

2018年10月12日

様

自治労連埼玉県本部
中央執行委員長 畔上勝彦

〇〇〇職員労働組合
執行委員長 〇〇〇〇
(組合印省略)

2018年秋の再要求書

住民福祉の向上にむけた日ごろのご尽力に敬意を表します。

さて、自治体で働く正規・非正規・公共労働者の暮らしの厳しさは増すばかりです。一方で、わずかではあります但労働組合の主張が反映されて、最低賃金の底上げ傾向が続いており、その動きを全ての労働者に反映させ、暮らしと景気の改善に役立つ賃金水準へと率先垂範の役割を果たすのが自治体における秋の賃金決定の課題になっています。

また、痛ましい過労死・過労自殺の犠牲を経て、やっと実施された労働基準法の改定によって、36協定基準が月45時間・年間360時間で法制化され、長時間労働の規制へも一歩が始まりました。自治体で働く労働者が完全に年金生活になるまで健康に働き続けられる職場環境づくりも自治体に課せられた秋のテーマです。

2020年4月にむけ、会計年度任用職員制度の交渉も今秋の課題です。これまでの脱法とも言える任用の実態、あまりにも冷遇されてきた非正規職員の任用安定と労働条件改善が求められています。関係法令改定の際の衆参議院附帯決議にもそのことは明らかであり、国と自治体にその履行が求められています。委託や指定管理労働者の雇用安定・均等待遇実現のための公契約の適正化は、社会の公正を実現するためにも自治体が積極的にとりくむべき課題となっています。

すでにそれらは春に提出した「自治労連埼玉県本部2018年統一要求書」にて総合的に提起してきましたが、前述の状況を踏まえ、この秋、重点的に実現すべき課題をしぼって下記の通り再度要求します。つきましては、10月26日(金)までに文書による回答及び団体交渉を実施してください。

記

1. 賃金の水準に関する要求

- (1) 全ての職員を対象に、18人事院勧告を上回る給料の引上げを行って、職員の生活の改善を図ること。
- (2) 地域手当支給率が10%未満の自治体においては、埼玉県職員の支給率となっている

る 10%以上にすること。

- (3) 一時金は、18 人勸による 0.05 月以上の引上げを行い、勤勉手当ではなく期末手当に配分すること。
- (4) たび重なる退職手当の不当な引下げに対し、退職手当の計算根拠となる退職時の到達賃金を改善すること。また退職金調整額の適用基準を改善すること。
- (5) 賃金制度に関わる要求
 - ① 職務経験の蓄積による知識・技術の向上を公平に評価し、客観的基準に基づく昇任・昇格制度を確立すること。
 - ② 国家公務員の人事評価制度による昇給の「号俸加算」との均衡を図るため、「昇給原資」を活用した、査定昇給によらない「昇給加算制度」を実施すること。

2. 人事評価制度に関する要求

- (1) 公正・公平で納得性の高い評価が行われるように、職員からの不満を良く聞いて制度を改善すること。
- (2) 評価に対する不服の申立制度を確立し、修正要求の権利を保障すること。
- (3) 評価を賃金・労働条件に反映させないこと。

3. 高年齢職員の雇用に関する要求

- (1) 人事院の「意見の申出」にもとづく定年年齢の引上げと労働条件の変更については、労使交渉・労使合意のもとに行うこと。
- (2) 現在の再任用制度への変更の趣旨（雇用と年金の「接続」が 2013 年 3 月の閣議決定及び総務副大臣通知等に明記されており、それまでの雇用と年金の「連携」とは異なる内容になった）を踏まえ、希望者は全員フルタイムを原則とし、65 歳までの再任用を実効ある制度にすること。
- (3) 当局自らが、定年延長時代の到来と現行再任用制度への変更の経緯及び民間における高年齢者雇用安定法 9 条の目的等を再認識すること。そして、その趣旨を全ての職場に徹底し、職の開拓と再任用者を含めた人員体制の確立を図ること。

