

2018年 3月 5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

2018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。

内閣府が発表した GDP は、7 四半期連続のプラス成長となりました。一方、厚労省の毎月勤労統計（2017 年 9 月確報値）によると、現金給与総額は前年同月から 0.9% 増となりましたが、物価変動を考慮した実質賃金 4 か月連続で前年比がマイナスとなっています。

アベノミクスは企業収益を表面上拡大させているものの、実際には内部留保を増加させただけで設備投資や民間消費の増加といった実体経済の改善に結びついていません。内部留保は 406 兆円とも言われており、労働分配率が長期にわたって低下しています。労働者の努力と成果が正しく報われるよう、賃上げによる「底上げ・底支え」・「格差是正」をめざすことが課題となっています。

2018 年度の地方財政の一般財政総額は、62.1 兆円となりほぼ前年並みの水準が確保されました。2018 年度政府予算案は、一般会計総額で 97.7 兆円と過去最大を更新しましたが、必要な社会保障を抑制し、利用者の自己負担分の増額や生活保護費の切り下げを盛り込むなど、国民が安心して生活できる予算案とは言えません。医療・福祉・教育分野などでの普遍主義に基づく公共サービスの拡充が求められています。

2015 年度の「給与の総合的見直し」により、地域間格差が拡大しています。一方、臨時・非常勤等職員については、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」が成立し、正規・非正規間の労働条件の均等待遇が求められています。

ここに、2018 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 15 日までに文書でされるよう要請します。

2018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、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、2%6,611円（平均給与額）以上の引き上げで、高卒標準入職の初任給を、行政職(一)表1級13号+6,611円、163,411円以上とし、30才ポイント268,111円以上、35才ポイント314,311円以上、40才ポイント366,311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、25,767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事。
(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163,411円以上(日額8,171円以上、時間給1,100円以上)とすること。
- ④臨時・非常勤職員の賃金改善のため、最低でも37円/時間+2%以上の引き上げを実施すること。
- ⑤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、昇給抑制の段階的回復を行うこと。

(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事。
- ④給料表の構造を国家公務員に適用される国行(1)表の8級基準を最低とし、組合員で当面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。
- 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。また、現給保障が廃止された場合においては、廃止による財源を活用した賃金改善を行なうこと。

- ⑧ラスパイレス指数 100 に到達していない自治体においては、「ラスパイレス指数 100 を最低水準」とするよう昇給による運用改善を行うこと。
- ⑨独自の給与削減措置を廃止すること。
- ⑩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。
- ⑪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とともに、持家居住者に対して手当の維持・復元を含めて改善をはかること。
- ③地域手当については、旧調整手当支給率に復元・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。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、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 2.6 ヶ月以上、年末 2.8 ヶ月以上の 5.4 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」による勤勉手当の差別・選別配分を行わないこと。

(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賃金反映については、労使の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、評価方法の精度が安定するまでは昇給・昇格、勤勉手当等に反映させないこと。
- 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。

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勧告や旧大宇陀町、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。
- ⑦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。
- ⑧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。
- ⑨セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、及びマタニティ・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。
- ⑩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国の経済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東日本大震災や熊本地震に伴う、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自治体職場から労働基準法違反一掃を図ること。労働基準法第 33 条第 3 項の「公務の臨時の必要」の厳格な運用を行うこと。
- ③36 協定の締結協定職場においては厚生省基準を上限に早急に締結すること。労基法旧 16 号職場においても同等の協定を締結すること。また、サービス残業を撲滅すること。そのためにも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時間外の実態調査を行なうこと。
- ④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。
- ⑤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。
- 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種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の制度設計にあたっては、組合との十分な交渉・協議を行うこと。また、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公的年金支給開始年齢が63歳に引き上げられる2018年度には、定年延長を実施すること。具体的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274,200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、中学校就学前までとし、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。少なくとも国並の運用改善を行うこと。
- ⑨男性の育児休暇取得率が極めて低いため、育児休業・介護休暇取得については、「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・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. 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) 地公法、地方自治法改正に伴う臨時・非常勤職員の処遇改善について

- ①新制度移行(会計年度任用職員の新設など)に係る勤務労働条件については、労働組合との交渉・合意に基づき決定すること。
- ②現在自治体で臨時・非常勤職員の勤務実態・労働条件について国の調査要請にもとづく結果を明らかにすること。
- ③本来任期の定めのない正規の職員が行う業務については、正規の職員を配置すること。その際現に働く職員の正規職員への移行(正規化)を前提として検討すること。
- ④法改正の趣旨を踏まえ、現在働く臨時・非常勤職員の労働条件改善を行うこと。なお、新制度移行にあたって現行の臨時・非常勤職員に不利益を生じさせないこと。

(2) 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。更新に際して「空白期間」を置かないこと。

(3) 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、合理的配慮を確保し障害労働

働者にとっても安全、安心な職場環境を確保すること。

5. 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、予算が確保されている3歳児の配置基準改善について、20:1から15:1に改善すること（公立施設は普通交付税措置済み）。また、民間施設の3歳児配置基準改善については、公定価格で加算対象となることから、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退職した保育士の後任を正規で確保すること。
- ③保育所・幼稚園・認定こども園の臨時・非常勤等職員については、人材を確保するために賃金を改善すること。
- 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老朽化した保育所等の公立福祉施設について、早期に建て替えること。
- ⑥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、正規職員も交付対象となっている子ども・子育て支援交付金における利用者支援事業の母子保健型等を有効活用しながら増員をはかること。
- ⑦介護予防・日常生活支援総合事業をスタートさせたことに伴い、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について増員配置すること。
- ⑧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。
- ⑨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。
- ⑩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。
- ⑪2017年4月から実施されている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（社会福祉充実財産、いわゆる内部留保）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。

⑫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。

⑬休暇等の整備を行うこと。

⑭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。

⑮夜間に災害などが発生した際の避難等を想定した人員配置や避難経路の整備等を行うこと。

6. 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、地域医療の公的な供給責任を果たすこと。

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部落解放にむけた宣言、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。