

2016年3月25日

北海道教育委員会教育長 柴田達夫様

北海道公務・公共業務労働組合共闘会議 地公連絡会
北海道高等学校教職員組合連合会
中央執行委員長 國田昌男
全北海道教職員組合
執行委員長 川村安浩
北海道自治体労働組合連合
執行委員長 大塚隆一

2016年春闘要求書

北海道の地方自治及び教育の発展のためのご奮闘に敬意を表します。

北海道公務共闘地公連絡会は、憲法を守り、公務労働者の生活と権利の向上、道民の立場にたった行財政の確立や教育条件の向上などをめざして全力でとりにくんでいます。また、「官も民もすべての道民が誰もが暖かい冬を迎えよう！」と越冬手当などの支給・改善を官民共同で求めるなどすべての労働者の労働条件改善もあわせてすすめています。

労働者世帯の実収入は、1997年59万5214円をピークに減少傾向にあり、2014年は前年比-0.7%の52万256円となっていて、「国民生活基礎調査」（厚労省）によると、生活が「苦しい」世帯は2009年58.1%から2014年には62.4%に増加しています。また、現政権下で正社員が23万人減る一方、非正規雇用は172万人増え（総務省労働力調査詳細集計）、労働者派遣法が改悪され、さらに、「残業代ゼロ法案」「解雇の自由法案」も狙われています。労働者が、人としての尊厳を持ちながら働き続けることができるディーセントワークが今ほど求められている時はありません。

全教・教組共闘連絡会が行った春闘アンケートでは、長時間過密労働により8割の公務員が「体がもたないかもしれない不安」を訴え、63%が「心の病になるかもしれない」と感じていることがわかりました。文科省による「平成26年度公立学校教職員の人事行政状況調査」によると2014年度の病気休職に占める精神疾患の割合は61%に達しています。

このような中、道職員・教職員は、道民のため、子どもたちのためと日夜奮闘しています。しかし、2015年度勧告でわずかながらの賃金改善が勧告されましたが、多くの職員は「給与制度の総合的見直し」の経過措置中のため賃金改善にはつながりませんでした。道独自削減が一般職員は終了したものの、17年間の削減は家計を疲弊させています。また、恒常的な超過勤務なしにはこなせない仕事に影響して北海道の休職者に占める精神疾患の割合が「7割と憂慮すべき状態（道立学校職員のメンタルヘルス計画）」と記されるほど心身を蝕んでいます。

私たちは、道職員・教職員はもとより、すべての労働者の賃金・労働条件の改善をはかり、道民の雇用・医療・くらし・教育を充実させることを求めます。貴職が以下の具体的な事項の実現に最大限のご尽力をいただくことを要求します。

記

1. 賃金と雇用の改善について

(1) 賃金などの改善について、以下の要求の実現を図ること。

1) 基本賃金の引き上げ

- ①公務労働者の基本賃金を月額20,000円、臨時・非常勤職員の時給を150円以上引き上げること。
また、公務の中立性、専門性、安定性、継続性を確保するにふさわしい人材の確保を保障するものとする。
- ②臨時・非常勤職員を含め、公務職場に働く労働者の最低賃金を「時給1,000円」「日額8,000円」

