２０１９年　　月　　日

　　　　　　　　　　　　　様

自治労福島県本部

中央執行委員長　　志　賀　一　幸

**要　 求　 書**

貴職におかれましては、地方自治の確立・住民福祉の向上に向けて日々のご尽力を賜り、また、自治労・福島県本部に対するご理解とご協力に感謝を申し上げます。とりわけ、９年目を迎える東日本大震災および福島第一原発事故の復興・創生の献身的なとりくみに対して、重ねて敬意を表します。

さて、私ども自治労福島県本部は2019春闘を取り組むにあたり、２月８日開催の第104回臨時大会で福島県本部に結集する81単組１直属支部の総意として、2019春闘要求事項を決定し、要求書を提出することとしました。

私たちは、賃金の引き上げと安心して働き続けられる職場づくり、人員確保は、ふるさとの復興・創生に献身的に取り組む職員の士気・意欲の向上に必須要件と考えます。加えて、福祉・保健・医療の充実をはじめとする制度・政策の確立等は、公共サービスの充実・拡充を追求する労働組合の責任として、その実現を強く求めます。

さらに2019春闘では、地方公務員法及び地方自治法の改正による「会計年度任用職員制度」の2020年4月施行に向け、条例等の整備や、会計年度任用職員の任用や勤務労働条件について、労働組合と協議を進め、非正規労働者を含むすべての労働者の処遇改善、格差是正の必要があります。

貴職におかれましては、これらの趣旨を充分認識され、要求課題の実現のため最大限の努力をされるよう強く要求します。

さらに誠意ある回答を文書にて　　月　　日までに示されるよう要請します。

Ⅰ　基本的事項（労使関係ルール）

１．賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。

２．すでに取り交わしている労働協約・確認書については、尊重、遵守すること。また、変更しようとする場合は事前に協議し、団体交渉により決定すること。

３． 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。

４．各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。

Ⅱ　重点事項

１．賃金要求

（１）賃金水準（給料月額）については、次のとおりとすること。

①30歳　243,800円　248,500円(県職行政職(一)2-28高卒水準、2-32大卒水準）

②35歳　297,300円　304,400円(県職行政職(一)3-38高卒水準、3-42大卒水準)

③40歳　351,400円　358,300円(県職行政職(一)4-42高卒水準、4-46大卒水準)

＊ 　単組のモデル賃金と比較を行い、要求額が上回っていることを確認してください。

（２）国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、民間春闘の要求実態を踏まえ、賃金改善を行うこと。

　　＊ 単組のモデル賃金がポイント賃金と同等以上の場合の要求です。

（３）定年までの勤労意欲を損なわないため、高年齢層における昇給・昇格制度の改善をはかること。また、定年までの昇給が可能となるよう号給を延長すること。

（４）自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月額161,900円（県職行(一)１級13号相当）以上、日給8,100円（月額/20日）以上、時給1,040円（月額/20日/7時間45分）以上とすること。

