



2015 秋季闘争勝利!!

10/23 統一要求書を当局に提出!!

本日、秋期闘争統一要求書を当局に提出いたします。

統一要求書については、10/13 開催された道本・地本オルグにて提起された方針・課題をもとに、執行委員会で確認し本日提出いたします。

今後は、10/30 を回答指定日となっており回答書をもとに、執行委員会また職場オルグを開催して、回答内容を全体化、また各職場での問題・課題について当局側と協議をすすめていく予定です。事前の情報では、当局側で『人事評価制度』の協議申入れがあるとのこと。当制度については、組合員のみならずもご存じかと思いますが、来年度4月より制度導入が予定されております。

組合では、4原則2要件の担保と賃金反映させないことを大原則として、取り組みを進めます。また、具体的に導入に向けた試行などの提案があった際には、導入までの経過としてしっかりと試行期間を確保させ、導入せざるを得ないと判断した場合においては、4原則2要件を担保したうえで管理職に限定させることをたたかいの基本としたたたかいをすすめます。

また、臨時国会が見送られましたが、2015年度人勸の給与改定部分は完全実施させること等課題は多くあります。詳細は別紙『統一要求書』にてご確認をお願いします。

統一要求書回答指定日 10月30日(金)

- 重点交渉期間 11月 4日(水)～18日(水)
- 組合旗掲揚 10月23日(金)～闘争終了まで
- 超勤・出張拒否 11月17日(火)～18日(水)～闘争終了まで
- 出張・諸会議拒否 11月18日(水)

※職場オルグについては、後日連絡いたします。



私たちは自治労の代表

えさき たかしの

活動を通じて政策実現を図っています。

1975年 福岡県那珂川市(旧三橋町)出身
 1979年 法政大学社会学部卒業
 旧三橋町政務入職(現那珂川市)
 2004年 自治労福岡県本部 書記長
 2007年 自治労中央本部 労働部長
 2010年 第22回参議院議員選挙で福岡県

自治労の政策目標

- 地域密着の公共サービスを
- 持続可能な格差のない社会を
- 全世代対応の社会保障制度を
- 男女がともに輝く社会を
- 地域分散型エネルギー社会を
- 平和な国際社会の実現を

※所属委員会
 当選以来、地方自治・地方行政改革や公務員制度改革などを担当する総務委員会、内閣委員会に所属し、民主党内での政策立案に携わる。現在、地方・消費者問題特別委員会副理事、総務委員、決算委員、デジタル政策調査会委員

※議員建業
 立憲フォーラム事務局長、公務員行政改革議員懇談会事務局長、消防政策議員懇談会事務局長

2015年10月23日

労使関係ルールに関する基本要書

上富良野町長

向山 富夫 様

自治労上富良野町職員組合

執行委員長 辻 秀人



地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に心より敬意を表します。

2012年11月に地方公務員制度改革関連2法案が国会に提出されるなど、歴史的な一歩がすでに踏み出されています。

私たちは、新たな制度のもとでは、これまで以上に労使の相互信頼のもとにおける労使交渉が重要な位置を占めることから、職員の賃金・労働条件については、互いによりいっそう真摯に交渉・協議をしていくことが求められると認識しています。

つきましては、職員の賃金・労働条件に関しては、下記の点を基本的な団体的労使関係ルールとして確認されるよう要求します。

記

1. 賃金・労働条件の決定にあたっては、十分な期間を用いた労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。
2. 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度の導入等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適宜、事前に労使協議を行うこと。

2015年10月23日

上富良野町長 向山 富夫 様

自治労北海道本部

執行委員長 大出 彰



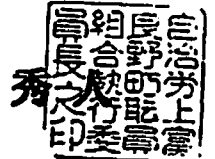
自治労道本部上川地方本部

執行委員長 千野



自治労上富良野町職員組合

執行委員長 辻 秀



2015年度自治体労働者の賃金・労働条件等の 改善に関する統一要求書

日頃、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。さて、私たち自治体労働者の生活は、2000年以降のマイナス勧告や給与構造改革・給与制度の総合的見直しにより、給与水準の引き下げが強行されており、厳しい状況が常態化しています。

8月6日に出された人事院勧告は2015春季生活闘争の結果からみれば当然のことではありますが、昨年に引き続き俸給表・一時金ともに改善勧告がされ、2年続けての引き上げ勧告は24年ぶりのこととなりました。

しかし、月例給の官民較差は0.36% (1,469円) ではあるものの、俸給表への配分はわずかであり、そのほとんどが地域手当の引き上げ原資にあてられたことから、機械的に人事院勧告どおりの取り扱いをしても、地域手当が支給されない自治体では較差は解消されません。

つきましては、自治体労働者の生活実態を踏まえ、2015年度の「自治体労働者の賃金・労働条件等の改善に関する統一要求書」を別紙のとおり提出しますので、使用者として責任ある回答を2015年10月30日までに文書で求めます。

2015年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書

1. 2015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し、4月に遡って差額分を支給すること。また、官民・公民較差を踏まえ較差解消のために適切に対応すること。
- (2) 期末・勤勉手当については、人事院勧告を最低限として0.10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および勤務成績の反映は行わないこと。
- (3) 給与制度の総合的見直しに関しては、運用改善等によって水準を確保すること。

