

2010年11月5日

宇治市長

久保田 勇 様

宇治市職員労働組合

執行委員長 田中 実

## 2010賃金確定要求書（第2次）

貴職におかれましては、日頃住民福祉の向上と地方自治の発展に向けご尽力されていることに敬意を表します。

1年前に誕生した民主党政権は、「政治を変えて暮らしを良くしたい」という国民の期待に背き、自民政権と基本路線では何も変わらない姿勢を明瞭にしつつあります。

労働者派遣法抜本改正や後期高齢者医療制度廃止等、自らの公約を次々に投げ捨て、普天間基地移設問題では沖縄県民・名護市民の「新基地建設反対」「普天間基地は無条件撤去を」という民意を踏みにじり、日米共同声明で辺野古への移設を強行しようとしています。また、菅内閣が閣議決定した「新成長戦略」「地域主権戦略大綱」は、財界の要求にこたえての法人税引き下げや消費税増税、地域主権の名目で社会保障など国の責任を放棄し、自治体や住民に負担を押し付ける危険な内容を含んでいます。

また、労働者をめぐる情勢も依然として厳しい状況が続いています。大企業は、輸出産業を中心に、2008年秋の世界同時不況以前の水準まで収益をV字回復してきています。これは、大量の「派遣・期間工切り」、正社員へのリストラと過労の押し付け、下請け単価たたきで利益を押し上げた結果です。一方、労働者賃金は、国税庁の「民間給与実態統計調査」によれば、2009年年収200万円以下が約1100万人（24.4%）と前年比で32万4千人増加し、4年連続で1000万人を超えています。9月の統計数字を見れば、この間、賃金・雇用とも若干の回復傾向は見られるものの、完全失業率は5.0%、有効求人倍率0.55倍と依然として厳しい状況に変わりありません。「仕事は正職が当たり前」「最低賃金1000円以上」など、雇用や賃金の改善をはかることこそ景気や地域経済の回復・活性化に不可欠であり、そのために政府や自治体の責任ある対応が今まさに求められています。

2010人勤は、2年連続で基本給・一時金を削減、9万4千円ものマイナスを公務労働者に押しつけようとしています。公務と民間の間際ない賃下げスパイラルは結果として全労働者の賃金抑制につながり、内需拡大による景気回復にまさに逆行するものです。労働者の雇用確保とともに最低賃金の底上げはじめとした賃金改善、非正規労働者の均等待遇実現こそが必要です。

つきましては、下記事項を2010賃金確定要求書（第2次）として提出しますので、十分に検討され誠実な交渉で解決をはかるよう求めます。

## 1. 市民生活を守る自治体行政推進へ

- (1) 地方自治体の責務である「住民の安全・健康・福祉の保持」を行財政運営の基本とし、住民生活優先の福祉・医療・教育の充実と地域経済の振興を図ること。
- (2) 国保の一元化に反対するとともに、高すぎる国民健康保険料の引き下げや減免制度の拡充など国保制度の改善や、誰もが利用しやすい介護保険制度への改善を政府に求めること。
- (3) 現行の保育制度を全面的に解体する「子ども・子育て新システム」や「子ども園」制度の導入に反対するとともに、現行の保育制度の到達点を踏まえて待機児対策をはじめとした保育制度の改善・充実をはかるよう政府に求めること。
- (4) 民主党政権下でも続けられる「構造改革」路線により、格差と貧困がますます広がる中で、最低賃金1,000円以上への引上げをはじめ、労働者の大幅な賃金底上げを図り、労働時間短縮による雇用確保・拡大、中小零細業者・自営業者などの営業を守り、地域経済活性化に向けた施策を国・府に対して積極的に要請すること。
- (5) 「雇用は正職が当たり前」の状況を社会的につくりだすとともに、労働者派遣法を抜本改正し、派遣労働の原則禁止とともに、非正規労働者の賃金・労働条件改善・均等待遇と、正規労働者を含めた労働基準法の順守など働くルールの確立を企業に対して厳しく指導するよう国・府に求めること。
- (6) 公契約条例を制定し、民間委託労働者の賃金権利の水準保障、安心安全のための規制を実施、監督強化すること。
- (7) 財政再建や社会保障費の財源とすることを口実とした消費税増税を実施しないこと。給与所得控除の見直し、配偶者控除・扶養控除の縮小・廃止はやめること。こうした市民生活に一層の負担を押し付けようとする政府の動きに反対し、大企業・大金持ち優遇税制の是正など担税能力に応じた民主的な税制度の確立を政府に求めること。
- (8) 「財政健全化法」による国の一方的な介入制度を改め、自治体の自主性を基本とした仕組みへと抜本的に改めること。「早期健全化」指標・「再生」指標については、自治体の財政力、特性が反映したものになるよう国に求めること。
- (9) 「地域主権改革」として、国の役割を限定し責任を後退させる一方、地方自治体や住民に対して「自己決定」「自己責任」を押しつける動きに反対し、国の責任を明確にするとともに、地方自治の充実、財政的保障を行うよう国に求めること。
- (10) 憲法9条の改悪に反対し、憲法の理念に基づく行政を推進すること。
- (11) 清掃、給食、保育所など宇治市行革大綱・実施計画に基づく民間委託・自治体リストラを直ちに中止し、直営・公立による市民サービスの充実をはかること。

