

2005年11月11日

宇治市長
久保田 勇 様

宇治市職員労働組合
執行委員長 小野 敦

2005年賃金確定要求書

連日、地方自治の推進・発展に向けご努力されていることに敬意を表します。

8月15日、人事院は、これまでの労使交渉の積み上げを根底から破壊する勧告を行いました。三度不利益遡及を行うマイナス勧告とともに、50年ぶりと言われる給与構造の抜本的見直しは、給与水準の大幅引き下げを行い、地域間格差の拡大、職責・職階による格差拡大、成績評価による個人格差の拡大をもたらすものです。

05年度のマイナス勧告は、05春闘結果や地方最低賃金の引き上げなど民間賃金の動向とかけ離れ、しかも、4月に遡っての実施は、「不利益不遡及」の法理原則を踏みにじるものであり、断じて認められるものではありません。

さらに、来年4月以降「給与構造の見直し」を導入することは、更なる地域間格差を拡大し、この勧告の影響が、人事院が公表する750万公務員関連労働者の生活を直撃するだけでなく、関連職場に働く労働者の地域地場賃金の抑制につながることは明らかであり、さらには地域経済や地域の消費購買力にも大きな影響を与えることは必至です。また、宇治市で勧告通り実施するとすれば、40歳半ば以降の職員にあっては定年まで昇給がなくなり、こどもの教育費や住宅ローンの返済など生活設計を根底から覆す事につながります。また、新規採用者にあっては、生涯賃金で2千数百万以上を損失するという、まさに職員の仕事への意欲や働き甲斐をなくし、職場の荒廃につながりかねない最悪の勧告です。

05勧告は、現在政府・財界が推し進める「骨太方針2005」、「新地方行革指針」に基づき、その当面の最大の課題である「小さな政府」「小さな自治体」を目指し、公務員の「総人件費抑制の削減」に即したものです。これらの改革が自治体の基本的役割である「住民福祉の増進」を推進し、自治体の自立性を高める改革ではなく、国の行政改革方針をそのまま自治体に押し付けるものであり、国の失政によって発生した債務を自治体に転嫁する以外の何者でもありません。

一方、労働者・国民に対しては、「少子高齢化に対応する」として、消費税率の引き上げやサラリーマン大増税、医療制度の改悪を始めとした社会保障の抜本改悪など、更なる激痛を与える制度改革を実行・計画しています。

私たちは、住民一人ひとりの暮らしが保障され、地域経済が活気づき、住民自治がいきづく地域と自治体づくりを目標にこれまで運動に取り組んできました。

宇治市として、こうした地方自治破壊の「改革」から、地方自治、地域経済、市民生活を守るために力を尽くされ、同時に職員の生活や働く意欲を後退させず、市民の期待に応え得る行政の推進を図る観点から、次頁の要求の実現を求めるものです。

1. 市民生活守る自治体行政推進へ

- (1) 深刻な不況から住民の暮らしを守るため、労働者の大幅賃上げ、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へ向けた施策を国・府に対して積極的に要請すること。
宇治市として地域の労働者の雇用と生活を守り、地域経済を活性化させる立場で、必要な予算の確保を含む緊急の対策を講じること。
- (2) 住民の暮らしや地域経済の擁護・発展のため、市民要求にこたえる新たな業務の掘り起こし、業務の拡大に向け、積極的に人員を配置するなど、宇治市として雇用確保・拡大をすすめること。
- (3) 新規職員を採用する際には、高校卒業者も積極的に採用するよう努めること。
- (4) 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はかること。
- (5) 「三位一体の改革」による地方交付税などの削減と、国からの押し付けの「市町村合併」に反対すること。
- (6) 政府・総務省の「新地方行革指針」や「個別指導」等による地方自治への不当な介入・干渉に反対し、住民と自治体労働者の生活と権利を守ること。

2. 基本賃金などについて

- (1) 0.5人勸の「マイナス・遡及調整」を行わず、職員の生活実態と生計費原則を踏まえ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) 地域間の給与格差を拡大するとともに、職員の仕事への意欲の喪失や、さらには地域経済にも大きな影響を与える「給与構造の見直し」を実施しないこと。
- (3) 職員の賃金ラインについて、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。
 - ①賃金ラインの底上げを行うとともに、中高年齢層の中だるみについて解消を図ること。
 - ②初任給の1号改善をはかり、在職者調整を行うこと。
 - ③特定号俸および枠外号俸を使用しない賃金ラインへ、使用号俸を改善すること。
 - ④昇格メリットについて、全職員に3回以上の効果が及ぶように措置を行うこと。
 - ⑤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。
- (4) 7級到達問題について、現在まで未解決となっていることについての当局責任を明確にし、これまでの交渉経過や確認事項をふまえ、組合要求に基づく解決を図ること。
- (5) 公務員制度改革に反対し、賃金への「成績主義」導入や「勤務評定」を行わないこと。管理職に試行実施している勤務評定を直ちに中止すること。
- (6) 前歴是正の率を100%とすること。当面、採用後5年間の66%是正について、直ちに改善すること。

