

## 2019 賃金・労働条件改善に関する要求に係る組合交渉

- 1 日 時 令和元年 11 月 7 日(木) 18 時 39 分～21 時 33 分
- 2 場 所 市役所分館 3 階 B 会議室
- 3 出席者 (組 合 側) 各級委員長、副委員長、ほか執行委員 計 49 人  
(執行部側) 市長、副市長、教育長、総務部長、教育部長、人事課 (長嶺課長、小田川補佐)、教育総務課 (山本課長、高森係長)
- 4 協議要旨 2019 賃金・労働条件改善に関する要求に係る市長交渉
- 5 協議内容

(委 員 長) 本日、山場ということで交渉を再開したいと思いますが、まず、事前に通告した、妥結に至らなかった場合の 2 時間の時間内食込み集会については、私に一切の責任がありますので申し上げておきます。

### 組合が確認できるとする事項

(委 員 長) それでは、これまでの交渉で到達した内容について、前回新しく示してもらったものも含めて確認します。

- ・ 賃金労働条件の決定に当たっては、誠意をもって労使交渉を行い、労使合意による自主決着とする。
- ・ 事前協議制をはじめとする労使間ルールを遵守する。
- ・ 2019 年度人事院勧告に基づいて 2019 年 4 月 1 日から月例給の改定を行い、差額については年内に支給する。
- ・ 2019 年度の一時金については 4.50 月とし、差額については年内に支給する。なお、次年度の支給割合については、人勧どおりとする。
- ・ 人事評価制度については、2016 年 7 月 5 日付け確認書を遵守し、賃金・処遇に反映しない。また、制度の運用については労使合意により決定する。
- ・ 定年延長に関する制度設計については、労使合意により決定する。
- ・ 住居手当は改定しない。なお、改定する場合には労使で協議する。
- ・ 時間外労働の上限規制に関わる条例化・規則化についてはその必要性を認識し、引き続き労使で協議する。
- ・ 長時間労働の縮減に向けて、引き続き最大限努力する。また、事前命令・時間外労働の把握方法については、2019 年 10 月 10 日付け確認書を遵守する。
- ・ 年次有給休暇の取得について、2019 年 6 月 13 日付け確認書を遵守する。また、年次有給休暇等の諸権利を充分に行使できる職場環境となるよう最大限努力する。
- ・ 遠距離通勤に係る手当や寒冷地への手当については、職員に係る負担を考慮し、引き続き継続交渉課題とする。
- ・ 臨時職員の夏季休暇は、正規職員と同様に付与する。
- ・ 介護休暇の賃金復元について、育児休業と同様に復職時に復元する。

### 組合が課題であるとする事項

(委 員 長) 以上が到達した内容です。これから、課題になっている部分について、1 点ずつ聞いていきます。

### 【中途採用者の前歴格差】

(書記長) 中途採用における前歴の格差については、説明できないものであると伝えていますが、退職金にも影響が出ないようにとも要求しています。何とかならないのか、見解を聞かせてください。

(市長) この件については、前回どおりの回答です。採用時の差については、一定の合理性があると考えています。公務・民間の掛け率について、現状で大きな問題はないと思っています。

(書記長) 回答は変わらないと言われますが、退職まで差が続くのはおかしいと思います。まず、差の認識はあるというスタンスは持っていただけますか。

(市長) 掛け率は違いますが、これには合理性があると思っています。

(委員長) 初任給の格付け時はそうでしょうが、習熟度というものなら、期間が経過すれば、差がなくなっていくという認識はありませんか。

(市長) 最初に市役所に入られた時の差は、それ以降、昇給の原則に従っていますので、これが追いつくということで考えれば難しいと思います。私としては、55歳という時点で差があることは、致し方ないと考えています。

(委員長) 差があるということは、思っていますか。

(市長) 差はありますが、問題であるとは思っていません。

(副委員長) 国の制度が変われば、市の取扱いが変わる可能性について以前に言われていましたが、どう考えていますか。

(市長) 当然に、地方公務員制度が変われば、取扱いも変わっていくことになると思っています。

(副委員長) 変わるということは、問題があるからこそ変わるものです。我々は、今の状況に問題があると思っていますが、市長は、今の差に問題がないというのに、なぜ国が変わると取扱いを変えると言えるのですか。