4. 労働時間・時間外労働・時間外手当に関する要求

- (1) 労働基準法の趣旨に基づき、労働時間の限度は 1 日 7 時間 45 分、週 38 時間 45 分であることを労使で確認し、職場には労働基準法の定めを周知すること。
- (2) 改定された労働基準法の趣旨に則って時間外労働は月 45 時間・年間 360 時間を上限とすること。そのことを労使で確認するとともに職場に徹底すること。
- (3) 労働基準法及び同施行規則に則って 36 協定を締結すること。時間外労働の制度については労使交渉・労使合意を前提に詳細を職場合意のもとに決定すること。
- (4) 厚生労働省の「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ガイドライン」にもとづいて労働時間を厳格に把握すること。
- (5) 終業時間から始業時間までの間に 11 時間以上の労働から離れる時間（勤務間インターバル制度）を導入すること。
- (6) 時間外・休日勤務手当等を適法に支給し、違法な不払い残業が発生しないように

職場に周知すること。

- (7) 労働基準法 41 条の管理監督者についても、労働安全衛生のための労働時間管理を適正に行うこと。

5. 人員増に関する要求

- (1) 時間外労働を常態化させず、健康に働き続けられる職場とするために必要な人員増を行うこと。必要な場合は職員定数増を行うこと。
- (2) 職員の配置に関する国等の定めがある職については必ず基準を達成すること。
- (3) 育児、介護、病休者等の長期休暇・休業の代替を確実に保障すること。産休・育休の代替正規職員採用枠を設けて正規職員の採用・配置を可能にすること。

6. 非正規職員に関する要求

- (1) 賃金は、全ての職種で最低賃金の引上げ額（時間単価 27 円）を上回る改善を行うこと。
- (2) 正規職員の一時金が引上げされる情勢を踏まえた引上げを行うこと。報酬の扱いの場合もその一部として同水準の加算を行うこと。
- (3) 反復継続任用してきた非正規職員を「任用期間満了」を口実に雇止めしないこと。
- (4) 「任用中断期間」を廃止すること。
- (5) 休暇制度は、休暇の項目と賃金保障で正規職員との均等を図ること。
- (6) 年次有給休暇は、年数に応じた日数加算を行うこと。繰り越しを行うこと。取得単位は正規と同等に時間単位を認めること。採用時から付与すること。
- (7) 両立支援の課題を実行するにふさわしい正規同様の育児・介護休業・子どもの看護休暇などを整備すること。
- (8) 会計年度任用職員制度の導入にあたっては、別途提出する要求書により労使協議・労使合意のもとに制度化すること。

7. 公共労働者（委託・指定管理等）に関する要求

- (1) 委託、指定管理等で外部化しても賃金の財源を支出する実質的な使用者としての責務を認識し、公共職場で働く労働者の賃金を生計費実態に合わせて改善すること。
- (2) 委託料・予定価格の積算にあたっては、「生活給保障」「自治体正規との均等待遇」を基本に予算措置をすること。
- (3) 委託料の積算は、直接人件費（必要な人員数、給料・一時金・諸手当等、労働者負担の社会保険料・労働保険料等）と、間接人件費、直接・間接事業費、販売管理費等を分離し、入札に際しては事前に直接人件費額を公表して人件費を利潤の対象にさせない仕組みとすること。
- (4) 最低制限価格を、人件費を除いた事業費、販売管理費等のみで算出し、積算された人件費が確実に労働者の賃金となるように公契約制度の適正化を図ること。
- (5) 委託・指定管理にあたっては、労働関係法令が遵守され、違法・不当な雇用管理、労働条件決定が行われない制度にすること。委託・指定管理後も現場調査等を行って事業の質（住民サービス）と雇用・労働条件の履行状況を点検すること。

(6) 自治労連埼玉県本部が提案する「公契約適正化提案（業務委託の公契約適正化・シルバー人材センター活用の適正化）」を活かした公共労働者の雇用安定と労働条件改善を図ること。