

明石市公営企業管理者への要求書

自治労明石市水道労働組合

## 2020春闘要求書

貴職におかれましては、住民の福祉向上と地方自治確立にご尽力いただいていることに敬意を表します。

春闘では賃上げの継続による「底上げ・底支え」・「格差是正」をめざすことと、働き方改革関連法が本格的な施行を迎えるなかで、全ての労働者の立場にたった働き方の実現が課題となっています。

公務職場でも「給与の総合的見直し」などで地域間格差が拡大しています。一方、会計年度任用職員制度については、条例化は進んだものの、労働条件は法改正の趣旨を踏まえたものとなっておらず、多くの課題を残しています。

2020年度の地方交付税は2年連続で増加し、地方の一般財源総額は過去最高の63.4兆円が確保されました。しかし、行政ニーズの多様化に対応できるよう、医療・福祉・教育分野などでの公共サービスの拡充にむけた財源確保の取り組みが求められています。

ここに、2020年春闘要求書を提出しますので、職員及び自治体関連労働者、そして、勤労住民の生活や労働条件改善にむけ誠意ある回答を 月 日までに文書でされるよう要請します。

## 2020春闘要求書

### 1. 賃金等の改善について

#### (1) 基本賃金について

①基本賃金については、この間、制度見直しで引き下げられてきた基本給の平均カット率及び調整手当廃止見合い分の回復に加え、平均給与額の2%6,600円以上のペースアップで、高卒標準入職の初任給を、行政職(一)表1級13号+6,600円、164,900円以上とし、30オポイント268,200円以上、35オポイント314,700円以上、40オポイント365,800円以上に改めること。

なお、ブロック賃金要求アンケートの賃上げ要求額は、21,591円であることを申し添えます。

②給料表については、行政職(一)表を下回る他の一切の給料表を、行政職(一)表の給料表水準のものとする。

(ア) 現業職員の賃金は、一般行政職との格差を解消すること。

(イ) 医療職給料表を抜本的に改善するとともに賃金決定基準の改善をはかること。

③自治体及び外郭団体雇用の自治体関連労働者及び公共サービス関連民間労働者、並びに会計年度任用職員の最低賃金をもうけること。その水準は月額165,900円以上(日額8,300円以上、時間給1,100円以上)とする。

④給与構造改革及び給与制度の総合的見直しによる給与水準の引き下げ、昇給抑制の回復を行うこと。

#### (2) 賃金格差の解消と格付基準の改善について

①学歴・職種による初任賃金の格差をはじめ、自治体間、男女間、職種間のあらゆる格差を解消すること。とりわけ、現業賃金の民間比較による現業賃金の引き下げは行わないこと。

②中途採用者の初任賃金決定基準を全職種について改善すること。経験年数換算は、同種10割、異種その他8割以上とし、経験年数による級格付けを行うこと。なお、一定期間経過後、標準入職者と同等の扱いとすること。

③中途採用者の賃金水準は35オで標準入職者の90%を下回らないものとする。

④給料表の構造を国行(1)表の8級基準を最低とし、組合員で少なくとも6級到達(課長補佐・相当職)とすること。

⑤休職等による昇給延伸者に対しては、一定期間経過後、復元措置を100%にすること。

⑥55歳以上の職員に対する昇給の抑制を行わず、定年までの昇給が可能となるよう、号級の延長を行うこと。

⑦ラスパイレズ指数100に到達していない自治体においては、「ラスパイレズ指数100を最低水準」とするよう昇級などによる運用改善を行うこと。

⑧独自の給与削減措置を廃止すること。

⑨過去に実施された昇給延伸や賃金決定基準の改悪等の措置に対する復元をはかること。

⑩以上の賃金制度の改善にともなう必要な在職者調整を最大限行うこと。

### (3) 諸手当について

- ①扶養手当については、水準を引き下げることなく対象者を拡大し、申請に際しては男女平等の扱いとすること。
- ②住居手当については、世帯主に限定せず、家賃相当額への引き上げをはかること。
- ③地域手当については、県並み支給率を下回る場合は県並みにすること
- ④通勤手当は、全額実費支給とし、「自動車等」使用者については、遠距離を中心に区分を増設し引き上げること。2 km未満の通勤者も支給対象とすること。下肢障害者の自動車通勤の必要経費は完全保障すること。
- ⑤特殊勤務手当は、職務内容や労働実態をふまえ、手当の復元や支給対象職務の拡大や単価改善をはかること。交替制、変則勤務者に対し、一勤務あたりの手当の引き上げを行うこと。
- ⑥時間外勤務手当については、割増率を引き上げること。
- ⑦管理職手当名目の支給を理由に管理職要件を満たしていない職員に対する時間外手当の不支給について見直すこと。

