

## 2019 賃金労働条件改善要求に対する回答

要 求 書	回 答 書
<p>1. 基本賃金（月例給）</p> <p>（1）2019年の月例賃金の水準について、組合員の生活実態アンケート結果に基づく不足額24,873円をふまえ以下の通り賃上げを行うこと。</p> <p>① 賃金表を国公行（一）8級水準の構造とすること。</p> <p>② 組合員の国公行（一）6級水準を確保すること。</p> <p>③ 人事院が調査した結果による官民較差に基づき賃金を向上させること。なお、現給保障対象者を含めて4月に遡って差額分を支給すること。</p> <p>④ 18歳高卒初任給と22歳大卒初任給は、国公の4号俸上位相当額とすること。</p> <p>⑤ すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、賃金表に号俸を延長すること。</p> <p>⑥ 2006年の給与構造改革および給与制度の総合的見直しに伴う現給保障については、労使で合意している期間は継続すること。</p> <p>⑦ 中途採用者の初任給決定基準について、前歴換算率を前歴期間による差を撤廃するとともに、同種・異種ともに10割とすること。また、少なくとも標準入職者に対し55歳で100%の水準を確保すること。</p> <p>⑧ 総合的見直し導入後の生涯賃金水準の引き下げ緩和について、この間の確認書に基づき実施すること。また、地域給導入時の積み残し課題についても同様に解決を図ること。</p> <p>2. 昇格、昇給区分の運用</p> <p>（1）50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格号俸対応改悪を実施しないこと。</p> <p>（2）昇給・昇格の運用については、十分な労使交渉・協議、合意のうえ</p>	<p>1</p> <p>（1）</p> <p>① 困難です。</p> <p>② 困難です。</p> <p>③ 人事院勧告を尊重して対応します。</p> <p>④ 困難です。</p> <p>⑤ 困難です。</p> <p>⑥ 現行どおり対応します。</p> <p>⑦ 継続協議事項である認識はしていますが困難であると考えています。</p> <p>⑧ 課題として残っていることを認識しており、確認に基づき最大限努力します。</p> <p>2</p> <p>（1）現行どおりとします。</p> <p>（2）運用の変更にあたっては、交渉・協議・合意の上で実施します。</p>

で決定すること。

### 3. 一時金

- (1) 2019年度の一時金の支給月数を、年間4.50月に引き上げることとし、12月期一時金で年間支給額を調整すること。
- (2) 期末手当・勤勉手当の割り振りについては、期末手当への配分に重点を置くこと。
- (3) 勤勉手当への成績率の一時的な導入（再任用職員を含む）および、成績率の拡大・強化を行わないこと。

### 4. 諸手当

- (1) 住居手当  
住居手当については、実態を踏まえた検証を行い、引上げ改善を行うこと。
- (2) 扶養手当  
配偶者にかかる扶養手当の拙速な見直しを行わないこと。
- (3) その他の手当  
通勤手当の改善及び寒冷地手当を回復すること。

### 5. 再任用職員の賃金

- (1) 2019年度の基本賃金（月例給）を引き上げること。  
引き上げは、4月に遡及して実施し、手当へのはね返り差額を含めて年内に差額を支給すること。
- (2) 2019年度の一時金の支給月数を引き上げることとし、12月期一時金で年間支給額を調整すること。
- (3) 単身赴任手当を支給すること。
- (4) 再任用職員の勤務実態や生活実態にあわせ、上位級を適用するなど

### 3

- (1) 人事院勧告を尊重して対応します。
- (2) 人事院勧告を尊重して対応します。
- (3) 実施する場合は、事前に協議し合意の上で実施します。

### 4

- (1)  
見直す場合は交渉・協議を行います。
- (2)  
見直す場合は交渉・協議を行います。
- (3)  
継続協議事項である認識はしていますが困難であると考えています。

### 5

- (1) 人事院勧告を尊重して対応するため困難です。
- (2) 人事院勧告を尊重して対応するため困難です。
- (3) 現行どおりとします。
- (4) 現行どおりとします。

