

2014年3月4日

【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

2014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。

政府は、デフレと円高からの脱却、名目3%以上の経済成長の達成などを目標に経済政策を推進していますが、景気回復を国民の7割が実感していないとの調査結果や、4月から消費税が8%になることなどから、今春闘においては賃上げが最も大きな課題となっています。

2014年地方財政計画では、一般財源総額を一定程度確保することができましたが、社会保障制度をはじめとして自治体への権限移譲や行政への住民ニーズの高まりなど地域に必要な財政需要は増加しており、地方財政の確立は喫緊の課題です。

2014年3月に国公給与削減は終了しますが、政府は、人事院が報告した「給与制度の総合的見直し」の着手について言及しています。これは形を変えた給与削減を政府が人勸制度のもとで実施しようとするものであり、地方公務員給与と地方交付税の削減を狙っていることは明らかです。民間においては賃上げが課題となっているにもかかわらず、公務員は賃下げということは認めるわけにはいきません。

ここに、2014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3月13日までに文書でされるよう要請します。

2014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4%以上13,300円(平均給与額)の引き上げで、高卒標準入職の初任給を、行政職(一)表1級13号、163,100円以上とし、30才ポイント267,500円以上、35才ポイント317,500円以上、40才ポイント376,200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、31,814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の最低賃金をもうけること。その水準は月額163,100円以上(日額8,160円以上、時間給1,060円以上)とすること。
- ④人事院が検討を表明した「給与の総合的見直し」については、地方公務員の給与制度にも大きな影響を与えることから、関係機関に対して積極的に意見反映を行うこと。
- ⑤特に、給与の地域間の配分見直しは、地方公務員においては、給与水準の引き下げに直結するばかりか、民間労働者の給与と地域経済へ悪影響を及ぼすとともに、地方交付税減額や地域の公共サービス低下につながりかねないなど、地域社会に与える影響が大きいことから実施しないこと。

(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、経験年数によって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すべての職種に年齢別初任賃金制度を設け、その水準は35才で標準入職者の90%を下回らないものとする。
- ④昇格基準を改善し、国公行(1)6級到達とすること。昇給・昇格のための試験、勤務評定を行わないこと。
- 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。
- ⑥中高年齢者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現給保障を継続すること。
- ⑧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、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とともに、持家居住者に対して手当の維持・改善をはかること。
- ③地域手当については、旧調整手当支給率を維持・改善すること。
- 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。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。
- ⑤特殊勤務手当は、職務内容や労働実態をふまえ、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、通常的时间外勤務について150/100、週休日・深夜の時間外勤務について200/100とすること。休日勤務について200/100とすること。夜間勤務手当について50/100とすること。
- ⑦時間外労働にともなう時間単価の算出方法は労働基準法に基づく方法で行うこと。
- ⑧離島など生活の不便な地域に勤務する職員に対し、国家公務員または県職員に準じ、特勤手当を支払うこと。

(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2.4ヵ月以上、年末2.5ヵ月以上の4.9ヵ月以上とすること。
- 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勤務評定等「成績主義」による勤勉手当の差別・選別配分を行わないこと。
- ④育児休業の承認に係る期間が1ヵ月以下である育児休業を取得した職員について、期末手当の在職期間から当該育児休業期間を除算しないこと。

(5) 人事評価制度について

- ①人事評価制度については、労使の協議なしに導入しないこと。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原則を具備し、①評価制度の設計・運営への労働組合の関与②評価への苦情を解決する制度の要件を設けること）を担保することとし、昇給・昇格、勤勉手当等に反映させないこと。
- ②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。

