

市労連ニュース

2024春闘前段局長交渉号

2024春闘前段局長交渉報告

内示日：3月21日（木）

学校関係は3月15日（金）

市労連は、3月7日(木)に2024年度春闘の開始となる、2024春闘前段交渉を各職域の局長と実施しました。

本交渉は、2023年度末の各職域における人員状況の確認と、2024年度当初の人員についての予定の確認を主題とし、市労連としての職場の現状・問題を当局に対して提起。今後の春闘・夏季・人員・確定の各交渉へと繋げる一年の闘争・交渉サイクルの起点となるものです。以下、交渉結果の報告です（一部抜粋）。

【賃金・労働条件】

組合：賃金・労働条件の決定にあたっては、誠実な労使交渉、協議を基本とすること。

当局：管理運営事項に属するものを除き、職員の勤務条件に変更を生じる場合にあつては、必要に応じてその都度交渉しており、交渉結果については責任をもって対応している。今後も、労使の信頼関係を尊重していくとともに、勤務条件の変更にあつては、できるだけ早く提案し、十分協議していきたい。

組合：適正な人員配置と職場の環境改善については、労使交渉・協議を行うこと。

当局：必要な人員は確保する。職場の環境改善については、必要に応じて協議を行っていく。

組合：職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項の処理にあつては、事前に労使協議を実施すること。

当局：管理運営事項に属するものを除き、職員の勤務条件に変更が生じる場合にあつては、必要に応じてその都度交渉しており、交渉結果については責任をもって対応している。

組合：年度末退職者及び欠員を正規職員により補充するとともに、業務の量及び性質に応じた適正な人員配置を行うこと。

当局：必要な人員は確保する。

【人事発令方法】

組合：内示日について伺う。

当局：3月21日（木）を予定。学校内示は3月15日（金）を予定している。

【再任用・定年延長】

組合：再任用制度に関する諸課題を整理し、雇用と年金の接続が確実に図られるようにすること。

当局：再任用となる職員の知識・経験が活かされ、効率的な業務体制

となるよう、再任用制度の運用に努めていく。定年引上げを含めた雇用と年金の接続については、国の法改正・制度改正及び他団体の動向を注視し、適切に対応していく。

組合：再任用職員の給与制度等については、定年前職員と定年引上げの制度との均衡を考慮して改善することとし、組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。特に、再任用職員の給料月額水準の改善を求めるとともに、職務に対する適切な評価を可能とする昇給制度の導入を求める。

当局：暫定再任用職員の給与については、人事委員会勧告を尊重することを基本姿勢としている。また、国家公務員に準拠した制度設計となっており、給料についても各級ごと、単一の給料月額としているため、昇給制度の導入は困難である。なお、一部職域を除き、勤務実績を上げている暫定再任用職員に報い、暫定再任用職員全体のモチベーション向上を図るため、人事考課結果を勤勉手当の成績率に反映させている。

【会計年度任用職員】

組合：会計年度任用職員等について、優秀な人材確保及び適切な雇用策を図ること。

当局：会計年度任用職員の報酬等については、その職に必要な職務経験・学歴等を考慮した給与水準としているほか、令和6年度からは勤勉手当も支給できることとしたところである。また、その他勤務条件・休暇についても改善に努めている。なお、会計年度任用職員の採用については、各所管課等による公正な選考により、業務への適性を判断し、行っている。今後も優秀な人材の確保に向け、適切に対応していく。

組合：会計年度任用職員制度の運用について、各職域における業務が従来通り円滑に行える体制であることを確認する。特に、業務遂行にあたり十分な必要人員が確保されていることを確認する。

当局：会計年度任用職員については、各職域において選考等を行っ

ているところであり、必要となる人員を確保できるよう対応していく。

【休暇制度の改善・新設・拡充】

組合：休暇制度の拡充・改善を図ること。

当局：休暇制度については、従前より子育て・介護関係をはじめとして、仕事と家庭生活の両立の観点等から改善に努めている。

組合：特に、妊娠・出産・育児・看護介護に関する制度拡充と運用改善を求めるとともに、各種疾病・メンタル・通院・有給教育休暇（リカレント休暇）についても特段の配慮を求める。

