



市職労情報

自治労名古屋市職員労働組合

No. 50

2011年11月7日

2011 確定要求書の回答

誠意なき回答に怒り！18日の山場に向け、たたかいを進めます！

11月1日、当局より確定闘争における統一要求書の回答がありました。内容としてほとんど前進回答は無く、国公や人勲準拠ありきで、現行を改善する意思のない回答ばかりであり、妥結基準と照らし合わせても戦術を解除できる状況にはありません！今後、誠意ある回答を求め18日を山場とした、たたかいを進めていきますので、組合員のみなさんのさらなる結集と、積極的なご意見をお願いします。

1. 2011年の給与改定について

- (1) 国家公務員に対する人件費削減措置については、地方公務員へは反映させないこと。
- (2) 基本賃金及び一時金については、生活を維持・防衛できる現行の賃金水準の維持・改善をはかることとし、2011年人事院勧告には準拠せず、現行水準を最低限とすること。したがって、月例給与引き下げに伴う年間給与の調整は当然に行わないこと。
- (3) 期末・勤勉手当については、地方公務員の生活を維持・改善できる水準とすることとし、期末手当に一本化すること。また、勤勉手当の成績率の拡大及び勤務成績の反映は行わないこと。さらに、民間企業との均衡から支給月数の増額をはかること。
- (4) 給与構造改革の現給保障措置については、制度が措置された経緯を踏まえ、国家公務員と地方公務員の実態が異なることから廃止しないこと。

【回答】 賃金水準については、今後もその変更等に当たっては労使協議事項との認識に変わりありません。国公準拠を原則としていますのでご理解ください。国公準拠にあたりましては、労働基本権が制約されていることの代償措置としての機能を持つ人事院勧告を基本的なよりどころとし、社会一般の情勢に適應した適正な給与水準とするために国家公務員の給与水準とも照らし合わせながら、適切な措置を講ずる考えでありますのでご理解願います。

2. 基本賃金・一時金・諸手当について

- (1) 初任給については、国公8号上位（高卒行（一）1-13）を最低とし、昇給号俸の引き上げを最大限実施すること。
- 【回答】 国公準拠を基本としていますので、現行どおりでご理解願います。

(2) 中途採用者の初任給については、経験年数換算10割を基本に最低でも8割とし、調整率を全期間2分の2（12月4号）計算とすることとし、職員を対象にした在職者調整を行うこと。

【回答】 前歴換算については貴組合と協議し決定しております。また、調整率については人事院規則どおりの運用としておりますのでご理解願います。

(3) 昇格・昇給制度をつぎのとおり改善すること。

- ① 級別の格付け基準など昇格・昇給基準を短縮・改善すること。（具体的には、1級在級4年、2級在級4年、3級在級4年、4級在級2年）

【回答】 現行どおりでご理解願います。

- ② 4号俸を超える昇給は、8号俸5%、6号俸20%に相当する原資を確保し、従前の特別昇給による運用を実施すること。実施にあたっては、差別取り扱いを排除し、全職員を対象に公平・平等に取り扱うこと。また、給与の不均衡是正実施の原資として確保すること。

【回答】 現在の財政状況では新たに原資を確保し、新たな特別昇給制度の導入は極めて困難であり、ご理解願います。

- ③ 2007年4月以降採用者の賃金ラインを、2006年以前に採用した職員と同等のラインへ引き上げること。

【回答】 賃金ラインについては新給料構造改革導入時に貴組合と協議の上決定したものであり、在職者と新規採用者の間で格差があることは認識しておりますが、現時点で改善を図ることは困難です。

(4) 財政危機を理由とした独自の給与削減は行わないこと。

【回答】 平成19年1月から平成21年9月までの基本賃金4%の削減および役職加算の凍結、平成21年12月から平成22年11月までの基本賃金3%の削減および役職加算の凍結、平成22年12月から平成24年3月までの基本賃金2.7%の削減および役職加算の凍結にご協力いただき感謝申し上げます。今後においても、自主財源に乏しく国からの交付税に財源の大部分を依存する状況となっている現在の財政状況の推移を見ながら、労使協議を基本にすすめてまいりたいと考えています。

