

三人第228号の2
令和4年3月 8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



2022春闘ブロック統一要求書に対する回答について

令和4年2月28日付三市職労第227号による標記の件について、下記のとおり回答します。

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とし、少なくとも公的部門における処遇改善事業を活用した処遇改善（保育士等、介護・障害福祉職員収入の3%程度（月額9千円又はコロナ医療を担う医療機関に勤務する看護職員1%程度（月額4千円）引き上げ（最終的には3%程度の引き上げ））については、常勤・非常勤を問わず、賃上げ効果が継続される取り組みを行うこと。

【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。また、保育士等処遇改善については、令和4年2月24日付労使交渉における確認のとおりである。

- (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日付労使確認書及び令和4年2月17日付労使交渉における確認のとおりである。

2 労働時間短縮（働き方改革関連）に関すること

- (5) 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。

【回答】

時間外勤務の上限設定については、時間外勤務の実績等を状況把握しながら、ノ

一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。

(6) 36 協定締結について

- ① 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。

【回答】

36 協定については、法令に基づいて適切に対応する。

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。そのためにも、2022 年度中に職員（2023 年度に 60 歳）への情報提供・意思確認を行う必要があることから 6 月議会には改正条例を上程すること（詳細要求項目は別紙）

【回答】

定年延長に関する制度については、令和 5 年度実施に向けて、令和 4 年 9 月を目途に協議を行っていく。

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。

(14) 両立支援制度の改善・整備を行うこと。

【回答】

令和4年2月17日付労使交渉における確認のとおり、出生サポート休暇を創設する。

(23) L G B T Q + など性的マイノリティが必要とする配慮や環境整備を行うこと。

【回答】

職員が安心して働くことができるよう、ハラスメント防止や相談体制の充実を図るとともに、性的マイノリティであることを理由とする差別の解消に向けて職員が率先して行動できるよう、研修など学習機会の提供を行い、風通しの良い職場づくりに取り組んでいく。

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

- 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。

(3) 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・改善すること。

【回答】

期末手当の見直しについては、令和4年2月24日付労使交渉における確認のとおりである。

(4) 有給休暇について

- ① 2021 年人事院の報告の中で示された産前・産後休暇(有給化)、配偶者出産休暇(2日)、育児参加のための休暇(5日)、不妊治療休暇(10日、時間単位の取得も可)を有給で整備すること。

【回答】

会計年度任用職員の休暇制度については、令和4年2月24日付労使交渉における確認のとおりである。

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 コロナ禍における労働条件の確保について

- (1) 職員に感染者が出た場合においては、職専免として取り扱うこと。また、感染が疑われる場合、勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合や、子供が感染した場合、保育所・幼稚園・小学校等が休園校となり自宅での子の養育が必要な場合等については、有給の特別休暇とすること。

【回答】

国県の動向を注視しながら、適切な運用について遅滞なく対応できるように努める。

13 文書協定、労働協約について

上記1~12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。