2015道本部組織労働局発006号

２０１４年１０月３日

各　地方本部、単組・総支部執行委員長　様

自治労北海道本部

執行委員長　山　上　　潔

（賃金労働部）

2014秋期闘争の推進について

１．2014秋期闘争の推進について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

　Ａ　2014賃金確定闘争の推進について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

　　　2014給与改定と2015給与制度の総合的見直しに係る課題と道本部見解・・・・・15

　　　統一要求・要求書モデル・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

　Ｂ　2014現業公企統一闘争の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35

　　　統一要求・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・38

２．新たな人事評価制度に対する取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

１．2014秋期闘争の推進について

Ａ　2014賃金確定闘争の推進について

１．2014賃金確定闘争をめぐる情勢の特徴

(1) ７年ぶりに月例給与・一時金の改善勧告

①　人事院は８月７日、今年の給与改定に関する勧告と給与制度の総合的見直しに関する勧告・報告を行いました。今年の給与改定については、民間企業における賃金や一時金の引き上げ動向を踏まえ、月例給、一時金のいずれについても2007年以来の引き上げ勧告となりました。

②　具体的には俸給表を平均0.3％改善することや交通用具使用者の通勤手当について、この間のガソリン代の高騰を考慮して、遠距離区分の増設と支給額の改善を今年の４月に遡って改善することとしました。また、一時金の支給月数にあっては0.15月引き上げ年間4.1月とし、そのすべてを勤勉手当に配分するとしました。この間、公務員労働者の給与や一時金の引き下げが推し進められてきましたが、今年の改定内容は不十分とはいえ組合員の期待に応えたものであるといえます。一方、高年齢層職員や再任用職員に係る俸給表の改定がなかったことは不満ですし、寒冷地手当についてはメッシュ2010に基づく支給地域区分の変更に止めましたが、灯油価格の上昇を踏まえた支給額の増額とはならなかったこと、地域区分の変更に伴う激変緩和が措置されなかったことも不満な内容といえます。

(2) 給与制度の総合的見直しは2015年度から実施を勧告

①　一方、給与制度の総合的見直しについては、2015年４月より俸給表を平均２％、高年齢層が多く在職する号俸について最大４％引き下げ、その引き下げにより生じる給与原資を広域異動手当や単身赴任手当等に配分することなどを主な内容としています。また、地域手当に関しては新たに７級地を設けるなどの改正を行い、民賃の高い地域への給与原資の配分が強化されています。

②　このような2014年度の給与改定および給与制度の総合的見直し等に対しての道本部としての「課題と見解」については、別記１のとおりです。以上の「課題と見解」に基づいて、2014賃金確定闘争の重点課題等の設定や2015給与制度の総合的見直しへの対応を方針化することとなります。特に給与制度の総合的見直しに関しては、見直しの根拠とする賃金構造基本統計調査の下から12県を一つのグループとして較差を生み出したことは極めて恣意的であること、また、地方に勤務する公務員の給与水準を一方的に引き下げるものであり、断じて認めることはできません。

(3) 総務省の検討会の「基本的方向性」の問題点

①　総務省が設置した「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（以下「検討会」と略す）は８月20日に「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」（以下「基本的方向性」と略す）を公表しました。この基本的方向性は、地方公務員の給与決定の原則について、2006年３月に公表された「地方公務員の給与制度のあり方に関する研究会報告書」による、「給与制度は国家公務員の給与制度を基本とする」「給与水準については地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべき」とした方向を踏襲し、給与制度の総合的見直しにおいて具体の検討がなされるべきとしています。

②　こうした「基本的方向性」は、地方公務員法に定める給与決定原則を大きくねじ曲げるだけではなく、地方に勤務する公務員労働者の給与水準は低くて構わないということを明言しています。この検討会の発想には非常に遅れている地方経済の活性化等の視点や中央と地方の格差が拡大することに対する懸念も一切なく、地方分権の時代に逆行した発想といえます。そして、現在においても専門職等の欠員が生じている現実には全く目をむけず、自民党が政権政策で掲げた「地方公務員給与費の削減」の現実化を手助けするだけのものであり、断じて認められる内容とはいえません。

③　このような報告内容に基づいて総務省は地方公務員に対する給与水準の引き下げ攻撃を強めることはほぼ間違いのない情勢です。これに対して、労働者側からは学者・有識者層と連携して理論的な反論を構築し対峙する必要がありますし、そのために自治労・公務員連絡会が音頭を取って、積極的な問題指摘や世論形成にむけた運動の構築が極めて重要となります。そのためにも「地方公務員の標準的給与」について、もう一度議論を再開する必要があり、国家公務員とは別な次元で、地方公務員労働者の給与水準を決定していくという発想の転換を自治労本部・公務員連絡会に対して求めていく必要があります。

(4) 政府の総人件費抑制方針と2014給与改定問題について

①　政府は2014給与改定に対して、骨太方針にある総人件費抑制方針との兼ね合いから、即座に完全実施を判断するとは到底考えられません。すでに給与改定に伴う3,000億円を超える総人件費拡大がマスコミ等によって報道されていますが、公務員給与に対する風当たりは強いと認識すべきです。最悪、プラス改定となる2014人勧の実施は見送り、2015給与制度の総合的見直しのみを実施するとした政府の対応も想定しておく必要があります。

　②　閣議決定期にむけての情勢は、政府は８月15日に給与関係閣僚会議が開催されましたが、基本的には関係閣僚とも人事院勧告については実施との方向は示すものの、最終的な結論を得るには次回を要すとしていました。しかし、内閣改造を９月３日に行った以降、急遽、検討が早まり、臨時国会が９月29日の開会を予定し、その冒頭提案をめざすという動きに変わりました。同時に退職手当に係る取扱いについては、退職手当の基本額の引き下げと調整額を見直すとした検討となっており、これらの課題をあわせて、2014人事院勧告については、９月中の政府方針の決定が濃厚な情勢となっています。

③　とりわけ、地方公務員においては、地域手当や単身赴任手当の支給割合が低く、広域異動手当や本府省業務調整手当が支給できない仕組みであるため、俸給水準の２％引き下げが給与水準の低下に直結します。自治労本部や公務員連絡会への結集を強めて閣議決定期、その後の総務省対策に全力をあげるよう自治労本部・公務員連絡会へ意見反映する必要があります。

(5) 自治労本部、給与改定は早期完全実施を求め、総合的見直しは実施見送りへ

①　このような2014人事院勧告に対して、公務員連絡会は2014給与改定に係る勧告事項は不利益事項を除いて早期完全実施を求めることとし、一方、給与制度の総合的見直しに関しては実施を見送ることを基本方針として、閣議決定期から賃金確定期にかけた闘争方針を確認しています。

②　また、自治労本部は当面する賃金確定期における重点指標として、改善事項となる給与改定については完全実施を求めるとともに、都道府県人事委員会勧告期においては、給与制度の総合的見直しを勧告させないこと、さらに、仮に勧告されても賃金確定期にあってはその実施を見送らせることを指標に掲げています。その実現にむけて、賃金確定闘争のヤマ場を現業・公企統一闘争と合わせた10月24日（金）を第１次全国統一行動日、11月21日（金）を第２次全国統一行動日として、産別統一闘争として２波のヤマ場を配置して方針化し、それぞれの戦術配置は２時間ストライキを上限として配置することを基本として提起しました。

(6) 札幌市・北海道人事委員会勧告の動向について

①　札幌市人事委員会は９月16日に勧告・報告を行いましたが、その内容はア）公民較差が逆較差となったため、給料表の改定を行わないこと、イ）民間の一時金が4.10月となったことを踏まえて、0.15月引き上げて勤勉手当に配分すること、ウ）また、自宅所有者の住居手当については、廃止するとされ、所要の経過措置を確保する、エ）給与構造改革による経過措置については2015年４月で廃止、オ）給与制度の総合的見直しは2015年４月から実施すること、詳細については年内を目途に勧告・報告、カ）若年層の給与水準引き上げに要する原資確保のために2015年１月の昇給号俸の抑制を行うとしており、総じて極めて厳しい勧告・報告内容となりました。今後は給与改定の課題は賃金確定期に、給与制度の総合的見直し課題については、年内の第２次勧告の内容を受けて、2015当初予算編成期から春闘期にかけて交渉が進められるものと考えられます。

②　北海道人事委員会と地公三者共闘会議との交渉がこれまで２回行われていますが、人事委員会からの回答からは、新たに比較対象となった中間職種が道内の公民較差に悪影響を与えていることが明らかにされています。一方、給与制度の総合的見直しに対しては、人事院勧告や他府県の動向などを踏まえながら検討を継続しているとことですが、この間の道人事委員会においては、人事院勧告から大きく異なる勧告は行わない経過にあることを踏まえると、厳しい勧告が予想されます。最終的には10月上旬（３日頃）の勧告が濃厚です。

(7) 2015年度当初予算編成期の対応も重要

自治体における予算編成作業スケジュールの事情で１月から２月にかけて山場を設ける単組もありますが、2015年度の当初予算編成にむけた対策は、賃金確定期にあわせて決定させる取り組みも重要となります。多くの単組においては、福利厚生予算の確保や職員の採用枠協議など、賃金確定期に限らない単組独自の課題についても、この時期に要求を行い、一定の回答を引き出すことが必要となっています。各単組においては、職場要求アンケートなどを基本に要求集約や交渉の実施を取り組む必要があります。

２．2014閣議決定期・2014賃金確定闘争の展開

(1) 閣議決定期および決定以降の取り組みについては、公務員連絡会・自治労が提起する取り組みに最大限結集して取り組むこととしますが、９月中の方針決定の動向を受け、決定後の総務省対策などに全力をあげることなど、公務員連絡会・自治労本部に対する対策強化を求めます。なお、閣議決定後の対応については、必要な場合は総務副大臣通知等を踏まえて、あらためて提起します。

(2) 2014賃金確定闘争の展開についてですが、政府の人事院勧告完全実施方針を前提として、2014給与改定の課題は不利益変更である寒冷地手当に係る課題を除いて賃金確定期に決着をはかることとします。また、2015給与制度の総合的見直しに係る課題および寒冷地手当の見直しについては、賃金確定期においては継続協議とし、最終的な決着は、全国的あるいは全道的な動向を踏まえて、2015年度当初からの実施を見送らせるよう、2015当初予算編成期・2015春闘期までを見据えて交渉・協議を進めることとします。

(3) 道本部は、地公三者共闘に結集するとともに各地方本部・単組段階での取り組みの環境整備をはかります。その際、重点指標の設定と統一要求書の作成を行い、賃金担当者会議を全道主要都市４カ所（札幌、旭川、函館、帯広）で開催して、取り組みへの意思統一を行います。また、対道・市長会・町村会等との交渉や都市単組の交渉促進を目的に７市労連・10都市会議の開催を検討し、総務省・道市町村課による自治体に対する労働条件の決定事項への介入阻止に取り組みます。

(4) 各地方本部・単組は、自治体確定闘争を速やかに開始し、十分な労使交渉・協議を通じて労使合意と書面協定に基づく給与条例等の改正を求めます。また、団体交渉による自主的・主体的な賃金決定の重要性を踏まえ、各地方本部・ブロック内の統一交渉日の設定をはじめとして、交流・連携を強化します。

(5) 各単組は、賃金確定闘争段階までにおいて次年度の予算、財源確保にむけて取り組みを進めると同時に、道本部の獲得目標にむけて統一的な交渉と取り組みを展開します。

|  |
| --- |
| 　＜給与改定・一時金の差額が発生する場合の議決について解説＞一時金の減額がある場合は、12月一時金の基準日である12月１日までに給与条例などの改定を議決せず、基準日後に議決して減額を遡及改定した場合は「不利益不遡及の原則」に反することとなるため、市町村等では11月中に臨時議会を招集し、基準日前までに議決する必要がありました。しかし、今回の勧告の給与改定等は改善事項ですので遡及改定し支給することは全く問題がありません。従って、各単組においては12月定例会での議決を当局責任として追及するとともに、12月賃金支給日などでの差額支給をめざした取り組みが重要となります。 |

３． 2014賃金確定期のヤマ場戦術の考え方

(1) これまで賃金確定期における自治労道本部としてのヤマ場の設定は、地公三者共闘会議のヤマ場にあわせて設定してきたケースが多くありました。しかし、今年は自治労本部が給与制度の総合的見直しの導入阻止を指標として掲げ、10月24日の第１次全国統一行動日の前の週に要求書の提出を終え、給与制度の総合的見直しを実施しない労使合意を求め、さらに第２次全国統一行動日を11月21日（金）として、必要な行動を配置することとなりました。こうした自治労本部の提起を受けて、道本部としても可能な限り、給与制度の総合的見直しについては、賃金確定期での提案・強行を避けるために、２波にわたる全国統一行動日に結集した闘争の組み立てとします。

(2) 具体的には第１次全国統一行動日においては、賃金確定期における「統一要求書」を一斉に提出するとともに、自治体当局に対して「給与制度の総合的見直しについては地方公務員へは導入しないこと」を強く申し入れ、同日に時間外職場集会を行い、全組合員に対して取り組みについて周知します。

その後、回答指定日を11月４日（火）、重点交渉期間を設けて、第２次全国統一行動日である11月21日（金）を道本部統一行動日とし、2014賃金確定期の最大のヤマ場と位置づけます。

なお、戦術配置については、自治労本部方針では上限２時間ストを掲げていますが、各単組の組織力量などを総合的に判断して、上限１時間ストライキとして、各単組において配置することとします。

(3) また、地公三者共闘会議が配置する2014賃金確定期のヤマ場が11月18日（火）となりますが、その決着内容が市町村へ与える影響を考慮し、自治労道本部としても最大限結集を強め、交渉支援に全力をあげていくこととします。

４． 2014賃金確定期および給与制度の総合的見直しに係る重点課題と指標について

《自治体職員の重点課題と指標》

自治体労働者の生活を維持・改善することをめざして、具体的には、2014賃金確定期における重点課題と給与制度の総合的見直し係る重点課題に区分して、交渉・協議を進めます。

〔2014賃金確定期における重点課題と指標〕

(1) 2014給与改定関係の重点課題と指標

①　給料表関係

　　給料表の改定については、高年齢層や再任用職員を除いて改善となることから、勧告内容を最低限として、改善を求めます。その場合、給与改定の差額については、12月賃金支給日を含め、年内の差額支給をめざし、当局との交渉を強めます。

②　初任給関係

初任給については、人事院勧告による引き上げを最低限として、国公行（一）の初任給基準の８号上位（高卒１級13号俸、大卒１級33号俸）をめざします。

③　一時金関係

　　一時金の増額改定については、勧告においては0.15月すべてが勤勉手当への配分となりますが、基準日における育児休業取得者などへの配慮を求め、期末手当への配分を求めます。仮に勤勉手当とせざるを得ない場合は標準の成績率に重点的に配分するように要求します。

④　交通用具使用者の通勤手当

　　ガソリン代の値上げに伴う措置であることを踏まえ、2014年４月に遡って改定させ、年内差額支給を求めます。すでに国を上回って措置している自治体においては、引き上げ分を上乗せするなどの要求とします。なお、非課税限度額の引き上げに係る動向については情報が入り次第、各単組へお知らせします。

⑤　寒冷地手当の見直し関係

(ｱ) メッシュ2010における支給地域区分の見直しに際して引き上げとなる場合は、最低でも人事院勧告どおりとし、可能な限り2014年度からの増額を求めます。

(ｲ) 一方、引き下げとなる市町村においては、自治体内におけるメッシュデータを踏まえて、メッシュデータの誤差が35％程度あることを主張して、現行の支給地区分の維持にむけて交渉します。仮に人事院勧告どおり見直す場合には激変緩和措置を要求します。

(ｳ) 市町村合併により、級地が下がる旧自治体区域については、合併前の庁舎や現在の支所（総合支所等）を基準に、旧自治体単位での指定とすることを要求します。

(ｴ) なお、寒冷地手当の見直しは2015年４月であることから、引き下げについて、早期に（賃金確定期に）決着するのではなく、北海道人事委員会の動向なども考慮しながら、2015年３月までに決着をはかるよう取り組むこととします。

(2) 給与改定関係の以外の重点課題と指標

①　55歳以上の昇給制度の見直しや高年齢層職員の昇格制度の改悪は行わせないこととします。

②　2006年給与構造改革の現給保障については、引き続き制度を維持することとします。

③　自宅所有者の住居手当については、引き続き現行支給額を維持することとします。

④　財政危機を理由とした独自の給与削減に反対し、実施単組では早期停止、期間限定措置を要求します。

⑤　賃金水準引き上げにむけては、これまでの目標（給料表都市８級制・町村７級制以上、到達級５級以上）を踏まえ、2006年以前の水準への到達をめざし、引き続き、賃金水準の改善・到達闘争を構築します。また、具体的な年齢ポイントごとの要求額は2014給与改定を踏まえて、以下のとおりとして、未到達の単組においてはア～ウの対策を講じて実現をめざします。すでに到達している単組においては、新たに独自の要求水準を設定して、改善にむけて取り組みます。

|  |
| --- |
| 到達目標（ポイント賃金）30歳　246,500円（行（一）3-13水準）35歳　296,900円（行（一）3-40水準）40歳　349,400円（行（一）4-43水準） |