(市長) 例えば、前歴の100%換算というのは公務職場に優遇されているものですが、官も民も80%というのもあります。私としても、なぜ100%や80%という率なのかという根拠も分かりません。だから、現状の制度に則して対応しているものです。

(委員長) 民間であろうが公務であろうが、差があってはならないと思っています。分かってもらえませんか。

(市長) 益田市職員としての履歴と、公務であれ他の自治体の履歴とでは、知識に違いはあります。これは、やむを得ないことだと思います。

(委員長) 初任給格付けのことを捉えると、今の話は間違っているとも思います。益田市と他を比べるのであれば、公務と民間に差があってはおかしくなります。基本的に、国に準拠しているという理由なら致し方ないですが、今言われたのが市長の考えですか。

(市長) 最終的には、国の制度に則しているものです。

(委員長) 我々は、益田市独自ででも取扱いを変えてもらいたいと思っています。職員間にも不満があります。10~20年を経過しても格差があることはおかしいと思

ます。これは、認識していただけますか。

(市長) 組合が問題であると考えていることは、認識しました。

(委員長) 2018年の確認書では、市長も「差は認識する」とありますが、これに関してはよいですか。

(市長) よいです。

(委員長) 組合としては、前歴の差に不満があることは伝えておきたいと思います。

### 【介護休暇】

(書記長) 介護休暇と短期介護休暇について、取得日数の拡充に関する見解をお願いします。

(市長) ここについては、益田市が他に先んじて期間を延長することは難しいと考えています。

(書記長) 前回の交渉で、市長からも実態の声を聞いてみたいとありました。組合員の声として、送り迎えや医師との相談で、短期介護休暇の5日の有給では足りないと断言しています。今のままでは働き続けられないという職員がいることは理解していただけますか。

(市長) いろんなケースがあって、期間のかかることもあり、苦勞されていることは察します。

(副委員長) それでも、先んじてすることはできないのですか。

(市長) 苦勞をされている方もあるだろうと思いますが、把握はしていません。他の自治体との権衡を考えると、突出することは難しいと考えます。

(副委員長) 今の社会情勢では需要が増えると思いますが、前向きに何とかしていこうという方向性はよいですか。

(市長) そういう姿勢は、持っているつもりです。

### 【不妊治療】

(書記長) 不妊治療についてです。前回、市長にも厚労省のリーフレットを見ていただきたいと言いましたが、人勧でも職場環境の醸成に触れられています。不妊治療における休日の新設を呼び掛けていますが、必要性の認識はどうですか。

(市長) 治療については、個々人の問題であっても、社会的には潜在的な問題となっています。雇用主として、支援の必要性を感じています。実例を見て、今後必要があれば改善したいと思います。まずは研究したいと考えています。

