

明石市公営企業管理者への要求

自治労明石市水道労働組合

2024 年 全国現業・公企統一闘争統一要求書

貴職におかれましては、地方自治の確立ならびに健全な地方公営企業の事業推進に向けた日頃のご健闘に敬意を表します。

私たち自治体現業労働者・公営企業労働者は、住民生活に最も密着した公共サービスを担い、自治体行政の推進において重要な役割を果たしています。しかし、私たちの職場の実態は、欠員の不補充や新規採用の抑制などにより、業務量に見合った適正な人員配置がなされず、労働災害や職業病の発生など劣悪な環境になっているとともに「給与制度の総合的見直し」以降、私たちへの賃金水準抑制圧力が引き続き強められています。これら自治体現業・公企労働者に対する圧力は、住民サービスの質の低下を招くとともに、災害時の現場対応が十分にできないという住民の「安心・安全」を脅かす事態を引き起こしています。

新型コロナウイルス感染症に対しては5類感染症に移行しても、感染拡大の恐れがある状況は変わらず、県内で働く現業・公営企業労働者は、市民、住民の生活を支えるため行政サービスを怠ることなく業務に邁進しています。

私たちブロックに結集する現業・公企労働者は、多様な住民ニーズに対応するために公共サービスの拡充と体制を確立するとともに、現業・公企職場の直営堅持、欠員の正規補充、賃金・労働条件の改善などを求めて下記の要求をまとめました。貴職におかれましては私たちの置かれている厳しい実態を十分に把握され、10月 日（ ）までに書面により誠意をもって回答するよう要求します。

記

1. 労働協約締結及び権利確立について

- (1) 施設の統廃合、新・増改築や機構改革、職場体制など全ての労働条件の変更に関することは「事前協議」とし、その「事前協議協定」を締結すること。
- (2) 事前協議事項については組合と十分協議し、労使が合意に達するまでは一方的に行わないこと。また合意事項については現業評議会及び公営企業評議会がある場合は労働協約を締結することとし、ない場合でも文書で確認すること。
- (3) 身分保障やリスク管理等の十分な議論を行ったうえで、労使合意を前提に進めること。
- (4) 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出勤基準、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。
- (5) 地方公営企業等の労働関係に関する法律第13条に基づく、苦情処理共同調整会議は必置義務であり、未設置の場合は早急に設置すること。
- (6) 地公法第57条及び条例・規則で使用されている「単純な労務に従事する職員」という差別的言語・表現をただちに廃止することともに、呼称変更を県、国へ上申すること。

2. 直営堅持及び人員確保について

- (1) 自治体責任による質の高い公共サービスを実施し、現業職員の技術力やノウハウを継承していくためにも、正規職員の退職・欠員については、会計年度任用職員等ではなく、新規採用による正規職員で完全補充すること。
- (2) 自治体業務の外部委託(指定管理者制度・PFI・市場化テスト・包括的第三者委託)、事業の民営化、地方独立行政法人化、給食センター化・公社化・広域化・一部事務組合化等の拡大を行わず、直営で公的責任を果たすこと。
- (3) 自然災害も含めて緊急出動が必要な業務などについては、危機管理の一環として直営による体制を確立すること。また、夜間・休日などについて職員が拘束されることから

緊急呼び出し手当など諸条件の改善により勤務体制を確立すること。

- (4) 偽装請負など法に抵触する委託や、「臨時的かつ短期的なもの、又はその軽易な業務」という趣旨を逸脱し常用的な業務に対するシルバー人材センター委託については是正すること。
- (5) 再任用制度運用にあたっては、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・業務内容などについて労使協議を行い合意に基づき実施すること。また、定年引上げが行われる経過期間の再任用職員は定年延長の賃金水準と均衡のとれた適切な賃金水準を確保すること。
- (6) 労使合意のない一方的な任用替えは行わないこと。
- (7) 恒常的・恒久的業務に従事している臨時・非常勤等職員については正規職員化し、また、会計年度任用職員については、フルタイムを基本とすること。

