

春闘

29,383円の賃上げを要求!

賃金・労働条件は今後も労使で協議していく旨の回答

○ 人事評価制度は「改善を図る」

○ 人材育成は、市役所全体で「最重要課題」として認識

2025春闘は、3月10日(月)に総務部長との団体交渉を行いました。

交渉では、(1)賃金引き上げ、(2)人員の確保などについて要求しました。

賃金・労働条件は、労使で決定していくことを確認し、確定期に向けた足掛かりをつかむことができました。

また、人事評価制度や人材育成を最重要課題として認識させ、市全体で人材育成の重要性や意識を高める組織風土の醸成に努めていくことを確認できました。

13日(木)の最終交渉では、改めて理事者からの見解を伺うこととしています。

交渉のおもな内容は次のとおりです。



▲ 3/10(月)の総務部長との団体交渉の様子

▼はじめに

<榎山書記長>

3年連続の賃上げがなされたものの、生活が向上したと実感している人は少ない。各年齢層においてバランスの取れた、「真に生活改善につながる」賃上げが必要である。

人材確保などには働き続けられる職

場づくりは不可欠で、ひいては、労使がともに求める「住民サービスの向上」につながる。

労使が互いに信頼し合うことが、魅力あるまちづくりの「土台」であることから、相互理解と建設的な協議をお願いする。

▼1 基本賃金・諸手当 <野口書記次長>

賃金は、労使協議による自主的な賃金決定が原則。人勧準拠では民間給与

との均衡が図られないため、独自の措置を講じること。

アンケートに基づき 29,383円の賃

となりの仲間に声かけしよう!

■声かけワード 「仕事のやりがいてなんだろう?」

回
覧

上げを求める。

財政状況を理由とした新たな独自削減は、決して容認できるものではない。今後の財政健全化に向けた取り組み、独自削減の考えについての見解は。

諸手当などの改善について、「住居手当」の復活に関する協議、「役職加算」の復活、「通勤手当」の増額を求める。また、災害が頻発するなか、「災害応急作

業等手当」の支給を求める。

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」への対応について、独自の措置を講じるよう求める。「俸給の最低水準の引き上げ」への対応は、昇格メリットのさらなる拡大、号俸カット分の増設を求める。「経験年数換算表」について、民間経験を100/100換算とすることを求める。

《当局》給与改定は、これまで同様、労使で協議していきたい。賃上げ要求額は生活実態にもとづいたものと認識している。

独自削減は、現時点では行う考えはないことを理事者にも確認している。事務事業アセスメントや財政健全化実行計画を最後までやり遂げることに注力する。

住居手当は、これまで同様、労使協議

を前提とする。

役職加算の復活および通勤手当の増額は、財政健全化期間中は難しい。引き続き、継続協議とする。

災害応急作業等手当は、調査に時間を要する。

給与制度のアップデートについて、「俸給の最低水準の引き上げ」への対応や「経験年数換算表」は、確定期に向けた継続協議事項とする。

▼2 会計年度任用職員等の賃金・労働条件の改善 <野口書記次長>

会計年度任用職員は、本市の行政運営になくてはならない存在。

《当局》給与改定が行われた場合、これまで同様、正規職員に準じた取り扱いをとすることを考えている。

正規職員に準じた月例給、手当の引き上げ、4月遡及を求める。

病気休暇を有給休暇として措置することを求める。

病気休暇の有給化は考えていない。影響などを調査する必要がある。

▼3 人事評価制度 <樫山書記長>

人事評価制度は、給与・処遇などに影響を及ぼすため、今後も十分な労使協議を求める。

人材育成が目的であることを明確に、最重要課題として認識すること。人材育成は「将来への責任」という認識のもと 確実なアップデートを求める。

制度の見直しについて、面談の確実な実施、毎年の研修、制度の簡略化を求める。また、説明会などを開催すること。あわせて、市としての人材育成の方向性を示すことを求める。

これらの改善とともに、評価結果の昇任・昇格への活用については、検討委員会でも十分議論すること。

《当局》今後も十分な労使交渉を行っていく。

人材育成は最重要課題と認識している。人材育成基本方針を、5つの取り組みを柱(「人事評価」、「人員確保」、「人事管理」、「職員研修」、「職場の環境づくり」)に据えて見直す。