(委員長) これについては、議会でも言われていますが、前向きな研究と理解してよいですか。

(市長) 議会は市民全体ということでしたが、市内でも最大級の職員がいる市役所でも先例的なことを示す必要も感じていますので、研究していきたいと思います。

(委員長) 本日のところで、具体的な改善内容を持っていますか。

(市長) 今は具体的なものは持っていません。

(委員長) 前向きに進めていくということではよいですか。

(市長) 市内のことも考える中で、市役所としても考えていかなければと思っています。

## 【更年期障害と生理休暇制度】

- (書記長) 更年期障害に係る休暇と生理休暇についてです。これに関しては、前向きな回答をもらっていませんが、生理休暇は権利としての取得の必要性もあります。生理休暇を取得しやすくするというスタンスはよいですか。
- (市長) 事業主は当然として、権利を行使することも大切です。皆が共有して取り組むべきだと思います。
- (書記長) 実態として、取得しづらいという声があります。我慢して働かざるを得ないという状況を女性部からも伝えてきています。これを認識した上で、職場環境を整えていただきたい。
- (女性部) 再度伝えますが、女性部ではアンケートを実施しました。更年期障害については休日が必要という声が多く、生休については取得日数が0日という方が90%となっており、ほとんど取られていません。なぜかという部分では、職場が忙しい、休みの名前が直接的で言いづらいということでした。名前については、半数の職員が名称変更を望んでいますし、名称を変更したとしても生理休暇と特定されてしまうので、更年期障害と併用できないかという意見も出ています。更年期障害は男性にもありますので、これも含めて前向きな検討をお願いします。
- (市長) 生休の制度がありながらも、体調不良があっても取りづらいことがあることは認識しました。取りやすい環境づくりを進めていくべきだと思いますし、私は名称変更に抵抗もありません。組合から提案いただければ検討したいと思います。一方で、更年期障害は男女にありますが、社会通念上、医師の診断書がなく休めるという制度を設ける状況にはありません。市民の理解を得られるものではないと懸念します。また、更年期障害ということを知られることに抵抗のある方もおられると思います。併用についても賛成しかねます。
- (書記長) そもそも更年期障害は男女にありますが、閉経によるホルモンバランスによる症状です。市民の理解が得られないと言われますが、生理休暇と同様の取扱いをするのは整合性が取れますし、休暇の選択肢も広がります。一步踏み出すことはできないのですか。
- (市長) 更年期障害によって勤務が難しい場合は、医師の診断が必要ですが私傷病休暇があります。更年期という部分では、20代の女性が逆に取りづらくなることも想像されます。組合の提案は是認しかねます。
- (委員長) 確認ですが、更年期障害は診断書があれば休めるということについて、実際の取り方を事務方トップの総務部長と話をしてもよいですか。
- (市長) 取り方とは、どういうことですか。
- (書記長) 他の病気とは違った症状ということもあり、取得に抵抗を生じてくることもあるかと思います。実態を調べて協議していきたいと考えています。
- (市長) それは、よいです。
- (女性部) 市では、女性活躍の特定事業主行動計画を作っていますので、取り組む必要があります。他に先んじてやっていくべきです。この点からも考えていただければと思います。

(市長) 言われることの一端はよく分かります。女性が活躍できる素地を作ること  
は私も思っています。しかしながら、併用するということは賛同しかねます。

(委員長) 取得が促進されるように、環境整備を行っていくことは問題ないですか。

(市長) はい。

#### 【私傷病休暇（悪性新生物）の取扱い】

(書記長) 私傷病休暇について、悪性新生物における180日の休暇日数の延長とク  
ーリング期間の短縮を要求していますが、これまでの回答と考えは変わりませんか。

(市長) 結論から言うと変わりません。

(書記長) 仕事と治療の両立を考えると、癌は治る病気になってきています。休暇期  
間が安心して治療に専念できるものであるべきなのは市長も同じ思いではないで  
しょうか。

(市長) 前回言ったように、癌の方など闘病の長い方は、私傷病休暇を活用いただ  
いて復帰を促したいと考えています。180日の休暇期間、6月のクーリング期間に  
ついて、例えば100人が全て十分であるとは言えませんが、一定の規定は必要だ  
と思っています。国等と比較したときに、現在の休暇日数を変更することは難しいも  
のです。また、クーリング期間については、産業医などとの協議を踏まえて定めた  
経過がありますので、この変更も難しいと考えています。

(副委員長) 市長は復帰していただきたいと言われますが、組合は今の制度では不十分  
だと思っています。国と横並びでないといけないのですか。状況は変わってきてい  
ます。先んじてできませんか。

(市長) 実際として、先んじて取り組むことは難しいです。

(副委員長) 6月のリセットについては、当事者等の話で決まりました。ただ、その時  
は正しかった期間かもしれませんが、今後に変えないというものではないと思いま  
す。今後は、今以上の制度にするような気持ちを持っていただきたい。

(市長) 状況の変化によっては、変更の可能性もあると思います。

(委員長) もう少し休暇が長ければ、辞めずに済んだのにといいことがないように  
と思っています。不妊治療と同様に、厚労省が民間に推進を促すガイドブックを出し  
ていますので、是非確認して変えていっていただきたいと思います。全ての病気と  
は言わないので、悪性新生物だけでもと思います。引き続き、認識だけは持ってお  
いていただきたい。2019年春闘の確認書では、治療と仕事の両立の必要性を認識す  
るとありますが、この内容は確認することができますか。

(市長) はい。

(委員長) 悪性新生物は、じっくり治療すれば治る病気ですのでよろしくお願いま  
す。

(市長) それは、部位や進行状況によっても違いはあると思います。

(書記長) ただ、休暇制度が整備されている状況で治療を受けさせたいので、よろし  
くお願いします。

#### 【総合的見直しによる給与水準の引下げ緩和】

(書記長) 総合的見直しに係る緩和策についてですが、在職者に追いつき、追い越し

が発生します。そもそもが 2%の給与水準低下の解消として求めているもので、在職者にメリットがないことも 1つにあります。この追いつき等の調整ができないかと言ってきました。見解は変わりませんか。