(5) 寒冷地手当については現行の支給地域区分を維持し、増額すること。また、交通用具使用者の通勤手当等、諸手当の改善をはかること。

【回答】 寒冷地手当及び通勤手当等は現行どおりの支給でご理解願います。

(6) 自宅所有者の住居手当については、地方公務員の勤務の実態を踏まえ廃止せず、現行水準を維持すること。

【回答】 国家公務員の自宅に係る住居手当が廃止されたため、今後他市の動向等を参考に貴組合と協議してまいります。

(7) 現業賃金に行政(二)表は導入しないこと。

【回答】 現段階では導入する考えはありません。

(8) 年齢別最低保障賃金制度の最低保障水準を標準入職者の9割以上を最低とすること。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

(9) 退職時優遇措置としての勤奨制度の活用と退職時特別昇給の実施・改善をはかること。

【回答】 現在も勤続20年以上の者を勤奨退職扱いとしておりますので、ご理解願います。

(10) 代休・振休の取得について、業務等の影響で期間内に休暇取得できない場合には、時間外手当として支給すること。

【回答】 時間外手当としての支給は困難であり、期間内で代休・振休が取得できるような職場内での検討・工夫をお願いいたします。

3. 臨時・嘱託・非常勤職員等の労働条件の改善について

(1) 臨時・嘱託・非常勤の正規職員化をはかるとともに、当面して、国が発出した非常勤職員の指針(ガイドライン)を参考に、賃金・労働条件を正規職員に準じて大幅に改善すること。とくに、以下の点については早急に改善すること。

① 非常勤職員等への育児休業・介護休業等の休暇の新設を早急に実現すること。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

② 報酬体系を抜本的に見直し、勤続に伴う昇給や業務関連諸手当を検討し支給すること。

【回答】 看護師・保健師・保育士の専門職に対する経験年数による支給額の改善については、住民サービスの低下を招かないために適正な人材確保を図る観点から改善の必要があると考えており、経験年数を考慮に入れた中でより高い専門性が認められる場合について、支給額の改善を行っていく考えであります。支給額の改善にかかる具体的事項につきましては、今後貴組合と協議しながら進めてまいりたいと考えております。

③ 通勤費未支給を一掃するとともに、一時金や生活関連諸手当を支給すること。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

④ 雇用保険に加入できなくなった経過から、退職後の補償について検討すること。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

⑤ 「非常勤職員」は、「常時勤務を要せず他に生計の途がある人を想定した職(学校医や各種審議会の委員など)」に限定すること。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

(2) 公共サービス民間労働者の労働条件改善を進めること。

【回答】 公共サービス民間労働者の労働条件については、委託業者を通じて労働基準法等関係法令を遵守するよう日頃より指導しております。

4. 新たな人事評価制度について

(1) 新たな人事評価制度は、国の実施状況を見極め、拙速に導入しないこととし、導入にあたっては労使協議と合意を前提とすること。

(2) 新たな人事評価制度は賃金諸制度と直結しないこと。

【回答】 人事評価制度は、平成24年度以降導入にむけて、

管理職を対象に試行を行ってきておりますが、各市の状況を見極め、貴組合とも協議しながら進めてまいりたいと考えております。

5. 労働時間・休暇制度について

(1) 民間の育児・介護休業法改正、国家公務員の制度改正を踏まえ、以下のとおり、改善すること。

① 3歳未満の子を持つ職員に対し、職員より申請があった場合は時間外勤務をさせてはならない規定を新設すること。

② 配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した男性職員に対して、再度、育児休業を取得可能とすること。育児休業等計画書を任命権者に提出し、再度の育児休業の前に3月以上勤務する場合は、配偶者の取得状況にかかわらず、再度の取得を可能とすること。

③ 介護のための短期の休業制度(特別休暇)を新設すること。要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の範囲内の期間とすること。

【回答】 子の看護休暇について、「一の年において5日の範囲内の期間」とあるのを、「一の年において1人の場合は5日、2人以上であれば10日の範囲内の期間」に改める規則改正を既に行い平成23年4月1日から施行しておりますのでご理解願います。

(2) 最低年5日以上を基本とする夏季休暇を制度化すること。あわせて既存の特別休暇・病気休暇について日数拡大をはかること。特に病気休暇の見直しにあたっては、自治体職員の実態を考慮した内容とすること。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

