

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

2021春闘ブロック統一要求書

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、コロナ禍の中でも雇用確保を前提に賃上げに取り組み、「底上げ・底支え・格差是正」を堅持し、社会の脆弱さを克服して「社会の持続性」の実現が課題となっています。

公務職場では、この間の制度改悪により地域間格差が拡大しています。また、会計年度任用職員制度は運用が始まったものの、労働条件は法改正の趣旨を踏まえたものとはなっておらず、今回の確定闘争でも勧告の一時金削減の取り扱いの考え方などについても労使で多くの課題を残しています。

このような状況のもと、ブロックとして厳しい生活・職場実態の改善に向けて、下記の項目について2021年ブロック春闘統一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3月15日までに文書でされるよう要請します。

記

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、制度見直し等で引き下げられ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円以上のベースアップで、高卒標準入職の初任給を、行政職(一)表1級13号+6,600円、166,700円以上とし、30オポイント268,200円以上、35オポイント316,200円以上、40オポイント367,800円以上となるように賃金制度も含めて改善すること。

なお、ブロック賃金要求アンケートの賃上げ要求額は、20,216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)表を下回る他の給料表は、行政職(一)表の給料表水準のものとすること。

(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) 医療職の賃金決定基準の改善をはかること。

③自治体関連労働者及び公共サービス関連民間労働者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あらゆる格差を解消すること。とりわけ、民間比較を口実にした現業賃金水準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経験年数換算は、同種10割、異種その他8割以上とし、国における経験者採用試験の取扱いに準じて経験年数による級格付けなど改善すること。また、経験年数換算に応じた在級年数の短縮を最低国並みで行うこと。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。

④休職等による昇給延伸に対しては、一定期間経過後、100%復元とすること。

⑤55歳以上の職員に対する昇給抑制を廃止し、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。

⑥ラスパイレス指数100に到達していない場合は、昇給・昇級などによる運用改善を行い、賃金水準の是正を行うこと。

⑦独自の給与削減措置を廃止や過去に実施された昇給延伸など賃金制度改悪の措置に対する復元をはかること。

⑧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扶養手当は、支給額、対象者を拡充し、申請について男女平等の扱いとすること。

②地域手当は、県の支給率を下回る場合は県並みとすること

③通勤手当は、交通用具利用は遠距離を中心に区分を増設し引き上げること。2km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。

- ④特殊勤務手当は、支給対象職務の拡大や単価改善をはかること。また、匡や県で支給されている特殊勤務手当に類似する業務には特殊勤務手当を整備すること。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。
- ⑤時間外勤務手当については、命令時間ではなく労基法違反とならないよう実労働時間分は必ず支給すること。
- ⑥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、全額を期末手当として、夏季 2.7 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) 人事評価制度などについて

- 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①公平性・公正性、②透明性、③客観性、④納得性の確保のために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ために労使で制度検証をする場を設定すること。また、国家公務員における人事評価結果による分限処分の厳格化は国と地方では実態が違ふことから導入しないこと。
- ②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。
- ③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団体交渉については法令順守のうえ、団交回数制限や人数・時間制限等を行わず、要求に対して誠意ある文書回答を行い、合意にむけ十分な交渉を行うこと。また、国及び県の「指導」介入を理由にした対応を行わないこと。
- 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組合事務所は本庁内に設けるなど必要な措置を行い、組合事務所の使用方法等は労使で十分協議し適切な便宜供与を図ること。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、少なくとも旧自治省の「参考例」を上限とし、労使交渉のうえ管理職範囲を適切なものに見直すこと。
- ⑤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。
- ⑥福利厚生制度について使用者責任をもって充実に努めること。また、内容について

職員組合との交渉・合意を尊重すること。

- ⑦2020年6月施行でパワハラ防止措置の義務化がされたことから、あらゆるハラスメントの防止対策を実施すること。また、実効性を確保するためにも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。
- ⑧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。
- ⑨地方公共団体の長や職員等の地方公共団体への損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省の定める額を条例化すること。

(2) 「地方行革・自治体リストラ」について

- ①財政運営のツケを市民サービスへの負担増や職員への賃下げ・人員削減などへの責任転嫁を行わないこと。
- ②行政の公的責任を果たすため、民間委託の拡大を行わず、既に委託された業務も偽装請負などの法令違反の点検を行い、見直しを図ること。また、委託拡大される当該職場は雇用・労働条件の根本的な変更であり、職員組合との協議で当該職場の声をもとにした合意を行うこと。
- ③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。

(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て職場実態に見合った人員数と体制の確保を行うこと。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など労使で確認を行うことや、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、派遣職員に賃金労働条件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、必ず本人に労働条件を提示したうえでの同意を得ることに加えて、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自治体職場から労働基準法違反一掃を図ること。
- ②交替制勤務・変則勤務の職場において、完全週休2日制確保にむけた条件整備を行うこと。
- ③36協定の労基署管轄職場においては、時間縮減にむけて協定有効期間内に届出内容の労使協議を終えること。未締結での時間外命令は労基法違反であり、厚労省基準を上限に早急に締結すること。また、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・規則への明記の際に上限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、申請時間との乖離の有無について実態調査を行なうこと。