　　同時に、37円/h＋２％（格差是正分）以上の引き上げを実施すること。

＊ 　支給賃金と比較を行い、要求額との整合性を確認してください。

２．賃金決定基準の改善

（１）高卒初任給を161,900円（県職行(一)１級13号相当）以上、大卒初任給を198,500円（県職行(一)１級33号相当）以上とすること。

＊ 　初任給格付けを確認し、改善がなされている際は削除してください。

（２）等級別基準職務表においては、係長・同相当職を４級水準、課長補佐・同相当職を６級水準格付けとすること。

（３）少なくとも組合員の範囲において県職行(一)６級水準に到達するよう運用をはかること。

（４）４号給を超える昇給区分の原資（８号給５％、６号給20％相当分）の確保と上位昇給を活用し、公平な運用によって賃金水準を確保すること。

（５）４号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。

（６）人事評価の昇給反映を行う場合、拙速な導入はせず、十分な労使交渉と合意を基本とすること。

（７）ラスパイレス指数を理由とした給与の削減や抑制を行わないこと。

（８）（独自削減単組は）独自の給与削減を廃止すること。

（９）給与構造改革・給与制度の総合的見直しによる給与水準の引き下げ、昇給抑制の段階的回復を行うこと。

（10）50歳台後半職員の昇給・昇格抑制を行わないこと。導入済みの場合は、昇給抑制を廃止するとともに、昇格制度見直しによる賃金減少分の回復をはかること。

（11）55歳超職員の1.5％（福島県は0.9％）給与削減措置を継続している場合は、削減措置を廃止すること。

（12）給与制度の総合的見直しにおける現給保障を継続すること。（また、2006年の給与構造改革における現給保障は廃止しないこと。）

（13）昇格の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。

（14）育児・介護休業中の職員の昇給等について見直しを行うこと。（人事評価が昇給に反映される場合。）　また、昇格区分の決定にあたっては、育児・介護の休暇・時間について、勤務をしていない日数として取り扱わないこと。

３．諸手当の改善

（１）時間外勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。

（２）時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。

（３）時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。

（４）生活関連諸手当について、世帯主、主たる生計の維持者等の要件を撤廃し、申請した者に支給すること。

（５）扶養手当については地域の実情にあわせ改善をすること。また、血族要件を廃止すること。

（６）住居手当については、持家にかかる手当の復元および借家にかかる支給最高限度額の引き上げをすること。

（７）帰還困難区域への一時立ち入りや除染作業、区域内の定常的な通行を余儀なくされる業務に対し、特殊勤務手当を支給すること。

（８）宿日直手当、夜間看護等手当、単身赴任手当を改善すること。とくに避難先から本庁舎等で勤務する単身赴任者に対する手当支給、増額を行うこと。

（９）通勤手当の引上げ、上限撤廃を行うこと。とくに遠距離通勤者の高速料金も含め全額支給すること。

４．一時金

（１）期末・勤勉手当を維持・改善すること。また、引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること。

（２）勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

５．労働時間の短縮等

（１)　年間総労働時間1800時間の実現

　　①　年間総実労働時間1800時間を目標として、所定労働時間の短縮と、労働基準法第33

条第３項の「公務のための臨時の必要」の厳格な運用と明確化をはかること。あわせて

必要な人員を配置すること。

　　②　正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむ

け、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、

実効ある施策を行うこと。

　　③　労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。

　　④　時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。

　　⑤　時間外勤務手当財源を確保すること。

　　⑥　年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。

（２)　36協定締結の推進

　　①　時間外労働の上限規制について、労働基準法および人事院規則が定める原則（１月45

時間・１年360時間）を上限として、2019年４月１日施行にむけて条例・規則化を行う

こと。やむを得ず原則を超える時間を定める場合も、労働基準法で定める時間を上限と

すること。

　　②　すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労基法別表第１に該

当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。

　　③　36協定の上限時間を、１年間150時間、３ヵ月50時間、４週間24時間、１日２時間

とすること。

（３)　その他

　　①　労働者の休息時間を確保する勤務間インターバルを導入すること。

　　②　看護職員の夜勤の上限を月64時間または８回以内とすること。

　　③　交代制等勤務職員の休息時間（少なくとも７時間45分につき15分）を勤務時間内に

設けること。また、深夜勤務時間（22時～５時）を含む８時間以上の勤務では、少なく

とも１時間の休息時間を設けること。

　　④　「過労死等防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、地方公共団体の長（人事委員

会を置かない場合。）または人事委員会は、労働基準監督機関としての役割・機能を発揮

すること。

６．休暇・休業制度の拡充

（１）年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正および法改正を受けて改正された人事院通知（2018年12月７日／職職－252）を最低基準として、５日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。また、年休の取得拡大にむけた措置を講ずること。

（２）以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。

　　①　介護休暇の期間については合計６ヵ月以上とすること。

　　②　育児・介護を行う職員へのフレックス制度を整備すること。

　　③　育児や介護にかかわる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。

　　④　子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。

（３）自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動）の導入をはかること。

（４）リフレッシュ休暇を新設・充実すること。

（５）有給教育休暇等を新設・充実すること。

（６）修学部分休業制度と高齢者部分休業制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。

（７）治療と職業生活の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。あわせて、不妊治療への支援制度を整備すること。

