

2004年3月5日

自治労兵庫県本部播磨ブロック共闘会議
自治労明石市水道労働組合

2004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。

日本経済は、回復の兆しが指摘されながら、相変わらず出口が見えない状態が続いており、失業率は、5%台で推移しており、とりわけ若年層で高い深刻な状態が続いています。

この間、あらゆる分野で規制緩和・市場原理の政策が推し進められ、「勝ち組」といわれる企業だけが収益を確保・増大させるなか、多くの働く者は首切り・賃下げで雇用と生活不安に追われ、商店や農業、地場企業など地域産業は衰退の一途をたどっています。さらに、医療・年金制度の改悪、配偶者特別控除や老年者控除の廃止などの増税で、勤労国民の将来不安は高まるばかりです。

一方、小泉内閣は、16年度政府予算で、地方にまともな自主財源を渡さないまま、生活保護費、児童手当、教職員退職手当の補助金などを削減しようとして、地方団体の激しい反発を買いましたが、これによって「三位一体改革」なるものが、実は国の借金の地方転嫁に他ならないことが明確になりました。一向に、地方分権・地方財政確立の道筋が見えないまま、自治体は自助努力を迫られる形になっています。

今、自治体では、職員が市民の暮らしを守るため、「参画と協働」による市民本位の街づくりなどを必死に進めています。しかし、こうした激しい経済・財政情勢、市町村合併という自治体再編成の荒波の中、予算や人員は削減され、大変困難な取り組みとなっています。

一方、賃金の5年連続引き下げなどで職員の生活は逼迫しており、ブロック04年賃金要求アンケート結果でも36,596円となっています。しかしながら「市民に負担を求めるから職員も辛抱を」などと「議会」や「市民」をたてにした賃下げの強行実施が増えているのは大きな問題です。

いま、国の都合による一方的な自治体再編ではなく、真に市民の市民による市民のための自治体づくりを進めるために、自治体財政を確立し市民参加の開かれた行政を進めていかなければなりません。そのためには、職員の競争と管理ではなく、安心して生き生きと市民と向きあって仕事に打ち込める職場環境が不可欠であり、労働組合を尊重した民主的な労使関係が重要です。

ここに、2004年春闘要求書を提出しますので、職員の生活・職場実態、そして自治体関連労働者、地域に働く仲間の置かれている状況をご理解いただき、3月3日までに、誠意を持って文書回答いただけるよう要請します。

記

1. 賃金等の改善について

(1) 基本賃金について

- ①基本賃金を1%、3,700円以上に引き上げること。

- ② 18歳または、高校卒標準入職者の初任賃金を158,000円以上とすること。
- ③ 35歳、経験17年で333,200円以上とすること。
- ④ 給料表については、行政職（一）表給料表を下回る他の一切の給料表を、行（一）表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。
- ⑤ 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の最低賃金を確立すること。その水準は月額158,000円以上（日額7900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。
- ② 中途採用者の初任賃金決定基準を全職種改善すること。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7～8級適用級まで年限あたりとし、昇給・昇格のための試験、勤務評定を行わないこと。
- ⑤ 休職・昇給延伸者などに対しては、一定期間経過後、復元措置を100%にすること。
- ⑥ 昇格時1号アップ制度は、年限昇格や号給指定などで、全職員に3回以上確保すること。
- ⑦ 高齢者に対する定期昇給の延伸、昇給停止などの措置を廃止すること。
- ⑧ 以上の賃金制度の改善にとま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 扶養手当の引き上げを行うとともに、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 住宅手当については、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・同居者に対しては大幅な改善をはかること。
- ③ 調整手当については、現行支給率を維持すること。また、切り下げた部分を復元すること。
- ④ 通勤手当は、全額実費支払いとし、交通用具利用者には交通機関を利用した場合の相当額を支払うこと。2km未満の通勤者も支給対象とすること。
- ⑤ 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。また土、日・祝日等の勤務者に対しては、正規の勤務日、振替え、代休取得の場合共に手当を支給すること。
- ⑥ 時間外勤務手当の率を100分の150（午後10時～午前5時は100分の200）、休日勤務手当の率を100分の200とし、夜間勤務手当の率を100分の50とすること。
- ⑦ 無協定時間外労働をなくし、時間外労働は月20時間への規制と協定化をはかり、同時に超勤単価改正（労基法37条及び規則19条～20条に基づく算定）を行うこと。
- ⑧ 離島など生活の不便な地域に勤務する市町職員に対し、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カ月以上、年末2.8カ月以上の5.4か月以上とすること。
- 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」による勤勉手当の配分を行わないこと。

