

春闘期統一要求書を当局に提出！

2月26日に組合は、春闘期の統一要求書を市当局へ提出し、2016年の賃金闘争をスタートしました。当局からの回答を3月7日までと指定し、組合は、今春闘段階での前進回答を求めて交渉を進めます。なお、具体的な戦術日程については、下段の囲みのおとりとなります。組合員の皆さんにはご理解とご協力をお願いします。

2016春闘情勢について

2月18日に各段階での要求書提出を皮切りに、年間を通じた賃金確定闘争のスタートとなる2016国民春闘が本格化しました。

連合は、従来からの主張である『底上げ・底支え』『格差是正』に加え、賃金の上げとディーセント・ワークの実現をめざしています。

公務員労働者における情勢については、2月19日に公務員連絡会は河野国家公務員制度担当大臣および一宮人事院総裁にそれぞれ要求書を提出し、2016春季生活闘争の火蓋を切りました。交渉では、良質な公務・公共サービスを確実に実施していくためには、賃上げによる処遇の改善で組合員の奮闘に応えることが何よりも重要であることを強く求めました。また、女性の活躍促進には、定員の確保で超過勤務を抜本的に減らす必要があることも併せて求めました。「公務員労働者が国民の期待に応えるために生きがいを持って働くことのできる職場となるよう、要求事項を実現してほしい」と述べ、春の段階において誠意ある回答を示すよう、双方に求めました。

こうした情勢の下、組合は各産別の上部団体や公務員連絡会等に結集し、組織の総力を挙げて取り組みを進めていきます。

◇具体的な戦術日程◇

- | | |
|-------------------|--------------------|
| ・ 2月26日(金) ～ 闘争終結 | 要求書提出、組合旗掲揚 |
| ・ 3月 7日(月) | 回答指定日 |
| ・ 3月17日(木) | 交渉ヤマ場 |
| ・ 3月18日(金) | 29分くい込み集会、出張・諸会議拒否 |

※ 職場集会のスケジュールなどについては、各単組の指示に従ってください。

2016年度自治体等労働者の賃金・労働条件に関する統一要求（抜粋）

1 基本賃金・諸手当等

- (1) 賃金合理化反対、基本賃金等の引き上げ
- (2) 賃金表・初任給等の改善
- (3) 格差解消、昇格・昇給基準等の改善
- (4) 給与構造改革などの回復
- (5) 諸手当等の改善について
 - 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 住宅手当は支給範囲を拡大し、借家・間借について改善を行うこと。
 - ③ 通勤手当は全額実費支給とすること。
 - ④ 下肢障害のためマイカー通勤をしている者については、必要経費を完全に保障すること。
 - ⑤ 時間外勤務手当・休日勤務手当・夜間勤務手当支給率の改善をはかること。
 - ⑥ 寒冷地手当等、諸手当の改善をはかること。
 - ⑦ 退職手当の増額をはかること。

2 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

- (1) 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に向け、国に働きかけること。当面して、国が発出した非常勤職員の指針（ガイドライン）を参考に改善すること。
- (2) 社会福祉協議会・体育協会・振興公社職員の労働条件改善
 - ① 社会福祉協議会・体育協会・振興公社職員の賃金・労働条件を自治体職員並に改善すること。
 - ② そのため、委託費、補助金等で必要な財政措置を行うこと。
 - ③ 介護報酬の引き下げにともなう賃金の引き下げは行わないこと。

3 地公法改正にともなう人事評価制度の導入等について

- (1) 人事評価制度の導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。また、導入後においても労使交渉を踏まえた定期的な検証・見直しを行うこと。

- (2) 職員間に差をつけることが目的ではないことを明確にすること。
- (3) 導入にあたっては、十分な試行期間を確保し、検証を行うこと。
- (4) 公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労組の参画、苦情解決制度を確保し、拙速な賃金への反映は行わないこと。
- (5) 労働組合が関与した苦情解決制度を整備すること。
- (6) 等級別基準職務表の条例化、級別・役職段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議に基づき行うこと。
- (7) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化・公表が義務付けられていないことから、条例化・公表は行わないこと。
- (8) 50歳代後半の職員の昇給のあり方については、今後、改善策を労使協議すること。

4 労働時間・休暇等の改善について

- (1) 労働時間の短縮
- (2) 休暇制度等の改善
- (3) 両立支援のための休暇等の新設・充実
 - ① 介護休暇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・介護休業法の改正、国家公務員の制度改正を踏まえ改善すること。
 - 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) 子の看護休暇の取得対象年齢を小学校修了までとすること。
 - ④ 庁内保育所を設置すること。

5 女性労働者の労働条件等

- (1) 『女性差別撤廃条約』の理念に基づき、地公法第13条を遵守し、自治体職員の募集から退職まで一切の男女差別をなくすこと。
- (2) 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。
 - ① 産前産後休暇について、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。なお、嘱託職員等については正規職員と同等にすること。
 - 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) 「女性活躍職員の採用・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。
- (4) 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 労働基本権の確立について

- (1) 労働基本権の確立をはじめとする以下の事項の実現に向けて、政府や国会へ働きかけること。
 - ① 争議権を法律で保障すること。
 - ② 「職員団体のための職員の行為の制限」（役員の特従制限条項）を撤廃すること。
 - ③ 消防職員などすべての官公労働者に団結権や協約締結権を保障すること。
- (2) 管理職員の範囲はILO87号条約の精神に基づき、不当な拡大を行わないこと。また、団体交渉事項とすること。

7 組織・機構・定数等

- (1) 欠員補充・定数拡大・直営堅持
 - ① 欠員不補充、定数削減等を行わず、中長期の新規採用計画策定すること。
- (2) 雇用と年金の接続について
 - ① 定年延長が実現されるまでの間、政府の再任用制度の義務化方針を踏まえ、希望者を再任用すること。
- (3) 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 現業職場の労働条件等

- (1) 現在、直営で行っている現業職場については、引きつづき直営で行うこと。
- (2) 既に、委託されている職場については、自治体の行政責任としてしっかり管理すること。
- (3) すべての労働条件（民間委託を含む）については、事前協議（団体交渉）とし、労使双方の合意に基づく労働協約を締結すること。

9 労働安全衛生等

- (1) 労働安全衛生法を遵守するとともに、労働安全衛生委員会を月1回開催すること。また、次年度の開催計画を明らかにすること。
- (2) 2015年12月から義務化されたストレスチェックの制度設計にあたっては、組合との十分な協議を行うこと。また、結果の集団集計・分析を行った上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。
- (3) 労災補償制度の上積みをはかること。
- (4) 職員の健康管理体制の充実をはかること。特に、受診率の向上と受診後の健康管理、指導・教育などへの方策を行うこと。
- (5) セクシャル・ハラスメントやパワーハラスメントをなくすための指針を明確にし、法律により義務付けられている、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) 過重労働・メンタルヘルス問題に対する具体的な対策を行うこと。

10 公営企業の健全な経営化のため、必要な負担金を支出すること。

- 11 老朽化した職員住宅の環境整備に努めるとともに、今後の職員住宅の確保に向けて労使協議を行うこと。
- 12 法に基づく福利厚生事業を事業主の責務として後退させることなくその充実に努めること。
- 13 消防職場の労働条件改善に取り組むこと。