(ｱ) 組合員の到達級は５級以上とします。

(ｲ) 級別格付け基準など昇格・昇給基準の短縮・改善をはかります。

(ｳ) すべての在職者が昇給可能となるよう各級の号俸については増設を行います。

⑥　現業労働者の賃金関係について、人事院報告内容の具体化を許さず、次のとおり取り組みます。

(ｱ) 国の行政（二）表導入に反対します。

(ｲ) 非現業との賃金格差（初任給、昇格・昇給（在級年数）等）の解消をはかります。

(ｳ) その他、現業統一要求項目から重点課題を設定し、実現します。

⑦　雇用と年金の接続にむけては、定年年齢の段階的延長を基本とすることを確認します。また、定年延長が実現されるまでの間、再任用制度を基本として雇用と年金の接続をはかると同時に再任用職員の処遇改善（生活関連諸手当の支給等）を要求します。

⑧　男女間、自治体間、職種間、常勤職員・非常勤職員間などに存在する賃金格差を解消することを求めます。

⑨　昇給区分の運用については、次のとおりとし、十分な労使交渉・協議により決定することを求めます。

(ｱ) ４号俸を超える昇給区分については、８号俸５％、６号俸20％に相当する分を最低限に原資を確保し、従来の特別昇給運用による賃金水準を確保することとします。

(ｲ) 昇給区分への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提とし、拙速な反映は行わないことを求めます。

⑩　公務における病気休暇の取得実態等を踏まえ、病気休暇の制度・運用の改善を行い、拙速に国にあわせた見直しを行わないことを求めます。

⑪　週休日の勤務については、国の取り扱いと同様に60時間超の超過勤務時間の算定から除外せず、45時間以上の時間外勤務手当の割増率の引き上げを求めます。

⑫　育児・介護休業法の一部改正にともない、民間・国と同様に各自治体が所要の措置を講ずること求めます。

⑬　上記の他、各単組は、別記２の統一要求書および単組の未解決課題の解決をはかります。

〔2015給与制度の総合的見直しにおける重点課題と指標〕

(1) 2015年４月からの給与制度の総合的見直し（公民比較に基づかない給料表の引き下げ等）は地方公務員へは導入しないこと。

|  |
| --- |
| 〈解説〉　　国家公務員の職務や職種が地方公務員と異なることから、職務給や均衡の原則を考慮した場合に、全国一律の行政サービスを提供する職員が最大20％の給与差が生ずる制度を是認することは非常に不可解といえます。よって、原則的な要求として、地方公務員給与について、2015年４月からの公民比較に基づかない引き下げは実施させないことを掲げます。 |

(2) 仮に給与制度の総合的見直しを実施する場合は協議期間を十分確保し、労使合意を前提とすること。具体的協議を行う場合は、以下の事項を協議の前提とすること。

①　給与制度の総合的見直しは、国家公務員内部の給与原資配分政策の変更であるため、本来であれば自治体職員は実施する必要が認められない。よって、当局から今回の措置が遺憾なものであることを表明させること。

②　標準的な職員における見直しによる生涯賃金への影響額を明らかにさせ、特に人材確保や職員のモチベーション、さらには地域民間賃金・地域経済への影響について十分に考慮・検討することを求めて、当局の考えを明らかにさせること。

|  |
| --- |
| 〈解説〉仮に制度改正を行わざるを得ない場合は、重大な不利益変更事項であるため、十分な労使間の交渉・協議、合意による見直しとする必要があります。従って、2014賃金確定期においては人事院勧告に準ずるという理由で総合的見直しを一方的に強行させず、十分な協議期間を確保し、2015当初予算編成期・2015春闘期までに合意形成をはかるため、上記の項目について当局と確認し、その後の交渉の展開を有利に進めていきます。 |

(3) 給料表引き下げに伴う現給保障措置については期限を付けないこと。また、2006年給与構造改革における現給保障が継続している単組においては、今回の現給保障とあわせて制度を維持すること。

|  |
| --- |
| 〈解説〉国家公務員の場合に３年間の対象者を推計したところ、対象者が２割程度に止まり、その差額も全職員平均で1,000円、全対象者平均で6,000円程度となることを説明していますので、2006年の給与構造改革と比較して大きな差が生じることがないというのが「３年間」とした理由です。地方公務員においては、多くの自治体においては現給保障額が国家公務員の水準と異なっているために、国の制度廃止後も残している自治体が数多く存在しています。単身赴任手当の支給額の引き上げの影響が大きく出てくるのが、都道府県となりますが、市町村にあっては、単身赴任手当支給の実態は少なく、こうした国公や都道府県職員、市町村職員の実態の違いを踏まえて、期限を付けた経過措置ではなく、当分の間（＝該当者が在籍しなくなるまで）、制度を維持することを強く要求します。 |

(4) 制度改正初年度の給与原資の確保のための昇給号俸の抑制措置は行わないこと。

|  |
| --- |
| 〈解説〉給料表の水準を２％引き下げて現給保障を行うため、人事院勧告では制度改正初年度の給与原資の確保を目的に2015年１月の昇給号俸を１号俸抑制するとしています。地方公務員においては、広域異動手当が支給できないことや地域手当や単身赴任手当への給与原資の配分がごく僅かであることから、俸給水準の２％引き下げにより、現給保障に伴う財源は確保できるため、昇給号俸の抑制は行う必要がありません。また、給与制度の総合的見直しに係る給与原資を創出することを目的とするなら、理論上2016年１月以降の昇給号俸の抑制を行うことが正当なやり方であるため、仮に１号俸抑制せざるを得ない場合は2016年以降の昇給期からとさせます。なお、2015年１月の昇給号俸の抑制を行うとした場合、12月議会での条例改正が必要となります。昇給号俸の抑制をさせないためには、2014賃金確定期において、明確に「昇給号俸の抑制は行わない」とした当局側の回答を引き出す必要があります。 |

(5) 退職手当については、現行支給水準を維持すること。特に地方公務員においては、2015年３月までの経過措置期間中であることを踏まえ、引き下げは行わないこと。

(6) 給与制度の総合的見直しに係る給与水準の低下の回復にむけて具体的内容を検討すること。

①　給料表の構造を都市８級制、町村７級制とし、最低限、一般職員が５級到達可能な役職発令・標準職務表の整備を求めます。

②　すべての在職者が昇給可能となるよう各級の号俸については増設を行います。

※　具体的な要求内容については、「統一要求の解説と交渉の手引き」にて示します。

(7) 行政（一）の５級・６級の号俸増設に伴う運用は、55歳以上の標準の成績による昇給停止との兼ね合いで逆転現象が生ずる場合は調整を求めます。

(8) ６級以上、55歳以上の1.5％減額措置については、現給保障の期間にこだわらず、廃止を求めます。

《臨時・非常勤職員の指標》

　臨時・非常勤職員の賃金改善や育児休業・休暇、介護休業等の新設など、均等待遇をめざして、次のとおり労働条件改善に取り組みます。

(1) 賃金・労働条件の最低到達点検事項として、以下を設定し、自治体ごとの実態を点検するとともに、すべての条件の到達をはかります。

①　最低賃金（最も低い時間給単価）は時給970円を目標に引上げをはかります。とりわけ時給880円未満の低賃金の一掃に取り組みます。

②　通勤手当（費用弁償を含む）と超過勤務手当（追加報酬）の全額支払いを求めます。

③　労働基準法の基準を最低に、年次有給休暇をはじめとする各種休暇制度を制度化します。

④　６ヵ月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員の健康診断を実施させます。

⑤　法定基準を最低に雇用保険、健康保険、厚生年金に加入させます。

(2) 均等待遇を求めて、次の取り組みを行います。

　①　自治体最低賃金と年齢別最低保障賃金を確立し、書面協定化を進めます。

②　臨時・非常勤等職員の賃金（報酬）について、職務内容（職務の内容と責任）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善します。人事院指針（2008年８月26日）や総務大臣答弁（2009年５月26日）などを活用します。

③　諸手当は、常勤職員との均等待遇による支給をめざします。

④　週の労働時間が定まっており、６ヵ月以上雇用される職員には、月給制度の適用を求めます。

⑤　休暇制度は、国の非常勤職員の措置を最低に、常勤職員との均等待遇をめざします。１年以上雇用される職員には育児休業の適用を求めます。

⑥　パート労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生（休憩室など）への配慮、短時間雇用管理者や労使による苦情処理機関の設置を求めます。

⑦　任期付短時間勤務職員の給料・諸手当について、任期の定めのない常勤職員との均等待遇を求めます。また、定期昇給を求めます。

(3) 雇用安定のため、次の取り組みを行います。

①　恒常的な業務であるにもかかわらず雇用更新年限が設けられていないか点検し、その廃止と雇用継続を求めます。また、雇用更新にあたって「空白期間」「たらい回し」が行われていないか点検し、その廃止を求めます。

②　道本部は、自治体臨時・非常勤等職員の雇用上限問題について、対道（市町村課）交渉を実施するとともに、道議会での関心や道内世論の喚起をはかるため、地方連合会と協力し、道議会での質疑に取り組みます。

③　各単組においては、自治体の臨時・非常勤等職員にはパートタイム労働法第12条（通常の労働者への転換）、改正労働契約法（無期労働契約への転換、雇止め抑制）は適用されませんが、これらの法制度の趣旨を踏まえて、雇用上限制度の撤廃、雇い止めの防止に取り組みます。取り組みに際しては、「雇用継続の取り組み事例集」や「改正労働契約法施行を踏まえた単組の取り組みと要求指標（自治体単組版）」を参照します。(自治労情報2013第105号／５月28日）また、必要な場合は、当事者と首長等との協議の実施、各自治体議会での質疑も視野に入れ、取り組みを強化します。

(4) 臨時・非常勤等職員の賃金改善にあたっては、当局の責任と新たな予算措置による改善を基本とします。

《公共民間労働者の指標》

公共民間労働者の賃金・労働条件の改善、雇用安定にむけ、賃金確定期に労働条件が決定する公共民間単組は自治体単組と連携し、次の取り組みを行います。

(1) 解雇・雇止めを阻止し、自治体責任による雇用継続・保障を確立します。具体的には改正労働契約法を活かし、公共民間の非正規労働者の無期労働への転換、雇止め反対、不合理な労働条件の禁止に取り組みます。また、改正労働契約法の施行にともなう当局の脱法的な雇い止めを十分に警戒し、その防止に取り組みます。さらに、改正労働契約法を踏まえた非正規労働者雇用に関する要求を、均等待遇要求とあわせて行い、交渉に取り組みます。

(2) 賃下げ阻止・定期昇給（相当分）の賃上げを確保し、賃金表確立、格差是正分の上積みを求めます。特に自治体準拠の単組は、関連する自治体単組における月例給・一時金引き上げと同程度の改善を求めるとともに、「給与制度の総合的見直し」に伴う給与の引き下げの動きに対して、労使交渉を強化し、一方的な減額を許さない取り組みを進めます。

(3) 給与構造改革における現給保障の継続を求めます。

(4) 改正労働契約法、パート労働法を活用し有期契約労働者も雇用安定、均等待遇に取り組みます。

(5) 自治体最低賃金（月額149,800円以上、日額7,490円以上、時間額970円以上）の協約化を進めます。

(6) 高齢者雇用継続制度の協約化をはかります。

(7) 労働基準法改正に対応した時間外割増賃金の引き上げを求めます。

(8) 育児・介護休業法改正の一部改正を踏まえた両立支援策等の改善を要求します。

(9) 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定を求めます。

(10)指定管理者制度については、廃止を視野に入れた議論を再開し、従前の委託方式などに変更することを求めます。

(11)新公益法人移行完了期限が2013年11月に迫っていることから、新公益法人への速やかな移行をめざします。また公益法人移行を行わない場合でも雇用継続を求め、労働条件の改悪を阻止します。

(12)地方交付税削減にともなう給与引き下げ、退職手当の国並み削減、50歳台後半層の昇給抑制と昇格制度の見直しなどの改悪の動きに対しては、労使交渉を強化し、一方的な削減を許さない取り組みを進めます。

５．2014賃金確定闘争の妥結基準について

(1) 2014賃金確定闘争における妥結基準は「自治体職員の重点課題と指標」の「(1)2014給与改定関係の重点課題と指標」の①～④とします。また、給与制度の総合的見直しに関しては、賃金確定期においては、提案させないもしくは継続協議とすることを最重要指標とします。さらに「臨時・非常勤職員の指標」とし、最大の山場には独自課題を含めた当局の回答に対し、総合的な戦術判断を行うこととします。

(2) 仮に2014賃金確定期において、給与制度の総合的見直しが継続協議とできず一定の判断が必要な場合は、①給与制度の総合的見直しにおいては、当局から今回の措置が遺憾なものであることを表明させること、②見直しによる生涯賃金への影響額を明示させ、人材確保や職員のモチベーション、さらには地域民間賃金・地域経済への影響に対する当局の考えを明らかにさせること等を協議に入る条件として確認した上で交渉を進めます。「2015給与制度の総合的見直しにおける重点課題と指標」の(2)～(5)を最低限確保することとします。特に、交渉結果については、単組独自で判断するのではなく、必ず地方本部・道本部との協議の上、最終的な判断を行うこととします。

(3) 単組段階の要求の作成や交渉の実施にあたっては、「2014人事院勧告の解説と課題（道本部作成）」および「統一要求の解説と交渉の手引き」等を活用し、具体的な交渉の進め方を検討し、実践することとします。

６．闘争体制の確立

(1) 道本部は、賃金担当者会議を開催し、「重点課題と指標」や取り組みについて意思統一を行うこととします。また、各地方本部においては、単代等を開催し、取り組みの徹底を全単組に周知するとともに、道本部・地方本部が連携して全単組オルグを実施します。

(2) 地方本部ごとに統一交渉日を設けることを提起していますので、そのことを意識して地方本部・単組における議論を通じて、単組段階の交渉促進をめざしていくこととします。

(3) さらに、最終ヤマ場にむけては、必要に応じて重点単組オルグを実施します。

(4) 地公三者共闘、都市二者共闘・７市労連共闘との連携を強めます。特に10大都市単組が先行して賃金確定期における成果を共有し、他の市町村へ波及することを目的に会議を招集します（別途提起）。

(5) 道本部は、別途、重点要求事項を整理して、対道・市長会・町村会交渉を実施します。また、地方本部は総合振興局（振興局）長、管内町村会との交渉を積極的に行い単組交渉の条件整備を行います。

７．具体的な取り組み

　2014賃金確定闘争における具体的な闘争戦術については、自治労本部が提起する２波の全国統一行動日を考慮して、以下の取り組みを全単組において実践します。

(1) 要求書の一斉提出（自治労第１次全国統一行動日）および回答指定日

要求書の一斉提出は自治労本部が提起した第１次全国統一行動日の10月24日（金）とします。要求書の提出の際に「給与制度の総合的見直しについて実施しないこと」を強く当局に対し申し入れます。また、当日、時間外職場集会を配置して、要求書の提出に係る報告を行い、全組合員へ周知します。

なお、回答指定日は11月４日（火）としますが、回答は文書で示させることとします。

(2) 重点交渉期間と統一交渉日の設定

文書回答後は、ヤマ場にむけて要求の実現と諸課題の解決をめざし、組合員参加の当局交渉を配置します。重点交渉期間は以下のとおりとします。なお、地方本部ごとに統一交渉日を設定するなど、情報を全体化しながら単組の交渉促進が可能となるよう創意工夫したスケジュールを検討します。

○　重点交渉期間　11月５日（水）～11月21日（金）

(3) 地方本部別単組・総支部代表者会議の開催

各地方本部においては単組・総支部部代表者会議を開催し、各単組における重点課題の交渉進捗状況の付け合わせなどを行い、すべての単組の交渉促進をめざします。

(4) 道本部賃金担当者会議の開催

今年度は「給与制度の総合的見直し」課題があるため、10月７日（火）～10日（金）にかけて全道４ブロックにおいて開催します。該当地域の担当者会議に出席できない場合は、他のブロックの担当者会議に参加することも可能とします。単組担当者の参加に止まらず、消防職場や公務員準拠の公共民間の職場の担当者も対象として参加を募ります。

