

2016春闘期闘争大綱合意!!

3月17日組合は、今次春闘期闘争について市労連執行部体制で団体交渉に臨み、一部前進回答が得られたことから大綱合意しました。

回答指定日以降の経過

3月7日市当局から統一要求書に対する回答が示されたところですが、『女性労働者の労働条件等』において「産前休暇取得前、育児短時間勤務制度及び部分休業制度を取得する職員について、代替職員として臨時職員を配置する」との考え方が示されました。内容としては、産前休暇（正規職員であれば産前8週前から）の1週前（産前9週前）から臨時職員が配置され、最低1週間の引き継ぎ期間を設けること、育児短時間勤務制度や部分休業制度の場合は1日を通して臨時職員を配置することで業務の負担軽減が図るものでした。しかし、その他の要求項目については「現行どおり」との回答に終始しており、組合としてはさらなる課題解決に向けて、断続的に事務折衝レベルの協議を進めてきました。

この中で、現在の嘱託職員の賃金については、55歳以降の賃金は54歳までの賃金と比較すると減額される状況になっていることから、今後検討される任期付職員の賃金制度との整合性や、熟練度に応じた正規職員の賃金制度に近づけるためにも当局に是正を求めてきました。また、道内他都市においては、子どもの看護休暇（子看休暇）の取得対象年齢を小学校修了までとする自治体もあることから、さらなる子育て環境の充実に向けて苦小牧でも是正するよう強く当局に求めてきました。

次年度の人事評価制度について

人事評価制度については、昨年からの試行を行ってきたところですが、4月からの本格実施を前に改めて問題点の改善に向けて協議するとしていたことから、当局の考えを質してきました。これに対し当局は、「現在、アンケートの集約中であり、実質、4月からの本格実施は間に合わない状況であるが、早急に取りまとめを行い、実施時期を含め改めて協議したい」との考えを示しました。人事評価制度の試行については、この間、多くの職場から様々な問題点を組合としても受けているところであり、課題解決に向けて継続的に事務レベルでの交渉を進めていきます。

当局から前進回答を引き出す!

組合は、市当局と断続的に事務レベルの協議を続けていくなかで、一部前進回答として受け取れる考え方が示されました。1点目は『基本賃金・諸手当等』において、嘱託職員の賃金が55歳を超えてから下がっている問題については、課題解決に向けて検討していくとの基本的な考えを示しました。2点目に『労働時間・休暇等の改善について』では、子の看護休暇の取得対象年齢を小学校修了まで引き上げることにについて、他市の状況等を参考としながら導入に向けて検討するとの考えが示されました。既に回答を受けている「産前休暇取得前、育児短時間勤務制度及び部分休業制度取得時の代替職員（臨時職員）配置」を含め3点の課題について、前進回答あるいは確定期交渉に向けた前向きな考え方が示されました。

団体交渉にて大綱合意!!

組合としては、今回の春闘期段階での到達点と判断し、本日（17日）の団体交渉にて、事務レベル協議での回答を改めて確認し、今回の回答内容を基に確定期へ向けた協議を進めていくこととし、春闘期闘争を収束させ、大綱合意しました。

今後組合は、今回の春闘期交渉で確認したことを踏まえ、秋以降の確定期に向けて、賃金闘争を柱とした各種取り組みを進めていくこととなりますが、私たちの生活と権利を守り、不当な合理化攻撃を許さない立場で運動を進めていきます。

= 戦 術 解 除 =

3月17日（木）の団体交渉において、今回の春闘期闘争を収束させ、大綱合意しましたので、3月18日（金）に配置していましたが『29分くい込み集会』および『出張・諸会議拒否』の戦術は、すべて解除します。

裏面に回答(抜粋)を掲載します

2016年度自治体等労働者の賃金・労働条件に関する統一要求に対する回答（抜粋）

1 基本賃金・諸手当等

基本賃金・諸手当等の決定に当たっては、地方公務員法上の職務給の原則、均衡の原則に則り、人事院勧告や他市の動向を注視し、国公準拠を基本に引き続き労使協議をしていく。

(4) ③については、55歳を超える職員の昇給抑制を人事評価制度の本格実施に併せて実施する。

2 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

嘱託職員の任用については、業務内容を整理した上で、非常勤化を進めてゆく。なお、待遇の改善に向けて、総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」を踏まえ、適切な対応に努めていく。

(2) については、社会福祉協議会、体育協会及び振興公社において、その職員組合と賃金・労働条件に関して協議し定めるべきものである。なお、委託費、補助金等の財源措置については、財政健全化の趣旨に沿って対応する。

3 地公法改正に伴う人事評価制度の導入等について

(1) から (5) の人事評価制度について、給与反映の内容は協議事項であると認識しており、平成27年度試行実施結果を踏まえ、28年度の本格実施に向けた制度改善、処遇反映等について引き続き協議する。

(8) については、人事評価制度の導入に併せて55歳を超える職員の昇給抑制を行うが、給料表の上限に達した職員への対応については、今後改善策を協議する。

4 労働時間・休暇等の改善について

(1) ③については、36協定締結が必要な職場の精査を行い、締結方法等について協議を進める。

(3) ③のイ) については、他誌の状況等を参考としながら検討する。

(3) ⑤については、平成27年度内に職員アンケート調査を実施する。

5 女性労働者の労働条件等

(2) ①については、産前休暇取得前、育児短時間勤務制度及び部分休業制度取得職員の代替職員として臨時職員を配置し、引き続き健康で安心して働き続けるための労働条件に配慮してゆく。

6 労働基本権の確立について

労働法制の根幹に係る大きな問題であると考えているが、政府の公務員制度改革に対する今後の動向を注視していく。

7 組織・機構・定数等

(1) ③の任期付職員は、本格的業務に従事する者と位置づけられ、相応の給与や休暇等の条件勤務が適用されるほか、複数年の任期を設定が可能であり、現行の嘱託職員・臨時職員の待遇改善にも寄与することから、早期に育成が困難な資格職を念頭に導入に向けた調査・検討を行う。

8 現業職場の労働条件等

民間委託又は指定管理制度の導入により、職員の労働条件の変更が生じる場合については、労使協議を行う。

9 労働安全衛生等

(2) ストレスチェックについては、制度の趣旨を踏まえ、安全衛生委員会での協議結果を尊重し、平成28年度から実施する。

10 公営企業の健全な経営のため、必要な負担金と支出すること。

財政健全化と調和を図りながら対応する。

11 老朽化した職員住宅の環境整備に努めるとともに今後の職員住宅の確保に向けて労使協議を行うこと。

必要に応じた修繕を行いながら、今後の職員住宅確保について協議を行う。