制度の見直しについて、DX化などにより確実な面談を行うとともに、継続的

に研修を行っていく。制度は今後もブラッシュアップを図る。

職員への制度説明や、人材育成の方針を提示する機会を設け、市全体で**人材育成の重要性**や意識を高める組織風土の醸成に努めていく。

評価結果の昇任・昇格への活用については、検討委員会でも十分議論する。

▼4 労働時間・休暇等の改善

＜榎山書記長＞

11時間の**勤務間インターバルの確保**について、休息時間を確保するため、積極的かつ継続的な取り組みを求める。

事務事業アセスメント・公共施設の適正化について、労働条件の変更につながるものがあれば労使協議すること。また、これまでの過程などを踏まえると、

《当局》**勤務間インターバル**について、継続的に周知する。21時にグリーンメッセージが表示される取り組みも実施。

事務事業アセスメント・公共施設の適正化について、現時点で労働条件の変更につながるものはない。これまでの進

部局長のマネジメント力が発揮できていないと言わざるを得ない。待たなしの状況で、誰かが結論に導かなければならない。効率化・最適化が進まなければ、**持続可能な財政運営**にはつながらない。見解を伺う。

夏季休暇について、「5日間連続」の休暇を取得しやすい環境整備に、労使がともに取り組むことを確認し合いたい。

め方など反省点はある。市民に理解してもらえるよう、市長や部局長を中心に進めていきたい。

夏季休暇は、労使で、有休を組み合わせた「5日間連続」の休暇を取得しやすい環境をつくっていきたい。

▼5 組織・機構・定数等 <榎山書記長>

退職者・新規採用職員の状況、**機構の見直し**の予定は。

R8採用計画について労使で協議する機会を設けること。

《当局》退職者は定年3人・再任用1人中途5人で、新規採用は4人。次年度の採用計画については、これまで同様に労使協議を行う。**機構の見直し**は、R7.4は都市環境課が対象。

選ばれる組織になるためには、職員がやりがいをもって働いていることが重要のため、**満足度を向上させる取り組み**が必要。

満足度向上にあたっては、人事評価が重要なツールになっていく。評価者との面談を通じて、よりチャレンジングな目標に取り組むことで、やりがいが向上していくのではないかと考えている。

職場改善求める! 青年女性層からの「声」

青年・女性組合員から挙げた切実な『声』を、団体交渉の場で当局へ訴えました。

教育委員会のトイレや保健福祉センターのエアコン設定など、職場環境の改善を求めています。

困っていること、悩んでいることがあれば『青年女性部』にお任せあれ！



◀ 団体交渉で発言する安藤部長

▼6 労働安全衛生および快適な職場づくり

<榎山書記長>

ハラスメントは、貴重な人材の損失や社会的評価の悪影響にもつながるため、組織的なハラスメント対策が求めら

れる。一人ひとりの理解が進み、ハラスメントは許さないという意識を全体で共有できるよう、継続した取り組みを求めたい。とくに研修・教育体制の強化を求める。

◀当局>引き続き、ハラスメントを発生

させない職場環境の整備を図っていく。

▼ 最後に <松本副中央執行委員長>

これまでの総務部長の回答は、働き続けられる職場づくりに向けた前向きな姿勢と受け止める。

今年の給与改定が「真に生活改善に

つながる」ものとなるよう、重ねて強く求める。

機関会議の意志確認を行うため、交渉を一時中断し、次回の交渉で理事者からの見解を伺う。

第1回目は、約1時間半の交渉を経て、一時中断で終了しました。

執行部としては、掲げた重点課題について、賃金は労使交渉で決定すること、人材育成による職員のやりがい向上などを通じた人員の確保など、一定程度

の基準に達していると判断しています。

今後は、闘争委員会で妥結権の委譲を受け、13日(木)に最終交渉を行う予定です。

最後まで、当局に対して「たたかう意思」を示していきましょう！



春闘
副市長交渉を実施

闘争終結

独自削減すべきではない
人材育成は最重要課題

2025春闘は、3月13日(木)に副市長との団体交渉を行いました。

重点課題としている(1)賃金引き上げ、(2)人員の確保などについて、あらためて理事者からの見解を求めました。

この間の闘争において、賃金・労働条件は、労使で決定していくことを確認し、確定期に向けた足掛かりをつかむことがで

きことから、今回の交渉をもって妥結し、春闘を終結しました。

最後に、法邑副市長から「実質賃金は上がっていないのは理解している。春闘の結果が全体の賃上げにつながることを期待し、確定期に向けて協議したい。」と最終回答がありました。