- 「月額 170,000 円」以上に引き上げること。
- ③一時金の支給月数を引き上げ、改善部分をすべて期末手当にあてること。また、役職傾斜支給、管理職加算は廃止し、全職員の一時金改善にあてること。
 - ④民間初任給との格差を是正するため、行政職(一)高卒初任給を 170,000 円、大卒初任給を 202,100 円とするなど初任給水準を大幅に引き上げること。合わせて在職者調整を行うこと。
- 2) 賃金改善にあたっては、初任給の大幅な水準引き上げとともに、各年齢段階に応じた生計費の増額、職員としての経験の蓄積や専門能力の向上を十分に考慮し、中堅・高齢者の賃金体系を維持し、改善すること。
- 3) 17年間の道独自削減の実損回復を行うこと。また、管理職員に対する削減継続をやめること。
 - 4) 中途採用者の初任給決定基準については、経験年数換算表の改善を行うこと。
 - 5) 給与制度等について
 - ①総人件費抑制と成果主義賃金の拡大、「メリハリある職員給与」の政策を見直し、職員が生活の不安なく職務に専念できる適正な賃金水準を確保すること。また、給与決定のための交渉ルールを確立すること。
 - ②ベテラン職員の処遇改善のため、客観的基準による上位級への格付制度を導入すること。
 - ③職務給の原則を無視し、地域間格差を拡大する「給与制度の総合的見直し」は中止すること。
 - ④高齢層の給与抑制措置を取りやめること。
 - ⑤官民給与の比較は、比較企業規模を 1,000 人以上に引き上げるなど、同種・同等比較を徹底した官民賃金比較方法に改善すること。
 - ⑥俸給水準は、生計費や公務員としての専門性の高まりを反映した水準とすること。
 - ⑦退職手当は、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。
 - 6) 高等学校等教員給料表と小中学校給料表の格差は、給料表を抜本的に改善することによって是正すること。主幹教諭などに対応する「特2級」を廃止すること。
 - 7) 教職員の「給料表」の適用および「給料表」の格付を次のように改善すること。
 - ①「実習助手」(学校司書を含む)、寄宿舎指導員については、免許所有者はただちに、未所有者は大卒 6 年、高卒経験年数 10 年、短大・高専卒経験年数 8 年で高等学校教育職給料表 2 級への昇級をおこなうこと。
 - ②事務職員は、客観的基準にもとづき、すべての職員を対象に行政職給料表 6 級まで昇級させること。
 - 8) 特別支援学校・学級で働く教職員の「給料の調整額」を回復すること。
 - 9) 人事評価制度は中止すること。当面次のことを求める。
 - ①評価結果は、シートも含め全面開示とすること。
 - ②評価結果の「活用」について未確定部分は我々と十分な話し合いを持つこと。
 - ③短期の評価結果を給与等の決定に直接反映しないこと。
 - ④苦情処理システムに労働組合の関与を保障すること。
 - 10) 「査定昇給制度」について
差別と分断を職場に持ち込む「査定昇給制度」を中止すること。教職員については、すべての教職員が連携・協働して様々な教育課題にとりくむという特殊性をふまえた運用とすること。
 - 11) 諸手当に関し、次の改善を行うこと。
 - ①地域手当については、生計費、物価動向を重視し、地域間の格差を縮小するとともに支給地域の拡大をおこなうこと。
 - ②「女性の活躍」を口実に政府が進めようとしている配偶者にかかる扶養手当の廃止に反対すること。扶養手当の支給範囲、支給基準、支給額を改善すること。扶養手当における女性に対する不利益取り扱いを改善すること。
 - ③借家の住居手当の支給内容を改善し支給額を引き上げること。
 - ④交通用具使用による通勤手当を大幅に改善するとともに、寒冷地手当については、寒冷積雪地域の生活実態にもとづいて改善すること。また、へき地における教育の困難性を踏まえ、へき地手当の引き下げに反対すること。
 - ⑤単身赴任手当を大幅に引き上げること。また、支給範囲の見直しを行い、別居の場合はすべて適用できるようにすること。