賃金水準の引上げを行うこと。

#### 6. 労働時間の短縮

(1) 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外労働縮減にむけた実効ある施策を行うこと。

(2) 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。

(3) 超過勤務手当の全額支給を行い、不払い残業を無くすこと。

(4) 超過勤務手当財源を確保すること。

(5) 全ての職場において、36 協定または 36 協定に準じた書面協定を締結し遵守すること。

(6) 超過勤務命令の「超えることのできない上制限」について、条例化する場合には、事前の労使協議・合意によること。その際、国が人事院規則で定めた「他律的業務」に相当する規定を設けないこと。

(7) その他

① 労働者の休息時間を確保するための勤務間インターバルを導入すること。

② 「フレックスタイム制度」「テレワーク」「ゆう活」などの柔軟な働き方の導入については、一方的な導入は行わず、導入の要否も含めて労使合意に基づき対応すること。

③ 改訂された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、人事委員会を置かない自治体の当局（自治体の長）は、労働基準監督の役割・機能を発揮すること。

#### 7. 休暇・休業制度

(1) 年次有給休暇の取得促進にむけ、次の対策を講じること。

① 休暇が取得しやすい職場環境の整備に取り組むこと。

② 年次有給休暇取得促進のための実効性のある措置を労使合意により

6

(1) 引き続き終礼、朝礼を徹底し事前命令、事後確認、業務精査の徹底を図り、時間外労働縮減に向けた取り組みを図ります。

(2) 引き続き検討します。

(3) 不払いのないよう徹底します。

(4) 必要な人件費は確保するよう努力します。

(5) この間の経過を踏まえて対応しています。

(6) 条例化する場合には事前に協議し、合意の上で実施します。

(7)

① 研究・検討していきます。

② 導入する場合は事前に協議し合意の上で実施します。

② 監督・指導の徹底を図ります。

7

(1)

① 努力していきます。

② 年休指定・取得の徹底とともに検討していきます。

具体化すること。

③ 改正労基法による年次有給休暇取得義務化にかかる所要の対応を遅れることなく実施すること。また、労基法適用外の職員も含め、すべての職員に対し同様の対応を行うこと。

(2) 介護休暇における分割での取得を可能とすること。また、期間については合計6ヵ月以上とすること。

(3) 介護時間を新設すること。また、介護時間、介護休暇、育児休業、育児時間について、少なくとも累積で1ヶ月の勤務時間に相当する時間までの取得については、一時金算定からの除算を行わないこと。併せて、昇給に関して勤務していない日数として取り扱わないこと。

(4) 育児や介護にかかわる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど、取得しやすい環境を整備すること。

(5) 病気休暇について、以下の改善を行うこと。

① 病気休暇の取得実態等を踏まえ、円滑な職場復帰のための方針を策定すること。

② 「試し出勤」制度を導入すること。

③ 病気休暇の期間を延長すること。

(6) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動）の導入をはかること。

(7) リフレッシュ休暇を充実すること。

(8) 有給教育休暇等を新設・充実すること。

(9) 修学部分休業制度と高齢者部分休業制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。

(10) 治療と職業生活の両立支援にむけ、休暇制度や勤務時間制度の整備をはかること。あわせて、不妊治療への支援制度を整備すること。

③ 実施しています。

(2) 現行どおりとします。

(3) 現行どおりとします。

(4) 対応しています。

(5)