## 2. 基本賃金などについて

- (1) 職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、2010春闘要求書に基づく積極的な賃金改善を実施すること。
- (2) 2010人勤による基本給のマイナス改定を実施しないこと。これまでの交渉経過を踏まえ、不利益不遡及の原則に反する「調整率」による「年間調整」を行わないこと。
- (3) 年齢による賃金差別である6級以上・56歳以上の一律賃金カットは行わないこと。

- (4) 当局として職員が意欲や働きがいのもてる賃金体系の確立と、職員の生活を守る立場から、踏み込んだ賃金の引き上げとライン改善を図ること。
- (5) 職員の賃金ラインについては、これまでの労使確認を基本に交渉経過を踏まえて抜本的な改善を行うこと。

賃金ラインの底上げを行うこと。とりわけ民間企業に比べて低水準にある初任給をはじめとした若年層部分で歩み線の是正などの改善をはかること。

初任給の4号改善をはかり、在職者調整を行うこと。また昇格時における新たな加算措置を講じること。

組合員が力を合わせて職務に専念できるように、通し号俸制とすること。
- (6) 前歴是正の率を100%とすること。当面、75%是正に直ちに改善すること。とりわけ、この間の採用年齢の引き上げやそれに伴う前歴年数の増加を踏まえ、採用の上限年齢までの前歴については直ちに改善すること。
- (7) 公務員制度改革に反対し、民間で既に破綻している賃金への「成績主義」導入や「勤務評定」を行わないこと。現在、実施・試行している勤務評定を直ちに中止すること。

### 3. 一時金について

- (1) 12月一時金については、2・46月プラス3万円を支給すること。
- (2) 一時金の役職段階別加算措置をやめ、全職員10%以上の加算とすること。国基準を下回っている加算措置については直ちに是正をはかること。現在加算のない1・2級について直ちに加算を行うこと。
- (3) 「勤勉手当」を廃止し、「期末手当」に一本化すること。また、一時金の「勤勉手当」及び「期末手当」に成績率改悪を導入しないこと。

### 4. 諸手当について

- (1) 地域手当を10%に引き上げること。地域手当引き下げの経過を踏まえ、当面従来の支給率であった9%にもどすこと。
- (2) 09確定での交渉経過を踏まえ、住宅手当(持ち家)の在り方についての宇治市の考え方を明らかにするとともに、国と地方の実態の違いや現状認識を踏まえ、持ち家についても借家最高限度額を基準としての改善をはかること。また、支給要件を改善してすべての職員に支給すること。無支給者について一律支給を導入すること。
- (3) 扶養手当については、職員の生活実態に見合った金額に引き上げるとともに扶養認定限度額を引き上げること。
- (4) 時間外手当については、休日・祝日・深夜を200%、その他を150%とすること。当面、2008年の労働基準法改正の趣旨を踏まえ、限度時間(月45時間、3月120時間、年360時間)を超える時間外勤務については法定休日含め現行+25%割増とすること。
- (5) 特殊勤務手当見直しにあたって、3月に部分決着した際の確認や重み、職場の業務実態や支給されてきた経過、1996年の見直し時における労使交渉等を踏まえ対応を図ること。特殊勤務手当の趣旨をふまえて、廃止・引き下げだけでなく新設・増額含めた検討を行うこと。