3. 現業差別賃金等の撤廃と改善について

(1) 給料表について

技能労務職給料表については、行政職給料表（一）と同水準の給料表を適用すること。

(2) 賃金体系並びに賃金決定基準について

①年令別初任給基準制度の改善は次のとおり改めること。

ア 学歴、職種による一切の差別を廃止すること。

イ 18才における基準は行政職高校卒初任給とすること。なお、18才以上は1才ごとに4号給上位とすること。

②「級別資格基準」及び「年限昇格」の改善については、次のとおり改めること。

ア 学歴、職種による一切の差別を廃止すること。

イ 各級の「年限昇格」は行政職高校卒基準と同一とし、在級経験年数によるものとする。

ウ 中途採用者においては加えられる号給を経験年数とし、級格付けを行うこと。

③年令別最低保障制度を確立させ、その水準は35才で標準入職者の賃金の9割を下回らないものとする。

(3) 昇格「改善」については、行(一)給料表適用者と同水準とすること。

(4) 高齢者への定期昇給の抑制・停止措置を行わないこと。

以上の賃金制度改善に伴う完全在職者調整を行うこと。

(5) 人材の育成のため、必要な資格取得のための予算措置を講じるとともに有資格者には資格手当を支給すること。

- (6) 特殊勤務手当の減額・廃止は行なわないこと。
- (7) 現業と民間との給与比較については、賃金センサスのデータとの比較そのものが、企業規模・事業所規模、雇用形態、職務・仕事、平均経験年数の相違を無視したものであると認識し、不適切なデータ比較とその公表は行わないこと。
- (8) 人事評価制度については、「職場に差別と分断を持ち込む」制度となることには反対する。なお、賃金等への反映に関しては労使交渉事項であり、十分な協議を行うとともに一方的な導入は行わないこと。

4. 労働安全衛生について

- (1) 労働基準法・労働安全衛生法、その他関係法に違反する職場実態を直ちになくすこと。
- (2) すべての事業場に安全衛生委員会を設置し、月 1 回の安全衛生委員会の開催や産業医の職場巡視など法令遵守に努め労働安全衛生体制の整備・充実をはかること。50 人未満の事業場などで委員会設置が困難な場合は労使対等で運営する「安全衛生協議会」を設置すること。
- (3) 事業主としての安全配慮義務を明確にし、公務中の死亡など不幸な事故が起きないようにするとともに、過重労働の解消など安全衛生に向けての具体的対策を行うこと。
- (4) 酸欠・硫化水素中毒事故を未然に防ぐため、職員に酸欠等危険物作業特別教育を受講させるとともに、各職場でピット内やマンホール内などの「酸欠等棄権場所」及び疑わしい場所を確認し、注意喚起すること。
- (5) アスベストに対する健康対策を行うとともに、在職者のみならず退職者も含め特別健康診断の対象とすること。
- (6) 熱中症対策として、熱中症対策リーフレット等や予防啓発ビデオ等による熱中症の予防方法や応急手当等を周知するなどの対策を講じること。
- (7) 熱中症予防対策として空調作業服を貸与するなど対策を講じること。
- (8) ハラスメントに関しては、労働者の仕事への意欲や自信を失わせ、精神疾患の発症、労働者の人間としての尊厳や人格を侵害する。あらゆるハラスメントについて、その概念の共有化と認識を労使で深め対策・対応に取り組むこと。
- (9) 2022 年の道路交通法改正に伴うアルコールチェックの義務化に関して、当該事業所において法令順守と適切な運用を行うこと。

5. 会計年度任用職員等の労働条件改善について

- (1) 改正地方公務員法および改正地方自治法の趣旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の

実現に向け、会計年度任用職員等の賃金労働条件を改善すること。なお、法改正に伴い、現行の臨時・非常勤職員の勤務条件に不利益が生じないようにすること。特に現業及び企業会計全部適用職場の会計年度任用職員等も地公企労法適用となることから、首長部局と取扱いが変わることを理解した対応を行うこと。

(2) 会計年度任用職員制度の主旨を十分踏まえ、賃金労働条件については、正規職員との均等・均衡をはかり、臨時・非常勤等職員の処遇改善をすること。また、勤勉手当支給を可能とする改正地方自治法の主旨に基づいた対応を行うこと。