- ⑥時間外勤務手当の支給割合をすべて 150%に、夜勤手当及び休日給の支給割合を 200%に引き上げる。また、宿日直手当の改善をおこなうこと。教育職員にも時間外勤務手当を支給すること。
 - ⑦定時制・通信制手当、産業教育振興手当など教員諸手当の見直し改悪をおこなわないこと。
 - ⑧部活動指導をはじめとする教員特殊業務手当を少なくとも最賃水準を上回るよう大幅に引き上げる。特殊勤務手当について、実態を踏まえて支給額の改善を行うこと。農場指導手当（宿泊指導）、水産乗船手当、舎監手当などの諸手当を改善すること。週休日の部活動などには交通費を支給すること。
- (2) 公務における再任用の制度について、次のとおり改善すること。
- 1) 希望者全員を再任用すること。「再任用の義務化」ではなく、定年の段階的延長を行うこと。また、フルタイム・短時間勤務の選択、勤務地については本人の希望を尊重すること。
 - 2) 給与は 60 歳時点の水準を保障し、諸手当についても同様に保障すること。とりわけ寒冷地手当とへき地手当、扶養手当を早急に支給すること。
 - 3) 定数外として取り扱うよう制度の見直しをはかり、新規採用の抑制、臨時職員の雇い止めをおこなわないこと。そのための定数改善を図るよう、国に対して強く要望すること。
- (3) 非正規雇用職員（非常勤・臨時・嘱託職員）、公務関連労働者（業務委託先労働者等）の賃金・労働条件改善の要求について
- 1) 恒常的業務に従事する非正規雇用職員はただちに正規職員に採用すること。
 - 2) 非正規雇用職員の処遇改善について
 - ①超過勤務を行った場合には、実態に合った超過勤務手当を支給すること。
 - ②退職手当を支給すること。
 - ③夏季休暇、結婚休暇などの休暇等を正規職員と同等の制度に改善すること。
 - ④非常勤職員については、以下について改善すること。
 - *非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇などをはかる法制度を整備すること。
 - *賃金は行政職（一）1 級 5 号俸を基礎として、学歴、経験年数及び職務内容等の要素を考慮して決定すること。
 - *更新にあたっては、勤務年数や更新回数を理由とした雇い止めを行わないこと。また、公募要件を撤廃すること。
 - *無給とされている休暇を有給とし、忌引休暇、病気休暇、子の看護休暇について、6 ヶ月以上任用の制限を撤廃すること。また、年次有給休暇を採用時から取得できるようにすること。
- (4) 道が発注する土木工事や請負・委託事業等で働く労働者の適正な賃金・労働条件を保障すること。その実効を確保するために公契約条例を制定すること。また、国に対し、公契約法の制定を求めること。

2. 労働時間短縮・休暇制度など働くルールの確立について

- (1) 所定勤務時間を「1 日 7 時間、週 3 5 時間」に短縮すること。
- (2) 交代制勤務者の連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を 11 時間以上確保すること。
- (3) 職場の衛生委員会が十分に機能するよう総括安全衛生委員会が指導すること。また市町村でも労働安全衛生委員会を設置するよう指導すること。
- (4) 「過重労働による健康障害防止対策」を徹底し、超過勤務の大幅な縮減と不払い残業の根絶をはかること。超過勤務時間の上限規制を明示するなど、実効ある対策を盛り込むこと。
- (5) やむを得ない時間外勤務に対しては、実績にもとづき時間外勤務手当を全額支給できるよう予算確保すること。