## 5. 労働安全衛生及び職員の福利厚生改善について

- (1) 職員の健康の保持・増進にむけて、当局責任の福利厚生事業について一層の充実を図ること。
- (2) 継続課題である公務災害補償の独自制度としての死亡見舞金3,000万円以上への改善について、交渉での確認を踏まえて直ちに実施すること。
- (3) 職員の心身の健康保持増進対策を一層拡充・強化すること。労働安全衛生委員会の定例開催と委員会論議で出された方針や結果については、当局として予算措置も含め、責任をもって履行すること。
- (4) 職員の健康管理体制と安全衛生委員会の活動強化を図るため、「心や身体の健康管理医」の常駐化を図ること。
- (5) 誰もが利用しやすく、心身ともにリラックスできる休憩室とするため、現在の実態や職員の意見を把握して環境の整備に努めること。
- (6) 外部職場について、休憩室やロッカー、トイレなど職場環境について本庁との均衡をはかり改善すること。
- (7) 消防各署の体制に見合った施設・設備の整理を緊急に図ること。この間の事故の教訓からも消防職員の安全対策について現状の再点検を十分に行い、消防職場の安全衛生対策の予算の拡充及び安全管理対策の充実を図り、火災現場等におけるヒートストレス対策をはじめとする諸課題への対応をすること。
- (8) すべての洋式トイレをウォシュレット式に変更すること。

## 6. 異常超勤の解消とノー残業デーの徹底について

- (1) 長時間・加重労働対策として締結している36協定を重視するとともに、一般職についても「協定内容に準じた対応」をするという確認に基づき、超過勤務の管理に勤め、年間360時間以上の労働時間の根絶を図ること。とりわけ、年360時間超の時間外勤務が毎年発生している職場について、その解消にむけより一層具体的な対策を推進すること。
- (2) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関する基準（H13年4月）」や「賃金不払い残業の解消を図るために講ずるべき措置等に関する指針」（H15年5月）の徹底と合わせ、賃金不払い残業やサービス残業の根絶を当局責任において図ること。
- (3) 「時間外労働は臨時的な場合に行われるものであること」を認識し、恒常的な時間外労働実施職場について、当局責任で実態把握と原因の分析を行い、その解決のための人員体制の確保や条件整備を行う等、具体的な改善策を直ちに講じること。
- (4) 労使合意により制度化した「ノー残業デー」を遵守すること。「ノー残業デー」に時間外労働が恒常的に発生している職場については、制度の趣旨を踏まえて解消に向けての対応を行うこと。
- (5) 勤務時間が終了すれば退庁できる環境整備を図ること。窓口職場については受付時間と業務終了時間について再度明確にするとともに徹底を図ること。終礼等を活用しての残業についてのケジメをはかること。

## 7. 休暇制度の拡充について

- (1) 現行の介護休暇、育児休業について、職員が利用しやすい制度とすること。また、長期休業

制度取得により欠けた人員への対応について、3月18日の本部交渉での確認をふまえて正職配置も含め早急に改善をはかること。部分休業について、この間の取得期間の延長や取り扱いの変更等を踏まえ、代替体制など職場体制の基準を確立すること。

- (2) 育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度については、拙速に結論を出さないことを基本に、労使交渉・合意を図ること。
- (3) 有給休暇の完全消化に向けた対策を講じるとともに、リフレッシュ休暇として勤続20年、25年及び30年に5日付与すること。

## 8. 人員・機構・職場要求について

- (1) 業務量に応じた人員を正規職員で配置するとともに、年度途中での欠員は、正規職員で直ちに補充すること。
- (2) 分会協議会や分会の要求については、積極的に応え解決を図ること。また、今年度の定年及び特別希望退職者の職種に応じた採用試験を直ちに実施すること。
- (3) 「新再任用制度」については、福祉・教育・防災など住民の暮らしを守り、向上させるための新たな事業・業務の開拓や現行業務の充実に活用すること。「新再任用制度」制度の導入後の総括と、今後の大量の退職者が出る状況や高齢期雇用（定年延長）などをも見据えた中で、解決・整理すべき事項を明らかにすると共に、労使合意の上解決を図ること。
- (4) 国が導入しようとする高齢期雇用（定年延長）制度について、国の制度をそのまま宇治市にもちこむのではなく、職場実態に見合った制度とするため労働組合と十分に協議すること。
- (5) 地方自治法の本旨を逸脱した「効率」最優先で市民・職員に犠牲を押し付ける人員抑制・民間委託、臨職・嘱託化などの自治体リストラを行わないこと。

