

2007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 小野 敦

## 07 賃金確定要求書

日頃、住民福祉の増進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。

さて、本年の人事院勧告は、0.35%（平均1,352円）一時金0.05月引き上げ等の勧告を行うとともに、初めて非正規職員の処遇改善の必要性和検討を触れる「勧告・報告」を行いました。

今年の勧告は、年収ベースで9年ぶりにプラスになったものの、基本部分については、給料表全体の改定ではなく、初任給部分の1.2%程度の引き上げを図るだけの勧告で、実質的には大幅な賃金抑制で、しかも成果主義強化、地域間格差の拡大など、不当な内容が含まれています。

一方、最低賃金制をめぐっては、8月10日に中央最低賃金審議会が平均14円の「目安答申」を行い、これを受けて東京の739円を最高に、京都では700円（14円プラス）に引き上げられました。これは、この間の「貧困と格差」の是正を求める世論と運動が反映し、最近にない大幅な引き上げとなりました。しかし、その水準は、まだまだ低い水準に止まっており、地域間格差も拡大している状況となっています。

自・公連立政権による「構造改革路線」のもとで、年間3万人を越える自殺者、100万世帯を突破した生活保護世帯、相次ぐ医療・福祉制度の改悪や庶民増税、低賃金と無権利状態に置かれた非正規労働者の激増、成果主義賃金と長時間過密労働のもとでのメンタルヘルス不全の蔓延等々、国民の暮らしはあらゆる分野で深刻な事態に陥り、“ワーキングプア、ネットカフェ難民、医療・介護難民”などの言葉に象徴されるように「貧困と格差」が拡大しています。

大企業がバブル期を大きく上回る空前の利益を上げる一方で労働者の賃金は低迷を続け、06年の民間労働者の平均給与は9年連続で減少し、年収2000万円超と300万円以下が増加、年収200万円以下の労働者が1000万人を越える等、格差の拡大と低所得者層の比率が高まっています。

自治体をめぐっては、「三位一体改革」による6.8兆円もの地方財政の削減による自治体財政の悪化や財政健全化法の成立による地方財政に対する国の関与の強化など、今後より一層、「集中改革プラン」、指定管理者制度の導入、市場化テストによる住民サービスや地方自治の破壊が懸念されており、地方財政の拡充・強化こそ求められています。

私たちは、国民として等しく生き生活できる地方自治の確立と、公務・公共業務の平等性や継続性、専門性を守り、住民の安全・安心を守る仕事を働き甲斐をもって遂行するために、これまで運動に取り組んできました。宇治市として、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。

記

## 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が広がる下で、最低賃金1,000円以上の引上げをはじめ、労働者の大幅な賃金の底上げを図り、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。
- (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拡大・掘り起こしに向け、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こと。
- (5) 「財政健全化法」による国の関与強化に反対すると共に、「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。
- (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) 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。
- (2) 有事法制・国民保護法制による国民保護計画の実施にあたっては、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、戦争協力体制の訓練としないこと。
- (3) 戦争に協力するという基本は変わらない新たな「給油に限定」するとした新テロ特措法制定に反対すること。

## 3. 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、07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) 07人事院勧告を踏まえ、初任給や扶養手当の改善は勿論のこと、全ての職員に賃金改善を行うこと。
- (3) 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、踏み込んだ賃金改善を図ること。
- (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、新給料表への切り替えによる昇給ストップ層への改善を行うこと。  
初任給の4号改善をはかり、在職者調整を行うこと。  
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) 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「勤務評価」を行わないこと。現在、実施・試行している勤務評価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、5年間を75%是正に改善すること。

#### 4. 一時金について

- (1) 12月一時金については、2.75月プラス30,000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%以上の加算とすること。当面、国どおり3級5%以上、4・5級10%以上とすること。
- (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) 地域手当を改悪することなく、10%に引き上げること。
- (2) 退職手当の職務による格差を解消し、誰でもが調整月額33,350円とすること。
- (3) 人事院の住宅手当「見直し」の動きに反対し、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。
- (4) 扶養手当については、勧告内容の引き上げは勿論のこと、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。
- (5) 交通用具利用者の通勤手当については、継続交渉事項である駐車場問題の年度内解決とガソリン高騰を踏まえた支給額の引上げを行うこと。
- (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。

#### 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・強化すること。安全衛生委員会での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」の常駐化と、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) 消防職場の安全衛生対策の予算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。
- (7) 洋式トイレをウォッシュレット式に変更すること。

## 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) 勤務時間の変更(見直し)に伴って、就業時間終了後の不払い残業がないかどうかの実態を把握するとともに、必要な対策を講じること。
- (4) 「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。
- (5) 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。

## 8. 休暇制度の拡充について

- (1) 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、休暇制度取得により欠けた人員に対する職員の「代替基準の見直し」と合わせ、部分休業の取得期間が延長されたことによる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) 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図ること。「新再任用制度」の制度発足後の総括と、今後の大量の退職者が出る事や、来年度から適用される消防職場、高齢者の雇用問題などをも見据えて、今後の方向を明らかにすること。
- (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5次行革大綱」の策定や「定員管理計画」の見直し作業を中止し、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し、適切に運営されている施設については、「公募」によらず「非公募」で引き続き指定すること。
- ( 7 ) 昨年の職場配置提起における交渉での確認に基づき、抜本的な職場配置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。
- ( 8 ) 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。

#### 10 . 臨時職員・嘱託職員の賃金・労働条件の改善

- ( 1 ) 07人勤や最低賃金が大幅に改善されたことを踏まえ、臨時・嘱託職員の賃金・勤務条件を抜本的に改善すること。
- ( 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。
- ( 3 ) 外部職場の臨時・嘱託職員も含め、更衣できる場所の確保及び、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賃金を「誰でも1万円以上」「時間給50円以上」の底上げを図ること。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。
- ( 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。

#### 11 . 労使間ルールなどの基本的スタンスについて

- ( 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 ) 京都府の「税務の共同化・広域化」については、市町村自治や課税権を侵害する恐れがあり、その必要性や目的、内容を住民と職員に明らかにした上で十分な論議を行い、現在実施している共同徴収の総括を踏まえて、今後の実施の是非も含め検討すること。