７．定年引上げと雇用と年金の接続

（１）人事院が2018年８月に「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったことを踏まえ、定年引上げについて検討を行うとともに、国が引き上げを行う場合には遅れることなく実施すること。

（２）定年延長の実現にむけ、具体的な制度設計について協議を行うこと。

（３）定年延長が実現するまでの間は、フルタイムの再任用制度により希望者全員65歳までの雇用を確保すること。とくに、年金支給開始年齢までは希望者全員の雇用を確実に確保すること。その際は、退職前の８割を最低とした賃金水準とすること。

（４）再任用職員については定数外とすること。

（５）再任用者の賃金は、県職行（一）４級再任用賃金（281,100円）以上とするとともに、単身赴任手当を支給すること。また、その他労働条件についても組合との合意に基づき実施すること。

８．人事評価制度

（１）人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、すべてにおいて労働組合が関与し、定期定な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。

（２）４原則２要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労動組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保するとともに、拙速な給与・処遇等への反映は行わないこと。

（３）職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。

（４）運用に関しては、仕事に起因するメンタルヘルス疾患等により休業等を余儀なくした場合は、業績評価に反映させないこと。また、業績評価により昇給等に影響があった場合は、復元措置を設けること。

（５）級別・職制上の段階ごとの職員数の公表については、労働組合との十分な協議・合意に基づき行うこと。

（６）現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化・公表が義務付けられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

９．障がい者の権利

（１）個別状況に応じた合理的配慮を確保するとともに、障がいの種別を超えて障がい者の雇用促進をはかり、法定雇用率を上回る雇用を行うこと。

（２）法定雇用率の算定は国のガイドラインに沿って行うこと。また、法定雇用率が未達とな

　　る場合には、計画的な障がい者の採用を行うこと。

10．労働安全確保とメンタルヘルス対策の充実と強化

（１）安全衛生委員会の機能強化

①　安全衛生委員会を月１回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。

②　安全衛生委員会が未設置（規則はあるが実態として設置されていない場合も含む。）の職場では、安全衛生委員会を設置すること。また、労働者が50人未満など、設置義務がない職場においては、定期的に労働者の意見を聴く機会を設けること。

（２）災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。

（３）2015年12月から義務化されたストレスチェックについては、引き続き、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。

また、50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。

（４）遠距離通勤による大幅な労働条件の変更、家族や職員間のコミュケーションに影響をおよぼすことが想定される機構改革・人事配置は、事前に協議を行い、本人の同意を得ながら職員の負担軽減や改善策を協議すること。

（５）メンタルヘルス対策について、職員のプライバシーを確保し、受診しやすい定期的健診やカウンセリング等の予防策を講じること。

（６）職員間の交流とストレス解消のためのリフレッシュ事業の予算化を行うこと。

（７）メンタル疾患が発症した職場や業務の在り方について、労使による検証と点検、改善のための協議の場を設置し、再発を防止すること。

（８）「東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策５か年事業」を活用し、有効的な事業を実施すること。また、国・県等関係機関に対し、効果的・効率的な事業実施を求めること。

11．地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員

の賠償の上限として政令で定める額を条例化すること。

12．ハラスメントのない職場づくり

（１）あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服務

規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。

（２）ＬＧＢＴなど性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

13．人員確保

（１）2020年４月の新規採用について、募集時期、条件等を明らかにすること。

（２）定年等による退職者については、新規採用職員で補充すること。

（３）事業量・予算規模の増大に見合う必要な人員を確保するため、職員の条例定数を拡大すること。

（４）恒常的な業務に携わっている臨時・非常勤等職員の正規職員（任期の定めのない常勤職員のこと、以下同じ）化をはかること。

（５）恒常的な残業が続いている職場については、正規職員の増員を行うこと。

（６）新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、計画的な人員の増員を行い、適正に正規職員の配置と予算の確保をすること。