(3) 健康障害休暇等の新設を行うこと。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

(4) 両立支援のための休暇等を次のとおり新設・充実すること。

① 育児休業を5原則(有給・選択制・現職復帰・代替の確保・男女対象を制度化)で制度化すること。

【回答】 法どおりの運用となっておりますのでご理解願います。

② 育児休暇(時間)は最低120分とするとともに、男性への適用拡大をはかること。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

③ 介護休暇を4原則(有給・選択制・現職復帰・代替の確保)で制度化すること。

【回答】 法どおりの運用となっておりますのでご理解願います。

④ 育児のための短時間勤務制度について

ア) 国家公務員の制度を最低とし、条例化にあたっては事前協議・交渉・合意を前提とすること。

イ) 後補充職員は原則正規職員とすること。

ウ) 育児休業の復職時の号俸調整は、制度化以前の在職者についても行うこと。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

⑤ 育児休業の取得による期末手当の減額措置の見直しに対しては、人事院規則改正の動向を踏まえ、国に遅れることなく同様に改善すること。

【回答】 平成23年9月30日付けで人事院から国家公務員制度改革について報告がなされ、その中で職員の勤務環境の整備に関するものとして、現行制度では育児休業の期間が1か月以下の場合でも減額される仕組みである期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期

の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとするとされており。これについては、人事院規則改正の動向を踏まえながら、名寄市においても適切に対処していくことといたします。

6. 女性労働者の労働条件の改善について

(1) 労働基準法、母子保健法等を積極的に活用し、諸権利の整備をはかること。とりわけ、下記事項の実現をはかること。

- ① 産前産後休暇を、産前8週間(多胎14週間)、産後13週間で制度化をはかること。また、代替職員を完全に配置すること。
- ② 母子保健法に基づく保健指導や健康診査を、回数ではなく1日単位の通院休暇として制度化すること。また、妊産婦に対する母性健康管理措置の制度化をはかること。
- ③ 妊娠障害休暇を最低14日とし制度化すること。
- ④ 妊産婦の通勤緩和措置制度を拡充すること。
- ⑤ 妊産婦に対する軽易業務への転換制度と確実なものとする。
- ⑥ 労働基準法66条に基づく妊産婦の請求による時間外労働・休日労働・深夜労働の禁止措置にともなって代替要員の確保等の条件整備をはかること。

【回答】 現在も国公を上回る制度(産前8週、国公6週)としておりますのでご理解願います。また妊産婦の労働環境については今後も十分に配慮してまいります。

(2) 「女性職員の採用・登用の拡大のための指針」を策定または拡充し、年次計画・数値目標を含む採用・登用等の改善にむけた計画の策定を行うこと。

【回答】 あらたに指針を策定する予定はありませんが、女性職員の採用・登用にあたっては今後も男女差別なく、行ってまいります。また、年度内に「名寄市特定事業主行動計画」策定する予定でありますのでご協力をお願いします。

7. 組織・機構・定数等について

(1) 欠員補充・定数拡大・直営堅持

- ① 財源難等の理由による新規採用の中止、欠員不補充、定数削減等を行わないこと。

【回答】 貴組合にもご協力をいただきながら、「新・名寄市行財政改革推進計画」に基づき、現在、行財政改革推進実施本部において、今後の組織・機構の見直し及び新規採用職員数等を協議しておりますのでご理解願います。