　　○　道央ブロック

・　日　時　2014年10月７日（火）13：30～17:00

・　場　所　札幌市：自治労会館中ホール

　　　　　　札幌市北区北６条西７丁目　℡　011-747-1457

※　石狩、後志、空知、胆振、日高管内の

単組・総支部の担当者（100～150名規模）

　　○　道南ブロック

・　日　時　2014年10月８日（水）13：00～16:30

・　場　所　北斗市：北斗市総合文化センターかなで～る　大会議室

　　　北斗市中野通２丁目１３番１号　　℡　0138-74-2000

※　渡島・桧山管内の単組・総支部の担当者（50名規模）

　○　道東ブロック

・　日　時　2014年10月９日（木）13：30～17:00

・　場　所　帯広市：十勝教育会館　３Ｆ　ＡＢ会議室

　　　　　　帯広市東６条南10丁目　℡　0155-28-6035

※　十勝、釧根、網走管内の単組・総支部の担当者（100名規模）

　　○　道北ブロック

・　日　時　2014年10月10日（金）13：00～16:30

・　場　所　旭川市：旭川市民文化会館２Ｆ　第２会議室

　　　　　　旭川市７条通９丁目50　℡　0166-25-7331

※　上川・留萌・宗谷・空知・網走管内の単組総支部の担当者（80名規模）

・　内　容（すべて共通）

・　2014人事院報告と賃金確定闘争の重点課題（仮題）

・　新たな人事評価制度への対応について（仮題）

(5) 道本部・地方本部合同単組オルグ

　2014賃金確定期における重点課題の全体化や単組における交渉促進を目的に以下のとおり、道本部と地方本部が連携して全単組オルグを実施します。

　10月14日（火）～24日（金）

(6) 全道総決起集会および各地方本部別総決起集会の開催

　2014賃金確定期の重点課題の交渉促進にむけて、各地方本部においては、地域の地公産別と連携して（地公三者共闘会議等）、総決起集会を開催します。

(7) 道本部統一行動日およびヤマ場までの前段戦術

　各単組における前進回答をめざして、次の前段戦術およびストライキ（必ず事前通告する）を背景にしてたたかいを推進します。

①　組合旗掲揚

　要求書の提出日である10月24日（金）～闘争終結まで（山場日程が前後する場合は要求書提出日から闘争集結まで）

②　腕章着用

11月17日（月）～闘争集結まで（山場日程が前後する場合は４日前から闘争集結まで）

③　超勤拒否

11月20日（木）～11月21日（金）（山場日程が前後する場合は、山場前日から闘争集結までとします）

④　出張・諸会議拒否

11月21日（金）＜ストライキ当日にかかる出張・諸会議＞

（山場日程が前後する場合は、その当日にかかる出張・諸会議）

⑤　道本部統一行動日（自治労第２次全国統一行動日）

11月21日（金）１時間を上限とするストライキ戦術の配置

※　なお、山場日程が前後する単組については、地方本部・道本部と協議のうえ別途決定します。

 (8) 交渉事項の書面協定化の取り組み

　各単組において交渉結果については、書面にて残す取り組みを追求します。

８．2015国民春闘にむけた取り組み

2015年春闘にむけ、春闘アンケート調査を実施します。また、道本部春闘討論集会を2015年１月９日（金）、10（土）に開催し、2015春闘方針を職場討議に付します。また、各地方本部も１月中に春闘討論集会を開催します。なお、具体的な企画・内容などは別途発信文書にてお知らせします。

９．2015年度当初予算編成期の対応－給与制度の総合的見直しに係る継続課題－

給与制度の総合的見直しに係る諸課題について、2014賃金確定期では継続協議とさせ、当初予算編成期や春闘期にあらためてヤマ場を設けることとします。たたかいの基本は、給与制度の総合的見直し賃金確定闘争で決着できなかった諸要求等も含めて、2014年度中に決着を要する課題についても、2015年２月上旬のゾーンに交渉を集中し、前進決着をめざします。具体的なスケジュールについて１月下旬から２月上旬を基本的な集中闘争ゾーンに設定し、戦術配置は単組個別方式とし29分ストライキを上限(合理化がらみの場合は１時間)とする戦術を配置し、要求の前進をめざします。詳細の闘争方針は、2014賃金確定闘争後の機関会議において、別途、提起します。

〔別記１〕

2014給与改定と2015給与制度の総合的見直しに係る課題と道本部見解

１．2014給与改定関係

（１）7年ぶりに俸給表の改善勧告

民間給与のとの官民較差が0.27％であることを踏まえて、高年齢層職員が在籍する号俸を除いて、俸給表の改定を平均で0.3％改定するとしたことは一定評価できます。また、世代間の給与配分の見直しの観点から、初任者層の給与水準が民間と比較して相当程度給与差があることを踏まえて、若年層に重点をおいて給与改定を行いました。その一方、高年齢層、特に50歳台後半層職員が在籍する号俸や再任用職員においては、引き上げ改定が行われず、現状維持に止まったことは不満といえます。

（２）一時金については0.15月引き上げ、年間4.10月に増額

①　次に一時金については、2012年８月から2013年７月の民間の支給実績が4.12月となったため、現行、3.95月から4.10月へ0.15月引き上げることとしたことは理解できますが、0.15月分のすべてを勤勉手当に配分したことは納得できません。民間の支給区分が成績主義による支給割合が高いと人事院は説明していますが、公務における事情を踏まえると期末手当への配分が必要といえます。仮に勤勉手当にすべて配分せざるを得ない場合は、成績率を国と同様に配分している自治体にあっては、標準の成績率に厚く配分するように求めていく必要があります。

②　また、連合集計によれば、一時金はリーマンショック前の2008年水準に戻ったとされていますが、2008年当時は、公務員の一時金は4.50月であったことを踏まえると、民間とは半期遅れて集計する仕組み上の課題はあるものの、4.10月に止まったことに対して疑問に感じます。2015年においては、民間企業における夏の一時金の動向にもよりますが、仮に現行支給水準を維持した場合は、今年以上に引き上げがなされなければ、一時金については官民の均衡がはかられているとはいえません。

（３）政府の総人件費抑制方針と2014給与改定について

①　政府は2014給与改定に対して、骨太方針にある総人件費抑制方針との兼ね合いから、即座に完全実施を判断するとは到底考えられません。すでに勧告に伴う3,000億円を超える総人件費拡大がマスコミ等によって報道されていますが、公務員給与に対する風当たりは強いと認識すべきです。最悪、プラス改定となる2014人勧の実施は見送り、2015給与制度の総合的見直しのみを実施するとした政府の対応も想定の範囲として考えられます。

②　閣議決定期にむけての情勢は、９月３日の内閣改造後、急遽、政府段階の検討が進み、給与法の改正案は10月上中旬に開会する臨時国会での冒頭提案との動きもあり、９月中には閣議決定が濃厚な情勢となっています。公務員連絡会の方針においては、2014給与改定の早期決定を求め、2015給与制度の総合的見直しについては実施断念を求めるとしていますが、極めて難しい情勢にあります。しかし、地方公務員においては、地域手当や単身赴任手当の支給割合が低く、広域異動手当や本府省業務調整手当が支給できない仕組みであるため、俸給水準の２％引き下げが給与水準の低下に直結することから、自治労本部や公務員連絡会への結集を強めて閣議決定期のたたかいに最大限結集する必要があります。

③　なお、俸給表の改定・一時金の増額については、政府の2014給与改定の完全実施が前提となりますが、この間、一時金が減額される場合は、不利益不遡及の原則に抵触しないために、12月一時金の基準日である12月１日までに条例改正を必要としていました。しかし、今年は引き上げであるため、改定内容を遡及することは可能ですので、12月に予定している定例会での議決を踏まえて、賃金支給日での差額支給、もしくは年末までの差額支給を念頭に交渉を強化していく必要があります。

さらに、この間、給与改定の差額を支給する給与事務が行われていませんでしたので、今次賃金確定期においては当局側の事務作業の流れなどを配慮した対応を行う必要があります。こうした対応が弱ければ、給与改定の差額が年内に支給されず、改定時期を2015年の１月とする事態となりかねませんので、こうした最悪の事態は避けて、年内実施を求めていく必要があります。

（４）交通用具使用者に係る通勤手当を改善

　　交通用具使用者に係る通勤手当について、この間のガソリン代の高騰を理由に要求を強めてきていましたが、使用距離の区分に応じて100円から7,100円までの幅で引き上げをはかることとしたことは評価できます。今回の改正により、非課税限度額を超える区分が生じ、非課税限度額を超える金額については課税の対象となる見込みですが、非課税限度額の引き上げを行うかどうかについては、今後の動きを注視する必要があります。

　　なお、この改正は俸給表と同様に2014年４月に遡って改定が行われることを踏まえて、交渉を強める必要があります。

（５）寒冷地手当は新たな気象データに基づき支給地域の見直しを実施

①　寒冷地手当については、新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域が見直されました。あわせて、市町村合併に伴い、本庁の所在地で支給地域区分を指定することとなりました。結果として、北海道における支給地域区分が変更となる自治体数は、１級地から２級地へ引き下がる自治体数は15自治体（１自治体は合併に伴う引き下げと重複）、２級地から３級地に引き下がる自治体は５自治体、逆に３級地から２級地に引き上がる３自治体（他に２自治体が引き上がる対象だが合併により本庁による級地が適用されるために対象外）、他に市町村合併に伴い本庁において級地が決定されるために引き上がる自治体が２カ所、逆に引き下がる自治体が６カ所となりました。

②　今回の見直しにおいて、支給地から外れる場合は、所要の経過措置がとられることとなりましたが、月額6,000円を限度に引き下げて、逓減措置を設けることとなりました。しかし、北海道においては、級地の変更により支給額が引き下がる自治体も出てくることから、激変緩和措置を求めてきましたが、認められなかったことは不満です。見直しの時期については、当初は当年度内かともいわれていましたが2015年４月からの適用となりました。

③　また、支給地域区分の変更が平均気温や積雪量が若干の数字が変動しているために生じていますが、ア）メッシュデータの誤差が最大で35％程度生ずることも明らかにされていること、イ）級地の変更がある自治体の多くは生活実感から級地の変更は当然に理解ができるものではないこと等の事情を踏まえて、級地区分の低位への変更については反対するとともに、仮に見直しが行われる場合は十分な経過措置を自治体当局に対して求めていく必要があると考えます。

④　支給額については、人事院の公表資料において、札幌市に所在する事業所における平均支給年額（世帯主の場合）が示されていますが、126,629円となっており、現行の国家公務員、札幌市（２級地）の支給年額が116,800円と比較して約１万円程度支給水準が低いことが明らかとなりました。今回の見直しにおいて支給水準を維持するとしたことについては、冬期間における灯油高騰を想定した場合に、きわめて当然の措置と理解しますが、引き上げや級地変動に伴う配慮が確保できなかったことは、極めて遺憾であり、強く抗議するものです。引き続き、公務員労協に対しては、全国積雪・寒冷地給対策協議会が解散した経緯を踏まえて、しっかりと人事院に対して民間の支給水準どおり引き上げ要求を掲げ、交渉を行うように強く意見反映していく必要があります。

２．2015給与制度の総合的見直し関係

（１）俸給表を平均２％引き下げて、地域手当・広域異動手当等へ配分

①　給与制度の総合的見直しにおいては、民間賃金の低い地域（都道府県別の平均賃金が低い方から12県）における官民の給与差が2.18ポイント（2012～2014年の平均値）あることを踏まえて、俸給水準を2014人事院勧告の水準から平均２％引き下げることとしました。当初は２％半ばとされていた引き下げ幅を圧縮しましたし、また、地域間配分の見直し後における東京都の賃金水準は、素案や措置事項案段階では民間賃金と同程度の水準へ引き上げることとしていましたが、全国各地域からの厳しい批判を踏まえて、現行水準に止めることとしました。

②　しかし、地域手当の支給地域や水準の拡大とはじめとして、広域異動手当については、300㎞以上を６％から10％へ、300㎞未満は３％から５％へ引き上げる措置を行うとともに、本府省業務調整手当を係員・係長クラスに対して、４％および６％相当分の定額を措置することとしました。最終的に人事異動を行う職員にあっては、広域異動手当が３年間措置されるので、60㎞以上の住居の移転を伴う人事異動を行えば、現行水準と同じかもしくは増額する仕組みとしました。

③　このような仕組みは総人件費抑制が閣議決定されているにもかかわらず、国家公務員の給与水準は低下しないどころか、人事異動できない職員の給与原資を異動可能な他の職員へ回すような仕組みを作り、ほぼ影響が伴わないようにしたといえます。こうした配分変更については、地方公務員へは地域手当や広域異動手当・本府省業務調整手当が非支給であるため、適用ができるものではなく、2006年当時の給与構造改革と同様な問題点をはらんでおり、決して認められる内容ではありません。

（２）俸給表の見直しについて

①　行政職俸給表（一）の見直しについては、ア）１級の全号俸、２級の初任給（２級12号俸まで）に係る号俸は引き下げは行わず、イ）３級以上の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、40歳台、50歳台前半層へ影響が及ばないように、限定的に最大４％程度引き下げ（６級の最高号俸）を行いました。この結果、各級の最高号俸近くの昇給幅は2,000円程度が1,000円程度と約半分に押さえ込まれ、より一層フラット化した俸給表となりました。また、ウ）最高号俸へ到達した職員の実態を踏まえて、５級、６級に勤務成績に応じた昇給を確保するため、それぞれ８号俸増設をおこなうこととしました。

②　人事院の説明では、号俸増設した号俸への昇給は、特段、長期に最高号俸に在籍している者を有利に扱うことは考えず、あくまでも成績主義によるとしていますが、55歳以上の場合、良好（標準）の成績では昇給停止となるため、55歳前の年齢構成の兼ね合いから、早く最高号俸へ到達した者が、後から最高号俸へ達した者から追い越される逆転現象が生ずる可能性があります。これは制度上生じた矛盾ですから、それを解消するための措置は必要と考えます。

③　また、55歳を超える職員（行政（一）表６級相当以上）の1.5％減額支給措置は廃止するとしていますが、俸給表の引き下げに伴う現給保障を行う間はこの減額支給措置は継続するとしており、2018年３月まで継続することとなります。さらに、その他の俸給表の見直しについては、行政（一）表との均衡を考慮して、水準引き下げの見直しを行うこととする一方、医療職俸給表（一）（医師等）については、民間の給与水準を考慮して、引き下げは行いません。

（３）地域手当の見直しについて

①　地域手当については、級地区分については１区分増設し、7級地を新設（３％）しました。同時に１級地～６級地をそれぞれ20％～６％へ引き上げることとし、民間の賃金指数93.0以上の地域を支給対象（現行は95.0）として見直しを実施しました。東京都23区の場合、2006年と比較し民賃が３ポイント程度引き上がっていますが、今回は水準の調整は行わないとしています。

②　支給地域については、「賃金構造統計基本調査」（2003年～2012年）のデータに基づき見直しが行われましたが、札幌市については、民賃指数96.3（2005年は96.0）であったため、７級地（３％）に据え置くこととなりました。他の５万人以上の道内主要都市における民賃指数は81.7～88.9の範囲に収まり、新たに地域手当の該当となる都市はありませんでした。一方、今回の見直しにおいて、これまでの通勤者率（パーソントリップ）に伴う補正に、現行の３％に加えて、新たに６％の区分を措置することとなりましたが、北海道における補正の該当は前回に引き続きありませんでした。なお、地域手当が引き上げとなる場合は３年間かけて段階的に引き上げを行うこととなります。

（４）広域異動手当の引き上げ

　①　今回、広域異動手当の支給額の引き上げが行われました。現行では、異動前後の官署間の距離区分に応じて、300㎞以上は６％、60㎞以上300㎞未満は３％を異動後３年間支給される制度としていましたが、これを10％、５％に引き上げます。ただし、2015年４月１日～2016年３月31日までの支給割合は300㎞以上は８％、60㎞以上300㎞未満は４％とされます。

②　広域異動手当は地域手当と併給調整されますが、俸給表を引き下げて生じた給与原資の約半分程度が広域異動手当として再配分される見通しであり、人事異動を常態とする国家公務員にあっては、地域手当の非支給地域の職員が60㎞以上の住居を変更する人事異動があれば措置されるため、事実上、俸給水準の引き下げ分は広域異動手当により保障されることとなります。

　③　広域異動手当に関しては、都道府県内の国の官署間での異動でも支給の対象となっており、地方公務員へ支給できないとされていることは、都道府県内を住居の移転を伴う異動する地方公務員は同様な実態であるのに支給不可とする理由は不可解です。最低限、国家公務員においては同一県内の人事異動には支給しないか、それを認めるのであれば地方公務員に対して支給可能としなければ職員の実態を十分に考慮したことにはなりません。いずれにしても円滑な人事異動を促進するための措置とするなら、地公に対しても支給可能とすべきであり、自治労本部や公務員連絡会地公部会が総務省対策の強化し、地方自治法の改正にむけた取り組みを強力に推し進める必要があります。

（５）単身赴任手当の引き上げ

　①　単身赴任手当については、人事異動に伴い単身で新勤務地に赴任した場合に支給されますが、今回の見直しにおいては、民間企業における支給額との均衡を考慮し、基礎額を現行23,000円から30,000円に引き上げます。同時に加算額の支給区分のうち1,500㎞以上の区分を３区分増設し、限度額を現行45,000円から70,000円に増額します。なお、加算額の増額に関しては、現行、年間９回の帰宅回数相当金額を12回相当の額に引き上げることとしています。

　②　現時点で明らかとなっているのは、2015年４月以降の基礎額を26,000円へ引き上げることだけですが、2015年４月以降の加算額については、2015年３月31日までに人事院規則によって金額が示される予定です。さらに、2016年４月以降の基礎額・加算額および2017年４月以降、制度完成の額については、2015年以降の官民較差を考慮して、引き上げ額を検討し、2015および2016人事院勧告・報告等で金額が示されることが予想できます。

　②　単身赴任手当の増額については、民間企業における支給実態が公務を上回っていましたが、ここ４～５年の較差がマイナスかほぼ均衡していたために増額をすることができませんでした。今回、給与制度の総合的見直しの一環として引き上げが示されてきていますが、あくまでも民間の支給実態に合わせたものといえます。手当を引き上げたとはいえ、単身赴任を助長する考えでないことは当然のこととして公正・公平な人事管理・運用にむけて提言などを行う必要があります。