（７）除染計画や帰還計画など業務内容を精査し、業務の均衡を図ること。とくに、行政機能分散や集約などに関しては、事前に組合との協議を行うこと。

（８）行政支援者の引き上げに伴う職員配置は、正規職員とすること。

（９）復興・創生を加速するため、免許職・専門職をはじめ、必要な人員については、年度途中においても採用、補充すること。

（10）住民帰還や除染等の業務内容を精査し、不足の人員数を確認させ、正規職員を採用すること。

（11）緊急時に大幅に増加すると予想される業務について検証し、該当する職場の配置を見直すこと。

（12）緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。また、不足している人員については、正規職員を採用すること。

14．臨時・非常勤等職員の処遇改善について

（１）2020年４月からの会計年度任用職員制度の実施にむけた対応について、条例制定等のスケジュールを明らかにするとともに、必要な予算の確保の観点から、予定される会計年度任用職員制度の大枠について決定すること。

　　　また、現行制度においては、職務給原則や同一労働同一賃金の趣旨を踏まえ、自治体最低賃金の水準を満たすよう引き上げを実施するとともに、諸手当・休暇・その他の労働条件については、人事院規則などでの国公非常勤職員に関する規定や労働基準法などの法令、総務省「2014年通知」などを踏まえ、通勤手当（費用弁償）や時間外勤務手当（追加報酬）の全額支払い、忌引休暇、病気休暇、子の看護休暇、短期介護休暇、育児休暇などの諸休暇制度の整備を進めること。

（２）雇用安定

　　①　恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、雇用更新年限を設けないこと。

　　②　恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、すでに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行うこと。

　　③　新たに任用される臨時・非常勤等職員に対して、雇用更新年限を設定しないこと。

　　④　臨時・非常勤等職員の空白期間を廃止すること。

　　⑤　恒常的な業務に就いているフルタイムまたはフルタイムに準じる職員については、正規職員への転換措置をはかること。

（３）現行の職員制度について

　　①　自治体最低賃金を時給1,040円（県職行(一)１級13号相当額161,900円÷20日÷７時間45分）以上とし、正規職員との均等待遇をはかること。また、常勤職員の給料表がプラス改定された場合は、少なくとも同様の引き上げを行うこと。引き上げ時期は４月に遡及し、支給すること。最低賃金の改正に伴い、すみやかに賃金改正を行うこと。

　　②　賃金改善について、37円/ｈ＋２％（格差是正と定期昇給分含む）以上の引き上げを実施すること。

　　③　実務経験、能力に基づいて報酬決定を行うこと。（昇給制度の確立）

　　④　通勤費用（費用弁償を含む）について全額支払うこと。

　　⑤　時間外勤務手当（追加報酬）について全額支払うこと。

　　⑥　常勤職員との均衡均等待遇に基づき、次の休暇・休業を制度化すること。

　　　ア　年次有給休暇（年次繰り越しを含む）

イ　産前・産後休暇

ウ　病気休暇

エ　忌引休暇　　国の非常勤職員の制度改正を踏まえ、すべての職員を対象とすること。

オ　短期介護休暇

カ　子の看護休暇

キ　育児・介護休業（休暇）

2017年10月施行の育児・介護休業法改正に合わせた見直しを確実に行うこと。

ク　生理休暇

ケ　夏季休暇

コ　結婚休暇

　　　国の非常勤職員の制度改正を踏まえ、すべての職員を対象に連続する５日の休暇を設けること。

サ　特別休暇

　　⑦　健康診断について、６ヵ月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員に実施すること。

　　⑧　雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入させること。とくに、厚生年金の加入対象が20時間以上に拡大したことを受けて、すべての対象者を速やかに加入させること。

　（均等待遇）

①　自治労の自治体最低賃金と経験年数を考慮した年齢別最低保障賃金を確立すること。

②　賃金（報酬）について、「2014年通知」や2017年７月に改訂された人事院指針などを踏まえ、職務内容（職務の内容と責任）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善すること。