学校給食について、民間委託を直ちに中止し、直営に戻すとともに、学校給食の更なる充実・改善を図ること。

公立保育所の廃止・民営化ではなく、公立保育所と民間保育所との職員の均等待遇を図るとともに私立保育所への補助金を増額すること。

可燃ごみの民間委託を中止すること。また、清掃及び環境行政の将来方針を明らかにし、行政としての責任を明確にするると共にその体制を確立すること。

- (6) 現行でも手狭な職場スペースや歪な配置、権限移譲等今後も増大する業務量、市民の利便性など踏まえ、庁舎の新増設も含めて抜本的な職場配置問題の改善を検討すること。  
鍵のかかる作業スペースを確保し、会議室が本来の目的に使用できるようにすること。  
配置基準の変更や算出方法を見直し、最低スペースの保障や電算機器の導入に見合ったスペースを確保すること。合わせて、予備スペースの活用について当局としての方針を明らかにすること。

- (7) 機構改革を行うに当たっては、これまでの職場の意見を十分尊重して行うとともに、簡素で市民に分かりやすい機構及び名称とすること。また超過勤務削減のための管理職への登用や、本来の「主幹」ポストの役割と位置づけから逸脱した係長兼務主幹を止めること。

## 9. 臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

- (1) 最低賃金が生活保護基準との乖離を図る立場から一定の改善がされたこと、2008年8月

の人事院通知（「非常勤職員給与決定の指針」）やこの間の人事院勧告踏まえ、臨時・嘱託職員の賃金・勤務条件の抜本的な見直し・改善を行うこと。

- (2) 正規職員と均衡待遇を図る立場から、休暇制度をはじめとする労働条件の改善を行うこと。育児・介護休業法の改正など踏まえ、有給での休暇制度とすること。
- (3) 外部職場の臨時・嘱託職員も含め、更衣場所の確保及び、ロッカーを貸与すること。
- (4) 自治体から低賃金労働者をなくし、社会に模範を示すためにも、自治体に働くすべての不安定雇用労働者の最低賃金を「時給 1,000 円、日額 7,500 円、月額 160,000 円」以上に確立するとともに、「均等待遇」の原則を基本に改善を図ること。
- (5) 嘱託職員の賃金改善は、それぞれの労働組合の要求に添って改善を図ること。

## 10. 労働条件、労使間ルールなどについて

- (1) 政府・総務省による財政措置などを利用した不当な地方自治や労使関係への「介入」・「干渉」に反対し、労使自治の原則を厳守すること。
- (2) 賃金権利・職場環境改善などの労働条件に関わる事項については、労使で築いてきた労使慣行を尊重し、誠実に交渉に応じ労使合意・妥結の原則を遵守すること。
- (3) 人事異動に際しては、画一的ジョブローテーションではなく、新規採用職員の配置職場、職場実態及び年齢構成を考慮した人事異動とすること。
- (4) 共同システムの導入に当たっては、導入に向けたスケジュールに拘ることなく職場の意見を充分反映させ、職場合意・納得を原則に拙速な導入はしないこと。また、共同システムの導入の目的である経費削減とともに、現行システムのレベル以上とする確認に基づき行うこと。
- (5) 「地方税機構」について、現時点における総括を行うこと。また、職員が団結して業務にあたるよう、労働条件や職場環境の整備をはかるよう税機構に働きかけること。課税部門の「共同化・広域化」については参加しない立場を貫くこと。
- (6) 「地域主権改革大綱」が閣議決定され、権限移譲にかかり業務が明らかになりつつある中、移譲が確定した業務については人員体制含め今後の準備等について早急に検討し、職場協議をはかること。また、現在調整中の業務については、移譲の是非について職場の意向踏まえて意見をあげること。