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級とし、医療(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 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。
 - ③ 中途採用者の初任給決定にあつては、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。
 - ④ 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。
- (3) 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つては、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1-14(155,800円)、22歳1-33(190,200円)、30歳3-13(245,000円)、
35歳3-40(292,300円)、40歳4-43(343,600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3年、3級在級4年、4級在級3年)。また、医療職(三)表など他の給料表も同一水準以上で取り扱うこと。
 - ③ 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。実施にあつては、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、支給額を改善すること。
 - ② 通勤手当は全額実費支給とし、非課税とすること。
 - ③ 時間外・休日勤務手当は、100分の150(深夜100分の200)、休日勤務手当は100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。
- (6) 早期退職募集制度については、これまでの勧奨退職制度を精査し、国の割増率を最低基準として導入すること。
- (7) 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. 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ずること。
- 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 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。
- ② 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・介護休業法改正などを踏まえ、以下のとおり、改善すること。
 - ア) 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。
 - イ) 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 介護休暇に関わる期間の給与上の取り扱いは、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 配偶者同行休業制度について制度化し、国内異動にも適用すること。
- ⑥ 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。

(4) フレックスタイム制の導入について

- ① 自治体の実態を踏まえ、時間外勤務の縮減や職員の柔軟な働き方が確保される確証が得られるまで導入しないこと。
- ② 特に時間外勤務手当の圧縮を目的とした制度導入は行わないこと。

4. 女性労働者の労働条件の改善について

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 妊産婦の通勤緩和措置制度を拡充すること。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

5. 公務職場での男女平等参画の実現について

- (1) 「女性職員の採用・登用の拡大のための計画」を策定し、実行、改善をはかること。
- (2) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定にあたっては、労使が参加する対策委員会を設置するなど、労働組合の意見を十分に反映し、実効ある計画にするとともに、計画の進行管理を行うこと。

6. 臨時・非常勤・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) 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2014年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。
- (3) 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. 労働安全衛生関係について

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の義務化にあたっては、以下のとおり講じること。

- (1) 50人未満の事業場を含めたすべての事業場において実施すること。また、結果の集団集計・分析を行ったうえで職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげる。
- (2) 必要な予算の措置・人員を確保すること。
- (3) 労働者に対して、学習会の開催や掲示板などを活用してストレスチェック制度の周知徹底をはかること。

- (4) とくに、ストレスチェックの実施者、実施事務従事者には、労働安全衛生法による守秘義務（第104条）が課せられている（違反した場合6ヵ月以下の懲役または50万円以下の罰金：第119条1号）ことの説明や、ストレスチェック制度の適切な運用を徹底するために、教育研修を実施すること。
- (5) 制度の設計にあたっては、就業上の措置など労働条件に関わることから、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。
- (6) メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

8. 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、定数削減等を行わないこと。
- 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 自治体の障害者雇用については、2014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。
- ④ 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。
- ⑤ 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、廃止を前提として、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むけては、定年年齢の段階的延長を基本方針とすること。
- 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 再任用制度の当面の運用にあたっては、年金支給開始年齢が62歳へ引き上がることを踏まえ、フルタイム勤務を基本とし、給与水準の改善や生活関連手当の支給、定数管理のあり方、業務内容の精査、再任用制度の導入が困難な業種の対応など、単組と十分に協議すること。

(3) 分限・派遣等

- ① 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。

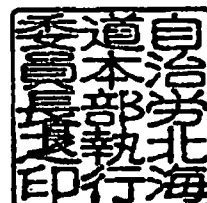
9. 自治体財政の見通しについて

- (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2014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。

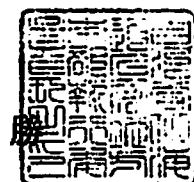
2015年10月23日

上富良野町長 向山 富夫 様

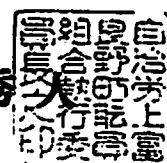
自治労北海道本部
執行委員長 大出 彰



自治労道本部上川地方本部
執行委員長 千野



自治労上富良野町職員組合
執行委員長 辻 秀



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

日頃、地域の発展、地域住民の生活向上へご尽力されていることに敬意を表します。さて、私たちは質の高い公共サービスを提供するため、日夜、住民サービスの最前線で奮闘しております。

しかし、公共サービスへの責任放棄ともとれる、退職者不補充、民間委託等により、現業・公企・交通職場は急速に縮小され、人員・資機材不足等により地域情報や培ってきた技術継承ができず、結果として住民サービスの低下を招いています。そのことは先の東日本大震災以降も頻発する風水害など自然災害時の迅速な対応や正確な判断の遅れにつながっており、自治体責任による現場力の低下が顕著になっています。

私たちは「公共サービス基本法」に基づき、質の高い公共サービスを具体化することを強く要請します。

つきましては、現業・公企・交通労働者の実態を踏まえ「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」を提出しますので責任ある回答を2015年10月30日までに文書で求めます。