① 円滑な職場復帰に向けた取り組みを行っています。

② 対応しています。

③ 現行どおりとします。

(6) 現行どおりとします。

(7) 現行どおりとします。

(8) 困難です。

(9) 新設を検討する場合は適切に対応します。

(10) 引き続き研究・検討してきます。なお不妊治療への支援制度については市として対応しています。

<p>(11) 更年期障害の諸症状に対して、休暇の新設や勤務緩和など具体的な措置を講ずること。</p> <p>8. メンタルヘルス対策</p> <p>(1) ストレスチェックについては、すべての事業場において実施すること。ただし、職員への強制は行わず、選択の自由を確保すること。</p> <p>(2) メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講ずること。</p> <p>9. ハラスメントのない職場づくり</p> <p>(1) あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講ずること。対人業務の職場におけるいわゆるカスタマーハラスメントには、組織的に対応することを基本に、対応ルールの確立、体制整備等を行うこと。</p> <p>(2) LGBTなど性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。</p> <p>10. 人事評価制度等</p> <p>(1) 人事評価制度の運用にあたっては、2016年7月5日付け確認書を遵守すること。また、評価結果を賃金等の処遇に反映しないこと。</p> <p>11. 男女間格差の是正</p> <p>(1) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。</p> <p>12. 障がい者雇用</p> <p>(1) 障がい者の法定雇用率の算出にあたっては、2019年10月10日付け確</p>	<p>(11) 引き続き協議することとしていますが新たな休暇制度は困難であり現在の私傷病休暇で対応していきます。</p> <p>8</p> <p>(1) 適切に実施しています。</p> <p>(2) 充実させて対応しています。</p> <p>9</p> <p>(1) 引き続き研修・啓発に取り組みます。カスタマーハラスメントについても、研修を実施してきており、引き続き取り組みます。</p> <p>(2) 研究・検討してきます。</p> <p>10</p> <p>(1) 確認書に基づいて対処します。</p> <p>11</p> <p>(1) 是正すべき問題点はありません。</p> <p>12</p> <p>(1) 努力します。</p>
--	---

認書を遵守すること。

13. 定年延長

(1) 定年延長に関わる制度設計、賃金水準等については、労使合意により決定すること。

14. 自治体最低賃金

(1) 自治体最低賃金を確立し、月額160,100円(国公行(一)1級13号・2019年勧告額)以上、日給8,010円(月額/20日)以上、時給は1,040円(月額/20日/7時間45分)以上とすること。

15. 現行制度における臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件

(1) 現行制度における賃金・諸手当・休暇制度等について、以下のとおり改善すること。

① 自治体の自治体最低賃金を時給1,040円(国公行(一)1級13号相当額160,100÷20日÷7時間45分)を最低とし、正規職員との均等待遇をはかること。また、常勤職員の給料表がプラス改定された場合は、少なくとも同様の引き上げを行うこと。引き上げ時期は4月に遡及し、差額を支給すること。

② 通勤費用(費用弁償を含む)について、全額支払うこと。

③ 時間外勤務手当(追加報酬)について、全額支払うこと。

④ 常勤職員との均衡均等待遇に基づき、次の休暇・休業について制度化・制度改善を行うこと。特に、国が2020年4月から制度化することを踏まえ、常勤職員と同日数の夏季休暇を新設すること。

ア 年次有給休暇(年次繰り越しを含む)

イ 産前・産後休暇

ウ 病気休暇

エ 忌引休暇

1 3

(1) 事前に協議し合意の上で対応します。

1 4

(1) 困難です。

1 5

(1)

① 困難です。

② 常勤職員に合わせています。

③ 支給しています。

④ 夏季休暇については7月～9月の間雇用される場合は同日数を付与しています。

ア 現行どおりとします。

イ 現行どおりとします。

ウ 現行どおりとします。

エ 現行どおりとします。

オ 短期介護休暇

カ 子の看護休暇

キ 育児・介護休業（休暇）

2017年10月施行の育児・介護休業法改正に合わせた見直しを確実に行うこと。

ク 生理休暇

ケ 夏季休暇

コ 結婚休暇

サ 特別休暇

- ⑤ 雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入させること。特に、厚生年金の加入対象が20時間以上に拡大したことを受けて、すべての対象者を速やかに加入させること。

#### (2) 均等待遇の実現

改正パートタイム・有期雇用労働法、地方公務員法の施行を踏まえ、「同一労働・同一賃金」「職務給・均衡・平等取扱い等の諸原則」の観点から、給与（賃金・報酬）や休暇制度をはじめとする労働条件全般について、会計年度任用職員制度の制度設計状況も含めた総点検を行うこと。

常勤職員と異なる労働条件については、合理的説明を行うこと。合理的理由なく差が設けられている労働条件については速やかに見直すこと。

以下のとおり、常勤職員との均等待遇をはかること。

#### (賃金)

- ① 自治労の自治体最低賃金と経験年数を考慮した年齢別最低保障賃金を確立すること。

オ 現行どおりとします。

カ 現行どおりとします。

キ 現行どおりとします。

ク 現行どおりとします。

ケ 現行どおりとします。

コ 現行どおりとします。

サ 種々適切に対応しています。

- ⑤ 対応しています。

#### (2)

この間見直しを図ってきています。引き続き対応はしますが、現行制度で次年度を迎えるよう関係条例、規則の整備をしていきます。

- ① 困難です。

- ② 賃金（報酬）について、生活実態や経験年数等の要素を考慮し、改善すること。
- ③ 諸手当（相当報酬）について、正規職員との均等待遇による支給とすること。
- ④ 週の労働時間が定まり、6ヵ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。
- ⑤ 任期付職員については、改正された「任期付職員の任用等について」（2018年3月27日）に基づき、給与及び手当の支給、また昇格・昇給等について、常勤職員に適用する基準に準じて行うこと。