（６）本府省業務調整手当の引き上げおよび管理職員特別勤務手当など

本府省業務調整手当は、国会対策など本府省に勤務する職員の極めて特殊な業務執行体制に対して支給されるもので、係長級は６％相当額（現行４％相当額の定額）、係員は４％相当額（現行２％相当額の定額）に引き上げることとなります。なお、引き上げの時期は制度完成時となります。また、管理職員特別勤務手当については、週休日及び休日に緊急の勤務せざるを得ない場合に支給していますが、平日深夜（午前０時～５時まで）に勤務した場合に、勤務１回につき6,000円を超えない範囲内の額が支給されることとなります。この制度改正は2015年４月から適用されます。

（７）2015年１月の昇給号俸の抑制と現給保障について

　①　こうした給与制度の総合的見直しに係る諸手当等の支給内容や額の引き上げは、制度完成までの３年間で段階的に実施されますが、総体の給与原資の範囲内で見直しを行うことを基本として検討が行われました。今回の見直しにおいては、2006年の給与構造改革とは異なり、引き下げた給与原資が地域手当に移行した部分はごく僅かといえ、その多くは広域異動手当や単身赴任手当の拡大に使われたと考えられます。

②　当初、人事院は俸給表の引き下げに伴い、現給保障を措置すれば総人件費が減らないことと、給与構造改革による現給保障の後始末に苦慮した反省から、現給保障を措置するつもりはありませんでした。また、総人件費抑制の政府要請に対しては、総合的見直しに係る「素案・措置事項案」で示していた成績上位者の昇給効果の見直し（Ａ区分８号俸昇給→６号俸、Ｂ区分６号俸→５号俸）を2015年１月の昇給から適用しようとしていましたが、各府省からの強い反発があったため最終局面で断念することとなりました。その代り、苦肉の策として2015年１月の昇給号俸を一律１号俸抑制するという案が出され、公務員連絡会側はそれをやるのであれば現給保障をと要求した結果、その期間を３年間として勧告に至った経過にあります。

　③　このような経緯を踏まえて、見直し初年度の改正給与原資を確保するため、2015年１月の昇給について、１号俸抑制を実施することとなりました。2006年給与構造改革の際は制度切り替え後の昇給号俸の抑制を行って、拡大する地域手当や新設の広域異動手当等、さらには現給保障に対する給与原資の確保を行ってきた経過にあります。しかし、今回の措置については、一定の政治判断の下で結論を得たものであり、昇給号俸の抑制の意味が異なることに留意する必要があります。なお、公務員連絡会の試算によれば、平均２％の引き下げにより月額１人あたり2,000円台後半の給与原資が生み出され、そのうち約1,000円が広域異動手当、約900円が単身赴任手当に配分されることが報告されています。

　④　また、人事院においては、国家公務員の場合に３年間の対象者を推計したところ、対象者が２割程度に止まり、その差額も全職員平均で1,000円、全対象者平均で6,000円程度となることが明らかになったと説明しています。そこで、2006年の給与構造改革と比較して大きな差が生じることがないというのが「３年間」とした理由です。また、この３年間に俸給表の改定を行うこととなった場合は、給与構造改革における手法と同様な検討を行うこととなるとも説明しています。

なお、国家公務員においては、55歳以上６級以上の俸給額1.5％減額について、総合的見直しにあわせて廃止するとしていますが、現給保障を残す３年間はこの減額措置を残すこととしており、この取扱いを地公の場合どうするのか課題となります。

（８）昇給号俸の抑制を行わず、現給保障を３年間とさせないために

　①　このような関係を総合的に検討した場合、昇給号俸の１号俸抑制については、俸給表の２％引き下げの原資とあわせて、その多くが広域異動手当や単身赴任手当の引き上げの原資に変化していることに着目して、自治体の取扱いを判断する必要があります。自治体においては、広域異動手当の支給対象外とされていることや単身赴任手当の引き上げの影響額が小さいことから、現給保障の３年以上の継続があったとしても、給与原資は平均２％の俸給表の引き下げによりまかなわれるものと考えられます。よって、昇給号俸の抑制は必要がないとして自治体当局を追及する必要があります。

②　さらに、３年間とされた現給保障の期間については、地方公務員においては、多くの自治体においては現給保障額が国家公務員の水準と異なっているために、国の制度廃止後も残している自治体が数多く存在しています。単身赴任手当の支給額の引き上げの影響が大きく出てくるのが、都道府県となりますが、市町村にあっては、単身赴任手当支給の実態は少なく、こうした国公や都道府県職員、市町村職員の実態の違いを踏まえて、期限を付けた経過措置ではなく、当分の間、制度を維持することを強く要求していく必要があります。

（９）その他の課題について

技能労務関係職種については、措置事項案において、行政（二）表３級以上の水準を民間の自動車運転手の賃金水準を基本に見直すとしていましたが、人数が少ないためデータが十分に確保できず、また、勤務地による差が大きく比較が適当でないと判断し、今年は俸給水準の見直しには手を付けませんでした。人事院としては今後も在職実態や民間の給与等の状況を研究するとしていますので、検討の動向については十分に注視していく必要があります。

３　雇用と年金の接続および再任用職員の給与について

（１）雇用と年金の接続について

　　人事院にあっては2011年に定年年齢の段階的引き上げに係る意見の申出を行っているところですが、基本的にはその姿勢に変化はありません。今年の報告の中でも「雇用と年金の接続のための適切な制度が整備されるよう積極的に取り組む」とされています。

（２）再任用職員の勤務条件の改善について

①　定年年齢の段階的な引き上げがはかられるまでの間は、再任用職員の義務化で対応することが基本となります。今年の民間企業の給与実態調査において、年金が支給されない60歳台前半の職員の実態を調査したところですが、国家公務員における再任用職員は係長以下が大多数を占めており、民間の係長以下と比較したときに、公務の方が若干下回る実態が明らかとなっています。

②　しかし、2014年の給与改定にあたって、再任用職員の俸給額の改善は勧告されなかったことは不満です。一方、民間の再雇用職員にあっては単身赴任手当等が支給されている実態を鑑みて、2015年４月から、再任用職員に対して、単身赴任手当、広域異動手当、新幹線通勤手当を支給することとなりました。

③　引き続き、人事院においては、各府省の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与のあり方について必要な検討を行うとしていることから、今回、措置されなかった生活関連手当の支給などを求めていく必要があります。

〔別記２－自治体労働者の統一要求書（案）〕

|  |
| --- |
| 2014年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書（案）１．2014年の給与改定について(1) 給料表の改定については、人事院勧告を最低限として改善すること。(2) 期末・勤勉手当については、人事院勧告を最低限として0.15月改善し、また、期末手当に一本化すること。さらに、勤勉手当の成績率の拡大及び勤務成績の反映は行わないこと。(3) 交通用具使用者の通勤手当については、人事院勧告を最低限として改善すること。(4) 寒冷地手当については、支給地域区分の見直しに際して引き上げとなる場合は人事院勧告を最低限として2014年11月からの支給より改善すること。一方、級地変更により引き下げとなる場合はメッシュデータの誤差を考慮し、現行の級地を維持すること。２．基本賃金・諸手当等について(1) 高年齢層職員の昇給・昇格制度の見直しについては、人員構成や退職までの到達級などの違いを踏まえ、国と同様な見直しを行わないこと。(2) 給与構造改革に伴う現給保障措置の廃止については、廃止せず制度を維持すること。(3) 給料表・初任給等について、以下のとおり改善すること。①　給料表は７級以上とし、医療職(二)、(三)表など他の給料表使用の場合もこれと同一水準で取り扱うこと。②　号俸は、職員の在級実態に応じ、必要分を増設すること。③　初任給については、国公８号上位（高卒行（一）１級13号俸、大卒１級33号俸）を最低とし、昇給期間短縮などを最大限実施すること。④　中途採用者の初任給決定にあっては、経験年数換算10割を基本に最低でも８割とし、調整率を全期間２分の２（12月４号）計算とすることとし、職員を対象にした在職者調整を行うこと。⑤　年齢別最低保障賃金制度を確立すること。最低保障水準を標準入職者の９割以上とすること。⑥　給料の調整額は、支給対象職種の拡大、調整数の改善を行うこと。(4) 昇給・昇格基準等について、以下のとおり改善すること。①　賃金水準の改善にあたっては、国公行政職(一)表水準で最低次の年齢別ポイント級号俸以上とすること。　18歳1－13（151,800円）、22歳1－33（187,700円）、30歳3-13（246,500円）、　35歳3－42（296,900円）、43歳4－43（349,400円）②　級別の格付け基準など昇格・昇級基準を短縮・改善することとし、最低非役付職員の国公行政職(一)表５級到達を実現すること（具体的には、１級在級８年、２級在級４年、３級在級４年、４級在級２年）。また、医療職(二)、(三)表など他の給料表も同一水準以上で取り扱うこと。③　現業・非現業の昇格・昇給基準の差別を廃止し、非現業と同一取り扱いとすること。また、行政（二）表は導入しないこと。また、初任給格付け及び昇給・昇格差別を廃止し、すべて、非現業と同一取り扱いとすること。④　給与構造改革にともなう昇給号俸の抑制については、抑制した全号俸を復元すること。⑤　４号俸を超える昇給は、８号俸５％、６号俸20％に相当する原資を確保し、従前の特別昇給による運用を実施すること。実施にあたっては、差別取り扱いを排除し、全職員を対象に公平・平等に取り扱うこと。また、給与の不均衡是正実施の原資として確保すること。(5) 諸手当等について以下のとおり改善すること。①　扶養手当については、血族要件を廃止するとともに、支給額、支給方法を改善すること。②　住居手当は、支給範囲を拡大し、借家・借間についての改善を行うこと。また、自宅所有者については、定住促進のため措置されてきた経過を踏まえ、今までどおり支給すること。③　通勤手当は全額実費支給とし、非課税とすること。④　離島など生活の不便な地域に勤務する職員に対し、特地勤務手当を支給すること。⑤　時間外勤務手当は、l00分の150(深夜100分の200)、休日勤務手当はl00分の200とし、夜間勤務手当は100分の50に支給率の改善をはかること。特に月45時間以上の割増率の引き上げを行うこと。また、時間外勤務手当月60時間超の法定休日の取扱いについては、国と同様に算定時間に含めること。⑥　宿日直を廃止すること。当面、その回数を減らすとともに宿日直手当を大幅に増額すること。⑦　管理職員特別手当は一部特定職員のみの優遇措置であり、この手当は制度化及び運用しないこと。(6) 財政危機を理由とした独自の給与削減は行わないこと。３．給与制度の総合的見直しについて2015年４月からの給与制度の総合的見直し（公民比較に基づかない給料表の引き下げ等）は地方公務員へは導入しないこと。４．労働時間･休暇制度について(1) 労働時間の短縮①　所定勤務時間を短縮すること。また、休憩時間については、育児・介護の責任を有する職員の実態等を総合的に考慮し検討するとともに、変更にあたっては、労使合意を前提とすること。さらに、変則・交替制勤務職場においても同様に勤務時間を短縮すること。②　時間外勤務の縮減に努めるとともに、時間外手当は必要な予算を確保し完全支給すること。また、年間の総労働時間1800時間体制確立に向け実効ある施策を講じること。③　労働基準法第36条に基づく時間外勤務に関する労使協定（36協定）を最低でも法適用全職場（事業所、施設等）で締結すること。④　時間外労働の縮減のため、毎週１回（水曜日を基本）のノー残業デーの設定をはじめ、定時退庁の促進を徹底すること。⑤　育児・介護の責任を有する男女労働者の時間外労働（週休日、休日出勤を含む）は年間150時間を上限とすること。また、深夜労働の制限を設けること。(2) 休暇制度の改善①　最低年５日以上を基本とする夏季休暇を制度化すること。②　リフレッシュ休暇制度、有給教育休暇、ボランティア休暇及び骨髄バンク提供職員に対する特別休暇を新設するとともに既存の特別休暇・病気休暇について日数拡大をはかること。特に病気休暇の見直しにあたっては、自治体職員の実態を考慮した内容とすること。③　健康障害休暇等の新設を行うこと。(3) 両立支援のための休暇等の新設・充実、政策の実現①　介護休暇を４原則（有給・選択制・現職復帰・代替の確保）で制度化すること。②　育児休業を５原則（有給・選択制・現職復帰・代替の確保・男女対象を制度化）で制度化すること。③　民間の育児・介護休業法改正、国家公務員の制度改正や配偶者帯同休業制度の創設の意見の申出を踏まえ、以下のとおり、改善すること。ｱ) ３歳未満の子を持つ職員に対し、職員より申請があった場合は時間外勤務をさせてはならない規定を新設すること。ｲ) 子の看護休暇の期間について、２人以上の場合は10日以内の範囲内の期間とするよう改正すること。また、休暇の取得要件に疾病の予防をはかるために必要な子の世話を加えること。ｳ) 育児休暇（時間）は最低120分とするとともに、男女とも取得できる制度とし、拡充すること。ｴ)育児・介護を行う職員への早出・遅出勤務制度を整備すること。ｵ)育児のための短時間勤務制度についてⅰ）国家公務員の制度を最低とし、条例化にあたっては事前協議・交渉・合意を前提とすること。ⅱ）代替職員は原則正規職員とし、最低でも任期付職員制度を活用すること。ｶ)育児休業取得の際の専業主婦（夫）除外規定を廃止すること。また、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、超過勤務の制限（免除）についても、同様とすること。ｷ)男性職員の育児参加の促進と家庭責任を果たすための支援策として、育児参加特別休暇・配偶者出産休暇制度の新設・拡充をすること。ｸ)介護のための短期の休業制度（特別休暇）を新設すること。要介護状態の対象家族が１人であれば年５日、２人以上であれば年10日の範囲内の期間とすること。ｹ)介護など家族的責任を有する男女労働者の時間外労働の制限を徹底すること。ｺ)介護を行う職員のための短時間勤務制度を導入するとともに、後補充の仕組みを明確にすること。④　育児休業及び介護休暇に関わる期間の給与上の取扱いは、全期間勤務したものとみなし、昇給・昇格・一時金・退職手当に関する不利益を解消すること。⑤　臨時・非常勤等職員についても、民間･国と同様に育児･介護休業の適用拡大をはかること。⑥　配偶者同行休業制度については、国の措置に遅れることなく制度化すること。また、国内異動にも適用すること。⑦　次世代育成支援対策推進法を踏まえ、自治体においては事業主として、両立支援策に関わる「行動計画」の着実な実施をはかること。５．女性労働者の労働条件の改善について(1) 労働基準法、母子保健法等を積極的に活用し、諸権利の整備をはかること。とりわけ、下記事項の実現をはかること。①　産前産後休暇を、産前８週間（多胎14週間）、産後13週間で制度化をはかること。また、代替職員を完全に配置すること。②　母子保健法に基づく保健指導や健康診査を、回数ではなく１日単位の通院休暇として制度化すること。また、妊産婦に対する母性健康管理措置の制度化をはかること。③　妊娠障害休暇を最低14日とし制度化すること。④　妊産婦の通勤緩和措置制度を拡充すること。⑤　妊産婦に対する軽易業務への転換制度と確実なものとすること。⑥　労働基準法66条に基づく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の条件整備をはかること。(2) 「女性職員の採用・登用の拡大のための指針」を策定または拡充し、年次計画・数値目標を含む採用・登用等の改善にむけた計画の策定を行うこと。６．臨時・非常動・嘱託・パート職員等(1) 恒常的な業務に従事する臨時・非常勤・嘱託・パート職員等については、ただちに正規職員とすること。(2) 臨時・非常勤・嘱託・パート職員等の雇用は、労使交渉に基づく協約・協定の内容を踏まえ、当該労働者に賃金、労働時間を明示し労働契約を締結すること。(3) パート労働法の趣旨を地方公務員臨時非常勤職員へ適用するとともに、非常勤職員の諸手当支給制限の撤廃（地方自治法203条の２の改正）に向け、国に働きかけること。特に総務省が７月に公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」を発出していることを踏まえ以下の事項について改善すること。①　基本賃金の大幅引上げ（最低でも正規職員の８割）と、年齢や経験年数に応じた初任給格付け、定期的昇給制度を確立すること。②　期末手当（６月、12月）の正規職員並みに完全支給すること。③　寒冷地手当の正規職員並みに完全支給すること。④　その他、業務・生活関連諸手当の支給・制度化、とりわけ最低でも通勤手当（費用弁償含む）や時間外手当（追加報酬）は雇用形態を問わず全額支払いをすること。⑤　育児休業・介護休業等の諸休暇制度の確立すること。とりわけ、年次有給休暇制度の採用１年目からの公務員並みに確立すること（最低でも労基法基準の６月継続勤務で10日）。⑥　退職手当を制度化・支給すること。⑦　有資格者全員を社会保険、雇用保険、労災保険へ加入させること。(4) 公共サービス民間労働者の労働条件改善を進めること。７．組織・機構・定数等について(1)欠員補充・定数拡大・直営堅持①　財源難等の理由による新規採用の中止、欠員不補充、定数削減等は行わないこと。②　事務・事業(仕事量)の拡大に見合う、必要な人員を確保すること。特に介護職員、看護師等看護職員の確保と大幅増員をはかること。③　任期付採用制度に関する条例化と運用については、十分な労使協議と合意を前提とするともに、具体的な採用の必要性が生じた段階において条例化を行うこと。また、部内の人材活用および育成を基本として、それにより賄うことが著しく困難な職種について適用すること。④　自治体の障害者雇用については、2013年４月に改正された法定雇用率の達成と自治体独自雇用率の設置をはかること。⑤　業務の民間委託化、一部事務組合化等、住民サービスの低下、住民自治の否定につながる合理化は行わないこと。また、現行委託業務等は、直営化すること。⑥　地方独立行政法人制度の導入は行わないこと。導入を検討する場合は、十分な労使協議と合意を前提とすること。⑦　公共施設等の管理については、直営を堅持すること。また、指定管理者制度については、廃止を視野に入れた議論を再開し、従前の委託方式などに変更すること。(2)定年延長および再任用制度関係①　雇用と年金の接続に向けては、定年年齢の段階的延長を基本方針とすること。また、定年延長が実現されるまでの間、再任用制度を基本として雇用と年金の接続をはかると同時に再任用職員の処遇改善（生活関連諸手当の支給等）を行うこと。②　再任用制度導入にあたっては、在職中の臨時・非常勤等職員の雇用不安につながらないようにすること。(3)分限・派遣等①　自動失職の特例を定める「分限条例」を制定すること。また、特例に見合う内容を協約化していても速やかに条例化すること。②　公益法人等への職員の派遣については、本人の同意を厳守するとともに本人の不利益とならない内容で条例化すること。８．自治体財政の見通しについて(1) 自治体財政の悪化により、職員の賃金削減や住民サービスの悪影響が懸念されることから、一般会計、公営企業会計、第３セクターなどを含む2012年度決算状況、財政指標（実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率）の内容について説明すること。(2) 早期健全化団体に該当した原因を明らかにし、安易な賃金合理化で財政を建て直す計画内容にしないこと。(3) 財政健全化計画書（案）については、事前に労使協議を行い、議会に提出すること。※(1)は全自治体が提出することとし、(2)(3)は該当自治体のみが提出すること。 |