交渉のおもな内容は次のとおりです。

▼理事者の見解を求める

＜植松中央執行委員長＞

本市の財政状況は厳しいが、独自削減は断固反対の立場。事務事業アセスメントなどに確実に取り組むことが重要。

賃金引き上げは、職員のモチベーション向上や人材確保、働き続けるために必要なものだとして強く認識願う。

人材育成は労使共通の課題。労働組合としても、人事評価制度の必要性は認識しているため、確実に改善を図ると

もに、最重要課題として意識を高める取り組みをお願いする。



《副市長》財政健全化に一定の成果があるものの、今後も厳しい財政状況が見込まれるため、事業アセスメントや公共施設マネジメントに着実に取り組む。

独自削減は、職員の不安やモチベーションの低下につながるため、行うべきではないと考えている。

実質賃金が上がらず、生活改善の実感がない状況は理解している。要求額

は生活実態に基づくものと受け止める。

人材は育成して伸ばすことができる重要な経営資源であり、人材育成は最重要課題。人材育成基本方針は、人事評価制度を重要ツールに位置づけ見直しする。モチベーションの増進などにより、組織力の向上につなげていきたい。

人事評価結果の活用については、検討委員会で引き続き協議する。

となりの仲間に声かけしよう！

■声かけワード 「生活、楽になった？」

回
覧

入院日額10,000円は多すぎる!?

約9割が『死亡保障』を見直していない!?

資産形成の重要性 **100%** が「重要」と回答

■限りある資産の上手な活用について

3月10日(月)に自主福祉学習会を開催しました。約60人が参加し、資産形成の必要性や方法、リスク管理についてなどについて学びました。

※「資産」について興味のある方は書記局にお知らせください。



▲ 会場を埋め尽くす参加者(組合員)

賃上げだけでは生活は改善しない!

賃上げムードはいつまで続くか分からないし、そもそも賃上げは簡単ではない…支出削減し、将来に向け資産形成する必要があります!

削減には「保険」「通信」を見直すこと!

水道光熱費などの削減はストレス負担が大きくなります。保険料や通信費は効果が高いです!

こくみん共済COOP
自治労共済推進本部
北海道支部の伊東修平さん



経験上、時間が経つと行動しない人がほとんどです。
すぐに動ける人が、より多くの資産を築けると思います!

資産形成は長期が大事!

『長期投資』は利益が大きく、リスクも抑えられます。運用期間が長ければ長いほど効果が高いため、早期に始めることが重要です!

リスクがあることを知っておこう!

資産形成にはさまざまな制度があり、リスクもあります。『安全資産(減らさない資産)』と『変動資産(利益をねらう資産)』を、『7:3』に配分すると良いです。

組合の制度を利用して解決できる!

『じちろう共済』を利用することで、保険料の削減が期待でき、リスクに対応しながら資産形成できます。なんといっても、公務員のために設計されているため、利用しないともったいないと思います!

となりの仲間に声かけしよう!

■声かけワード **「じちろう共済」利用してる?**

回
覧

じちろう共済の優位性を感じることができた?

アンケートの結果、参加者の95.5%が「じちろう共済の優位性を感じることができた」と回答しました。

じちろう共済って、
やっぱりスゴイ?!