- ② 事務・事業(仕事量)の拡大に見合う、必要な人員を確保すること。

【回答】 今後も、組織・機構の見直しを行いながら適正な人員配置を行ってまいりますのでご理解願います。

- ③ 2010年に実施した機構改革についての検証を行い、現場との協議から事務分掌の見直しや整理を行うこと。

【回答】 現在、組織機構検討部会で検討中であり、必要に応じて見直し等を行っていく考えですのでご理解願います。

- ④ 過重労働を解消するため、時間外勤務内容の把握と勤務命令を徹底すること。

【回答】 職場状況の把握に努めるとともに、時間外手当の配分についても考慮しておりますのでご理解願います。

- ⑤ 技術職の採用に関する計画を策定すること。特に今後2年の間に定年退職する職員に技術職が多いことから、職場の体制なども含め、適正な配置計画を策定すること。

【回答】 技術職の採用にあたっては、担当部長から聞き

取り調査等を行いながら採用計画を策定しており、平成24年度職員採用においても電気技師の募集を行い、資格試験を実施しております。

- ⑥ 関係機関と連携し、看護師等看護職員や薬剤師など、医療技術職員の確保に向け、早期に市としての方針を策定し実行すること。

【回答】 看護職員や医療技術職員の確保にあたっては随時募集を行い、要員確保に努めております。

- ⑦ 任期付採用制度に関する条例化と運用については、十分な労使協議と合意を前提とするともに、具体的な採用の必要性が生じた段階において条例化を行うこと。また、部内の人材活用および育成を基本として、それにより賄うことが著しく困難な職種について適用すること。

【回答】 任期付採用制度の条例化は当面、予定していませんが、導入する場合には貴組合と協議の上、進めてまいります。

- ⑧ 自治体の障害者雇用については、1998年7月に改正された法定雇用率の達成と自治体独自雇用率の設置をはかること。

【回答】 法を遵守する立場から法定雇用率を達成するよう、障害者の雇用に努めてまいります。

- ⑨ 業務の民間委託化、一部事務組合化等、住民サービスの低下、住民自治の否定につながる合理化は行わないこと。また、現行委託業務等は、直営化すること。

【回答】 行財政改革推進計画等により、今後とも委託化について検討してまいります。その際には住民サービスの低下を招かないよう充分配慮するとともに、貴組合とも充分協議して進めてまいります。

- ⑩ 地方独立行政法人制度の導入は行わないこと。導入を検討する場合は、十分な労使協議と合意を前提とすること。

【回答】 地方独立行政法人制度の導入は当面、予定していませんが、導入する場合は貴組合と協議の上、進めてまいります。

- ⑪ 公共施設等の管理については、直営を堅持すること。やむを得ず指定管理者制度を検討する場合は、十分な労使協議と合意に基づくこと。また、現行の管理委託制度からの切り替えについても、拙速な切り替えを行わず労使協議を行い、最低限、現在の委託先への切り替えを行うこと。

【回答】 行財政改革推進実施本部の公共施設のあり方検討部会において公共施設の統廃合を含め、検討してまいりました。その結果をもとに現在取り組みをすすめています。また、指定管理者はプロポーザル方式を採用しているため現在の指定先がその後も引き続き管理者となるとは限りませんのでご理解願います。

(2) 高齢者再任用制度及び定年延長関係

- ① 高齢者再任用制度を早期に条例化すること。また、制度実施、運用は労使合意を原則とすること。

- ② 高齢者再任用制度導入にあたっては、在職中の臨時・非常勤等職員の雇用不安につながらないようにすること。

【回答】 国に基づいて条例化済みですが、財政状況から当面雇用の予定がありませんのでご理解願います。

- ③ 定年年齢の段階的延長の意見の申出に基づき、早急に制度概要の検討を行うとともに、60歳以降の給与水準や役職定年制などの具体的な制度設計について、単組と十分に協議すること。

【回答】 本年の人事院の報告において、平成25年度から

段階的に定年年齢の引き上げを提言しています。今後、制度化にあたっては貴組合と協議して進めてまいります。

(3) 分限・派遣等

① 「分限条例」に規定されている自動失職の特例は、勤務中に限定しないこと。

【回答】 現行どおりでご理解願います。

8. 現業公企職場について

(1) 直営で行っている住民サービスについては、引き続き直営で行うこと。質の高い公共サービス確立に向け業務量に応じた人員を確保すること。

【回答】 現時点で委託に変更する現業職場はありませんが、委託化にあたっては住民サービス低下を招かないよう、また、貴組合とも協議してまいります。

(2) 既に委託されている業務については、行政が責任を持って管理すること。

① 委託契約における適正な賃金確保のための条例（公契約条例）を制定し、入札・委託契約の条件に労働者への公正労働基準と生活賃金の確保を義務付けるなどの労働者保護対策を展開すること。

【回答】 公契約条例の制定は考えていませんが、入札において最低賃金を下回らないよう調査基準価格を定めて入札を行っております。

② 委託契約内容が法律に違反している場合や、受託企業が委託契約内容を守らない場合、すみやかに是正のための具体的措置をはかること（安全配慮義務、違法性のある学校用務員のシルバー人材センターへの包括委託、道路交通法違反の清掃バツカー車における作業員のステップ乗車など）