〔臨時・非常勤等職員の要求モデル〕

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 臨時・非常勤等職員の要求モデル１.　最低到達条件(1) 自治労の自治体最低賃金を時給980円(国公行(一)１級13号俸相当151,800÷20日÷７時間45分）を最低とし、正規職員との均等待遇をはかること。(2) 通勤費用（費用弁償を含む）について全額支払うこと。(3) 時間外勤務手当（追加報酬）について全額支払うこと。(4) 次の休暇・休業を制度化すること。　　　ア　年次有給休暇（年次繰り越しを含む）イ　産前・産後休暇ウ　病気休暇エ　忌引き休暇オ　短期介護休暇カ　子の看護休暇キ　育児・介護休業（休暇）ク　生理休暇ケ　夏季休暇コ　特別休暇(5) 健康診断について、６ヵ月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員に実施すること。(6) 雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入させること。(7) 2009年度より消費生活相談員の報酬にかかる地方交付税措置が拡充（150万円→300万円）されていることを踏まえ、非常勤職員である消費生活相談員の賃金改善を行うこと。

|  |
| --- |
| ●　労働基準法をはじめ法令遵守など労働条件の底上げをめざすため、最低到達条件を設定し改善を求めます。●　通勤費用（費用弁償を含む）（2014年7月4日）、時間外勤務手当（追加報酬）については総務省の「2014年通知」においても適切な取り扱いがなされるべきとされています。●　地方公務員育児休業法及び育児・介護休業法の改正（2010年６月及び2011年４月）により、一定の条件を満たす非常勤職員にもこれらの法が適用されることになりましたが、特別職非常勤職員、臨時的任用職員には適用されません。このため、特別職非常勤職員、臨時的任用職員には自治体の条例・要綱により制度導入することとします。「2014年通知」においても、各法令に基づく適用要件に則った適切な対応が求められるとしています。 |

２.　均等待遇（パートタイム労働法、労働契約法20条の趣旨を活かした均等待遇）（賃金）(1) 自治労の自治体最低賃金と経験年数を考慮した年齢別最低保障賃金を確立すること。(2) 賃金（報酬）について、人事院指針（2008年８月26日）や総務大臣答弁（2009年５月26日）、「2014年通知」などを踏まえ、職務内容（職務の内容と責任）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善すること。(3) 諸手当（相当報酬）について、正規職員との均等待遇による支給とすること。(4) 週の労働時間が定まり、６ヵ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。

|  |
| --- |
| ●　総務省交渉の積み上げの成果として、総務大臣は、2012年６月１日の国会質疑において「臨時・非常勤職員の任用に当たっては、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保というパートタイム労働法の趣旨も踏まえた対応がなされていることが重要。総務省としても、各地方公共団体に対し、必要な助言や情報の提供等を行ってまいりたい」と答弁しています。この均衡待遇の確保は重要であるとの総務大臣見解を活かし、賃金、その他の労働条件の均等待遇の実現を当局に迫っていくこととします。また、2013年10月21日臨時・非常勤等職員全国協議会が行った総務省要請では、「不合理な労働条件の禁止を求める改正労働契約法の規定の趣旨を踏まえた対応を行うことがふさわしいと思われるものについて、必要な助言や情報の提供等を行ってまいりたい」と任用にあたって、改正労働契約法の趣旨の適用について初めて言及されました。●　手当については、2010年９月の茨木市（最高裁）、枚方市（大阪高裁）などの裁判例において、任用根拠に関わりなく勤務実態にあわせて常勤職員であると認められれば手当の支給を認めています。　また、2012年８月28日の国会答弁で総務省公務員部長は、「勤務実態が常勤の職員と同様であれば常勤の職員に該当することを認めるとした2008年７月の東京高裁の裁判例があることにも留意をする必要がある」との趣旨の答弁をしています。この裁判では、週勤務が22.5時間の保育士にも、勤務実態が常勤職員と同様であったとして、手当支給が認められています。「2014年通知」においても、常勤の職員に当たるか否かは、任用方法ないし基準、勤務内容及び様態等とし、任用根拠から直ちに定まるものではないとした裁判例をあげ留意が必要としています。総務大臣も述べている「均衡待遇の確保」の観点からも、まずは手当（相当額）の支給を求め、それが困難な場合は、基本給への追加報酬などを求めます。 |

（休暇、その他の労働条件）(5) 休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行うこと。(6) 地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度を整備すること。また、日常的な安全衛生活動の対象とすること。(7) 職場のハラスメントの防止・解決制度に臨時・非常勤等職員を対象とすること。(8) パートタイム労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生への配慮、短時間雇用管理者の設置、労使による苦情処理機関の設置を行うこと。(9) 任期付短時間勤務職員の給料・諸手当について、正規職員との均等待遇を行うこと。また、定期昇給を行うこと。３.　雇用安定（改正労働契約法の趣旨を活かした雇用安定）(1) 恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、雇用更新年限を設けないこと。(2) 恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、すでに雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続を行うこと。(3) 新たに任用される臨時・非常勤等職員に対して、雇用更新年限を設定しないこと。(4) 臨時・非常勤等職員の空白期間を廃止すること。(5) 恒常的な業務に就いているフルタイムまたはフルタイムに準じる職員については、パートタイム労働法12条の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置をはかること。(6) 消費生活相談員について、消費者庁通知（2013年３月、2014年６月）などを踏まえ、雇用更新年限の廃止と雇用継続を行うこと。

|  |
| --- |
| ●　民間労働法制であるパートタイム労働法第12条は、「通常の労働者への転換推進措置」を明記し、労働契約法では、①通算５年を越える雇用で本人の申し込みにより有期雇用から無期雇用への転換、②「雇止め判例法理」の法定化を定めています。これら、パートタイム労働法や労働契約法は、公務員には適用されませんが、総務省は「任用にあたっては、民間労働法制の動向を十分に念頭におく必要がある」（2012.３.28　公務員連絡会交渉・総務大臣回答）と回答しています。また、2014年通常国会ではパートタイム労働法の改正にあたり、公務の臨時・非常勤等職員についても、本法の趣旨を踏まえた対応が必要である旨の付帯決議がなされました。「2014年通知」においても、民間労働法制における制度改正の動向への留意について言及されています。このため、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨と内容を踏まえ、恒常的業務に就く臨時・非常勤等職員の雇用継続、正規職員への転換ルールを求めていきます。（例えば経験者採用枠の創設・拡充など）●　「2014年通知」において、「一般職の臨時・非常勤職員については地公法上の研修や厚生福利に関する規定が適応される」と明記され、かつ「臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任に応じて、適切な対応を図るべき」と研修や厚生福利に関して柔軟な対応を求めています。●　「2014年通知」において、任期付職員の給与について「給料及び手当の支給を可能」としており、「昇給や過去の経験を踏まえた号給の決定を行うことも否定されない」と給与の額の変更がありえるとしています。●　臨時・非常勤等職員の更新について、３年、５年など上限を設定している場合には、上限について法律上の明記がないこと、業務の性格や業務の期間により任期は異なることから、上限撤廃を求めます。「2014年通知」においても、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取り扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきとされています。また、雇用更新年限は、すでに任用されている臨時・非常勤等職員ではなく、今後新たに任用される臨時・非常勤等職員に設定しようとする例も出てくるので留意が必要です。●　空白期間については、「2014年通知」において、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しないとされています。●　厚生年金保険および健康保険の被保険者資格について、１日ないし数日の間をあけたとしても就労の実態に照らして判断される場合に被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要がある旨の厚労省通知(2014年1月)を受け、「2014年通知」においても再度の任用を行う場合の適切な対応を図るべきとしています。●　消費生活相談員の雇止め問題については、消費者庁が「いわゆる「雇止め」の解消を含む消費生活相談員の処遇改善について」を2014年６月24日に発出し、雇止めの解消と処遇改善を求めています。また、内閣府特命担当大臣（消費者行政担当）からは、法改正によって消費生活相談員が消費生活相談に関する専門職であることが明らかになったことや、任用要件にふれ、雇止めの解消と処遇改善を強く求めるメッセージを2014年６月に各自治体へ発出しています。これらの通知、メッセージを活用し、消費生活相談員はもちろん、他の職種の雇止めの交渉にも活用することとします。＊　改正労働契約法の趣旨を踏まえた要求については、「改正労働契約法施行を踏まえた単組の取り組みと要求指標（自治体単組版）」に具体的な解説があります（参照：自治労情報2013第0105号、2013年５月28日）。 |

4.　予算の確保　　雇用継続、処遇改善のための予算の確保を行うこと。5.　文書協定、労働協約　　以上の要求について、労使で合意したときは、文書協定（非現業の職員団体）または労働協約（現業、公営企業の労働組合、民間労働組合）として締結すること。 |

〔公共民間労働者の要求モデル〕

|  |
| --- |
| 2014秋闘　公共民間労組　要求モデル１． 2014秋闘統一重点課題(1) 自治体最低賃金（月額151,800円以上、日額7,590円以上、時間額980円以上）の協約化(2) 賃金の維持改善、定期昇給（相当分）の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正分の上積み(3) 「給与制度の総合的見直し」や、自治体独自の賃金カットにともなう一方的な賃金引下げの阻止(4) 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しの阻止(5) 給与構造改革における現給保障の継続(6) 退職手当（金）の水準改善、国と同様の削減阻止(7) 解雇・雇い止め阻止、自治体責任による雇用継続・保障の確立(8) 高齢者雇用継続制度の協約化(9) 育児・介護休業法改正の全面施行を踏まえた両立支援策等の改善(10)公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定(11)総務省の通知を活用した指定管理者制度の改善(12)改正労働契約法・パートタイム労働法を活用した非正規・パート職員等の均等待遇の実現(13)労働基準法改正に基づく超過勤務手当の割増賃金率の引き上げ２．2014秋闘　雇用主に対する要求(1) 賃金・諸手当①　公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額151,800円＜国公行(一)１級13号俸額、高卒初任給＞、日額7,590円、時間給980円）を確立すること。②　賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分5,000円」以上の引き上げを実施すること。③　月例給、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持、改善すること。④　賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。⑤　50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。⑥　給与構造改革における現給保障を廃止しないこと。⑦　退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。⑧　退職手当（金）の見直しについては国と同様の取り扱いを強制しないこと。（介護職員について）⑨　2012年に改定された介護報酬の増加分および2014年の消費税引き上げ分を反映させること。⑩　介護職員処遇改善加算を申請し、介護職員の処遇改善に反映させること。（非正規・パート職員について）⑪　非正規・パート職員の賃金については正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は980円以上とすること。⑫　非正規・パート職員の賃金改善のため、正規職員との均等・均衡措置および物価上昇分として、「賃金カーブ維持相当分30円/ｈ＋２％」以上の引き上げを実施すること。(2) 人員・休暇・労働時間①　人員を確保し、休暇交替要員を確保すること。②　不払い残業を一掃し、恒常的な超過勤務を縮減するため、増員をはかるなど定数を見直すこと。③　労働基準法の改正に対応した時間外勤務手当の割増率の引き上げを行うこと。④　法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。その際、月60時間を超える超過勤務時間の代替休暇制度については導入しないこと。なお、やむをえず導入する場合には、本人の自由選択制を確保すること。⑤　賃下げなしの完全週休２日制、週38時間45分以下、年間1800時間労働を達成すること。⑥　年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休暇、ボランティア休暇制度を確立すること。⑦　改正育児・介護休業法の全面施行（2012年７月）を踏まえ、両立支援策等に関する所要の措置を速やかに行うこと。また、非正規・パート職員に対しても育児休業・介護休業制度を適用すること。⑧　非正規・パート職員の忌引休暇、病気休暇、健康診断について、人事院規則・2014年７月の総務省通知を踏まえ、国の非常勤職員の適用要件・水準を最低とし、正規職員との均等待遇をはかること。(3) 雇用安定・処遇改善①　雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。②　高齢者雇用安定法に基づき、定年を60歳以上に延長し、希望者全員の最低65歳までの雇用継続（再雇用）制度を確立すること。③　自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。④　指定管理者制度については、廃止を視野に入れた議論を再開し、従前の委託方式などに変更すること。それまでの間、指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知も踏まえ、(ｱ)公的責任を果たせる人材の配置、(ｲ)人件費の減額を招かないこと、(ｳ)非正規職員への置き換えが進まないこと、(ｴ)労働諸法の履行の条件があること、(ｵ)長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。（非正規・パート職員について）⑤　改正労働契約法・パートタイム労働法に基づき、非正規・パート職員の賃金・労働条件について、正規職員との均等待遇を実現すること（通勤手当などの諸手当含む）。⑥　非正規・パート職員（名称にかかわらず短時間の労働者）の更新拒否の雇止めをしないこと、また有期から無期契約への転換をはかるなど、雇用保障にかかわる協定を締結すること。(4) 権利・労安・男女平等①　憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権、労働協約締結権、団体行動権などの労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。②　安全衛生委員会の設置、健康診断の実施、労災上積み補償（死亡時3,000万円）を確立すること。③　組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。④　地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。⑤　ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。⑥　男女間の賃金格差を解消し、職場での男女平等参画を実現すること。⑦　2025年まで延長された次世代育成支援対策法に基づき、一般事業主行動計画の策定・見直しを行うこと。(5) 労働協約の締結①　以上の要求について、労使で合意したときは、労働協約として締結すること。３． 2014秋闘　自治体に対する要求（自治体単組、公共民間労組共通）(1) 制度・政策等の導入かかる要求　公共サービス基本法10条・11条に基づき、自治体の責務を果たすために以下の要求をします。①　雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労働慣行の継続をはかること。②　安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障害者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約基本条例を制定すること。③　事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、社会保険法、就業規則整備などの法令遵守を参加条件とすること。とくに、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。④　指定管理者制度については、公募選定による雇用不安やダンピングによる賃金への影響が大きいという制度上の問題点を踏まえ、公共サービスの質を守るためにも制度廃止を視野に入れた議論を開始すること。⑤　入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ＩＬＯ94号条約（公契約における労働条項）の趣旨を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。　　　また、労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」を導入すること。⑥　仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公正労働条項を設けること。また、一方的な仕様書の変更など自治体の優越的地位を濫用しないこと。(2) 労働条件にかかる要求①　公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額151,800円＜国公行(一)１級13号俸相当額＞、日額7,590円、時間給980円）を確立すること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約において明記し、履行を確保すること。②　総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェイジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。③　委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。また、ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。④　委託企業従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかること。⑤　自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。⑥　介護保険による指定事業所において、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法などの違反がないように、労働基準監督署、労政事務所などと共同で、周知徹底、改善指導、違反摘発を行うこと。また、介護労働者が安心して働き続けられるよう保険者として環境整備をはかること。⑦　委託企業従業員にも、自治体福利厚生制度が利用できるようにすること。 |

Ｂ　2014現業公企統一闘争の推進

【現業公企統一闘争の展開】

（１）職の確立と市民との連携による、自治体の責任に基づく現場力を生かした質の高い公共サービスの実現にむけて、2014現業公企統一闘争を道本部・地方本部・単組が一体となり、産別統一闘争として取り組みの全体化をはかるため賃金確定闘争と結合した取り組みを推進します。道本部現業公企統一闘争のヤマ場については確定闘争のヤマ場と同日の11月21日（金）としてたたかいを展開します。

（２）10月10日（金）に自治労本部が開催する自治体の現場力と公共サービスの確立にむけた「公共サービスを考える集会」に積極的に参加を呼びかけ、全国の仲間のたたかいに学ぶとともに情勢認識を一致させ課題の共有化をはかります。