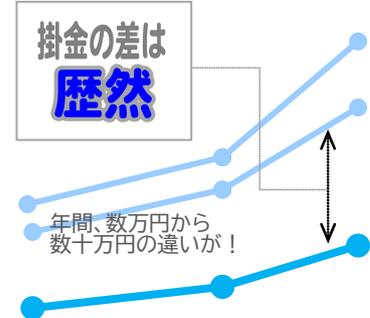
95.5%

優位性を
感じた

団体生命共済 手頃な掛金・制度が充実

民間の保険会社と違い、利益を追求していないため、安価に利用できます。

がんも保障される・診断書料の補助があるなど、公務員に必要な保障は全部準備されています。



税制適格年金 長期共済 リスクを抑えて『安全資産』

NISAやiDeCoはリスクの高い『変動資産』です。
長期共済や税制適格年金などの『安全資産』をつくることで、二本立ての資産形成が可能となります。

「安全資産」でも、
こんなに増えるんです!

積立年数	返戻率
5年	100.4%
10年	103.3%
20年	109.6%
30年	116.4%
40年	123.7%

マイカー共済 団体割引30%・同居家族も

本部が実施した比較調査で、91.2%が「掛金下がった」との結果が出ています。同居家族の車も利用でき、複数台で削減効果を得られます。

10人のうち、9人以上
が削減できる!

91.2%

ろうきんウィンターキャンペーン+(プラス)の抽選会を実施

賃上げ特別企画「ろうきんウィンターキャンペーン+(プラス)」の参加者を対象とした、抽選会を行いました。

北村優奈さん(総務分会)が、1等(プロジェクター)を見事に引き当てました!

今後も、ろうきん運動にご協力をお願いします。



じちろう団体生命共済の加入(新規・継続)の募集は
年一回のみ

3月25日申込締切



市職労

新規採用職員・全員が加入!

令和7年度採用の**新規採用職員4人**が、士別市労連(士別市職労)に加入してくれました!

4月1日に開催した新規採用職員組合説明会(市職労)では、植松中央執行委員長から熱いメッセージをお伝えし、「一人で

解決できないことをみんなで解決していくのが“労働組合”との説明を行いました。

一日でも早く職場に慣れるよう、**先輩組合員の“やさしい”お声かけ**をお願いします。



加入

ふじい きみか さん
市民分会
(くらし安全課)



加入

やまぎし ゆうた さん
健康福祉分会
(高齢者福祉課)



加入

おやま なな さん
市民分会
(市民課)



加入

たかはし けいたろう さん
建設環境分会
(上下水道局)

総勢**294人**の組合員!
団結を高めて、働きやすい職場環境をめざしましょう!

※市病労の新しいなかまは、次号以降でご紹介します。

となりの仲間に声かけしよう!

■声かけワード 「ゴールデンウィークの予定は？」

回
覧



休暇を取得しやすい職場をつくろう

労働組合では、働きやすい・休みやすい職場をめざしています。この間の交渉などを踏まえ、4月1日から休暇制度が改善されています。

一人ひとりが”休暇を取得する・させる”ことを意識し、みんなが休みやすい職場をつくっていきましょう！

※記載の特別休暇は会計年度任用職員も取得可

子看休暇

4/1～拡大

取得要件に以下が追加

- 感染症にともなう学級閉鎖等
- 入園(入学)式・卒園(卒業式)

※中学校入学前の子の病気やけがを看護する場合や、健康診査・予防接種に付き添う場合に取得できる特別休暇です。

※子1人につき5日(2人以上は10日)

健康管理休暇

4/1～改善・拡大

「生理休暇」から名称変更し、取得事由に新たに「更年期障害」が追加

- 生理時は1周期につき3日
- 更年期症状は1月につき3日

※女性職員が生理時or更年期症状のため、勤務できない場合に取得できる特別休暇です。

夏期休暇

予告

7～10月に、連続した3日間(原則)の夏季休暇が取得できます

※市立病院は別途定める

全職員が取得するには、お互いに確認し、声を掛け合うことが重要です。

今から計画を立てるなど、**100%取得**をめざしましょう！

四役のご紹介 ①

市職労の執行委員長・副執行委員長です。悩みごとなど、いつでもご相談ください！



執行委員長
植松貴徳 さん
(都市環境課)



副執行委員長
松本奨悟 さん
(農業委員会)



副執行委員長
佐伯綾子 さん
(税務課)



副執行委員長
斉藤貴郁 さん
(財政課)

となりの仲間に声かけしよう！

■声かけワード 「休暇の予定はある？」

回
覧