- ④慢性的時間外労働解消に向けて適正な人員配置と業務の見直しなどの対策を労使で協議する場を設けること。
- 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。現業、公企職員については、年休5日取得は義務化されており、未済者解消に向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本人の請求に基づく5日以上取得ができ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、県から技術的助言が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・休日代休制度を濫用しないよう、運用改善に向けた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自治体職場では精神疾患の増加や、清掃、学校給食現場では重大災害等公務災害が発生しており、早急に労働災害・職業病を一掃すること。また、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法を遵守した労働安全衛生体制の確立と産業医も参加した月1回の活動を行うこと。
- ②「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、過労死等の撲滅に向け、時間外労働の縮減など対策に積極的に取り組むこと。
- ③勤務間インターバル制度導入に向け労使協議を行うこと。
- ④阪神・淡路大震災後の復旧作業に関わった明石市の職員が中皮種を発症した例や水道職場のアスベスト被ばく実態を踏まえ、アスベスト被ばくの可能性がある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)の確立と充実を図ること。
- ⑥ストレスチェックにあたっては、義務化以外にも含めて全ての事業場において実施すること。

(6) 定年引上げと高齢者雇用について

- 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自治体の実情に応じた制度となるよう労使協議を行うこと。
- ②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し、再任用者の賃金は国行(1)4級再任用274,600円以上となるように労働条件についても労使協議をすすめること。

(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当面産前8週（多胎妊娠の場合は14週）、産後13週に拡充することとし、代替職員を配置すること。また、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。
- ②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や通勤緩和措置制度の導入・拡充するとともに、労働軽減措置を拡充すること。
- ③妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜労働の禁止措置を職場で請求しやすくなる実効性ある対策に取り組むこと。
- ④育児休業・介護休業制度を円滑に実施するため代替職員を確保すること。
- ⑤子の看護休暇について、県並みの義務教育終了前までへの取得対象年齢改善や取得要件の拡充を行い、時間単位とすること。
- ⑥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。
- ⑦男性の育児休暇取得率が極めて低いため、育児休暇・介護休暇取得について数値目標達成のための具体策を労使で協議すること。
- ⑧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。
- ⑨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。
- ⑩女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画について会計年度任用職員も含むすべての職員を対象として計画の充実を図ること。また、次世代育成支援対策推進法の特定事業主行動計画についても計画の充実を図ること。

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職務内容に応じて正規職員に適用される給料表を適用し、上限は撤廃すること。
- ②初任給基準については、正規職員と同じ基準とすること。
- ③初任の賃金決定方法は現行支給水準を下回らないことを基本に正規職員と同じ基準で運用すること。
- ④任用更新の際は現行給の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

正規職員に支給されている勤勉手当等の諸手当を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

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) 任用について

- ①フルタイムで働く会計年度任用職員については正規職員へ移行すること。
- ②雇用と年金の接続を図ることも含めて、希望者全員を選考任用とし任用回数の上限を設けないこと。
- ③人事評価制度を口実とした会計年度任用職員の雇用止め・首切りを行わないこと。

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民間労働者の雇川安定と賃金労働条件改善に向け、最低価格制度導入による廉価な応札防止や、同一労働同一賃金にむけた法改正に伴う非正規の労働条件引上げに要する人件費増分の予算措置を講じること。また、「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法定雇用率を上回る雇用を行うこと。
- ②障害者の個別状況に応じた合理的配慮を確保した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。そのためにも医師、看護師をはじめとする医療従事者を確保すること。
- ②公立病院の病床数削減や再編統廃合にあたっては拙速な見直しを行わないこと。

(3) 地域福祉の充実について

- ①幼児教育・保育無償化の実施に伴う職場への負担増の対策を講じること。保育の質を確保するためにも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。
- ②放課後児童クラブ(学童保育)の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。
- ③児童相談所や市町村相談窓口への保健師など専門職配置など人員体制強化を行うこと。
- ④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。
- ⑤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。
- ⑥ケースワーカーは社会福祉主事資格を有する職員を「標準」を上回る体制を確保すること。

と。また生活保護業務以外についても業務実態に見合った体制とすること。

⑦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。

⑧休暇等の整備を行うこと。

⑨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住民本位の行政を推進するため、地方財政確立にむけて、国に対し地方団体とともに中立・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、既に宣言、決議を行った自治体は具体的施策に取り組むこと。

⑦部落解放にむけた宣言、条例づくりを積極的に行うこと。

⑧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派遣人事も行わず、当該自治体で育成し、配置すること。

8. コロナ禍における労働条件の確保

①業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては事前協議を行うとともに、職員の希望を前提として導入を行うこと。特に在宅勤務については機器貸し出しなど執務環境整備を使用者側が行うものとし、PCの使用時間などで適切に労働時間を管理すること。

②住民へのワクチン接種にむけた体制整備については、職員の長時間労働を招かないように会計年度任用職員なども含めた人員確保で体制強化を図ること。

③感染症対策業務の増加により、時間外労働の増加が見込まれることから時間外労働の抑制の観点で業務の見直しも含めて労使で協議すること。

- ④職場における感染拡大防止にむけて、職場実情に応じた職場環境の整備を行うこと。
- ⑤新型コロナウイルス感染症の感染の危険性がある業務に従事した職員については、国が定めている防疫作業手当を支給すること。
- ⑥新型コロナウイルス感染症に伴う職員の休暇などの取り扱いについては、人事院から発出された内容を最低限に対応すること。特に職員の家族に濃厚接触者が出た場合は出勤困難として取り扱うこと。