### (4) 一時金について

- ①一時金については、勤勉手当の支給割合を拡大せずに期末手当として、夏季 2.70 ヶ月以上、年末 2.8 ヶ月以上の 5.5 ヶ月以上とすること。
- ②一時金の「役職者加算」を撤廃し、一律配分に改め、増額をはかること。
- ③人事評価等「成績主義」による勤勉手当の運用は労使合意によること。

### (5) 人事評価制度について

- ①地方公務員法改正に伴う人事評価制度の運用については、労使合意なしに実施しないこと。導入後も4原則2要件（①公平性・公正性、②透明性、③客観性、④納得性の4原則、①評価制度への労働組合の関与、②評価への苦情解決制度）を担保することとし、労使で制度検証をする場を設定すること。
- ②等級別基準職務表の条例化、級別・役職段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議に基づき行うこと。
- ③現業職・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化・公表を行わないこと。
- ④職員間に格差をつける試験制度については、導入しないこと。また、既に導入されている場合は廃止も含めて制度見直しを行うこと。

## 2. 労働条件等の改善について

### (1) 労働基本権確立と権利保障について

- ①団体交渉の申し入れには誠意を持って応じ、団交回数制限や人数・時間制限等を行わず、要求に対しては誠意ある内容の文書回答を行い、合意にむけ十分な交渉を行うこと。また、国及び県の「指導」介入を排除し、従わないこと。
- ②労使交渉の結果は、労働協約（現業・公営企業の労働組合、民間労働組合）、文書協定（非現業の職員団体）として必ず締結すること。

- ③職員組合事務所を本庁内に設けることなど必要な措置を行うこと。組合事務所の使用方法については労使で十分協議すること。また、組合休暇等の権利を保障すること。
- ④管理職等の範囲の決定にあたっては、ILO勧告や奈良県は大字 equal 町、埼玉県熊谷市での判例に沿い、少なくとも旧自治省の「参考例」を上限とし、拡大することのないようにすること。
- ⑤女性差別禁止の防止対策等、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法を遵守し、真の男女平等を自治体から率先して実現するとともに、外郭団体や民間事業所等にも指導、啓発を行うこと。
- ⑥職員の身分保障のため地公法 28 条 4 号にかかる特例条例を制定・改正し、その職を失わないようにすること。また、懲戒基準の策定・変更については、労働条件の変更であり労使合意に基づき行うこと。
- ⑦福利厚生制度について地公法に定める「計画の樹立と実施」に責任をもって充実させること。また、その内容について職員組合との交渉・合意を尊重すること。
- ⑧あらゆるハラスメントの防止対策を実施すること。また、外部の専門家を含めたハラスメント対策防止・解決組織を設置すること。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。
- ⑨現業・公営企業職場においては、地公企労法第 13 条に基づく「苦情処理共同調整会議」を設置すること。

## (2) 「地方行革・自治体リストラ」について

- ①国に対し中立・客観的な地方交付税算定、地方財政確立を求めること。
- ②国の経済政策や財政運営のツケを市民サービスへの負担増、そして職員への賃下げ・人員削減などへの犠牲・転嫁を行わないこと。
- ③行政の公的責任を果たすため、すべての業務に、民間委託の導入を行わないこと。また、当該職場の雇用・労働条件の根本的な変更であり、当該職場及び職員組合との協議・合意を十分に行うこと。
- ④派遣労働の導入については、公務になじまないものであり、導入しないこと。
- ⑤業務委託については、偽装請負などの法令違反の点検を行い、問題ある場合は直営で行うこと。

