

2018年5月21日

自治労明石市水道労働組合

2018年人員の確保に関する要求書

地方自治の発展のため日夜ご奮闘されていることに敬意を表します。

地方公務員の総数は22年連続で減少しているものの、一般行政部門では増加に転じています。これは市民の多様化する行政ニーズや業務量の増加に十分対応できない状況を示しています。また、多くの職場で人員不足による長時間労働が続くとともに、臨時・非常勤職員が恒常的業務を行っている現状があります。さらに、過労やストレスによる心身の健康を害する職員も年々増え続けており、業務全般に支障をきたしています。

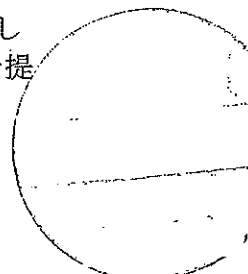
また、東日本大震災や熊本地震において、緊急対応に必要な人員数や専門職不足が浮き彫りとなったことや、大規模災害時における公共サービスの重要性について改めて見直されています。

一方、安倍政権は「働き方改革実行計画」を決定し、今国会で厚生労働省が一括法案を提出し審議が始まっています。「実行計画」では、非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正に向けた罰則規定等が謳われる一方で、36協定の特例条項上限が過労死ラインの100時間となったことや過労死の要因にもなっている裁量労働の拡大や高度プロフェSSIONAL制度も謳われています。「働き方改革」は、現場の労使の取り組みこそが鍵といわれています。地方自治体においても自治体職場の現状を改革するためには、ワークライフバランスの確立とマンパワーの確保が求められています。

特に、職員採用にあたっては、技術職を中心に採用予定数に満たない状況が生じることで、職場ではこれまでの採用抑制施策による弊害が表れてきています。

つきましては、住民に一番近い地方自治体の役割を重視し、育児、教育、医療など、公共サービスの維持・向上のため、職員が健康で希望と誇りをもち働き続けられる職場を維持し、必要な人員を確保することを強く求めます。

播磨ブロック共闘会議として、先の「2018春闘要求書」で重点要求として提出していますが、来年度人員採用計画期に際し、再度「人員確保」にしぼって統一要求を提出しますので、6月1日までに文書による回答を要求します。



記

1. 欠員及び定年退職者の正規職員による完全補充をおこない、条例上の定数を充足すること。採用予定数に満たない職種については、年度途中採用を行うなど、早急に対処すること。
2. 「行政改革」による人員削減を行わず、公共事業の増大、事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できる適正な人員配置を行うこと。また、慢性的な時間外労働やサービス残業が続いている職場については、増員を行うこと。
3. 長時間労働の是正に向けては、「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」（2017年1月20日 厚生労働省）を踏まえ、労働時間を適正に把握し、時間外申告時間と職場に居た時間に乖離がある場合は補正すること。
4. 自治体の公的責任を果たすために、「効率化」のみを目的とした福祉、医療、学校、環境職場での民間委託や指定管理者制度・地方独立行政法人制度の導入を行わず、必要な人員を正規職員で確保し、住民サービスの質の向上をはかること。
5. 恒常的職務に従事する臨時、非常勤等職員については、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置をはかること。
正規職員化にいたる間、同一労働同一賃金の観点から、会計年度任用職員制度化の際に正規職員と均等待遇を図ること。また、雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続をおこなうこと。
6. 正規職員と置き換えるために安易に任期付職員を配置しないこと。採用にあたっては、労使協議・合意に基づき行うこと。
7. 雇用と年金の接続にあたっては、再任用制度を活用し、希望者全員の雇用を確保すること。また、人事院が今夏の勧告に向けて65歳定年引上げ具体案検討を始めていることから、具体的な制度設計については必ず労使協議を行うこと。
8. 「行政改革」による人員削減のもと、業務研修等を理由とする国、県、民間など他団体への出向・派遣を行わないこと。また、国や県からの「天下り」人事も行わないこと。特に国への退職派遣については、明確なルールもなく職員に不利益が生じることなどから実施しないこと。実施せざるを得ない場合は不利益とならないよう労使協議の上、派遣協定を締結すること。
9. 東日本大震災や熊本地震に伴う復興支援のための長期派遣や、災害発生時の職員派遣については、本人同意を前提とし、職場に代替職員を配置すること。派遣にあたっては、旅費などの賃金労働条件を整備することや、派遣先での職員のメンタル対策について労使協議を行うこと。
10. なお、当組合の独自要求については、別添のとおりです。

単組独自要求書

2018年5月

人員に関すること

1. 2019年度（平成31年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。
2. 経営戦略の目標を達成できる人員を配置すること。必要な場合は、増員をすること。
3. 各担当・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。
4. 退職者については、正規職員で補充をすること。
5. 技能労務職員の新規採用をすること。
6. 再任用制度について職場実態を精査し、検証する体制を確立すること。
7. 正規職員に過度の負担がかからないよう、再任用職員・任期付職員との比率を考慮した人員配置をすること。
8. 各担当の職員構成（企業職・技能労務職・再任用職・任期付短時間勤務職等の人数、企業職については年齢構成も）を示し、課題があれば解決する方法を示すこと。
9. 技術の継承、非常時の対応、他都市への応援ができる人員配置等をする事
と。
10. 災害時における職員の出動計画を実情に合わせて毎年作成し、職員に周知徹底すること。

労働協約締結に関すること

11. 事前協議に関する協定に基づき、団体交渉事項については組合と協議をすること。また、地公労法に基づき、確認事項や妥結事項については文書による協約・協定を締結すること。
12. 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出動基準、労働条件や被災地への派遣など、労使合意を前提に進めること。

賃金・職場環境に関すること

13. 企業職(2表)賃金については、企業職(1表)の賃金表と同一水準を堅持すること。
14. 以下の施設改善をすること。
窓ガラスとその周辺及びエアコンのダクトの清掃、ブラインドの清掃及び交換、トイレの改善（洋式化、照明の手動化）等
15. 被服等について組合と協議すること。