（３）道本部は現業公企統一闘争の取り組み強化のため、10月18日（土）に道本部全道総決起集会を開催し、取り組みの意義について再確認するとともに参加体制を確立し、職場を守り・地域公共サービスを担うすべての労働者の賃金・労働条件の向上、組織化にむけてたたかう意思統一をはかります。

（４）各地方本部は地方本部主催の総決起集会を開催します。開催にあたっては確定闘争総決起集会と連動するなど開催にむけた工夫を積極的に進め、より多くの組合員が情勢を意思統一できる場を確保し、闘争体制の強化をはかります。

（５）各単組は要求書提出－交渉－妥結（協約締結）という基本的な取り組みを全単組で追求するとともにストライキを背景に交渉と取り組みを展開します。また、要求項目は統一要求書（案）を踏まえ、単組・総支部独自の要求を付加し、春闘期の制度政策要求の継続課題とあわせて取り組みを進めます。なお、この間単組で積み上げてきた運動の歴史と経過から、ヤマ場・交渉時期を単独に設定する場合は、地方本部・道本部と協議して進めることとします。

【2014現業・公企統一闘争　道本部闘争体制の確立】

（１）2014現業・公企統一闘争道本部体制は、担当副執行委員長を闘争本部長、書記長および道本部現業･公企評議会議長を副闘争本部長、組織部長（現業公企担当）を事務局長、道本部現業･公企評議会幹事を闘争委員とします。

【基本的な目標と重点課題】

＜基本的な目標＞

（１）実効性のある取り組みを推進するためには地域住民の理解と支持を背景とする事が必要であると考え、基本的な目標を「職の確立と市民との連携による、自治体の責任に基づいた質の高い公共サービスの確立」とし、住民の生命と財産を守る現場力の回復をめざします。そして、取り組みの指標として、次の５点を揚げます。

①　現業・公企・交通職場の直営を堅持し公共サービスの拡充と質の向上にむけた人員と予算を確保します。

②　職場において誇りを持って働くことができ、社会的に必要とされる仕事としての「職の確立」をはかり、サービスの質と仕事の価値を高めます。

③　現業公企評議会がない単組や直営での現業職員がいない単組においても取り組みを積極的に行い、地域公共サービス職場で働く労働者の組織化を推進し、労働諸条件について全体の底上げをはかります。

④　地域のなかで住民に接する機会の多い現業・公企職場の特性を活用し、市民との協力・信頼関係を構築するために、積極的なアピール行動を取り組みます。

⑤　現業・公企労働者の協約締結権を活用した取り組みが、秋季闘争全体の先導的役割を果たせるよう要求書提出－交渉－妥結（協約締結）という基本的な取り組みを全単組で確立します。

＜重点課題＞

（１）現業と非現業の賃金格差を生じさせない賃金合理化阻止、賃金格差解消・是正。

　なお、2014人事院勧告で、技能・労務関係職種について改定は見送られましたが、引き続き調査研究を続けるという姿勢は示しており、地方自治体職員の分断と差別をもたらす給与制度の見直しは認めない立場で取り組みを進める。

（２）地方公務員法改正にともなう等級別基準職務表の条例化および職名ごとの職員数の公表義務づけについて、現業職員は適用除外となっていることから公表させない。また人事評価制度の導入については、４原則２要件の担保と制度の信頼性が確立しない限り賃金への反映はさせない。

（３）質の高い公共サービス確立にむけ、（ア）直営職場での「直営堅持」、（イ）業務量に応じた人員の確保、（ウ）現業公企職場から地域ニーズに基づいた政策提言の発信、（エ）臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件改善と組織化の推進、（オ）委託職場での委託基準の点検と委託先労働者の雇用確保や、公正労働基準達成などの労働条件向上と公契約条例制定の推進、（カ）現業公企労働者の再任用制度の早期条例化・運用開始。

（４）財政難を理由とする「現業（現場）の安易な合理化と民間委託化」を許さず、労働条件の維持にむけた「事前協議制度の確立と協約締結」を遵守させる。

（５）行革スケジュールの消化を目的とするなどの安易な任用替え提案を行わせず、やむなく任用替えが行われる場合については、対象者の賃金・労働条件の水準確保、研修体制の充実やメンタルヘルス対策などの条件の合意を前提とした交渉を進める。

（６）労働安全衛生法を遵守させ、委員会体制の確立と運営の改善をはかる。

（７）恒常的臨時職員や準職員の正規職員化、および臨時・非常勤・準職員等職員の労働条件の改善。

（８）公共サービスの水準の維持・向上をはかるため、職場内に業務マニュアル策定のための委員会を設置します。さらに策定したマニュアルを活用し、各業務の点検・評価や委託後のサービス基準などの検証を行うとともに労使によるチェック体制を確立する。

（９）2012年４月１日に施行された地方公営企業にかかわる資本制度の義務づけ見直しや権限委譲の改正を踏まえ、自己資本の造成にかかわる自治体の条例整備を求める。また、地方公営企業会計制度の見直しについては、2014年までに適用を求められており、2015年３月の決算期を見据え将来にわたる経営に支障を生じさせないための対策を講じるよう働きかけを行う。

（10）災害時における危機管理体制の確立にむけて「ライフラインのための危機管理指針」などを活用し、被災時における職員の出動基準や労働条件などの協議に取り組む。

（11）地域住民の移動する権利を確保するため、交通政策基本法の理念に基づく地域公共交通の確立をはかる。

【取り組み日程および戦術】

（１）基本的な目標、重点課題に基づき、要求書提出－交渉－妥結－確認（協約の締結）にいたる一貫した運動を展開し、現業公企統一闘争を産別統一闘争として位置づけた取り組みを推進します。現業公企統一闘争を強化するために、道本部に闘争本部を立ち上げ、地方本部・単組の支援を行うとともに、地方本部・地方本部現業公企評議会、さらには単組基本組織と連携して取り組みます。

①　自治労本部の全国統一闘争基準日10月24日（金）に結集するため、道本部は10月18日（土）に全道総決起集会を開催します。あわせて全国統一闘争基準日の前後の期間で地方本部別総決起集会を開催し、闘争の強化と意思統一をはかります。

②　要求書の提出は、10月24日（金）とします。なお、春闘での政策要求の積み残し課題と職場からの要求課題を付加し提出することとします。

③　回答指定基準日は、11月４日（月）とします。

④　回答後は、ヤマ場にむけて要求の実現と諸課題の解決をめざし、現業組合員参加の当局交渉を配置します。交渉強化ゾーンは、11月５日（火）～11月21日（金）（確定同日）とします。この間単組で積み上げてきた運動の歴史と経過もあることから、ヤマ場・交渉期間を単独に設定することも想定されますので、その場合は、地方本部・道本部と協議して進めていくこととします。その後、これらをベースに前進回答をめざし、基本組織と連携し次の前段戦術およびストライキ（必ず事前に通告する）を背景にしてたたかいを進めます。

ⅰ　全国統一闘争基準日（現業公企統一闘争）

10月24日(金)

ⅱ　「公共サービスを考える集会（仮称）」

10月10日(金)　東京都・全電通ホール

ⅲ　道本部現業公企統一闘争全道総決起集会

10月18日(土)　札幌市・自治労会館３階中ホール

ⅳ　地方本部別現業公企統一闘争総決起集会

10月20日(月)～11月16日(日)

ⅴ　組合旗掲揚

10月24日(金)～闘争集結まで（確定闘争と同日）

ⅵ　腕章着用

11月17日(月)～闘争集結まで（確定闘争と同日）

ⅶ　超勤拒否

11月20日(木)～11月21日(金)（確定闘争と同日）

ⅷ　出張・諸会議拒否

11月21日(金)　〈ストライキ当日にかかる出張･諸会議〉（確定闘争と同日）

ⅸ　道本部統一行動

11月21日(金)　１時間を上限とするストライキ戦術の配置（確定闘争と同日）

【現業公企統一闘争の妥結基準】

（１）現業公企職場の一方的な合理化阻止

（２）欠員・退職者の補充

（３）事前協議制の確立と協約・協定締結

（４）現業職員賃金の現行水準維持と格差解消

（５）賃金センサスとの比較公表や、一方的に策定された「取組方針」の撤回・是正

（６）再任用制度の制定・運用、臨時・非常勤等職員・委託先労働者の労働条件の改善

（７）労働安全衛生体制の充実

（８）任用替えが避けられない場合は、対象者の賃金・労働条件の水準確保、研修体制の充実およびメンタルヘルス対策などの条件整備

（９）災害時における危機管理体制・ワークルールの確立

【現業公企統一闘争・統一要求（案）】

|  |
| --- |
|  |
| 自治体の責任による質の高い公共サービスを実現するための公共サービスの確立と労働条件の改善に関する統一要求書(案)１．現業公企職場をはじめ自治体業務は直営で行うこと。　清掃、学校給食・学校用務、道路の維持管理、水道・下水道事業、公営交通事業をはじめとした現業公企職場は住民生活に直接関わる公共サービスを、安全・安心な自治体責任により継続して運営するものです。　①　直営で行っている住民サービスについては、引き続き直営で行なうこと。質の高い公共サービス確立にむけ、業務量に応じた必要な人員と予算を確保すること。２．既に、委託されている業務については、行政が責任をもって管理すること。①　公共サービスの水準の維持・向上をはかるため、業務委託後のサービス水準などの検証を行うとともに、労使によるチェック体制を確立すること。②　委託契約における適正な賃金確保のために総合評価方式・最低制限価格制度などの入札改革を行うとともに条例（公契約条例）を制定し、委託先労働者および臨時・非常勤等職員の入札・委託契約の条件に労働者への公正労働基準と生活賃金の確保を義務付けるなどの労働者保護対策を実施すること。③　委託契約内容が法律に違反している場合や、受託企業が委託契約内容を守らない場合、すみやかに是正のための具体的措置をはかること（安全配慮義務や、違法性のある学校用務員のシルバー人材センターへの包括委託、清掃パッカー車における作業員のステップ乗車の道路交通法違反など）３．人員定数を確保し、欠員は正規職員で完全に補充すること。①　現在の欠員及び定年退職の年度別予定者数を明らかにし、いずれも正規職員によって完全に補充すること。②　公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、雇用と年金を確実に接続するため、現業公企労働者の再任用制度を早期に条例化すること。また、運用を凍結しているものは早期に解除すること。４．現業職員の低賃金を改善し、差別・格差を解消すること。①　「賃金は生活給である」との認識に立って、現業公企職員の低賃金の改善をはかること。また非現業職員との初任給基準、昇格年齢などの差別・格差を解消すること。②　「給与制度の総合的見直し」に対しては、国の行政職（二）表適用職員と自治体の現業職員とは業務内容が大きく異なるため、国の技能労務職員だけに準ずることなく現業・公企職員の賃金決定の原則に則り、十分な労使交渉と労使合意を前提とすること③　総務省の通知に基づく一方的な「取り組み方針の作成・公表」については撤回を求めるとともに、現業労働者賃金の見直しにかかわる「取り組み方針」の実施は、団体交渉事項であることを十分に認識し、労使で交渉合意を前提に丁寧な交渉を行うこと。また賃金センサスを使用した不正確な民間比較は直ちに是正すること。④　等級別基準職務表の条例化および職名ごとの職員数の公表については、現業･公企労働者は適用除外となっていることから、現業･公企労働者について公表しないこと。⑤　中途採用者については、学卒直採用の職員と同様になるよう、前歴加算の方法を改善すること。また同時に在職者調整を行うこと。５．恒常的業務に臨時・非常勤等職員を導入しないこと。①　恒常的業務には臨時・非常勤等職員を採用しないこと。②　現在、恒常的業務に従事している臨時・非常勤等職員・準職員については正規職員化をはかり、直ちに職員化に至らない場合は、身分の保障（雇用の安定）、および正規職員に準じた賃金労働条件を適用すること。③　シルバー人材センターの活用は法に準じ臨時・短期的なものとすること。(特に学校用務員職場など)６．現業・公企職場（民間委託を含む）の労働安全衛生対策を強めること。①　「労働安全衛生委員会」を事業所単位に設定し、規則23条に基づき毎月１回以上の「安全衛生委員会」の開催を行うこと。②　労働災害、職業病の発生を防止する対策を確立し、自治体職場から「労働安全衛生法」違反状態を一掃すること。とりわけ、各種労働安全衛生管理要綱の最低基準を遵守し、職場の安全を確保すること。③　職場での安全確保のため、労使による定期的な職場点検（巡視）を行うこと。④　50人未満の職場でも「労働安全衛生法」の趣旨に沿い、安全衛生推進委員を選任し、対策を強めること。⑤　メンタルヘルスケアの推進にむけ、管理者を含めた教育研修を周知徹底させること。⑥　安全な作業を可能とする作業安全マニュアルを徹底し、労働災害の撲滅につとめること。⑦　業務委託後の職場についても安全衛生体制を確立するため、労働安全衛生法の遵守を受託企業などに求めるとともに、自治体の責任において遵守状況を把握し、必要な場合には指導を行うこと。７．分限条例を改正すること。　①　公務中の事故等について無条件に自動失職が適用されないよう分限条例を改正すること。また、協約化されている場合は、早期に条例化をはかること。８．賃金・労働条件（民間委託を含む）に関する変更は、すべて事前協議とし、協約を締結すること。①　地公労法上の団体交渉権、協約締結権を遵守し、経営形態の変更ならびに賃金・労働条件の変更については、計画変更可能な時期から労使協議を行うとともに、合意された事項に関して協約を締結すること。９．災害時における危機管理体制の確立に努めること。特に職員全員参加による災害訓練や被災時における職員の出勤基準・労働条件など、労使による協議･確立に取り組むこと。10．地方公営企業法第32条の改正（資本制度の見直し）は、自己資本の造成について条例化すること。また、地方公営企業会計制度の見直しに対しては、制度変更によって財政が悪化したような誤解を招かないよう議会と住民に対し、十分な周知･理解をはかること。11．簡易水道や下水道事業における地方公営企業法の財務適用の拡大にあたっては、将来的な安定経営を前提とすること。12．地域公共交通の活性化および再生に関する法律の改正を踏まえ、交通政策基本法の基本理念にのっとり地域公共交通網形成計画の策定を行うこと。①　まちづくり計画と一体となった持続可能な地域公共交通ネットワークサービスの形成に向けて主体的かつ創意工夫して取り組むこと。②　地域の公共交通の維持・存続と発展、交通ネットワークの確立に向けて、国に対し概算要求期や政府案決定期などを通じて必要な補助金の確保に努めるとともに、補助制度の拡充を要請すること。 |
|  |

２．新たな人事評価制度に対する取り組み

１．若干の経過と情勢

(1) 地方公務員の人事管理の原則や等級別基準職務表の条例義務化などを改正の中心とする地方公務員法地公法の改正案について、３月７日に政府は閣議決定し国会へ提出しました。政府原案には自律的労使関係制度や消防職員の団結権付与については未措置であったため、政府提出法案に対しては、最低でも国公法案と同様の付帯決議を求め、等級別基準職務票に関する規定の削除を求めました。しかし、民主党などは政府案に反対したものの、４月11日に与党および一部野党の賛成多数により、衆議院において可決し参議院に送付されました。参議院においては、４月17日に趣旨説明がされ、24日に総務委員会での審議が行われましたが、民主党の反対を押し切り、４月25日に与党など賛成多数で可決・成立しました。

(2) 審議において人事評価制度の導入について、政府より「地方公共団体における人事評価の透明性、客観性、納得性を確保するための枠組みが大事」「職員をはじめ十分な周知と相互の理解をぜひ進めていただきたい」との答弁を引き出しました。その一方、等級別基準職務表のあり方に関しては、規則ではなく条例による位置づけに固執した不満の残る答弁となりました。

(3) 地方公務員法の改正を受けて、法律の施行は「公布日から起算して２年を超えない範囲において政令で定める日」とされましたが、総務省は６月９日に「『地方公務員法等の一部を改正する法律』に関する説明会」を開催しました。この説明会において、自治体当局に対して人事評価制度について2015年４月から試行を開始し、2016年４月から本格実施を行うスケジュールを示すと同時に、各自治体に対して適切な助言などを行うことを明らかにしました。また、地方公務員への人事評価制度の導入がスムーズに行えるよう、「地方公務員における人事評価制度に関する研究会」（以下総務省研究会と略す）を立ち上げ、必要な資料提供等を行うこととしています。

(4) ８月15日には、総務省自治行政局長名で「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について（通知）」を発出し、人事評価制度に関する規程等の整備や人事評価の定義と評価手法、標準職務遂行能力の例示、評価結果の活用等を解説して、自治体へ導入を促しているところです。一方、総務省研究会においては、６月19日と７月24日の２回開催されており（2014年９月22日現在）、「人事評価制度の構築及び運用に関して留意されるべき事項（素案）」や「人事評価制度実施規程（例）（案）」、「実施要領（運用の手引き）例（案）」が題材に上がりましたが、運用通知にはその一部が掲載されているに止まり、各自治体において十分に活用できる内容とはなっていません。