## (3) 人員の確保と職員の適正配置について

- ①業務増の対応や長時間労働縮減に向けた人員の確保を行うこと。また、欠員については正規職員で補充を行うこと。
- ②県や他団体へ安易に出向・派遣を行わないこと。やむを得ず行う場合は、本人同意を前提とし、派遣職員に一切不利益を被らせないことを基本に、労使協議によって派遣協定を締結しこれを遵守すること。
- ③災害復興支援のための長期派遣については、本人同意を前提とし、職場に代替職員を配置すること。派遣にあたっては、最低でも県並みの旅費など賃金労働条件を整備することや、派遣先での職員のメンタル対策を行うこと。
- ④国への退職派遣については、職員に不利益が生じることから実施しないこと。(実施せざるを得ない場合は、不利益とならないよう労使協議の上、派遣協定を締結すること。)

#### (4) 労働時間短縮、休日・休暇の拡大

- ①年間総労働時間 1,800 時間体制確立にむけ、交替制勤務・変則勤務の職場にあっても、完全週休 2 日制実施をはじめ労働時間短縮を急ぐこと。
- ②自治体職場から労働基準法違反一掃を図ること。
- ③86 協定の労基署管轄職場においては時間縮減にむけて締結済みの届出内容の見直しを協議することとし、未締結の場合は労基法違反であることから厚生省基準を上限に早急に締結すること。また、その他の職場においても同等の協定を締結することと合わせて条例・規則への明記に加え限度時間を越える業務の厳格化を行うこと。その際、特例条項の適用など基本協約の締結を必ず行うこと。また、サービス残業を撲滅するためにも、時間外勤務手当の財源を確保し、厚生労働省の労働時間の適正管理のガイドラインに基づいた勤務時間の管理策を講じ、申請時間とのかい離について実態調査を行なうこと。
- ④適正な人員配置と業務の見直しで慢性的時間外労働を解消すること。
- ⑤年次有給休暇の完全取得を促進する方策を講じること。また、現業、公企職員については取得結果を公表し、年休 5 日未満者解消にむけた手法を協議すること。また、それ以外の職員についても 5 日以上取得できるよう本人の請求に基づく計画的かつ連続取得を容易にするよう具体的な措置を講じること。また夏期休暇の日数を拡大すること。
- ⑥リフレッシュ休暇・スクーリング休暇・ボランティア休暇・介護休暇・祭祀休暇・ドナー休暇・人間ドック休暇など特別休暇制度や国でも導入されている自己啓発等休業制度・修学部分休業制度・高齢者部分休業制度など休業制度の整備を行うこと。
- ⑦週休日の振替・休日代休制度が濫用しないよう、振替の厳格な運用にむけて労使協議を行うこと。また、振替日や代休日の再振替は行わず、休日給を支給すること。

#### (5) 自治体の労働安全衛生の確立と活動強化について

- ①自治体職場で精神疾患や自殺が増加し、清掃、学校給食現場では重大災害や指曲がり症などの職業病が発生しており、早急に労働災害・職業病を一掃すること。また、労働安全衛生法を遵守し、すべての事業場に安全衛生委員会もしくは労働安全協議会を設置し労働安全衛生体制の確立をはかること。
- ②「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、過労死等の撲滅にむけ、時間外労働の縮減など対策に積極的に取り組むこと。
- ③労働者の休息時間を確保する勤務間インターバルを導入すること。
- ④阪神・淡路大震災後の復旧作業に関わった労働者がアスベスト疾患による労働災害に認定され、明石市の職員が中皮腫を発症した例を踏まえ、職員が中皮腫を発症した場合は早期に公務災害認定を行うこと。また、震災アスベスト関連の作業に関わった職員の特別検診やアスベスト対策を早急に行うこと。
- ⑤自治体独自の公務災害見舞金制度(公務・通勤災害による死亡、特別見舞金制度等)を確立すること。すでに特別見舞金制度を制度化している場合は、死亡および 1 級障害の場合に最低 3,000 万円を支払うこと。
- ⑥2015 年 12 月から義務化されたストレスチェックにあたっては、50 人未満の事業