③　諸手当（相当報酬）について、正規職員との均等待遇による支給とすること。

④　週の労働時間が定まり、６ヵ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。

⑤　任期付職員については、改正された「任期付職員の任用等について」（2018年３月27日）に基づき、給与及び手当の支給、また昇格・昇給等について、常勤職員に適用する基準に準じて行うこと。

⑥　休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など、正規職員との均等待遇を行うこと。

⑦　地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、条例施行規則（案）の一部改正に関する総務省通知（2018年７月20日）も踏まえ、労働災害の補償制度を整備すること。また、日常的な安全衛生活動の対象とすること。

⑧　職場のハラスメントの防止・解決制度に臨時・非常勤等職員を対象とすること。また、2015年12月から、職場のストレスチェックが制度化されたことから、臨時・非常勤等職員についても対象とすること。

⑨　パートタイム労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生への配慮、短時間雇用管理者の設置、労使による苦情処理機関の設置を行うこと。

（４）2020年４月からの会計年度任用職員制度移行を見据えて、現在フルタイムで働いている職員の勤務時間をあえて短く設定し、新制度移行時にフルタイムでの任用を避けるような行為は厳に慎むこと。また、新制度移行の際は、現に在籍する職員の雇用確保をはかること。

（５）雇用継続、処遇改善のための予算の確保を行うこと。

15．地域を支える医療・福祉・公共交通の充実をめざす取り組み

【地域共生社会の実現】

（１）住民相互の支え合い機能を強化し、公的な支援と協働して地域課題の解決を試みる体制づくりをはかること。

（２）地域福祉計画について、既に策定している市町村は見直しを図り、未策定の市町村は策

定を行うこと。都道府県も同様に地域福祉支援計画の見直し、策定を行うこと。また、計

画策定にあたっては住民の参画機会を保証し、その声を反映すること。

（３）住民の複合的課題に対応する包括的相談支援体制を構築すること。

（４）地域共生社会の整備を担当する人員体制を構築すること。

（５）担当職員の育成のため、研修を充実させること。

（６）地域共生社会を議論する会議に、労働組合を代表する者を委員として参画させること。

【子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立】

＜子ども・子育て関係＞

（１）幼児教育・保育無償化の実施に伴う保育ニーズの増加について、入所希望調査を実施した上で対応策を講じること。

（２）保育と教育の質を確保するため、少なくとも国が示している最低基準を上回る人員配置等を確保すること。とくに３歳児の職員配置を20：１から15：１に改善すること（公立施設については交付税措置済）。また、民間施設の３歳児配置基準改善について、未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。

（３）公立保育所の処遇改善分については、地方交付税で措置されていることから、主に臨時・非常勤等保育士の処遇改善と人材確保をはかること。また、幼稚園・認定こども園等の臨時・非常勤等職員についても、人材を確保するために賃金を改善すること。

（４）退職した保育士の後任を正規で確保すること。

（５）障がい児等、特別の支援が必要な子どもへの保育・教育を充実するための人員配置とすること。

（６）保護者や地域の子育て支援を充実できる人員配置とすること。

（７）新規正規職員の採用にあたっては、男女共同参画の観点を重視すること。

（８）放課後児童クラブ（学童保育）の待機児童を解消するため、施設の整備と放課後児童支援員の処遇改善を通じた人材確保を行うこと。また、安全で質の高い学童保育ができるよう、条例で職員資格および職員数を充実させること。

（９）老朽化した保育所等の公立福祉施設について、早期に建て替えること。

（10）震災および災害時の避難を想定した人員を配置すること。

＜児童相談所、市町村児童相談窓口関係＞

（１）2019年４月から児童福祉司の配置については、政令改正で、「各児童相談所の管轄区域における人口おおむね４万人に１人以上を配置することを基本とすることに加えて、全国平均より虐待相談対応の発生率が高い場合には業務量（虐待相談対応件数）に応じて上乗せを行う」こととされることから、必要な人員を配置すること。また、地方交付税においても、人件費分が増額されていることから、それに見あう人員配置を行うこと。