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

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・公共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・安心に遂行するため、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。「公共サービス基本法」の主旨に基づき自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、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公契約条例を制定することをはじめ、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（清掃バック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適切に補充すること。
- ② 再任用職員の処遇を改善すること。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。

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 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。
- ③ 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。
- ④ 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。

6. 現業・公企・交通職場（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。また、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の導入に向け、適切な運用のための予算措置を行うこと。
- 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、導入に伴う住民への周知などを行うこと。さらに、簡易水道や下水道事業の地方公営企業法適用に関わっては、将来的な安定経営を前提とすること。

11. 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および交通政策基本計画に沿った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。

2015年10月23日

上富良野町長 向山 富夫 様

自治労道本部上川地方本部
執行委員長 千野 勝



自治労上富良野町職員組合
執行委員長 辻 秀人



新たな人事評価制度の導入に係る要求書

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昨年5月に公布され、総務省からは2014年8月15日には、運用通知が発出、そして2015年3月には「地方公務員における人事評価制度に関する研究会」の最終報告書が出されるなど、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が進められることとなりました。

さらに、法律の施行は9月2日の政令の公布により2016年4月1日と確定し、全ての自治体において人事評価制度の導入や等級別基準職務表の条例義務化等が課せられていますので、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、要求しますので、貴職においては十分に受け止めて、10月30日までに文書で回答願います。

新たな人事評価制度の導入に係る要求書

1. 協議にあたっての要求事項

- (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。

2. 新たな人事評価制度の制度設計・運用についての要求事項

- (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。
 - 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。

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。
- 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に、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。
- 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。

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。

3. 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、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。特に現行の到達級などを見直す場合は重大な労働条件の変更となることから労使間での交渉・協議・合意に基づき条例化すること。
- (2) 職員数の公表方法については、法律で定める「職制上の段階ごと」に公表し、職名ごとの公表は行わないこと。
- (3) 公営企業・技能労務職員に関しては、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。

臨時・非常勤等職員に関する要求書

上富良野町長

向山 富夫 様

自治労上富良野町職員組合

執行委員長 辻 秀



地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に心より敬意を表します。

さて、臨時・非常勤職員は町行政の様々な分野の第一線で多様な町民ニーズに応じて日々努力を続けています。しかしながら、雇用期間の制限や一時金すら支給されない低位な賃金・労働条件のまま長年にわたり職務に従事しております。

貴職におかれましては、7.4 総務省通知を基に臨時・非常勤職員の業務や生活実態を直視するとともに、安心して働くことができる賃金・労働条件を確立するよう下記のとおり要請いたします。

回答については、統一要求書と合わせ10月30日までに文章で求めます。

1. 最低到達条件

- (1) 自治労の自治体最低賃金を時給1,000円(国公行(一)1級13号俸相当154,300÷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) 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 病欠休暇
 - エ 短期介護休暇
 - オ 子の看護休暇
 - カ 育児・介護休業(休暇)
 - キ 生理休暇
 - ク 夏季休暇
 - ケ 特別休暇
- (4) 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。
- (5) 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。

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。

(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。

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。

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、文書協定すること。

2015年10月23日

2016年度自治体予算編成にかかる要請書

上富良野町長

向山 富夫 様

自治労上富良野町職員組
執行委員長 辻 秀



2016年度自治体予算編成にむけた貴職のご努力に敬意を表します。

さて、政府は6月に閣議決定した「骨太の方針」において、2018年度までの期間、地方一般財源総額の確保をはかるとしたものの、「公的サービスの産業化」として、窓口業務の民間委託、PPP/PFIの拡大を打ち出しています。

しかし、「社会保障と税一体改革」に基づく社会保障分野の業務の拡大、地方分権改革に基づく国から地方自治体への権限移譲などが進められ、地方自治体の財政需要は質・量ともに変化、拡大しています。一方、2000年代に政府が進めた人員削減で地方公務員は大幅に減少しており、さらに民間委託を強化すれば、対人サービスを中心とした地域の公共サービスは崩壊の危機に直面する可能性があります。

増大する地方自治体の役割や地域雇用の確保を考えれば、民間委託どころか、公共サービス人材の確保を最優先とするべきであり、2016年度の予算編成にあたっては、次の要求の実現にむけ、貴職の積極的な対応を要請いたします。

記

- (1) 直近の自治体決算、2015年度地方交付税算定を含む一般財源の見通しなど、予算に関わる情報を開示し、2016年度の予算編成方針を明らかにすること。
- (2) 政府の「骨太の方針」および「経済・財政再生計画」において、2018年度まで地方一般財源総額の確保が明記されたことを受け、自治体の一般財源の確保が着実に実行されるよう地方三団体などを通じ、政府に要求すること。
- (3) 子育て、介護、医療などの社会保障分野、環境、ライフライン、地域交通対策など、増大する地方自治体の役割に見あう人員体制を確保し、的確に予算に反映すること。
- (4) 臨時・非常勤等職員を含め、総人件費にかかる必要な財源を確保すること。
- (5) 公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、委託費の積算根拠の明確化、委託料の引き上げなどの予算を確保すること。
- (6) 地域ニーズの把握、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。