当局：これまでも仕事と家庭生活の両立などの観点から、休暇制度の改善に努めてきたところであるが、引き続き、組合からの意見や国・他団体の動向等を踏まえ、研究していく。

【職員の健康維持】

組合：労働安全体制・職員の健康維持についての充実を図ること。

当局：職員安全衛生管理規程に従い、必要な事業場に衛生委員会等を設置している。また、衛生委員会及び安全衛生委員会の活動の総合的な調整を行うため、「中央安全衛生委員会」を設置し、労働安全衛生法の趣旨に則り、安全衛生体制の確保に努めている。

組合：時間外勤務、休日出勤について、36協定適用除外職場・職種においても各種法令の趣旨に従い「他律的業務及び特例業務」の拡大解釈や恣意的運用が無いよう強く求めるとともに、運用において変更等が生じる場合には、職域組合との適切な協議と合意を前提とする事を確認する。

当局：「時間外勤務の上限規制」における「他律的業務」及び「特例業務」については、いずれも任命権者が認めるものに限られており、制度運用にあたっては、局部長会議等で周知を行うなどしているところである。引き続き、適切な運用に努めていく。なお、今後、制度運用に変更等が生じる場合には、必要に応じて、組合に情報提供を行い、協議していく。

【障害者雇用について】

組合：各職域での障害者雇用の状況を確認する。

当局：令和5年度の障害者雇用率は、市長部局等においては法定雇用率2.6%のところ、2.70%である。また、教育委員会は2.5%のところ2.33%であり、昨年度の2.21%から上昇したものの、法定雇用率を下回る結果となっている。なお、障害者雇用率は、法改正により段階的に引き上げられ、令和9年度に算定する際は、市長部局等が3.0%、教育委員会が2.9%となる。今後も、障害者採用選考の実施や、各職域において会計年度任用職員として採用し、障害特性に応じた就労が可能となる場を提供することなどにより、法定雇用率の達成と障害者雇用の促進に向け、積極的に取り組んでいく。

組合：障害者雇用の配置に際し、過配等の対応を実際に行っている事例はあるか。または、所属先から求められた事例はあるか。

当局：職員の配置については、所属における障害、産育休、病休などの職員の状況や業務課題の状況等を総合的に判断して行っており、実際に過配を行っている事例はある。また、所属からの要望も受けており、引き続き各局区等の話を丁寧に伺いながら、適正な人員配置に努めていきたい。

2023年度退職者数

					【参考】
	年度途中	定年	その他	合計	再任用(短)
市職労職域	40人	0人	126人	166人	25人
病院労職域	30人	2人	42人	74人	2人
市教組職域	7人	0人	135人	142人	10人
合計	77人	2人	303人	382人	37人

※その他には定年前再任用(短)移行者、再任用フルタイムの満了、非更新者を含む

※消防及び市立高校勤務の教育職は除く

※市教組職域は、給食センター勤務、学校勤務(高校、技労を除く)を対象

※市職労職域は、消防、病院、教委(事務局、高校事務、学校勤務の技能労務職を除く)を除く

2024年度新規採用者数

	新規採用	再任用(フル)	合計	再任用(短)
市職労職域	224人	3人	227人	2人
病院労職域	160人	0人	160人	1人
市教組職域	190人	0人	190人	17人
合計	574人	3人	577人	20人

※新規採用は、年度中途採用を含む

※消防及び市立高校勤務の教育職は除く

※市教組職域は、給食センター勤務、学校勤務(高校、技労を除く)を対象

※市職労職域は、消防、病院、教委(事務局、高校事務、学校勤務の技能労務職を除く)を除く

2024年度定年延長対象者数

	管理職	非管理職	合計
市職労職域	48人	27人	75人
病院労職域	4人	4人	8人
市教組職域	42人	75人	117人
合計	94人	106人	200人

※消防及び市立高校勤務の教育職は除く

※市教組職域は、給食センター勤務、学校勤務(高校、技労を除く)を対象

※市職労職域は、消防、病院、教委(事務局、高校事務、学校勤務の技能労務職を除く)を除く