(5) 臨時職員等の賃金・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、調整手当、扶養手当等も含む）・労働条件（有給休暇等）・社会保険など、正規職員と同様にすること。
- 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、賃金労働条件改善のため予算措置と指導を行うこと。

2. 労働条件の改善について

(1) 労働基本権確立と権利保障について

- ①スト権の早期回復やILO諸条約の批准について努力し、ストライキ抑圧の姿勢をとらないこと。
- ②行革大綱による行革計画の実施や市町合併の推進については、職員組合（労働組合）と誠意を持って交渉すること。また、賃金、労働条件の決定については、労使の自主的交渉を尊重し、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。
- ③地方公営企業労働関係法の適用団体の団交権を尊重し、賃金・労働条件について労働協約を締結すること。
- ④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。
- ⑤管理職等の範囲について団体交渉で決定すること。また、少なくとも自治省準則、町村会準則を超えないこと。
- ⑥職場代表と所属長との交渉に誠意をもって応じること。
- ⑦職員組合の専用事務所を本庁内に設けること等、必要な便宜供与を行うとともに、組合休暇等の権利を保障すること。
- ⑧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。
- ⑨自治体関係職場から労働基準法違反一掃をはかること。そのため、36協定を締結し、恒常的な超過勤務体制を解消し、休暇・休憩などの諸権利を完全に保障するため、人員増ならびに休憩室など福利厚生施設の確保をはかること。また、労働基準法違反の超過勤務手当の不払いや打ち切り支給を止め、完全支給すること。
- ⑩公務職場の実態を無視して、安易に民間手法を模倣した「能力主義」を導入しないこと。職員の身分や権利にかかる人事管理制度は、重要な労使協議事項であるとの認識で、誠意を持って事前協議すること。
- ⑪女性差別禁止やセクシャルハラスメントの防止対策等改正された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、啓発を行なうこと。
- ⑫合併や行革による機構改革などに伴う配転、職種変更について事前協議協定を締結し遵守すること。
- ⑬職員の身分保障のため地公法28条4号にかかわる特例条例を制定・改正し、労使で充分

に協議し、その職を失わないようにすること。

(2) 「地方行革・自治体リストラ」について

- ①行政改革大綱や行政改革実施計画の策定にあたっては、市民の声を反映することはもちろん、職員の意見を積極的に取り入れること。財政危機の原因と責任を明確にして、経済政策や財政運営のツケを市民には福祉の後退などの負担増を、そして職員には賃下げ・人員削減などの犠牲・転嫁を行わないこと。
- ②行政の公的責任を果たすため、清掃、学校現業、社会福祉、病院・保健所、公企職場等の事務、事業の「見直し」の名のもとに、民間委託や派遣労働の導入、病院の院外調理、給食のセンター化や行政の広域化は行わないこと。

(3) 人員増・労働量の軽減について

- ①権限委譲や新規事業などの業務増に対応するとともに、真の市民の「参画と協働」による地方自治を推進するため、人員増をすること。また、欠員については正規職員で行うこと。
- 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。

(4) 労働時間短縮について

- ①国の指導を理由に時代に逆行する時間延長せず、週労働時間35時間を目標に短縮すること。
- 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リフレッシュ休暇・スクーリング休暇・ボランティア休暇・ドナー休暇・人間ドック休暇など特別休暇制度や職専免の導入、整備をおこなうこと。

(5) 自治体の労働安全衛生の確立について

- ①自治体職場で精神疾患や自殺が増加し、清掃、学校給食など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・職業病を一掃するため、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級の場合に最低3,000万円を支払うこと。