(市長) これについても前回と変わりません。

(書記長) 課題という認識はありますか。

(市長) 追いつき、追い越しがあるという認識はあります。

(書記長) 解決していくという認識はありますか。

(市長) そうですね。

(委員長) 分かりました。格差などの認識はするということではありますが、この件については今年の 3 月までに解決をしていくというものがこの 11 月に伸びており、前回の交渉でも山場までの数日間では解決することは難しいということも話してきました。この際、再度期限を延ばして、組合と当局でそれぞれ解決方法を考えて、来年 3 月に延ばして整理をつけるということはどうですか。

(市長) 今日が山場ですので、労使双方が納得する解決方法を本日中に見い出すのは難しいと思います。今後、見い出すことでよいです。ただ、3 月となると予算のこともありますので、事務的なこともあり次年度からということでは確約できません。3 月に延ばすということには異論ありません。

(委員長) いつからの適用かは決めていませんが、再度交渉することはよいですか。

(総務部長) 来年 4 月からというのは難しいかもしれませんが、そこを含めての話でよろしいですか。

(委員長) よろしく申し上げます。以上、課題について回答を聞いてきましたが、ここで一旦休憩したいと思います。

= 19 : 33 から休憩、21 : 29 交渉再開 =

(委員長) それでは、回答を受けての確認交渉に入ります。私から確認内容を読み上げますので、よろしく申し上げます。

- ・ 賃金労働条件の決定に当たっては、誠意をもって労使交渉を行い、労使合意による自主決着とする。
- ・ 事前協議制をはじめとする労使間ルールを遵守する。
- ・ 2019 年度人事院勧告に基づいて 2019 年 4 月 1 日から月例給の改定を行い、差額については年内に支給する。
- ・ 2019 年度の一時金については 4.50 月とし、差額については年内に支給する。なお、次年度の支給割合については、人勧どおりとする。
- ・ 人事評価制度については、2016 年 7 月 5 日付け確認書を遵守し、賃金・処遇に反映しない。また、制度の運用については労使合意により決定する。
- ・ 定年延長に関する制度設計については、労使合意により決定する。
- ・ 住居手当は改定しない。なお、改定する場合には労使で協議する。
- ・ 時間外労働の上限規制に関わる条例化・規則化についてはその必要性を認識し、

引き続き労使で協議する。

- ・ 長時間労働の縮減に向けて、引き続き最大限努力する。また、事前命令・時間外労働の把握方法については、2019年10月10日付け確認書を遵守する。
- ・ 年次有給休暇の取得について、2019年6月13日付け確認書を遵守する。また、年次有給休暇等の諸権利を充分に行使できる職場環境となるよう最大限努力する。
- ・ 遠距離通勤に係る手当や寒冷地への手当については、職員に係る負担を考慮し、引き続き継続交渉課題とする。
- ・ 臨時職員の夏季休暇は、正規職員と同様に付与する。
- ・ 会計年度任用職員の賃金については、2020年4月から正規職員と同様の賃金表に基づくこととする。
- ・ 介護休暇の賃金復元について、育児休業と同様に復職時に復元する。
- ・ 当局は組合の主張する中途採用職員の前歴による賃金の差の存在を認識し、今後の情勢を踏まえ協議する姿勢を持つ。
- ・ 不妊治療に関する支援については、必要性を認識し、具体化に向けて引き続き労使で協議する。
- ・ 生理休暇の取得促進について、取得しやすい環境を整備する必要性を認識する。
- ・ 治療と仕事の両立の必要性を認識し、更年期障害の特性を踏まえた休暇のあり方及び病気休暇の運用方法等の変更も含めて、働きやすい職場環境の構築に向けて引き続き労使で協議する。
- ・ 総合的見直し導入後の生涯賃金水準の低下の緩和策については、3月末を目途に労使で引き続き協議する。

以上、19項目について、確認できるでしょうか。

(市長) はい。

(委員長) それでは、ただ今の確認をもって交渉を終結します。ついでには、配置していただきました職場集会は解除します。