（２）児童福祉司と児童心理司の配置を１対１とすることを基本とし、当面は最低でも３対２以上とすること。

（３）一時保護所の処遇改善にむけて、職員配置を充実すること。

（４）市町村相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、児童虐待防止の役割が大きくなっている市町村の保健師について、正規職員も交付対象となっている子ども・子育て支援交付金における利用者支援事業の母子保健型等を有効活用しながら、増員をはかること。

　＜介護関係＞

（１）介護職員処遇改善加算により介護労働者の処遇改善をはかるとともに、人材確保をはかること。

（２）新しい介護予防・日常生活支援総合事業にかかる事務等を含む高齢者保健福祉に従事する職員について増員配置すること。（2017年度から交付税措置あり）

（３）地域包括支援センターの機能強化と財源を確保すること。また、基幹型地域包括を直営で設置すること。

（４）障がい児・者が施設から地域で生活するために、必要な支援を行うこと。また、支援のために、児童・障がい者福祉担当部署における専門職確保等の人員配置強化と財源を確保すること。

＜生活保護、生活困窮者支援関係＞

（１）福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。

（２）職員の配置にあたっては、必ず社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。

（３）生活保護業務以外についても、業務実態に見あった体制を確保すること。

（４）多様な相談業務に対応するため、相談員の充実をはかること。

（５）生活困窮者自立支援事業における任意事業を実施すること。とくに、子どもの学習・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。

　＜社会福祉施設関係＞

（１）医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。

（２）震災、災害、急病（夜間を含む）による避難等を想定した人員を配置すること。

（３）2017年４月から実施されている社会福祉法人制度改革に伴い、内部留保が明確化されたが、算定基準により算出された再投下対象財産（社会福祉充実財産、いわゆる内部留保）の活用については、厚生労働省が示す第１順位によって、以下の改善を行うこと。