(6) 自治体のOA、IT化について

- ①オンライン化、イントラネットの整備などは、大幅な勤務条件（人員減、配転、労度密度強化等）の変更を伴うので、関係職員・職場の意見を反映するとともに、組合と事前協議すること。
- ②職員向け研修や特殊健康診断を充実するとともに、OA作業基準の策定と遵守などでテクノストレス対策を万全にすること。
- ③住民基本台帳ネットワーク等、個人データ管理やシステム運用については、市民参加の下に民主的かつ厳格に行い、国民総背番号制につなげないこと。

(7) 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。
- ②賃金の後払いである退職金制度の改悪しないこと。また、民間企業の退職手当引き当て金

に準じて基金積み立てをするなど、財源確保に責任を持つこと。

(8) 高齢者雇用・再任用制度について

- ① 高齢者再任用制度については、一方的な導入は行わず従来からの定年延長や嘱託再雇用制度などの拡充を図ること。
- ② 制度導入にあたっては、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・職務内容など労使協議・合意に基づき実施すること。

(9) 育児休業制度の遵守及び拡充について

男女がともに仕事と家庭生活を両立できるよう、実効性ある制度として、①現職復帰、②本人選択、③代替職員配置、④不利益なしを基本とする育児休業制度を確立すること。なお、休業中の生活を保障するため育児休業給の支給期間と給付額を拡大すること。

(10) 看護（介護）休暇制度の改善について

男女がともに仕事と家庭生活を両立できるよう、実効性ある制度として、①現職復帰、②本人選択、③代替職員配置、④不利益なしを基本とする一年間の介護休業制度を確立すること。なお、休業中の生活を保障するため介護休業給の支給期間と給付額を拡大すること。

(11) 母性保護の確立、育児保障について

- ① 生理休暇は従来どおり条例、規則に明記すること。
- ② 産前休暇8週（多胎の場合14週）産後休暇13週とし、代替職員の完全配置を行うこと。
- ③ 育児時間を1日120分とし、男女ともいつでも自由に取得できるようにするとともに、期間の延長をはかること。
- ④ 出産補助休暇を7日間とすること。
- ⑤ 就学前の子を持つ職員の労働時間を短縮すること。
- ⑥ 妊娠障害休暇を最低14日間とし、運用の自由をはかること。
- ⑦ 妊産婦（妊娠中及び出産後1年以内の女子）の通院休暇や通勤緩和、業務軽減などを、人事院規則の水準を上回って制度化すると共に、権利行使しやすい職場づくりとして、代替要員の確保、休憩室の整備、職員駐車場の拡充等を行なうこと。
- ⑧ 労基法で禁止されている妊産婦の危険有害業務、深夜労働、時間外労働、休日労働や、子の養育、家族の介護を行なう者への時間外制限についても、条例上明確にすること。
- ⑨ 第2子以降の子どもの出産・育児休業利用の場合、「保育に欠ける」との要件を理由に現に保育所に入所している児童の退所措置を行わないこと。

3. 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、市民の「参画と協働」による市民本位の行政をつくるため、中央政府の赤字を地方に転嫁する「三位一体改革」に反対し、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」の放棄とならぬように、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。また、障害者基

本法による「障害者基本計画」を策定すること。

- 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。
- ⑦清掃や農業共済、消防、公企などの広域化をはじめ、地域住民・自治体労働者に犠牲を強いる広域行政化をおこなわないこと。
- 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。また、外国人登録法の抜本改正などを求めること。

(2) 天下り人事の反対について

- ①自治省、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移入人事も行わず、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県労働部、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。

(4) 市町合併について

- ①市町合併については、あくまでも住民が自主的・主体的に決めるもので、国や県による強制的市町合併には反対すること。
- ②合併の是非を決定する場合は、民意をより直接反映するため、住民投票など、住民の参加を保障すること。
- ③合併協など、準備事務に職員を派遣する場合は、組合と事前協議すること。
- ④合併する場合、職員の勤務条件が大きく変わる恐れがあるので、自治体ごとの交渉、および合併協全体の交渉をそれぞれ誠意を持って行い、使用者責任を果たすこと。