- (6) 教員に対しては、限定4項目を遵守すること。また、給特法を改正し、教職調整額を維持するとともに、子どもと教育、教職員の実態を踏まえ、労働基準法第37条との整合性を持つ、教育現場にふさわしい時間外勤務手当制度異をつくるよう国に要請すること。
- (7) 勤務時間の割り振り変更のできる対象業務を拡大すること。
- (8) 次の各種休暇制度の拡充・改善を行うこと。
- 1) 年次有給休暇、夏季休暇、結婚休暇を拡充すること。また、冬季休暇を新設すること。
 - 2) 育児休業・介護休業中の所得保障を充実すること。
 - 3) 3か月以下の育休取得者について、期末手当を減じないこと。
 - 4) 育児のための短時間勤務制度の運用にあたっては、取得しやすい職場環境を整えるとともに、取得者が不利益な取り扱いを受けないようにすること。
 - 5) 産前・産後休暇を10週間（多胎妊娠は産前を16週）とし、産前6週間の就業禁止期間を設けるとともに、代替要員を確保すること。
 - 6) 「子の看護休暇」を子ども一人につき5日以上とし、対象年齢を引き上げること。また、対象範囲を拡大し、家族看護休暇とすること。
 - 7) 学校・幼稚園・保育園行事参加などの子育てで休暇を新設すること。
 - 8) 公務ではたらく非正規職員が育児・介護休業を取得できるようにすること。
 - 9) 特別休暇制度（忌引休暇、永年勤続など）を改善すること。
 - 10) 介護休暇の取得期間を被介護人一人につき1年間とし、断続取得や同一疾病での再取得を可能にするとともに、事前申請手続きの緩和、要介護期間の制限撤廃、代替職員の配置などの改善をおこなうこと。また、所得保障措置をはかること。
 - 11) 短期の「介護休暇」における要介護期間の制限を撤廃すること。
- (9) 臨時・非常勤教職員の産休取得にあたって、代替措置をおこなうこと。
- (10) 更年期障害に対して、健康相談、通院保障、休暇、労働軽減などの措置を設けること。

3. 民主的公務員制度の確立と労働基本権の回復について

- (1) 憲法28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告など国際基準にそった労働基本権の全面的な回復を実現するよう政府に要請すること。
- (2) 国民の目、耳、口をふさぎ、公務労働者の基本的人権を侵害する「特定秘密保護法」を直ちに廃止するよう政府に要請すること。
- (3) 職員団体のための行為の制限（国公法第108条・地公法第55条の2・地公企労法第6条の3）を撤廃すること。当面、専従期間の「7年」を更に延長するよう政府に要請すること。
- (4) 公務員の政治的行為の制限を撤廃し市民的権利を十全に保障すること。
- (5) 管理運営事項であっても、労働条件に係る事項は交渉事項とし、その他の事項は協議事項とすること。
- (6) 公務労働者の賃金・労働条件の決定及び変更については「労使対等決定・地方自治」の原則に基づいて組合と誠意をもって交渉すること。
- (7) 所属組合による差別など公務労働者の団結権に対する侵害をやめること。
- (8) 札幌地裁判決を踏まえ、労働委員会など各種審議会への労働者委員の選任を公平・公正・民主的

に行うこと。北海道労働組合総連合からも委員を選任すること。

4. 公務員定数、人員要求について

- (1) 国民の権利保障機能を後退させかねない国家公務員総人件費抑制と定員削減をねらった政府の「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」に追随せず、自治体の基本的役割である住民福祉の増進、住民自治の拡充を図るため、道職員・教職員の定数削減をおこなわないこと。
- (2) 年間総労働時間 1,800 時間、一日 7 時間・週 35 時間労働制の早期実現、および時間外労働の削減のため、必要な人員を増員すること。
- (3) 週休 2 日制実施などによる労働密度の高まり、民間委託化などによる業務過多、事業の切り捨てによる住民サービス低下を防止するために正規職員の増員を行うこと。
- (4) 学校における少人数学級をすすめるために、新たな教職員定数改善計画を策定するよう、政府に要請すること。

5. 採用・人事・研修制度の要求について

- (1) 職員研修制度を憲法の理念と地方自治の本旨を守る立場から充実すること。同時に実務研修について現場職員の意向を十分尊重し拡充すること。
- (2) 昇格・昇任にあたっては、あらゆる差別をなくすること。
- (3) 機構改革などは、目的・規模・基準などを明確にし、事前に労使協議を行うこと。
- (4) 障害者の法定雇用率達成のため、最大限の努力を行うこと。また、雇用に当たっては任命権者が責任を持って、障害者の働く権利を保障するよう、必要な施策を講じること。