(5) 今回導入される人事評価制度について総務省は「職員を能力・業績の両面から評価し、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎とする」と定義しています。このことは人事評価制度はあくまで「人事管理の基礎」にすぎないものであることを総務省が認めているということであり、仮に任用・給与等の勤務条件への反映を行う場合においては当然交渉事項となると考えられます。さらに、人事評価制度そのものの在り方についても勤務条件に影響を及ぼす可能性がある以上、組合との十分な交渉と協議の上で設計する必要があることを意味しているといえます。

(6) また、道市町村課においては、10月１日に道内の市町村の担当者を集めた説明会を開催することとしており、いよいよ、本格的に新たな人事評価制度の制度設計や導入にむけた検討作業が進められ、同時に等級別基準職務表の条例義務化にむけた議論が進むものと考えられます。

道本部としては６月に開催した第119回中央委員会において、当面して、新たな人事評価制度の導入に際して、自治体当局に対して要請書を提出し、「評価結果の活用は労使交渉事項である」ことを確認することからスタートさせました。しかし、こうした入り口議論が整理された自治体は全体から見ても少数に止まっており、2014賃金確定期においては、最低限、こうした取り組みを強めて行く必要があります。

２．人事評価制度の導入にあたっての基本的な考え方

(1) 地公法の改正によると、人事評価制度の制度設計や導入は公布後２年以内に施行とされており、具体的には2016年４月頃が想定され、試行期間を十分に確保することを考えると、特に未導入自治体については早急な対応が必要となります。

(2) これまでの総務省との協議も踏まえ「労使の協議、交渉・合意」を前提とすることが必要です。特に、評価結果の活用についてはこれまでの協議や国会等でも交渉事項であると確認されていることを踏まえて、自治体当局と確認します。

(3) この間、自治労は人事評価制度に対しては、４原則（公平・公正、透明、客観、納得）２要件（労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）を具体的指針として対置し取り組みを進めてきました。今後進められる人事評価制度の導入にあたっては、設計段階から労働組合との十分な協議と合意を求めていくと同時に、４原則２要件の担保と制度の信頼性が確立しない限り、処遇（特に勤勉手当や昇給等）への反映には反対の姿勢で取り組みを進めていきます。

３．人事評価制度導入における具体的な交渉・協議にあたって

具体的対応にあたっては、別記１の「人事評価制度に関わる単組交渉の指針」をもとに取り組むこととします。その交渉にあたっては「Ⅰ　制度導入にあたっての指針」として、まずは制度導入の目的や労使交渉・協議の方法について確認し、その上で、「Ⅱ　具体的な制度設計に関する指針」「Ⅲ　苦情解決制度の構築に関する指針」にもとづき、交渉・協議を進めます。

なお、新たな人事評価制度に対する対策を各単組段階で少しでもイメージ化が可能となるよう、2014賃金確定期に係るブロック別に開催する担当者会議の場において、現在運用されている国家公務員における人事評価制度の概要や、処遇への反映方法、運用通知の解説などを行います。

 (1) 道本部の取り組み

道本部は、中央段階における対策として、①総務省からの技術的助言等を想定し、人事評価の導入・結果の活用については、労使間の十分な協議、交渉・合意の必要性についての追及、②「等級別基準職務表」の条例化に関しては、これまでの助言（2005.9.28総行給第119号事務次官通知第２、１、（１）都道府県の例）にとどめること、③公表にあたっては、法律上の規定である「職制上の段階ごと」に沿った大枠を示す程度とすること等の対策が取られることを前提として、北海道市町村課との間ではあくまでも各自治体における決定を尊重することを求め、これらの内容を確認していくこととします。

また、各単組における学習会への対応など、必要な情報提供を行います。

(2) 各単組の取り組み

①　単組は、新たな人事評価制度の導入に係る要求書（別記２）を賃金確定期に提出し、人事評価等に関する今後のスケジュールについて、当局側の考えを明らかにさせるとともに、導入にあたっては労使協議と合意を前提とすることを確認します。

②　人事評価制度の導入にあたっては「人事評価制度に関わる単組交渉の指針」をもとに協議を行います。その際、導入の目的について、特に職員のモチベーションや住民サービスの向上につながるような制度導入であることを確認します。そして、その目的から外れるような内容がある場合は、各自治体において生じている人事管理上の課題（男女間の昇任の差など）とあわせて問題指摘を行い、課題の解消にむけて当局責任を果たすように追及します。

③　試行期間については、評価結果の信頼性が高まるまで継続を求め、最低でも３年間とすることを要求します。ただし、地公法改正のもとで試行期間が十分時確保できない場合は、評価結果の昇給や勤勉手当への反映は管理職員を優先し行い、一般職員については人事評価制度の信頼性が高まってから行うことを求めます。

④　処遇などへの反映する場合は、段階的導入の具体例に基づいて、管理職員から優先して行うこととします。給与への反映は勤勉手当を先行し、昇給については一番最後となるように導入時期を協議します。その際、下位評価者への対応については、この間の裁判例・判例などもふまえ、拙速な分限等につながらないよう協議を求めます。

　　〔段階的導入の具体例〕

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 管理職員 | 一般職員 | 備　　考 |
| 制度運用 | 勤勉手当 | 昇給 | 制度運用 | 勤勉手当 | 昇給 |
| 第１段階 | ○ | × | × | × | × | × |  |
| 第２段階 | ○ | × | × | ○ | × | × |  |
| 第３段階 | ○ | ○ | × | ○ | × | × |  |
| 第４段階 | ○ | ○ | × | ○ | ○ | × |  |
| 第５段階 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × |  |
| 第６段階 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |  |

※　勤勉手当・昇給への評価結果の反映を本格運用の開始とすれば、それまでの間は試行と位置づけさせる必要がある。

　⑤　国の人事評価制度、導入済みの自治体における対応等も踏まえ、学習会を開催し、導入にあたっての課題の明確化・共有化を図ります。

⑥　すでに人事評価制度が導入されている単組においては、今回の法改正を契機に改めて制度運用を検証し、労使交渉・協議によって必要な改善を行います。また、検証の結果、運用が不当・不公平であるなどの問題が明らかになった場合には、組合員全体として、人事委員会・公平委員会への措置要求などの取り組みを追求します。

⑦　技能労務職に関しては、法律上「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表」は義務付けられていないことから、一般職に引きずられる形で安易に条例化・公表が行われないように対応し、労働協約締結権の尊重について確認することとします。

４．「等級別基準職務表」の条例化や職員数公表にあたっての具体的な対応

(1) 「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、現行制度運用を最低限として、賃金確定期においては賃金制度・昇給運用の改善を重点に取り組みます。

(2) 職制上の段階ごとの職員数の公表に際しても、公表の単位は別表にもとづく職務を基本とすることを求めます。

(3) 技能労務職・公営企業職については、「等級別基準職務表」の条例化および職制上の段階ごとの職員数の公表については義務付けられていないことを明らかにした上で対応します。

〔別表－係制のイメージ（例）〕

|  |  |
| --- | --- |
| 職務の級 | 基準となる職務 |
| １級 | 定型的な業務を行う職務 |
| ２級 | 高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務主任・専門員の職務 |
| ３級 | 困難な業務を行う主任・専門員の職務係長・主査の職務総括主任の職務 |
| ４級 | 困難な業務を行う係長・主査の職務総括係長・総括主査の職務困難な業務を行う総括主任主幹の職務 |
| ５級 | 困難な業務を行う総括係長・総括主査課長補佐の職務困難な業務を行う主幹の職務 |
| ６級 | 困難な業務を行う課長補佐の職務特に困難な業務を行う主幹の職務課長の職務 |
| ７級 | 部長の職務困難な業務を行う課長の職務 |

〔別記１〕

人事評価制度等に関わる単組交渉の指針（案）

地方自治体に人事評価制度の導入、等級別基準職務表の条例化および級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表等を義務付ける内容の地方公務員法等の改正案が４月25日に成立し、５月14日に公布された。総務省は2015年４月から試行を開始し、2016年４月から本格実施というスケジュールを想定しているため、これまで独自に人事評価制度を導入している自治体以外の自治体では、今後制度の導入にむけた準備が進められることが予想される。

今回導入される人事評価制度について総務省は「職員を能力・業績の両面から評価し、任用・給与・分限その他の人事管理の基礎とする」と定義している。これは人事評価制度はあくまで「人事管理の基礎」にすぎないものであることを総務省が認めているということであり、仮に任用・給与等の勤務条件への反映を行う場合においては当然交渉事項となる。さらに、人事評価制度そのものの在り方についても勤務条件に影響を及ぼす可能性がある以上、組合との十分な交渉と協議の上で設計する必要があることを意味している。

自治労はこの間、「人事制度の民主的な改革をめざして」として、４原則（公平・公正、透明、客観、納得）２要件（労働組合の関与、苦情解決システムの構築）を具体的指針として対置し取り組みを進めてきた。今後進められる人事評価制度の導入に当たっては、設計段階から労働組合との十分な協議と合意、４原則２要件の担保と制度の信頼性が確立しない限り、賃金への反映には反対の姿勢で取り組みを進めていく。そしてその交渉にあたっては「Ⅰ　制度導入にあたっての指針」として、まずは制度導入の目的や労使交渉・協議の方法について確認し、その上で、「Ⅱ　具体的な制度設計に関する指針」「Ⅲ　苦情解決制度の構築に関する指針」にもとづき、交渉・協議を進めることとする。なお、４原則２要件の具体的内容についてはⅡ－２．およびⅢで示している。

また、あわせて等級別基準職務表の条例化および級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表等に対する指針も記載する。

Ⅰ　制度導入にあたっての指針

1.　合目的性の確保

　　人事評価制度を導入する目的を明確にして、納得性を確保する必要がある。

　(１)　人事評価制度は、総人件費削減を目的としないこと。

　(２)　人事評価制度は、職員間に競争や格差をもたらすことを目的とせず、職員の人材育成・能力発揮を促すことを目的とし、その観点で設計すること。あわせて、継続的な能力開発が可能となるよう、総合的人材育成計画を作成し、職員のキャリアアップを支援すること。

　(３)　評価制度の信頼性が確立しない限り賃金への反映は行わないこと。

　(４)　評価結果が良くない職員に対して、研修等適切なフォロー施策を行うこと。フォロー施策の実施にあたっては退職強要を疑われることのないようにすること。

2.　労働組合の関与の確保

　　組合員・職場の目線に立った制度となるよう、労働組合が人事評価制度に関与・参画するシステムを確立する。（＊１）

　(１)　人事評価制度の導入にあたっては、十分な労使交渉・協議を行うこと。

　(２)　人事評価制度の検討に際しては、労使検討委員会等の常設機関を設置すること。

　(３)　人事評価制度の導入後においても、労使交渉・協議のもとで制度・運用改善を行うこと。

　(４)　評価結果の活用については交渉事項であることを確認すること。

3.　導入時の手順と見直しの制度化

　　人事評価制度の導入に際しては拙速を避け、導入後も常に点検を行わなければならない。なお、導入の際は改正法附則第３条第１項の規定にも留意する。（＊２）

　(１)　人事評価制度は、直ちに全職員を対象とするのではなく、まずは管理職を対象とすること。

　(２)　人事評価制度の導入にあたっては、試験的な実施やその他の調査を十分に行うこと。国家公務員の例も踏まえ、十分な試行期間を確保すること。

　(３)　本格的な実施前に、必ず試行内容の確認を行うこと。人事評価制度の導入後には、制度・運用の定期的な見直しを制度化すること。

Ⅱ　具体的な制度設計に関する指針

1.　能力・実績に関わる指針

　　人事評価の対象については、評価対象者区分と能力評価・実績評価を適切に組み合わせなければならない。（＊３）

　(１)　人事評価制度においては、評価対象者の職種、職務、職責、職位に応じ、能力評価と実績評価を適切に組み合わせること。

　(２)　能力評価は長期的な視点に立ったものとし、職務を通じて発揮した能力に着目したものとすること。能力評価の対象は、性別・性格・人格・思想信条など職務に関係のない項目は排除すること。あわせて、職務別の能力要件をあらかじめ具体的に明確にすること。

　(３)　実績評価は、一律的・画一的に導入するのではなく、職務権限に対応し、行政目的の達成に有効と認められ、かつ、業務目標が自主的に設定できる職種・職務や職責に応じたものとすること。（＊４）

　(４)　評価項目・評価基準は中長期的な能力の発展段階に応じた基準とし、職務内容に即して作成されること。

　(５)　標準職務遂行能力については、職制上の段階ごとに求められる能力は、自治体や職場の規模などの要因で組織により異なることから、それぞれの自治体や職場の特性に合わせたものとすること。

2.　評価制度そのものに関する指針

　　「公平・公正」「透明」「客観」「納得」の４原則が担保される評価制度でなければならない。

　(１)　公平・公正の確立

　　　①　現行人事制度の下における、職種間・男女間等の不当な格差を払拭するものであること。

　　　②　絶対評価・加点主義評価を採用すること。（＊５）

　　　③　取得を承認された休暇・休業が原因で評価が下がるような仕組みでないこと。家族的責任に対して適切な配慮があること。

　　　④　障害者が障害のために不利益な評価を受けることがないよう、適切な措置を行うこと。

　　　⑤　議会事務局、教育委員会事務局、病院事務局など首長部局と任命権者が異なる職場に勤務する職員については、首長部局と共通の評価制度とすること。

　(２)　透明性の確保

　　　①　評価項目・評価基準をあらかじめ職員に開示すること。

　　　②　評価基準は、評価者・被評価者にわかりやすいものとすること。

　　　③　評価結果の人員分布の状況について、職種ごとに、男女別、職位別、部署別に公表すること。

　(３)　客観性の確保

　　　①　評価項目・評価基準は職務内容に基づくものとし、性格・人格に関わる評価は絶対に行わないこと。

　　　②　多面的評価を採用し、部下による上司の評価を併せて検討すること。

　　　③　個々の評価者の評価がより公平・公正、客観性が確保されたものとなるよう、評価者訓練（研修）を定期的かつ十分に行うこと。その評価者訓練は、第１次評価者から最終評価者までを対象とすること。（＊６）

　　　④　被評価者の日常業務を把握している職員を第１次評価者とすること。（＊７）

　(４)　納得性の確保

　　　①　評価者と被評価者が対話する仕組みとすること。

　　　②　評価結果について、すべての被評価者に対して文書で本人開示し、説明を行うこと。

　　　③　評価の活用結果も、本人に開示し説明を行うこと。

Ⅲ　苦情解決制度の構築に関する指針

　(１)　労働組合の役員又は推薦者が参加する、公平・公正で中立性の高い苦情解決機関を常設すること。また、構成員の男女比率についても配慮すること。

　(２)　苦情解決機関は、次のとおりとすること。（＊８）

　　　①　非現業職員における「評価結果」の苦情解決については、人事委員会・公平委員会の措置要求制度とは別に、地公労法第13条の苦情処理共同調整会議と同様の組織形態（労使同数）をもった苦情解決委員会を設置し、これを活用すること。

　　　②　現業職員・公企職員における「評価結果」の苦情解決については、地公労法第13条の苦情処理共同調整会議を活用すること。

　(３)　苦情解決機関が評価結果・評価手続を不適切と判断した場合、評価結果の修正または再評価の実施を人事当局に対して命じるなどの権限を苦情解決機関に持たせること。

　(４)　苦情解決機関での協議結果は、その都度制度・運用の見直しに反映すること。

　(５)　相談窓口・相談員の設置など、職員がより相談しやすい環境を整備すること。

Ⅳ　等級別基準職務表の条例化等に関する指針

　(１)　「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、自治労「等級別基準職務表」モデルを参考に現在の運用について点検し、少なくとも運用に支障のない形での条例化とすること。

　(２)　公表方法についても具体的協議を行うこと。

(３)　技能労務職に関しては、法律上「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表」は義務付けられていないことから、安易に条例化・公表を行わないこと。また、労働協約締結権の尊重を確認すること。

＜参　考＞

（＊１）人事評価制度に関する労使交渉・協議

１　人事評価制度は、給与・処遇に影響を与えるものであることから、本来は、労使交渉事項とすべきである。労働組合が、人事評価制度の設計・運用に実質的に深く関与・参加することを重視すれば、節目、節目での労使交渉にとどまらず、労使検討委員会の設置などにより、制度の設計・運用について丁寧に労使協議を行っていくことが必要となる。また、仮に、当局が人事評価制度は「管理運営事項」であることを主張して、労使交渉に応じない場合でも、労使協議により労働組合が関与し、意見反映・要求実現をはかっていくことが大切である。

２　実際に、2014年度自治労人事評価制度調査では、119単組が労使検討委員会等の機関を設置し労使交渉・協議を実施したと回答している。

３　また、総務省公務員部公務員課は、『人事制度を考えるヒント21』で自治体の職員団体との意見交換など積み重ねの必要性について、言及している。

『人事制度を考えるヒント21』（総務省公務員部公務員課　2005年４月）11ページ抜粋

|  |
| --- |
| 11. 急がば回れ　【職員参加型の制度設計】　　人事制度を、職員からの信頼性が高く、実際に機能するものにするには、職員の理解が必要と考えられます。そのためには多くの職員の意見を聴き取り、人事制度の中身と同様に従来ブラックボックスであった人事制度の設計過程について工夫することが必要ではないでしょうか。　　具体的には、各部局・各年齢層の職員を選抜したワーキンググループによる検討、職員への説明・アンケートの実施、職員団体との意見交換などがその手段として考えられるでしょう。　　こうした手段を積み重ねていくことは、多大な労力と時間がかかることが予想され、一見迂遠なように見えます。しかしながら、このような努力は、人事部門による押し付け型の人事制度ではなく職員の理解に基づいた人事制度を作り上げるために、また、人事制度の設計過程を通じて職員同士が上下関係や職種の違いを超えて互いの立場を理解するために、重要なプロセスであり、結局は大きな成果を得る一番の近道だと思われます。(注)　下線は自治労が付記 |