場も含め、すべての事業場において実施すること。

**(6) 定年・退職に関する要求について**

- ①定年の引き上げについては国に遅れることなく実施すること。また、具体的制度設計について労使協議を行うこと。

**(7) 高齢者雇用について**

- ①国が定年を引き上げる場合は遅れることなく定年延長を実施すること。制度設計について労使協議を行うこと。
- ②再任用者の賃金は国行(1)4級再任用274,600円以上とすることとし、労働条件についても労使協議をすすめること。
- ③再任用にあたっては、希望者全員の任用を行うとともに再任用者の処遇については、フルタイムを基本とすること。

**(8) 妊娠・出産、育児、介護に関する制度確立・拡充と実効性の確保について**

- ①産前産後の休暇制度を拡充すること。当面産前8週(多胎妊娠の場合は14週)、産後13週とし、代替職員を配置すること。
- ②妊娠障害休暇(つわり休暇)を最低14日間とし、運用の拡充を図ること。
- ③妊産婦が健康診断・保健指導をうけるための通院休暇制度を拡充すること。
- ④妊産婦の通勤緩和措置制度の導入・を拡充するとともに、労働軽減措置を拡充すること。
- ⑤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、代替要員の確保等をはかること。
- ⑥育児休業・介護休業制度を円滑に実施するため代替要員を確保すること。ただし、育児休業に伴う任期付採用は、育児休業に限った運用とすること。
- ⑦子の看護休暇について、県並みの義務教育終了前までとし、時間単位とすること。
- ⑧育児休業・介護休暇の制度を充実させ、小学校就学前の子どもへの部分休業や「2週間」未満の家族看護休暇を新設・拡充すること。少なくとも県並の運用改善を行うこと。
- ⑨男性の育児休業取得率が極めて低いため、育児休業・介護休業取得については、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画の趣旨に基づき2020年に13%となるよう目標達成のための具体策を示すこと。
- ⑩最低国並に下記の制度を改善または新設すること。
  - 1)育児・介護を行う者で、希望する者に、早出遅出勤務制度を適用すること。
  - 2)男性職員の育児参加のための休暇制度新設すること。
  - 3)配偶者出産休暇の運用改善を行うこと。
- ⑪実効性ある両立支援策として、育児休業・介護休暇の取得を支援する所得保障や福利厚生策を講ずること。また、職場復帰については、現職復帰とすること。
- ⑫次世代育成支援対策推進法に基づく、特定事業主(自治体)に作成を義務付けられた行動計画については、実効性を持たせるため、適正な進行管理を行うこと。

### 3. 会計年度任用職員の雇用、賃金・労働条件の改善について

#### (1) フルタイム職員の賃金改善について

- ①法の趣旨を踏まえ、正規職員同様の給料表を適用すること。
- ②初任給基準については、最低でも正規の4号下位の水準とすること。
- ③学歴換算は、短大2卒は8号上位、大卒4卒は16号上位とすること。
- ④職歴を有する者の初任給決定は、前歴換算を正規職員同様に行うこと。
- ⑤会計年度ごとの雇用であることから、昇給月を4月とし、昇給は12月経過で4号給上位とすること。

#### (2) フルタイム職員以外の会計年度任用職員の賃金改善について

賃金については、フルタイム会計年度任用職員の時間比例とすることとし、その他は上記(1)に準ずること。

#### (3) 各種手当の改善について

総務省マニュアルに定義されている手当は最低限支給とし、勤勉手当や住居手当、扶養手当などについても正規職員に準じて支給すること。

#### (4) 各種休暇制度についても正規職員に準じた休暇制度へ拡充すること。

#### (5) 雇用と年金の接続を図ることも含めて、希望者全員を継続雇用すること。

正規職員の定年延長や再任用の義務化を口実とした会計年度任用職員の雇用止め・首切りを行わない。

### 4. 公共民間労働者の雇用、賃金・労働条件の改善について

- (1) 自治体委託業務に従事する公共サービス民間労働者の雇用安定と賃金労働条件改善に向け、最低価格制度導入により不当に廉価な応札を防止し、自治体最低賃金を確保すること。また、公正労働・障害者雇用・男女平等参画の推進等を総合評価する「公契約条例」を制定すること。

### 5. 障害者雇用の拡大について

#### (1) 障害者雇用の促進と職場環境の確保について

- ①障害者差別解消法及び改正障害者雇用促進法に基づき法定雇用率(2.5%)以上の雇用を行うこと。
- ②障害者の個別状況に応じた合理的配慮を確保し、安全、安心な職場環境を確保すること。

