

## 当局からの回答

平成27年10月30日

自治労剣淵町職員労働組合  
執行委員長 佐藤宏樹様

剣淵町長 早坂純夫

2015年度自治体労働者の賃金・労働条件等の改善に関する統一要求書及び  
新たな人事評価制度の導入に係る要求書の回答について

### 記

2015年10月23日付けで提出のあった「2015年度自治体労働者の賃金・労働条件等の改善に関する統一要求書」及び「新たな人事評価制度の導入に係る要求書」について、次のとおり回答します。

#### 1. 今年度の給与改定について

基本的に人事院勧告を尊重し、国家公務員に準じて給与の見直しを行うという従来どおりの考えに変わりはない。平成27年度分の改定に係る週及については、年内に臨時国会が開会されない見通しのため、国の動向を踏まえ国家公務員に準じ、給与法案通過後を考えている。

#### 2. 基本賃金・諸手当等について

多くの諸改善に関する統一要求が上がっているが、改善することは難しく町の財政事情にあった賃金、諸手当となるよう、今後も組合と協議していかねばならないと考えているのでご理解を願いたい。

#### 3. 労働時間・休暇制度について

要求の事項は、既に制度化されている要求も見受けられる。労働時間、休暇等については、これまで回答してきたとおり、国・道を参考に必要なものについて、組合と協議しながら制度化・改正等を実施するようにしていきたい。

フレックスタイム制度については、当町の業務実態に基づいた研究が今後必要であり時期尚早であると考えている。

#### 4. 女性労働者の労働条件の改善について

諸権利の整備は、関係法令等や他市町村の状況を把握した中で、制度化する必要があるものはしていきたい。

#### 5. 公務職場での男女平等参画の実現について

平成28年4月施行の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定は、組合と協議し進めていく考えである。

#### 6. 臨時・非常勤・嘱託・パート職員等

パートタイム職員・臨時職員の賃金については、昨年度に単価の引き上げを行ってきている。今後も賃金・勤務条件については、他市町村の状況を把握した中で改善や制度化する必要があるものはしていきたい。

#### 7. 労働安全衛生関係について

ストレスチェック調査については、引き続き実施する予定であり、個別相談についても実施している。

#### 8. 組織・機構・定数等について

職員数については、厳しい財政状況の中ではあるが、退職後の再任用職員の採用状況による補充や事務事業の見直しを踏まえ職員採用を考えている。

現行委託業務については、職員の状況、財政事情等の現状を考えた場合に直営化は困難と考える。また、今後は、業務や公共施設管理の民間委託等を考えていかなければならないと思っている。

#### 9. 自治体財政の見通しについて

平成26年度各会計決算書は既に配布済みであり、財政指標は9月に開会した第3回町議会定例会議案で確認下さい。

#### 10. 新たな人事評価制度の導入について

急速な社会変化に対応するための公務運営と職員の人材育成を推進するため、制度設計における作業は遅れているが、来年度の施行に向けて準備を進め、組合にも協議を行っていき考えである。

10月23日提出した統一要求書に対し、掲載のとおり回答を受け取りました。今年度の給与については「人事院勧告を尊重」、基本賃金等は「改善等は難しく」。交渉していかねばならない課題は依然として多く、秋期闘争山場に向けて組合員一同、思いを一にして取り組んで行かねばなりません。今後のスケジュールは第5号に掲載のとおりです。なお、人員配置について、来年度新規採用は一般職4名有資格者1名、再任用については退職者3名と話をしている段階とのことです。

## 2015秋期闘争勝利！

### 自治労北海道本部上川地方本部ブロック学習会



↑ここだけ見ると単組の集会。



しかし参集しているのは・・・↑

○回答指定日前日の10月29日（木）、名寄市総合福祉センターにて開催され、基本組合4名、青年部員9名が参加してきています。参加者101名という定期総会規模の参集のなか、講演Ⅰの講師を地本書記次長の櫻井憲太さんが努め、決意表明を地本青年部事務局長の杉澤拓臣さんが行うという、剣淵出身役員大活躍の集会となりました。

櫻井さんの演題は「賃金とは」。「賃金は労働力の再生産費」「賃金は生活給（賃金ではじめて生活がなりたつ）」という基本的な考え方、自分の職場の賃金体系を知らないと言金闘争できないこと（確かにそのとおりです）、「成果主義が導入されても、公務という特殊性上、年功序列という基本的な考え方は変わらない！」ということが話されました。

評価制度について、総務省による総額人件費削減が狙いであるとしたうえで、「評価制度に賛成の意見もある。それを否定はしない。だが疑問なのは、『本当に職場が活性化されるのか？』ということ。所属する部署で求められるスキルは違う。得手不得手もある。仕事の相手も、自分の経験した福祉関係と観光関係では全く異なる。」との見解。制度導入は避けられませんが、最終的に業務自体や職場環境にプラスになるような設計を当局に提案していかなければなりません。回答書にあるとおり、まだ内容が固まっていない今が協議のチャンスかもしれません。

「この評価制度も含め、どんな制度も完璧は難しい。だが矛盾点をいつまでも引きずって進めない。矛盾点は最少にとどめ、『賃金は生活給』なのだから『賃金反映はしない』この一点を守っていく」単組で書記長をやっている、組合員全員が同じ方向を向くことは難しいと実感したが、という経験談からのお話。

講演Ⅱでは先日単組学習会でも講演いただいた北海道本部の賃金労働部次長の根本さんによる「人事評価制度の課題と秋期闘争に向けて」と題し、評価制度と人件費との関係をメインに地公法改正の内容、4原則2要件（4原則・・・公平・公正、透明、客観、納得。2要件・・・組合の関与、苦情解決制度構築）の担保について話がありました。ここでも評価制度について「導入して終了ではない。賃金等への反映は自治体判断。制度の活用・改善は労使交渉の中で確認していくことが必要」と、櫻井さんと同様に導入した後どう対応していくか、という問題提起がされていました。

集会最後には杉澤さんにより「青年層こそこの制度と長く関わっていくことになる。我々青年層の具体的な取り組みとして時間外点検表に取り組み、実態を調査し、協議し合う。そこで出された意見に取り組んで行く」との決意表明が発表されています。これから単組として討議していく事項です。



↑剣淵役員のコラボ



今回が櫻井さん杉澤さんの地本集会での初舞台となりました。女性部では村椿さんが事務局長となっています。3人とも単組の皆で選出しています。「組合費だけ払って人任せ」ではなく、積極的に活動に参加していきましょう！