6. 現業職場の諸要求について

(1) 清掃職場の改善について

①廃棄物行政については、廃棄物処理法・容器包装リサイクル法・家電リサイクル法制定のもと、排出規制も含むダイオキシン対策を強化し、環境保全重視の完全直営で行うこと。

②ダイオキシン汚染・アスベストの職場環境測定と特別健康診断を速やかに行うこと。

(2) 用務員職場の改善について

①用務員の標準職務内容の明確化をはかること。

②配置数は各職場、正規2人以上とすること。

③学校は避難所となることから、学校を熟知している用務員の防災組織の位置づけを明確にし、救急救命法や消火器ならびに防災物資の取り扱い等の研修を実施すること。

④振動工具・丸鋸・刈払機等の安全衛生教育を実施し、高所作業等安全に作業できる作業環境を整えること。

(3) 給食関係職場の改善について

①学校給食法にもとづく1960年の旧文部省通知の「調理員配置基準」の抜本改正を県、国へ上申するとともに、調理員の労働実態をふまえた配置基準の改善と正規職員の増員を率先しておこなうこと。

②職場環境の改善、安全衛生の確立をはかること。特に職業病とも言える腰痛、けい肩腕障害、腱鞘炎、手荒れ、冷え性等をただちになくすよう対策をたてること。

③給食関係職場を中心に起こっている「指曲がり症」については公務災害適用をし、根絶に向け、増員及び職場の安全衛生を確立すること。

④環境ホルモンと給食食器の安全問題については、使用中の食器の安全性の確認や有害物質の溶出しない安全食器の検討、更に交換した場合の安全衛生面からの施設改善を行うこと。

⑤喫緊の課題となっているアレルギー対策の充実を図るとともに、職員の加配を行うこと。

(4) 社会福祉・衛生医療現業職場の改善について

- ①看護助手・調理員などのパート・臨職化、委託を行わず正規職員で対応すること。
- ②病院介護部門への派遣労働者の導入をおこなわないこと。
- ③保育園・病院給食の外部委託をおこなわないこと。
- ④保育園給食調理職場の調理員は、各職場正規2人以上体制とすること。

7. 公営企業（上下水道）職場の諸要求について

(1) 人員について

- ①水道法ならびに下水道法に基づく工事等の監督員資格を有する職員の配置すること。
- ②委託業務の管理監督は市の責任であり、業務状況をチェックできる人員を確保すること。技術継承をして管理監督ができる職場体制を確保すること。
- ③将来に向けた事業のあり方を明確にし、事業計画に見合った人員配置や人材育成を行うこと。
- ④定年引上げにおいて、水道・下水道職場では、65才まで安全で安心して健康で働き続けられる職場を確保するとともに、技術継承ができるように新規採用を含めた人員配置を行うこと。
- ⑤適正な入札を行うため、一人の職員に権限を集中させず、権限を分散させた人員体制にすること。

(2) 事前協議、労働協約について

- ①定数条例見直し、委託導入や拡大に伴う職員の身分変更などは労働条件・就業規則の変更を伴うため、必ず労使交渉を行い、合意形成を図ること。
- ②「経営形態の変更並びに公営企業職場における「広域化」「官民連携」「委託拡大」などの計画については、労働条件の大幅な変更となることが予想されることから、計画立案の段階から協議交渉を行うとともに、労使合意された事項は確認書を交わすこと。

(3) 水質検査等について

- ①水道・下水道事業の水質検査については水質の安全確保と運転管理の適正化をはかるため、事業体として責任もてる検査体制を確立すること。
- ②貯水槽水道については飲料水として適正な水であるように公的責任を果たすこと。

(4) 受託業者の労働安全衛生体制の確立について

受託後業者の職場についても労働安全衛生体制を確立する必要があることから、受託業者の安全衛生活動での指摘事項のうち、事業体が行う必要のある施設改善などについては予算措置を行い、改善すること。

(5)耐震補強計画について

ライフラインは住民の生活に不可欠なものであることから、耐震補強計画は根幹的施設を優先的に実施することとし、特に労働者への安全配慮義務の観点から、有人施設を最優先とすること。

(6)災害対応マニュアルについて

南海トラフ地震または各事業体の甚大な災害を想定した事業継続計画（ＢＣＰ）や災害対応マニュアルなどを現状の人員体制で再検証を行うこと。