休暇、在宅勤務などより柔軟な働き方を推進することで時間外勤務の縮減につなげていく。

- (5) 36協定締結について

- ① 時間外労働の上限規制を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則（1月45時間・1年360時間）を上限として、適正に運用

すること。

- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
- ③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。

【回答】

時間外勤務の上限設定については平成31年4月に人事院規則に基づいて規則改正を行い、時間外勤務の実績等について、「働き方改革推進実務部会」により状況把握しながら、ノー残業デー及びノー残業ウィークなどの取組みを進めており、引き続き長時間労働是正につなげていく。36協定については、法令に基づいて適切に対応する。

- (8) フレックスタイム制及びテレワーク制については、制度導入の可否も含め、十分な交渉・協議を行うこと。

【回答】

これまでと同様に、勤務労働条件に関する内容については労使協議を行うことを基本とし、一方的には実施しない。

3 定年引上げと雇用と年金に関すること

- (1) 定年の引上げに関しては、国に遅れることなく確実に実現することとし、自治体の実情に応じた制度設計となるよう適切に対応すること。

【回答】

国の動向を注視しながら、適切な制度設計について遅滞なく対応できるように努める。

4 人員確保に関すること

- (1) 「財政難」等を口実とした安易な人員削減を行わず、退職者の欠員補充については正規職員を採用すること。

【回答】

欠員や退職等に伴う人員配置については、その時点及び将来の業務量等を勘案しながら、業務量に見合った適切な対応を行っていく。

5 人事評価制度等改正地方公務員法に関すること

- (1) 人事評価制度の導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。また、導入後においても「評価・調整・確認」など、すべてにおいて組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。

【回答】

人事評価制度の客観性・透明性を高め、職員の人材育成につながるよう今後も適切に運用していく。

- (4) 自治体と国とでは、人事評価制度の設計ならびに運用実態が異なることから、国家公務員で運用の見直しがされた勤務成績の不良な職員に対する分限処分の厳格化を行わないこと。

【回答】

人事評価制度が職員の人材育成につながるよう今後も適切な運用を行いながら、分限処分についても、分限処分に関する指針に基づいて適切に運用していく。

6 権利・労働条件の基本に関すること

- (1) 自律的労使関係制度の構築について

- ① 労働基本権を保障し、必要な組合活動への規制を強めないこと。また、賃金・労働条件に関することはすべて団体交渉で確認し、書面協定化すること。

【回答】

- ① 職員の勤務労働条件に関する内容は、今後においても労使協議を行い、労使合意事項は文書により確認する。

7 会計年度任用職員等の雇用安定と賃金・労働条件の改善について

- (1) 任用について（2020年4月の制度施行を踏まえて）

- ① 地公法・地方自治法改正の主旨並びに2020年4月からの「同一労働・同一賃金」義務化を踏まえ、正規職員と均等な制度設計となっているか、改めて点検を行い、改善が必要な事項について労使協議を行うこと。

【回答】

会計年度任用職員制度への移行にあたっては、法改正の趣旨を踏まえ、労使協議を重ねながら、制度設計を行ってきたところであり、今後改善が必要な事項については、労使協議を前提として進めていく。

- (2) 任用について

- ② 再度の任用について、人事評価制度の結果を基にした更新期の雇い止めをせず、雇用期間の定めを廃止すること。

【回答】

職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて適切に行っていく。

- (4) 賃金・諸手当について

- ⑧ 一時金の支給月数が常勤職員と異なる場合（勤勉手当の支給含む）は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこ

と。また、期末手当の見直しが生ずる場合には、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されていないことに鑑み、期末手当の支給月数を維持・回線すること。

【回答】

期末手当の見直しについては、令和3年1月15日付労使確認書のとおりである。

(6) 社会保険等の適用について

- ① 共済、社会保険及び労働保険の加入を確実に行うこと。

【回答】

社会保険及び労働保険の加入は、引き続き適正に行っていく。

10 民主的な地方自治確立に関すること

- (1) 「財政危機」の原因と責任を明らかにし、行政サービス切り捨て政策をやめ、住民福祉の拡充と生活基盤整備をめざすこと。

【回答】

三田市行財政構造改革方針に基づき、今後の行政運営を進めながら、引き続き、市民福祉の充実と生活基盤の整備等行政サービスの向上に努めていく。

12 新型コロナウイルス感染症対策に関して

- (1) 感染拡大防止にむけて厚労省並びに人事院から発出された感染対策の措置を確実に実行すること。そのうえで、各職場・現場に沿った3密（密閉・密集・密接）を避ける対策・対応を行うこと。

【回答】

国県の動向を注視しつつ、ICTの活用や在宅勤務、時差出勤の推進によって接触機会の低減を図るとともに、検温システムの導入や窓口職場へのアクリル板を設置する等、感染対策に努める。

- (3) 感染症対策業務の増加により、時間外労働の増加が見込まれることから他律的ならびに特例業務の取扱いについて協議を行うこと。

【回答】

勤務実態の検証を行い、必要に応じて協議を行っていく。

13 文書協定、労働協約について

上記1～11の項目を含め、労使交渉等で合意した内容については、文書協定又は労働協約として締結すること。

【回答】

これまでの回答どおり、団体交渉により労使で合意した事項については文書により確認する。