【回答】 具体的事例で示されたことはありませんが、違反があった場合は速やかに指導し、改善をはかります。

9. 労働安全衛生等

(1) 労働安全衛生法を遵守するとともに、労働安全衛生委員会を開催すること。

【回答】 労働安全衛生委員会の開催に努めます。

(2) 労災補償制度の上積みをはかること。特に死亡災害については、自賠責なみの3,000万円とすること。

【回答】 名寄市職員の公務災害補償に関する条例第4条で死亡賞慰金2,500万円、市長が特に必要と認めた場合500万円加算できると規定しています。

(3) 職員の健康管理体制の充実をはかること。特に受診率の向上と受診後の健康管理、指導、教育などの方策を行うこと。

【回答】 年度初めに受診計画作成等により受診率の向上に努めています。

(4) 保育職場に従事する職員のインフルエンザワクチン接種費用を助成すること。また、制度設計にあたっては、接種が強制とならないように配慮すること。

【回答】 現在、病院職場においては、ワクチンを購入して希望者に接種を行っていますが、その他の職場については自己負担での任意接種となっています。しかし、保育所や療育センター等の業務においては、職員と市民の健康を守る観点から予防接種は重要と考えており、当該業務に関係する職員（臨時職員・パートを含む）につい

て、接種費用の助成について、今後検討したいと考えております。

(5) セクシャルハラスメントやパワーハラスメント撲滅に向けた啓発を行うこと。

【回答】 セクシャル・ハラスメント防止要綱を策定し、相談員・苦情処理委員会を設置しています。

(6) 過重労働、メンタルヘルスの課題に対する具体的な対策を行うこと。また、退職者の職場復帰に向けた課題の整理を行うこと。

【回答】 メンタルヘルス部会を設置して「名寄市職員の心の健康の保持増進のための指針」を策定する中で、上川町村会に委託し専門家による相談窓口の開設や月1回メンタルヘルス通信をポータルサイトで掲載しています。その他にも、職員研修の参加機会を増やして職員個々のスキルアップを目指してきています。退職者の職場復帰に対しては「復職プログラム」（仮称）等の策定を検討してまいります。

(7) 災害時における危機管理体制・ワークルールを確立すること。特に被災時における職員の出勤基準（免除基準）や労働条件などについては、労使協議に基づくものとし、むやみに待機命令を出さない体制を確立すること。

【回答】 大雨被害等の局地的な災害の被害に対処するため、今後も名寄市地域防災計画に基づいて、災害対策本部設置等の必要な対応措置を講じてまいりますのでご理解願います。

(8) 天災などの特別な事情により支援が必要となる場合であっても、職員の身体や心の健康に悪影響が無いことを説明及び周知できない際の、職員派遣は行わないこと。

【回答】 現在、東日本大震災の被災地への支援にあたっては、出張命令のもとで派遣を実施しておりますが、派遣先における職員の安全の確保については事前に十分に調査を行った上で、破傷風予防注射接種、帰庁後のメンタルチェック等、職員の身体や心の健康に悪影響がないように配慮しておりますのでご理解願います。

10. 自治体財政の見通しについて

(1) 自治体財政の悪化により、職員の賃金削減や住民サービスの悪影響が懸念されることから、一般会計、公営企業会計、第3セクターなどを含む2010年度決算状況、財政指標（実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率）の内容について説明すること。

【回答】 貴組合の要望を受けて、財政状況については随時説明をすることとしています。今後も厳しい財政運営が続く見通しですが、貴組合のご協力をいただき財政健全化に努めてまいります。

《 今後の闘争日程 》

- 11月7日（月） 重点交渉期間（17日まで）
- 11月15日（火） リストバンド着用（18日まで）
- 11月17日（木） 超勤拒否（18日まで）
- 11月18日（金） 出張拒否（ストライキにかざる出張）
闘争山場（1時間ストライキを配置）

**青年部の取り組みとして『団結ステッカー』が全組合員に配布されます
18日の山場までデスクマットなど見えるところに掲げ、確定期をたたかう意志統一をしましょう！**