

2009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

## 09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。

先の総選挙において国民は「自公政権ノー」の審判を下し、歴史的な政権交代を生みました。自公政権がこの間進めた不良債権の強引な最終処理による中小企業潰し、労働法制の規制緩和、社会保障費削減、市町村合併と地方財政の圧迫などの「構造改革」路線は、まさに国民生活を直撃し、貧困と格差の拡大、雇用破壊、社会保障制度の相次ぐ改悪による現在と将来への生活不安をもたらしました。財界・大企業最優先で国民犠牲を押しつけてきた政治から、国民の暮らし第一の当り前の政治への転換が今まさに求められています。

新たな民主党中心の連立政権のもと、3党合意に示された生活保護母子加算復活や高校授業料無償化、後期高齢者医療制度・障害者自立支援法の廃止、労働者派遣法の改正、最低賃金の改善など国民要求に基づく政策についての早期実現が求められます。

一方私たち労働者・国民の暮らしをめぐる状況は厳しさを増す一方です。9月の完全失業率は5.3%、有効求人倍率0.43倍と依然として高水準であり、完全失業者は363万人と前年同月比で92万人増加と11ヶ月連続で悪化しています。また、11月2日に厚生労働省が発表した毎月勤労統計調査によれば、9月の給与総額は前年同月比1.6%減と16ヶ月連続のマイナス、夏季一時金も前年比9.7%減と過去最大の減少幅となっています。景気や地域経済の回復・活性化には労働者の雇用確保や賃上げが何よりも重要であり、そのための必要な施策や財界・大企業への指導強化等を国、自治体が早急に行うことが求められています。

09人勤は年間平均で15万4千円減という史上最悪水準のマイナス勧告となりましたが、5月の臨時勧告がその後の民間中小企業の夏季一時金削減に大きな影響を与えたように、公務と民間の間際限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09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) 民主党中心とした新たな政府に対し、総選挙の公約としていた後期高齢者医療制度や障害者自立支援法の廃止、生活保護の母子加算復活、高校授業料の無償化などの施策に直ちに取り組むよう求めること。
- (3) 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。
- (4) 保育制度解体につながる「新たな保育の仕組み」導入に向けての検討作業を直ちに中止し、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。
- (5) 「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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 新型インフルエンザ対策を強化すること。安全で有効なワクチンを確保し、国の責任で無料接種できるよう要請すること。
- (9) 社会保障費の目的税を口実とした消費税増税など、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。
- (10) 「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。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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、09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) 09人勤による基本給のマイナス改定を実施しないこと。とりわけ、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) 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。
- (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。
- (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。
- (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。

### 3. 一時金について

- (1) 12月一時金については、2.5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。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。
- (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。当面、史上2番目のマイナス勧告という情勢の中、6%への引き下げを凍結し、7%を堅持すること。
- (2) 09人勧で出された住宅手当(持ち家)廃止に追随せず、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、労働基準法改正や09人勧を踏まえ限度時間(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。  
合わせて限度時間を超える25%割増部分について代替休を可能とすること。
- (5) 特殊勤務手当見直しにあたって、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) 新型インフルエンザ対策として、優先性の高い職種への予防接種の確保など行政として努力すること。
- (6) 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。
- (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。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。
- (8) 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、その解消にむけた具体的な対策をただちに講じること。
- (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」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) 勤務時間が終了すれば退庁できる環境整備を図ること。受付時間と業務終了時間を再度明確にするとともに徹底を図ること。

## 7．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、職員が利用しやすい制度とすること。また、長期

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) 現行の看護休暇とは別に、あらたに分割取得が可能な制度としての介護短期休暇制度を創設すること。日数は対象者1人につき5日以上とすること。
- (3) ファミリーサポート休暇について、対象者が2人以上いる場合の加算日数を、就学前2人目については現行2日を5日とすること。また、取得にあたっての手続きを簡素化すること。
- (4) 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。
- (5) 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者の雇用問題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) 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。

労働組合に未だ正式提案のない槇島保育所の廃園について白紙に戻すこと。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と共にその体制を確立すること。

- (5) 昨年の職場配置における確認に基づき議会棟1Fの職場配置問題について今年度中に決着をはかること。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。
- (6) 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昨年・今年と一定の改善がされたこと、昨年 8 月の人事院通知(「非常勤職員給与決定の指針」)や 0 9 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 ) 労務災害を受けた嘱託・臨時職員の賃金をはじめとした対応について改善をはかること。
- ( 4 ) 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。
- ( 5 ) 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 7,400 円、月額 150,000 円」以上に確立するとともに、「均等待遇」の原則を基本に改善を図ること。
- ( 6 ) 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」については、来年 1 月からの職員派遣については実施しないとともに、税機構に移管する業務については職場での十分な論議と合意に基づいて行うこと。派遣にあたって本人合意の原則を貫くとともに、職員の労働条件については労使協議での確認をはかること。また、地方税機構において職員が団結して業務にあたれるよう、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。また、課税部門の「共同化・広域化」については参加しない立場を改めて明確にすること。
- ( 6 ) 京都府からの権限移譲について、業務内容や体制も明らかにならない中、来年 4 月からの実施は事実上不可能であり、見送るよう京都府に対応すること。