6. 労働安全衛生対策の要求について

- (1) 公務労働者の健康診断の充実、男女別トイレ・更衣室・休養室の設置、職場環境の改善など労働安全衛生法にもとづく健康・安全の施策と予防措置を行うこと。
- (2) メンタルヘルス不全の深刻化をふまえ、定数増や職場環境の充実など、心の健康づくり対策を強化させること。また、パワーハラスメントが職場に起こらないよう「パワーハラスメントの防止等に関する指針」に基づいた具体的な対策をすすめること。
- (3) 人間ドック、脳ドック、婦人科検診などの充実をはかり、希望者全員が受診できるようにし、自己負担を軽減すること。
- (4) 公務災害認定基準の改善・補償の増額・基金支部を第三者機関とすることなど、公務災害補償制度を改善すること。
- (5) 脳・心臓疾患、精神疾患等の認定については、迅速、適切・的確な処理による災害補償の実施のため、実施機関と連携した災害補償業務の専門性を有した公正な第三者機関による統一した対応を図ること。
- (6) 総括安全衛生委員会が公務労働者の労働災害防止に積極的な役割を果たすよう、毎月 1 回以上会議を開催し、議論を深めること。職場で衛生委員会が活発に機能するためにも、衛生管理者、衛生推進者の資格取得のとりくみを推進すること。

- (7) ストレスチェック制度は、職員の自主性の確保、プライバシーの保護、及び不利益防止を徹底させること。また、実施に当たっては、特定の職員の負担とならないようにし、「結果」が職場改善につながるよう指導すること。

7. 労働基準法などの改善要求について

- (1) 「高度プロフェッショナル制度」の名による、労働時間の適用除外制度をつくる労働基準法改悪に反対すること。
- (2) 男女共通の深夜及び時間外規制を行うこと。
- (3) 道における臨時職員・パート労働者の導入については事前に労使協議を行うこと。
- (4) ILOの労働時間、年次休暇などに関連する条約を批准するよう国に要請すること。

8. 道民の暮らし・雇用・年金、医療、教育、地方自治を守る要求について

- (1) 憲法を生かした諸施策をすすめること。
- (2) 原発から撤退し、再生可能なエネルギーへ、道のエネルギー政策を抜本的に転換すること。泊原発の再稼働を認めず、北電に対して原発依存をやめるよう指導すること。大間原発の建設に反対し、幌延をはじめ道内への核廃棄物の持ち込みを許さないこと。
- (3) 東日本大震災の経験をふまえ、従来の防災対策を抜本的に見直すとともに、正規職員の増員を含め、ハード・ソフトの両面での対策を強化すること。
- (4) TPPに断固反対し、政府に対し「批准中止」を強くはたらきかけること。農業と農協をまもり、一次産業を軸にした地域の経済・雇用の活性化にとりくむこと。
- (5) 北海道産業振興条例について、地場産業や地域の個性を活かした産業振興策を具体化し、地域に活力と雇用の場を生み出す施策一層進めること。地域の中小・小規模事業者の調査を行い、実態と要求を把握すること。「地域商業活性化総合対策事業」を拡充すること。
- (6) 地方交付税の拡充を行うよう、国に働きかけること。
- (7) 生活保護費の国庫負担率を10分の8に戻すことと生活保護基準の引き下げを行わないこと、国民健康保険の補助率の引き下げをおこなわないことを国に要請すること。
- (8) 高齢者・重度障害者等の医療補助制度改悪を行わないこと。
- (9) 財源を消費税によらない全額国庫負担の最低保障年金制度を確立するよう国に要望すること。
- (10) 健康保険本人の3割負担をやめ、当面2割にもどすこと。老人医療費1割負担をもとにもどし、75歳以上を対象とする後期高齢者医療制度導入を中止・廃止することを国に要請すること。
- (11) 地域医療を守るために必要な対策を講じること。
①国と道の責任で、地域医療体制の充実に向けた地域医療政策を推進すること。
②道立病院における医師確保、経営改善に一層努めるとともに、各自治体病院への財政的支援を強化するよう国に要請すること。
- (12) 医療事故を根絶するためにも、複数夜勤体制、夜勤月8日以内ができるよう、看護師不足を解消する対策を行うこと。

