

2006年11月2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

2006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。

今臨時国会で「美しい日本」のキャッチフレーズで新安倍内閣が誕生しましたが、公約の冒頭に改憲を掲げ、教育基本法の改悪を始めとする教育改革に執念を燃やすと共に、格差と貧困を拡大し国民に痛みを押し付ける「構造改革路線」の継続を主張するなど、小泉内閣を上回る悪政推進の道を進もうとしています。

政府は06骨太方針で、2011年度に国と地方を合わせた基礎的財政収支の黒字を目指すとして、社会保障関係費の削減など最大14兆3千億円の歳出削減策と消費税増税に道をひらく社会保障目的税の検討を打ち出すとともに、行革推進法を受けて国家公務員を今後5年間で5.7%削減することを閣議決定しました。また、公共サービスの民間開放という財界の要求に応え、公的責任を放棄する指定管理者制度、独立行政法人化をすすめ、さらに公共サービスを民間営利企業に委ねる「官民競争入札制度」(市場化テスト)の導入の具体化を図ろうとしています。地方財政についても三位一体改革に加え、交付税総額の削減をするための新型交付税の導入で財源保障・財政調整機能が破壊され、地方財政危機が一層深刻になることは明らかです。

一方、こうした政府の「増税・消費税率の引き上げ」「社会保障関連の新たな負担増」「3兆円の米軍移転費」の思いやり負担に対する国民の怒りや「耐震偽装」「ふじみ野市営プール事故」などに見られるコスト優先の行過ぎた民間委託、規制緩和に対する社会的批判が噴出しています。

昨年の給与構造見直し勧告は、今日までの給与体系、水準を根底から覆し、職員の働きがいや働く意欲を喪失させる内容であることに加え、職場に競争と分断を持ち込む査定制度の導入も含まれているなど、到底受け入れられないものです。

また、06人勧は、増税、社会保障改悪、「総人件費削減」の政治圧力に屈し、官民比較対象規模を100人から50人に変更するなど、「労働基本権の代償・公正な第三者機関」としての人事院の役割と機能を放棄する勧告を行いました。06勧告が780万人公務関連労働者の暮らしへの悪化にとどまらず、春闘での民間賃金引上げに水を差し、同時に民間賃金を引き下げるという悪循環を生み出し、強いては地域経済にも大きな打撃を与えることに繋がります。

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、下記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) 構造改革路線による急速な格差と貧困広がる下で、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。
- (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) 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。
- (4) 交付税総額の削減、新型交付税の導入に反対すること。交付税の財源保障・財政調整機能を堅持し、交付税制度の充実を国に求めると共に、国の責任を棚上げにした「自治体破綻法」に反対すること。
- (5) 市民・行政にとって何の「大義」も「利益」もない、二市二町の任意合併協議会を解散すること。
- (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. 憲法・平和にかかる要求

- (1) 教育基本法改悪や、憲法改悪のための国民投票法案などに反対すること。
- (2) 有事法制・国民保護法制による国民保護計画の策定・実施にあたっては、憲法の平和原則・基本的人権・地方自治などの原則から、「住民の福祉の向上、安全の保持」を明確にし、戦争協力体制の計画や訓練としないこと。

3. 基本賃金などについて

- (1) 06人勤による本来格差(月例給1.12%、一時金0.05月)の賃金改善を行うこと。
- (2) 職員の生活実態と生計費原則を踏まえ、06春闘要求書に基づく積極的な賃金改善を実施すること。
- (3) 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」に追随することなく、職員の生活を守る立場からの賃金改善を図り、「給与構造の見直し」提案を撤回すること。
- (4) 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。
初任給の1号改善をはかり、在職者調整を行うこと。
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。
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。
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。

- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。

4. 一時金について

- (1) 12月一時金については、2.7月プラス35,000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%と加算すること。
- (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」に成績率改悪を導入しないこと。

5. 諸手当について

- (1) 住宅手当をはじめとする諸手当の改悪を行わないこと。
- (2) 継続交渉事項である交通用具利用者の通勤手当に係る駐車場問題についての改善を図ること。
- (3) 退職手当の削減、職務による格差拡大を行なわないこと。
- (4) 地域手当を10%に引上げること。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。

6. 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、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。
- (5) 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。

- (6) 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。

7. 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。

8. 休暇制度の拡充について

- (1) 現行の休憩、休息时间についての運用を保障すること。
- (2) 現行の看護休暇、育児休業について、人勤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) 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。
- (4) 人事院規則の改正に伴い「男性職員の育児参加のための休暇」を8日間、時間単位で取得できる制度を新設すること。
- (5) 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。

9. 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。
- (5) 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。
- (6) 公共サービスを民間営利企業に委ねる「官民競争入札制度」(市場化テスト)の導入と公の施設の指定管理者制度の拡大を行わないこと。また、「指定管理者制度」を導入した施設の検証を行うと共に、「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に戻すことも含め検討すること。
- (7) 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。

10. 臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

- (1) 臨時・嘱託職員の賃金改善及び勤務条件をこれまでの交渉経過を踏まえ、抜本的改善を行うこと。
- (2) 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。
- (3) 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。

11. 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。