　　ア　職員の賃金を改善すること。

　　　　（具体的な要求額については、連合の春闘要求額や再投下対象財産の額をベースに、記載可能であれば記載のこと）

　　イ　現場実態に応じた人員や専門職の配置を確保すること。

（４）キャリアアップの仕組みを整備し、働き続けられる職場づくりを行うこと。

（５）休暇等の整備を行うこと。

　　　（具体的な要求内容を記載可能であれば、記載のこと）

（６）社会福祉充実財産の活用方法、キャリアアップの仕組み整備、休暇等の整備にあたっては、労働組合と協議すること。

【地域医療の確保と充実】

（１）地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。

（２）地域医療・在宅医療充実のための医師、看護師をはじめとする医療従事者を以下のように確保すること。

　　①　職場の勤務環境を改善するとともに、時間外労働を削減し、業務量に応じた人員配置

を行うこと。また、離職理由を調査し、早急に対策を講じること。

　　②　看護職員の夜勤配置は、常に３人以上を原則とすること。また、看護配置基準は最低

限の運用人数であることを確認し、業務量に対する必要な人員を確保すること。

　　③　公衆衛生の役割が再認識された東日本大震災・熊本地震等を踏まえ、平常時からの地

域保健活動の体制整備にむけて保健師、獣医師をはじめとする人員を十分に確保するこ

と。

　　④　医事業務については専門業務と位置づけ、人材育成と病院運営強化が可能となる人員

配置にすること。

　　⑤　産休・育休・病休等の欠員状況は常に明らかにし、職種ごとに代替職員の確保を行う

など、欠員を生じさせないこと。育児休業者や夜勤免除者については、予備定数化を行

うなどの定数管理を適切に行うこと。

　　⑥　恒常的業務に携わっている臨時・非常勤等職員の正規職員化をはかること。

　　⑦　欠員（臨時職員対応している分も含む）は、速やかに正規職員で解消すること。

　　⑧　災害派遣協定に基づき、災害地の病院等での支援が円滑に行える人員を確保すること。

　　⑨　大規模災害などに対する緊急時対応の確立と人員・機材の確保を行うこと。また、人

員の少ない夜間を想定したシミュレーション、マニュアルを作成・改定すること。

（３）委託業者の変更および委託業務内容の変更が生じる場合は、事前協議を行うこと。

（４）在宅医療を充実させるため、医療従事者の研修受講の環境を整えること。

（５）「診療の補助における特定行為」については、現場に混乱が生じないよう、項目の選定や研修のあり方など十分な環境整備を行うこと。

（６）「医療勤務環境改善支援センター」を活用し、職場環境の改善、労働安全衛生活動を行うこと。

（７）診療報酬改定などの政策的要因や人件費増加などにより、収益の悪化が想定される場合はそれに見合う額の繰り入れを確保すること。

【地域公共交通の確立】

（１）医療や福祉、子育て、社会保障分野との連携を念頭に、まちづくりと連動した持続可能な公共交通の確立に取り組むこと。

（２）地域が一体となった公共交通政策の推進体制をめざし、交通政策担当部局・担当者の配置・充実をはかり、住民や交通事業者との連携を強化すること。

（３）地域コミュニティの活性や住民の健康増進など、公共交通の多面的な効果に着目した公共交通のあり方について、自治体全体の計画の基本となる総合計画、都市計画、地域公共交通網形成計画の中に位置づけること。

　　　また、「法定協議会」（地域公共交通活性化再生法）および「地域公共交通会議・運営協議会」（道路運送法）の活用を通じて、住民・利用者、交通事業者および当該労働組合の参画のもと、関係施策の着実な実施と改善をはかること。

16．安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備

公共サービス基本法10条・11条に基づき、自治体の責務を果たすために以下の要求をする。

（１）窓口業務をはじめ、地方行政サービスにおける安易な民間委託は行わないこと。委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。

（２）偽装請負を行わないこと。

（３）任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。

（４）災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。

（５）雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労働慣行の継続をはかること。

（６）安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障がい者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約基本条例を制定すること。

（７）事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、人権などの社会的価値（環境、障害者雇用の推進や男女平等参画など）や公正労働基準（ディーセントワーク、常用雇用の原則、雇用の継続、標準的生活賃金）、労働法の遵守、社会保険等の加入、継続雇用を要件とすること。また、同要件を、委託先事業者や指定管理者の協定書に規定すること。なお、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。

（８）指定管理者の指定にあたっては、施設の特性に応じて、長期間の指定も可能とし、10年を標準とすること。また、これまでの指定管理者の事業実績に十分留意し、特定の団体を特命指定できるものとすること。

（９）指定管理者の選定基準において、継続的に指定されている法人には、経験や実績を考慮した加算や自動更新規定を設けること。

（10）入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ＩＬＯ94号条約（公契約における労働条項）や同一労働同一賃金の趣旨を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。また、その積算根拠を公表し、予算化すること。さらに、人件費や資材については、年度ごとの協定において、人件費上昇分や資材等の加算を反映すること。

　　　労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」を導入すること。

（11）仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公正労働条項を設けること。また、一方的な仕様書の変更など自治体の優越的地位を濫用しないこと。

（12）公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額161,900円＜県職行(一)１級13号相当額＞、日額8,100円、時間給1,040円）を確立すること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約において明記し、履行を確保すること。

（13）総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェイジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。

（14）委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。また、ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。

（15）委託企業従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかること。

（16）自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。

（17）介護保険による指定事業所において、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法などの違反がないように、労働基準監督署、労政事務所などと共同で、周知徹底、改善指導、違反摘発を行うこと。また、介護労働者が安心して働き続けられるよう保険者として環境整備をはかること。

（18）除染業務に従事する職員に対して、労働安全衛生の遵守を徹底させること。

（19）委託企業従業員も、自治体と同様の福利厚生制度が利用できるようにすること。

17．文書協定、労働協約

以上の要求について、労使で合意したときは、文書協定（非現業の職員団体）または労働協約（現業、公営企業の労働組合、民間労働組合）として締結すること。