3. 一時金について

- (1) 12月一時金については、2.8月プラス38,000円を支給すること。
- (2) 5年連続で削減された一時金0.85月分を回復すること。
- (3) 一時金の役職段階別加算措置をやめ、全職員10%と加算すること。
- (4) 「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」に成績率改悪を導入しないこと。
- (5) 現行の支給対象外についても改善すること。

4. 諸手当について

- (1) 住宅手当、扶養手当、通勤手当などの諸手当の改悪を行わないこと。
- (2) 退職手当の削減、職務による格差拡大を行わないこと。
- (3) 調整手当を10%に引上げること。
- (4) 扶養手当については、現行の宇治市の制度を踏まえ、職員の生活実態に見合った金額への大幅引き上げを行うこと。合わせて、扶養認定限度額を引き上げること。
- (5) 住宅手当についての現状を認識し、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。
- (6) 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。
- (7) その他、2005春闘要求書の解決を図ること。

5. 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3,000万円以上のへの改善について、夏季要求交渉での確認を踏まえて決着をはかること。
- (3) 職員の心身の健康保持増進対策を一層拡充・強化するとともに、その際、安全衛生委員会での論議を踏まえ十分な労使協議を行うこと。
- (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」の常駐化と、労安事務局の保健師を複数配置するとともに、事務局を人事課から分離・独立させること。

6. 異常超勤の解消とノー残業デーの徹底について

- (1) 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が構ずるべき措置等（H14年2月）」で指摘されているように、時間外労働が月45時間を越えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が高まると判断されることを踏まえ、時間外労働を月45時間以下とするような適切な労働時間の管理に勤め、年間360時間以上の労働時間の根

絶を図ること。

- (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、当局責任で実態を把握し原因の分析を行い、その解決のための人員体制の確保や条件整備を直ちに行う等、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」遵守すること。「ノー残業デー」に時間外労働が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) 女子職員の深夜勤務についての実態を明らかにし、直ちに解消すること。

7. 現行制度の完全保障と休暇制度の拡充について

- (1) 現行の休憩、休息並びに慣行・運用は完全保障すること。
- (2) 現行の看護休暇、育児休業について、人勸の趣旨をふまえて職員が利用しやすい制度とすること。また、現行の育児休業取得に伴う昇給方法について改善措置を講じること。部分休業の取得に伴い、職場実態に基づいて人的措置を講じること。
- (3) 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。
- (4) その他、今年の春闘要求書の解決を図ること。

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、今年度定年退職職種及び現業員の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をはかり、欠員補充は正規職員で行うこと。この間の総括を十分に行い、諸課題については組合要求に基づく内容で解決を図ること。
- (4) 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「第4次行革大綱」及び「実施計画」を撤回するとともに、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。
- (5) 「指定管理者制度」の導入にあたり、「公の施設」の管理・運営については、当該施設が設置された目的や趣旨、業務の性格を踏まえて直営を原則とすること。
- (6) 職場環境改善要求に誠実に応え、必要な予算措置を講じること。新庁舎4階以上の南側にブラインドを設置するとともに、事務椅子の改善を図ること。

- (7) 消防職場の安全衛生対策の予算の充実を図り、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) 職場スペース問題について、これまでの算出方法を見直し、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。
- (9) 誰もが利用しやすい休憩室とするため、休憩室に自動販売機、観葉植物などの設置を図ること。

9. 臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

- (1) 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し、この間の解決事項の解決を図ること。
- (2) 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賃金を「誰でも1万円以上」「時間給50円以上」に底上げを図ること。合わせて、臨時・非常勤を含め自治体に働く労働者の最低賃金を「時給1,000円、日額7,400円、月額150,000円」以上に確立するとともに、「均等待遇」の原則を確立すること。

10. 労使間ルールなどの基本的スタンスについて

- (1) 総務省・京都府地方課からの地方自治や労使関係への不当な介入・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。