４　さらに、今回の改正法案の審議の際にも、新藤総務大臣は江崎孝参議院議員の職員・職員団体への理解に関する質問に対して「職員を始めとして十分な周知と相互の理解、こういったものを是非進めていただきたい」と答弁している。

|  |
| --- |
| 第186通常国会　参議院総務員会　2014年４月24日○江崎孝議員　是非お願いをいたします。　国においても、ここまでの流れの中では職員団体との協議を相当やっています。私もその立場にいましたのでよく分かりますけれども、本当にいろいろやって、試行をやって今の段階に行き着いている、そしてなおかつ問題があるという、こういう状況にあります。　そこで、当報告書においては、人事評価は、評価する側だけではなくて評価される側も制度の趣旨、目的を理解し、相互に協力しながら適切な運用に努めるべきものであることは言うまでもないと指摘をしています。当然ではありますけれども、重要なことです。　そこで、評価される側の代表者である職員団体に対しても適切な運用のため協力が求められる、これは国がしたように、地方においてもこれは同じような立場で考えていかなければならない、私はそう考えますけれども、大臣のお考えをお聞きします。○国務大臣（新藤義孝君）　この人事評価制度の導入に当たりましては、各地方公共団体において、評価の透明性、それから客観性、そして納得性を確保するための枠組み、これを適切に構築されたいと、このように考えております。もとより、それはそれぞれの地方公共団体の任命権者が構築、実施すべきものであります。したがって、その際に、職員を始めとして十分な周知と相互の理解、こういったものを是非進めていただきたいと、このように考えております。 |

（＊２）地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第三十四号）（抄）

附　則

第三条　第一条の規定による改正前の地方公務員法（以下この条において「旧法」という。）第四十条第一項の規定により施行日前の直近の勤務成績の評定が行われた日から起算して一年を経過する日までの間は、新法第三章第三節の規定にかかわらず、任命権者は、なお従前の例により、勤務成績の評定を行うことができる。

２～５　（略）

（＊３）人事評価の対象

　臨時・非常勤等職員についても、継続的雇用を確立するという自治労方針に照らして、人材育成、能力開発そしてこれに基づく昇給との関わりで人事評価制度の対象とすることが検討されるべきである。

（＊４）目標管理

　業績評価（成績評価）の手法については、民間企業では目標管理の手法が広く使われており、自治体でも７割以上で使っている。目標管理の手法は、柔軟性があり、さまざまに異なる職域・職種の被評価者に対して客観的な評価が可能になる利点があるが、評価者・被評価者ともに習熟に数年から十数年を要し、習熟するまではかえってばらつきが生じやすい、面談や目標設定など評価者・被評価者の双方に負担が大きい、短期的視点の目標に偏りやすいなどの欠点もある。自治体によっては、管理職以外の被評価者には、担当業務ごとの仕事を進めていくにあたっての留意点を期首に記載させ、期末にその留意点が十分に実行できたかどうかを評価しているところもある。

（＊５）絶対評価

　評価制度は差をつけるために行うのではなく、評価の結果を活用して人材育成・能力発揮・適材適所の配置・昇任を適切に行うためのものである。そのためには絶対評価の手法を取らなければ意味がない。このことに関わって、評価結果の相対化と、部局間調整というふたつの問題がある。

１　評価結果の相対化：例えば、数の限られたポストに誰を昇任させるか決めるときには、必然的に相対評価にしかなり得ない、という疑問があるかも知れない。しかし、評価そのものは絶対評価として、この絶対評価結果と例えば年齢・経験年数などの要素とを組み合わせたポスト昇任のルールを別に定める、ということが適切である。また、仮に昇給号給数や勤勉手当の成績率に活用するとしても、例えば、絶対評価の結果と以前に「良好（標準）」を上回る昇給・成績率をいつ受けたかなどを組み合わせてルール化する、などが考えられる。いずれにしても、給与への反映は、人事評価制度そのものとは別に労使交渉でルールを定めるべきである。

２　部局間調整：評価者によって評価結果に甘辛の違いがあり、ばらつきが避けられないことから、評価者ごとの甘辛を上位の評価者によって調整（部局間調整）すべきではないかという意見がある。しかし、このような調整は恣意的なものの入り込む余地が大きく、公平・公正性を確保することは困難である。あくまで絶対評価の原則に従い、時間をかけて評価者訓練、評価者の習熟、評価制度の精度の改善をはかることが重要である。

（＊６）評価者訓練

１　予算や時間の制約を理由に評価者訓練がおろそかにされれば、その時点で公平・公正、客観的な評価制度が成り立たなくなる。各評価者による評価のばらつきを排除するためには、評価基準、手法への深い理解が必要である。

２　また、各評価者が社会通念や歴史的・社会的・文化的に形成されている価値観（ジェンダーバイアスやセクシュアリティーに対する偏見を含む）を前提に評価を行った場合、評価結果が差別につながる危険性がある。

３　さらに、評価には論理誤謬、ハロー効果、中央化傾向など、評価者が陥りやすい誤謬が存在する。

（＊７）第１次評価者

　第１次評価者については、組合員が評価者になるべきかどうか、という問題がある。このことについては、次の点を考慮して、単組・職場の実情に応じて決めるべきである。

１　少なくとも第１次評価者は、被評価者と毎日のように接して、被評価者の仕事を見ている人である必要がある。例えば、保育園の保育士の第１次評価者が本庁にいる児童家庭課長であることがいいとは考えられない。

２　たとえ第１次評価者であっても、評価を通じて被評価者の人材育成・能力発揮にかかわるものであるという視点を忘れることはできない。

３　被評価者と仕事上近い人（例えば係員に対して係長）の意見を聞き、または仕事に関する情報の提供を受けながら、課長（または課長補佐）が第１次評価者として評価するとしている自治体もある。

４　仮に組合員が第１次評価者になる場合であっても、最終的な評価結果に組合員が大きな責任を負うような制度は望ましくない。また、第２次評価者以上は、組合員でない管理職とすべきである。

（＊８）苦情解決制度

１　地公法第８条第１項（人事委員会）、同第２項（公平委員会）は、職員の苦情処理の事務を処理する権限を有することを定めている。この規定にもとづき、単組交渉の指針に示した苦情解決機関をただちに設置できない場合、当面、人事委員会・公平委員会に人事評価の苦情解決機能をもたせることを求める。

２　当局の相談窓口・相談員の設置とあわせて、組合による苦情相談の受付も有効である。

３　人事評価制度の活用としての昇給、勤勉手当の成績率に対して、不満があるときは、非現業職員（個人）は、人事委員会・公平委員会に対し措置要求できる（地公法第46条）。また、任命権者から、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた非現業職員（個人）は、人事委員会・公平委員会に対し、不利益処分不服申し立てを行うことができる（地公法第49条の２）。一方、現業職員および公営企業職員の苦情処理は、苦情処理共同調整会議の設置が地公労法第13条で定められており、組織その他苦情処理に関する事項は、団体交渉で定めるとされている。

　　措置要求や不利益処分不服申し立て、苦情処理共同調整会議での処理の有無にかかわらず、非現業職員、現業・公営企業職員（いずれも個人）は、訴訟を提起することができる。

人事評価制度等に関する苦情解決委員会設置要綱（案)

第１　趣旨

　　人事評価制度の結果等に関する職員の苦情（以下、「苦情」という）を、迅速かつ適切に解決するため、人事評価制度等に関する苦情解決委員会（以下、「委員会」という）の設置及び運営等について必要な事項を定めるものとする。

第２　苦情の範囲等

　1.　委員会において解決する苦情は、次に掲げる事項とする。

　　①　人事評価制度の評価結果（以下、「評価結果」という）についての苦情

　　②　評価者に対する苦情

　　③　その他、人事評価制度全般に関して、主として職員個人を主体とする苦情

　2.　職員は、前項に定める苦情に関して、委員会に対して、口頭又は文書により、当該苦情に関する解決を請求することができる。

第３　委員会の組織等

　1.　委員会は、市長の指名する者及び職員団体の指名する者、各同数をもって組織し、委員○○名により構成する。

　2.　委員の任期は１年とし、○○月○○日から翌年○○月○○日までとする。ただし、再任を妨げない。

　3.　補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第４　委員会の運営

　1.　職員より苦情解決の請求が行われたときは、速やかに委員会を開催しなければならない。

　2.　委員会は、原則として委員全員の出席により開催する。

　3.　委員会の決定は、出席委員全員の一致を原則とする。

　4.　委員会は、非公開とする。

　5.　委員会は、苦情解決を請求した職員、関係当事者、又は参考人の出席を求め、事情を聴取し、又は資料の提出を求めることができる。

第５　決定事項等

　1.　市長は、委員会が苦情を受理した場合、速やかに当該評価結果について又は評価者に対して必要な措置を講じなければならない。

　2.　審理の結果、苦情の原因が人事評価制度に存在するものと認められた場合、地方公務員法第55条に該当する事項として、必要な措置を講じなければならない。

　3.　委員会は、苦情の解決を決定した場合、７日以内にその内容を苦情解決を請求した職員に通知しなければならない。

第６　秘密の保持

　　委員及び苦情解決に係わる職員は、苦情に関する秘密、その他その職務上知ることのできた秘密を保持しなければならない。

第７　不利益取扱いの禁止

　　市長は、職員が苦情解決を請求したこと、及び苦情解決に関する調査に協力したこと等に起因して、職場において不利益を受けることのないよう配慮しなければならない。

第８　その他

　　この要綱に定めるもののほか、委員会の運営等に関し必要な事項は別に定める。

〔別記２〕

２０１４年１０月○○日

○○○市（町村）長

　　○　○　○　○　様

自治労北海道本部

執行委員長　　山　上　　潔

自治労○○地方本部

執行委員長　○　○　○　○

自治労○○○市（町村）職員組合

執行委員長　○　○　○　○

新たな人事評価制度の導入に係る要請書

　日頃より、地方行財政の確立と住民福祉の向上・地域活性化のためにご奮闘されていますことに敬意を表します。

　地方公務員法の改正がすでに５月に公布され、その後、６月には総務省の説明会が行われると同時に８月１５日には、運用通知が出されたことに伴い、各自治体においては、人事評価制度の導入などによる能力及び実績に基づく人事管理の徹底や退職管理の適正を進めることとなります。

　さらに、法律の施行については、公布の日から起算して２年を超えない範囲内において政令で定めるとされており、このままの予定では２０１６年４月頃が導入時期と想定されますが、試行期間を十分に確保することを考えると、早急な対応が必要です。

　ついては、能力及び実績に基づく人事管理の徹底に際して、下記のとおり、要請しますので、貴職においては十分に受け止めて善処願います。

記

１．協議にあたっての要請事項

(1) 新たな人事評価制度の導入等に関する今後のスケジュールについて、早急に明らかにすること。また、評価結果の活用は労働条件の変更につながることから、導入にあたっては労使協議と合意を前提とすること。

(2) 「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、現在の運用に支障のない形で条例化すること。また、「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員数の公表にあたっては、公表方法等労働組合と十分に協議すること。

(3) 技能労務職員に関しては、「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員数の公表」は義務付けられていないので、条例化や公表を行わないこと。

２．新たな人事評価制度の制度設計・運用についての要請事項

(1)　新たな人事評価制度については、その導入目的について、以下の点に留意すること。

①　人事評価制度は、総人件費削減を目的としないこと。

②　人事評価制度は、職員間に競争や格差をもたらすことを目的とせず、職員の人材育成・能力発揮を促すことを目的とし、その観点で設計すること。あわせて、継続的な能力開発が可能となるよう、総合的人材育成計画を作成し、職員のキャリアアップを支援すること。

③　評価制度の信頼性が確立しない限り賃金への反映は行わないこと。

④　評価結果が良くない職員に対して、研修等適切なフォロー施策を行うこと。フォロー施策の実施にあたっては退職強要を疑われることのないようにすること。

(2) 制度導入時には以下の手順で行うとともに、随時、制度の見直しを行うこと。

　①　人事評価制度は、直ちに全職員を対象とするのではなく、まずは管理職を対象とすること。

②　人事評価制度の導入にあたっては、試験的な実施やその他の調査を十分に行うこと。国家公務員の例も踏まえ、十分な試行期間を確保すること。

③　本格的な実施前に、必ず試行内容の確認を行うこと。人事評価制度の導入後には、制度・運用の定期的な見直しを制度化すること。

(3) 具体的な制度設計にあたっては以下の点について、留意して制度設計すること。

①　能力・実績評価について

ア）人事評価制度においては、評価対象者の職種、職務、職責、職位に応じ、能力評価と実績評価を適切に組み合わせること。

イ）能力評価は長期的な視点に立ったものとし、職務を通じて発揮した能力に着目したものとすること。能力評価の対象は、性別・性格・人格・思想信条など職務に関係のない項目は排除すること。あわせて、職務別の能力要件をあらかじめ具体的に明確にすること。

ウ）実績評価は、一律的・画一的に導入するのではなく、職務権限に対応し、行政目的の達成に有効と認められ、かつ、業務目標が自主的に設定できる職種・職務や職責に応じたものとすること。

エ）評価項目・評価基準は中長期的な能力の発展段階に応じた基準とし、職務内容に即して作成されること。

オ）標準職務遂行能力については、職制上の段階ごとに求められる能力は、自治体や職場の規模などの要因で組織により異なることから、それぞれの自治体や職場の特性に合わせたものとすること。

　②　人事評価制度については、「公平・公正」「透明」「客観」「納得」の４原則が担保される評価制度とすること。具体的には以下について、十分に配慮した制度とすること。

ア）公平・公正性について

　　　ⅰ）現行人事制度の下における、職種間・男女間等の不当な格差を払拭するものとすること。

ⅱ）絶対評価・加点主義評価を採用すること。

ⅲ）取得を承認された休暇・休業が原因で評価が下がるような仕組みでないこと。家族的責任に対して適切な配慮があること。

ⅳ）障害者が障害のために不利益な評価を受けることがないよう、適切な措置を行うこと。

ⅴ）議会事務局、教育委員会事務局、病院事務局など首長部局と任命権者が異なる職場に勤務する職員については、首長部局と共通の評価制度とすること。

イ）透明性の確保について

　　　ⅰ）評価項目・評価基準をあらかじめ職員に開示すること。

　　　ⅱ）評価基準は、評価者・被評価者にわかりやすいものとすること。

ⅲ）評価結果の人員分布の状況について、職種ごとに、男女別、職位別、部署別に公表すること。

ウ）客観性の確保について

　　　ⅰ）評価項目・評価基準は職務内容に基づくものとし、性格・人格に関わる評価は絶対に行わないこと。

ⅱ）多面的評価を採用し、部下による上司の評価を併せて検討すること。

ⅲ）個々の評価者の評価がより公平・公正、客観性が確保されたものとなるよう、評価者訓練（研修）を定期的かつ十分に行うこと。その評価者訓練は、第１次評価者から最終評価者までを対象とすること。

　　　ⅳ）被評価者の日常業務を把握している職員を第１次評価者とすること。（＊７）

エ）納得性の確保について

　　　ⅰ）評価者と被評価者が対話する仕組みとすること。

ⅱ）評価結果について、すべての被評価者に対して文書で本人開示し、説明を行うこと。

ⅲ）評価の活用結果も、本人に開示し説明を行うこと。

(4) 新たな人事評価制度の導入にあたっては、苦情解決制度を設け、以下の点について留意すること。

①　労働組合の役員又は推薦者が参加する、公平・公正で中立性の高い苦情解決機関を常設すること。また、構成員の男女比率についても配慮すること。

②　苦情解決機関は、次のとおりとすること。

　　ア）非現業職員における「評価結果」の苦情解決については、人事委員会・公平委員会の措置要求制度とは別に、地公労法第13条の苦情処理共同調整会議と同様の組織形態（労使同数）をもった苦情解決委員会を設置し、これを活用すること。

イ）現業職員・公企職員における「評価結果」の苦情解決については、地公労法第13条の苦情処理共同調整会議を活用すること。

③　苦情解決機関が評価結果・評価手続を不適切と判断した場合、評価結果の修正または再評価の実施を人事当局に対して命じるなどの権限を苦情解決機関に持たせること。

④　苦情解決機関での協議結果は、その都度制度・運用の見直しに反映すること。

⑤　相談窓口・相談員の設置など、職員がより相談しやすい環境を整備すること。

(5) 等級別基準職務表の条例化等については、以下のとおり検討すること。

①　「等級別基準職務表」の条例化にあたっては、自治労「等級別基準職務表」モデルを参考に現在の運用について点検し、少なくとも運用に支障のない形での条例化とすること。

②　公表方法についても具体的協議を行うこと。

③　技能労務職に関しては、法律上「等級別基準職務表」の条例化および「級別・職名（職制上の段階）ごとの職員の数の公表」は義務付けられていないことから、安易に条例化・公表を行わないこと。また、労働協約締結権の尊重を確認すること。

以上