- (13) 介護保険に対する国庫負担大幅増、国の制度として減免制度を創設するよう国に要請すること。
特別養護老人ホームの建設など施設・設備の充実をはかること。
- (14) 教育費の無償化をめざすとともに、給付型奨学金制度の支給範囲を拡大するなど、父母負担を軽減するとりくみを道として行うこと。
- (15) 私学助成を削減しないこと。
- (16) 小中高の全学年で35人学級を実施すること。
- (17) 道教委「指針」にもとづく「高校配置計画」を撤回し、「子ども・学校の実態と保護者・地域の願いにもとづいた配置計画」の策定をすすめること。また、小規模校や定時制から順次少人数学級を導入し、希望するすべての子どもに高校教育を受けられるようにすること。
- (18) 障がいのあるすべての子どもたちの教育の充実に向け、教職員を増やし、教育条件を整備すること。
- (19) JR ローカル線廃止に反対するとともに、バス路線の廃止によって学生や高齢者の交通手段が奪われることのないよう必要な措置を講じること。また、「高等学校生徒遠距離通学費等補助制度」の補助期間を無期限に延長すること。
- (20) 「共働き・母子・父子家庭の親の働く権利と子どもたちの放課後の生活を守る」という学童保育の役割が正しく実現されるために、法的な整備を含め現在の事業の大幅な拡充を図り、国としての制度の充実をはかるよう政府に要請すること。公的保育制度を堅持・拡充すること。
- (21) 児童手当制度について「給付期間の短縮・所得制限」を撤廃し、第1子から18才まで手当額を増額するよう政府に要請すること。
- (22) 軍事費、ODA、ゼネコン本位の公共事業費などを削って、医療、福祉、教育、中小企業、農業など国民生活関連予算を増やすよう政府に要請すること。
- (23) 公共事業などの公正な入札制度の確立をはかること。
- (24) 米海兵隊の矢臼別での実弾演習、北海道への海兵隊基地持ち込み、米軍艦船の港への入港に反対し、米軍再編に伴う道内への訓練移転を止めさせること。
- (25) 福祉・教育など道民生活に大きな影響を及ぼす予算の削減を行わないこと。
- (26) 現業職「民間委託化」を中止・撤回し、正規職員を配置すること。
- (27) 市町村の強制合併により地域をますます疲弊させ、住民自治の後退をもたらす道州制を導入しないよう、政府に要請すること。
- (28) 現在直営の施設、新たに設置する施設の管理・運営については直営を基本とすること。
1) 新たな指定管理者の先行・選定にあたっては、これまでの活動実績、専門性、技術、人材などの蓄積を尊重し、当該施設に係る事業効果が明確に期待できる場合は、公募によらず指定管理者の候補者として議会に提案すること。
2) 指定管理者制度について
①指定管理者制度については、当該施設の管理・運営に係わる十分な活動実績、専門性、技術、人材などの蓄積を有していることを要件とすること。

- ②指定管理者制度の管理に係る経費については、総務省通知にあるような縮減を前提としないこと。
 - ③指定管理者制度導入にあっては、「公の施設」の業務を担うにふさわしい労働者の身分、賃金、労働条件補償を規定すること。
 - ④現に管理委託している受託団体で働く労働者の雇用及び賃金労働条件を確保すること。
- 3) 地方独立行政法人の実施にあたって、労働組合・職員団体と設立団体及び法人との「労使交渉」を完全に保障すること。また、「目標管理手法」による経費削減の強要をやめ、雇用される労働者の賃金、労働条件は労使の合意事項とし、一般法人も含めて公務員準拠とすること。

以 上