(6) 賃金の復元について

- ①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。

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、不当な団交回数制限、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、不法不当な財政制裁による国及び県の「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）として締結すること。
- ③職員組合の専用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、旧大字陀町、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消防職員の団結権を認めるよう働きかけるとともに、労働条件の抜本的改正を行うこと。また、消防職員委員会の委員選任や運営は、民主的に行い、職員の声を反映すること。
- ⑥自治体職場から労働基準法違反一掃を図ること。そのために 36 協定を締結し、恒常的な超過勤務体制を解消するとともに、サービス残業を撲滅すること。
- ⑦女性差別禁止やセクシャルハラスメントの防止対策等、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。
- ⑧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、労使で十分に協議し、その職を失わないようにすること。また、懲戒基準の変更については、労働条件の変更であり労使合意に基づき行うこと。
- ⑨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に努めること。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。
- ⑩パワーハラスメントの防止対策を実施すること。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。
- ⑪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地方交付税を使って、地方自治体に給与削減を誘導する政府の手法は、地方交付税制度に反する暴挙であり容認できない。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国の経財政政策や財政運営のツケを福祉施策の切捨てなどによる市民への負担増、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、すべての事務に、PFI や地方独立行政法人、指定管理者制度などの手法による民間外部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、雇用期間の限定や守秘義務の確保、期限後の雇用確保等、公務になじまないものであり、導入しないこと。
- ⑤現在行っている業務委託については、偽装請負などの法令違反がないかの点検を行い、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公共事業の増大、権限委譲や新規事業などの業務増に対応するための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県や事務組合、公益法人など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、派遣職員に一切不利益が無いこと、本人同意を前提とすることを基本に、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東日本大震災に伴う、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、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地方から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、労働時間短縮未実施職場の自治体労働者 1 日あたりの労働時間を 7 時間 45 分とし、1 週間あたり 38 時間 45 分とすること。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適正な人員配置と「ノー残業デー」などの設置などで慢性的時間外労働を解消し、総労働時間の短縮を図ること。
- ③年次有給休暇の完全な取得を促進するため、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助言をすること。また夏期休暇の日数を拡大すること。
- ④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。
- ⑤週休日の振替・休日代休制度の濫用をやめ、振替実施要領の厳格な運用をし、振替日や代休日が休めなかった場合は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、学校給食現場では死亡災害や指曲がり症などの職業病が多発しており、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、すべての事業所に安全衛生委員会を設置し労働安全衛生体制の確立をはかること。
- ②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種を発症した例を踏まえ、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。

- ③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。

(6) 定年・退職に関する要求について

- ①親子、夫婦共働き、結婚等、また財政事情などを理由に、若年退職を強要しないこと。

(7) 高齢者雇用について

- ①人事院の意見の申し出を踏まえ、段階的定年延長について、公的年金の支給年齢の引き上げとあわせて実施すること。実施にあたって必要な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277,800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再任用義務化にあたっては、希望所全員の任用を行うとともに再任用者の処遇については、フルタイムを基本に、退職時と同一級での任用とすること。

(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育児休業介護休暇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子どもの看護休暇について、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。少なくとも国並の運用改善を行うこと。
- ⑨育児休業の男性取得促進策を講ずること。
- 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・子の看護休暇・介護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き、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。

⑩育児・介護休業法の一部改正を踏まえ、民間・国と同様の措置を講ずること。

3. 臨時職員及び公共民間労働者の雇用、賃金・労働条件の改善について

(1) 臨時・嘱託・パートタイマー・アルバイト等の職員の拡大は行わず、ただちに正規職員化すること。

(2) 正規職員化にいたる間、賃金（一時金、退職金、地域手当、扶養手当等も含む）・労働条件（有給休暇等）・社会保険など、正規職員との均等待遇をはかること。

(3) 雇用と年金の接続を図るため、希望者全員を65歳まで継続雇用すること。再任用の義務化にあたっては、非常勤、嘱託等職員の職場を奪い、雇用止め・首切りとならないよう行うこと。

(4) 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など、公正労働確立に向け、入札時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、自治体政策を実現する「公契約条例」を制定すること。

4. 障害者雇用の拡大について

(1) 障害者雇用の促進と継続雇用の確保

①障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき法定雇用率（2.3%）以上の身体障害者又は知的障害者を雇用すること。

②障害者が障害のない人と同じように働き続けるために、障害労働者にとっても安全、安心な職場環境を確保すること。

③職場のバリアフリーチェック等を実施するなど職場改善に努めること。

5. 制度・政策課題について

(1) 地方財政・住民自治の確立、地域福祉・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老人保健福祉計画の実施及び介護保険制度による介護体制については、実施状況・実態を把握し「公的責任」の放棄とならないように、自治体正規職員の大幅増員などの充実をはかること。

④障害者の「完全参加と平等」にむけ、県条例を最低とする「福祉の街づくり条例」を障害者・関係職員の参加で制定すること。当面、県条例を完全履行すること。障害者の地域生活と自立支援施策の拡充に向けて、障害福祉計画策定に障害者の

意見を反映させること。

- ⑤財政事情を理由に、保育所・幼稚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。
- ⑥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、地域医療の公的な供給責任を果たすこと。
- ⑦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。
- ⑧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。
- ⑨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。
- ⑩部落解放にむけた宣言、条例づくりを積極的に行うこと。
- ⑪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。

(3) 雇用の拡大について

- ①国や県が行っている各種の雇用拡大、地域事業者・商店街活性化関連事業を積極的に活用するとともに、独自の雇用拡大・地場企業支援施策を実施し、雇用対策に努めること。また、自治体独自で積極的に正規職員採用を進め、雇用拡大に努めること。
- ②県、職業安定所、労働基準監督署など関係機関と連携して、労働法遵守の指導・啓発や労働相談活動を進めること。
- ③自治体自らが障害者雇用の拡大を積極的に推進するとともに、地場企業に対して、障害者雇用拡大の啓発と指導を積極的に行うこと。