（休暇、その他の労働条件）

- ⑥ 休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行うこと。
- ⑦ 地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、条例施行規則（案）の一部改正に関する総務省通知（2018年7月20日）も踏まえ、労働災害の補償制度を整備すること。また、日常的な安全衛生活動の対象とすること。
- ⑧ 職場のハラスメントの防止・解決制度に臨時・非常勤等職員を対象とすること。また、2015年12月から、職場のストレスチェックが制度化されたことから、臨時・非常勤等職員についても対象とすること。
- ⑨ パートタイム労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生への配慮、短時間雇用管理者の設置、労使による苦情処理機関の設置を行うこと。

（3）「会計年度任用職員制度」の確立等

- ① 2020年4月からの会計年度任用職員制度にかかる具体的な賃金・労働条件について、常勤職員との均衡を基本とし、早期に労使合意により確立すること。

② これまでの確認どおりで対応します。

③ これまでの確認どおりで対応します。

④ これまでの確認どおりで対応します。

⑤ 現行どおりとします。

⑥ これまでの確認どおりで対応します。

⑦ 対象としています。後段について対象としています。

⑧ ハラスメントについてはすべての職員を対象としています。ストレスチェックについても嘱託職員については対象としています。

⑨ 業務において必要とされる研修等参加させています。また健康相談をはじめ苦情・相談等にも対応しています。

（3）

① 合意の上対応しています。



<p>② 2020年4月からの臨時・非常勤等職員の「職の整理と再設定」について、法改正の趣旨に則り、早期に労使合意により決定すること。</p> <p>16. 公正労働の実現と公契約条例</p> <p>(1) 地域公共サービスの質の確保と、公共サービスを担う地域労働者の処遇確保・公正労働が実現されるよう、自治体予算における委託費、補助金の確保・改善をはかること。</p> <p>(2) 総合評価方式による入札制度の改革に取り組むとともに、公契約条例を制定すること。</p> <p>17. 2020年度自治体予算と公共サービスの質の確保</p> <p>(1) 直近の自治体決算や2020年度地方交付税算定を含む一般財源の見直しなど、予算に関わる情報を開示し、2020年度の予算編成方針を明らかにすること。</p> <p>(2) 給与引き上げおよび現給保障に係る経費を適正に計上するとともに、臨時・非常勤等職員を含め、人件費にかかる必要な財源を確保すること。</p> <p>(3) 政府はトップランナー方式等を利用した交付税算定や民間委託状況等の「見える化」によって地方財政への削減圧力を強めようとしているが、地域ニーズの把握、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。</p> <p>(4) 2020年度政府予算に対し、地方一般財源総額を確実に確保することや、交付税算定にあたって「基金残高」によって交付額を削減する等の措置を行わないことなどについて、地方交付税法17条の4を活用した総務大臣への意見申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。</p>	<p>② 合意により対応しています。</p> <p>16</p> <p>(1) 適切に対処します。</p> <p>(2) 取り組んでいます。後段については引き続き検討します。</p> <p>17</p> <p>(1) 毎年、明らかにしています。</p> <p>(2) 適切に対処します。</p> <p>(3) 適切に対処します。</p> <p>(4) 市長会等と連携して対処します。</p>
---	---

(5) 子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見合う人員体制を確保するとともに、必要となる予算を確保すること。

(6) 公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、公共サービス基本条例の制定に取り組むとともに、委託費の積算根拠の明確化、委託料の引き上げなどの予算を確保すること。

(7) 地方独立行政法人法が改正され、公権力の行使を含む窓口関連業務を地方独立行政法人に行わせることが可能となったが、窓口業務は、直接住民と接し、ニーズや状況を的確に把握するための重要部署であることから、民間委託を含めた窓口業務の外部化は行わないこと。

(5) 努力します。

(6) 適切に対処します。

(7) 現時点で考えていません。