### 6. より良い地域医療・福祉を守るために

#### (1) 地域共生社会の実現について

- ①住民相互の支え合い機能を強化し、公的な支援と協同して地域課題の解決を試みる体制づくりをはかること。
- ②住民の複合的課題に対応する包括的相談支援体制を構築すること。

## (2) 地域医療の充実について

- ①地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。
- ②地域医療・在宅医療充実のための医師、看護師をはじめとする医療従事者を確保すること。
- ③在宅医療を充実させるため、医療従事者の研修受講の環境を整えること。

## (3) 地域福祉の充実について

- ①保育と教育の質を確保するため、少なくとも国が示している最低基準を上回る人員配置とすること。特に、普通交付税措置されている3歳児の配置基準改善(15:1)を早急に改善すること。また、民間施設の3歳児配置基準改善が未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。
- ②保育士の欠員補充は正規で確保すること。
- ③保育所・幼稚園・認定こども園の会計年度任用職員については、人材を確保するために賃金・労働条件を改善すること。
- ④放課後児童クラブ(学童保育)の受け皿を整備するため、放課後児童支援員の処遇改善を通じて人材確保を行うこと。
- ⑤児童相談所や市町村相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、児童虐待防止の役割が大きくなっている市町村の保健師について増員をはかること。
- ⑥新しい総合事業に係る事務等を含む高齢者保健福祉に従事する職員について増員配置すること。
- ⑦地域包括支援センターの機能強化と財源を確保すること。また、基幹型地域包括支援センターを直営で設置すること。
- ⑧障害児・者が施設から地域で生活するために、必要な支援を行うこと。また、支援のために、児童・障害者福祉担当部署における専門職確保等の人員配置強化と財源を確保すること。
- ⑨生活困窮者自立支援事業における任意事業を実施すること。とくに、学習支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。
- ⑩社会福祉法人制度改革に伴い、内部留保が明確化されたが、算定基準により算出された再投下対象財産の活用については、厚生労働省が示す第一順位によって以下の改善を行うこと。
  - (ア) 職員の賃金を改善すること。
  - (イ) 現場実態に応じた人員や専門職の配置を確保すること。
- ⑪キャリアアップの仕組みを整備し、働き続けられる職場づくりを行うこと。
- ⑫休暇等の整備を行うこと。
- ⑬社会福祉充実財産の活用方法、キャリアアップの仕組み整備、休暇等の整備にあたっては、労働組合と協議すること。
- ⑭災害などによる避難等を想定した人員配置や整備等を行うこと。



## 7. 制度・政策課題について

### (1) 地方財政・住民自治の確立、人権施策の推進について

- ①財源と権限を伴う真の地方分権を確立し、住民本位の行政を推進するため、自治体財政難を招いた国の責任を追及し、地方財政確立のために、地方団体とともに国に対して抜本的改善を求めること。
- ②企業会計へ一般会計からの繰出しを認め拡大すること。また、独立採算制廃止、起債利率引き下げ、償還期間延長等、地方公営企業法の改正を国および関係機関に働きかけること。
- ③財政事情を理由に、保育所・幼稚園・認定こども園の統廃合や民営化、学童保育の切捨てを行わず、子育て支援の公的責任を拡充すること。
- ④地域医療の担い手として、自治体が設置する病院の健全財政を確保し、地域医療の公的な責任を果たすこと。
- ⑤自治体の責任においてダイオキシン対策やリサイクル制度の実施等、清掃・環境行政を確立すること。
- ⑥平和・非核の自治体宣言、議会決議にとりくむと共に、宣言、決議に基づき、具体的施策を行うこと。
- ⑦有事関連法等による「自治体・民間への協力」の強制に反対すること。
- ⑧部落解放に向けた宣言、条例づくりを積極的に行うこと。
- ⑨外国人住民に対する権利を保障し、職員採用にあたっては国籍条項を撤廃し、積極的な採用を行うこと。

### (2) 天下り人事の反対について

- ①国、県などからの天下り人事は、地方自治を破壊するものであり行わないこと。
- ②特殊な技能と経験を有することを理由とした派遣人事も行わず、当該自治体で育成し、配置すること。