



No. 13

2015. 11. 6 発行

自治労比布町職員組合

統一要求書を掲載します。

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、現給保障を確実に実施するとともに、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) ~~給与構造改革にともな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。
 - 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1-14 (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、初任給格付けおよび昇給・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 ~~給与構造改革および給与制度の総合的見直しにともなう昇給号俸の抑制については、抑制した全号俸を還元すること。~~
- 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・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。また、時間外勤務手当月60時間超の法定休日の取り扱いについては、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 ~~管理職員特別勤務手当は一部特定職員のための優遇措置であり、この手当は制度化および運用しないこと。~~
- (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。
- 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・介護休業法改正などを踏まえ、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。

㉓) 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 育児休業および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。

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。

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) 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。~~

~~(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. 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こと。~~
- (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 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、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。

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諸手当の支給、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 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。

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。

~~(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。~~

2015年10月21日

比布町長 伊藤喜代志 様

自治労比布町職員組合

執行委員長 菊地 正人

2016年度自治体予算編成にかかる要請書

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。~~