



函市労連第3号  
2022年2月25日

函館市長 工藤 壽樹 様  
函館市公営企業管理者  
企業局長 田畑 浩文 様  
函館市公営企業管理者  
病院局長 氏家 良人 様

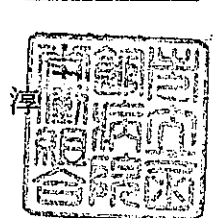
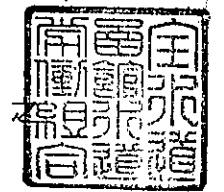
函館市役所労働組合連合会  
中央執行委員長 鎌田

函館市役所職員労働組合  
執行委員長 鎌田

全水道函館水道労働組合  
執行委員長 両角 忠

函館市交通労働組合  
執行委員長 角田 晃

市立函館病院労働組合  
執行委員長 佐々木



### 2022春闘要求書について（申し入れ）

日頃から市政発展のためにご尽力されている貴職に対し、心から敬意を表します。

さて、標記の件につきまして、別紙のとおり提出しますので、団体交渉で貴職の誠意ある回答をいただくよう申し入れします。

# 2022 春 闘 要 求 書

## 1. 基本賃金の改善

- (1) 賃金水準を維持・改善すること。
- (2) 一層の賃金格差を是正すること。
- (3) 必要経験年数を短縮すること。
- (4) 昇給延伸者に対する完全復元ならびに実損回復措置を講ずること。
- (5) 人事評価制度の充実を図ること。また、人事評価の運用にあたっては、首期ごとに管理職面談を必ず実施するなど、公正性・公平性を確保し、差別的な取り扱いをしないこと。
- (6) 障がい有する職員の人事評価を国の通知内容等を踏まえ運用するなど、適正に実施すること。
- (7) 人事評価制度の苦情処理・苦情相談体制を国のマニュアル等を参考に整備・運用すること。
- (8) 財政状況の悪化や新型コロナ禍に便乗した給与等の独自削減は行わないこと。

## 2. 諸手当の改善

- (1) 扶養手当を増額すること。
- (2) 通勤手当は、全額実費支給とし、非課税とすること。また、交通用具使用者の手当を実態に見合った額に改善すること。
- (3) 時間外手当を 100分の 150（深夜勤務手当は 100分の 200）、休日勤務手当は 100分の 200とし、夜勤勤務手当は 100分の50に支給率の改善を図ること。最低でも、労働基準法改正に伴う水準以上（月60時間を超える部分は 100分の150）とすること。
- (4) 寒冷地手当については、冬期間の寒冷積雪による燃料費等生計費を補填する手当であることから、現行の支給地区分を維持し、増額すること。また、非課税とすること。
- (5) 期末・勤勉手当の級別加算の加算率・対象級を改善すること。

## 3. 初任給の改善

- (1) 中途採用者の初任給決定にあたっては、経験年数換算10割を基本に最低8割以上とし、調整率を全期間2分の2（12月4号）計算とすること。また、初任給格付けの上限制度を廃止すること。制度改正にあたっては、在職者調整を行うこと。
- (2) 年齢別最低保障賃金を標準入職者40歳時点の9割以上を最低として引き上げること。

## 4. 労働時間の短縮

- (1) 年間の総労働時間を 1,800時間の実現に向けて実効ある施策を講ずること。
- (2) 時間外勤務の縮減に努めるとともに、時間外手当は完全支給すること。また、定期的に時間外勤務（サービス残業含む）の実態を調査し、その改善に向けて取り組むとともに、必要な人員を確保すること。
- (3) 時間外労働の縮減のため、毎週1回のノー残業デーをさらに徹底するなど、定時退庁を促進すること。
- (4) 始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握するため、厚生労働省のガイドラインに基づき勤務時間の適正な把握・管理を行うこと。
- (5) 時間外労働の上限（1月45時間、1年360時間）を適切に運用し、長時間労働の是正を図ること。

## 5. 休暇制度の充実

- (1) 年次休暇の完全取得のために実効ある施策を講ずること。

- (2) 病院職場における年次休暇の取得促進のために、必要な人員配置や予算措置など諸条件を整備すること。
- (3) 夏季休暇の取得期間を拡大すること。また、窓口職場や保育職場等の取得期間は、職場実態を踏まえ柔軟に設定すること。
- (4) 通年で取得可能なリフレッシュ休暇の新設を検討すること。
- (5) 治療と仕事の両立支援に向け、休暇制度や勤務制度を導入すること。特に不妊治療への休暇の取得方法は労使双方で十分協議の上で決定・運用すること。

#### 6. 両立支援のための休暇等の新設・充実

- (1) 子の看護休暇の取得期間を少なくとも小学校卒業までに拡大すること。
- (2) 育児休業を有給・選択制・現職復帰・代替の確保・男女対象で制度化すること。
- (3) 育児のための短時間勤務制度について、対象職員の範囲の拡大を検討すること。
- (4) 介護休暇を有給・選択制・現職復帰・代替の確保で制度化すること。
- (5) 家族看護休暇を新設すること。
- (6) 今後、小学校卒業までの子を対象とした新型コロナワクチン接種が行われる際には、その同伴者についての休暇制度を検討すること。

#### 7. 女性労働者の労働条件の充実

- (1) 産前産後休暇を産前8週間（多胎14週）、産後13週間で制度化を図ること。また、代替え職員を完全に配置すること。
- (2) 母子保健法に基づく保健指導や健康診査を、回数ではなく1日単位の通院休暇として制度化すること。また、妊産婦に対する母性健康管理措置の制度化を図ること。

#### 8. 労働安全衛生の充実

- (1) 職場の安全衛生管理体制の充実を図るため、職場安全衛生委員会を定期開催すること。
- (2) 職員の健康管理体制の充実を図ること。特に、受診率の向上と受診後の健康管理、指導・教育などへの方策を行うこと。
- (3) メンタルヘルスに対する相談体制や職員研修を充実させること。
- (4) あらゆるハラスメントを防止させるため、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、総合的な対策を講ずること。

#### 9. 高齢者の雇用対策

- (1) 働く意欲のある定年退職者の雇用を確保すること。
- (2) 2014年度からの比例報酬部分の年金支給開始年齢引き上げに伴う新たな高齢職員の任用制度は、定年延長を基本に検討を進め、再任用制度との連動を図ること。
- (3) 定年の引上げについては、国の制度を基本として確実に実施すること。
- (4) 新設される「定年前再任用短時間勤務制度」への任用は、あくまで職員が希望した場合に限っての取り扱いにすること。また、「高齢者部分休業制度」を含め、職務や給与の取り扱いなどを周知すること。
- (5) 「役職定年制」について、安易に例外措置を定めたり拡大しないこと。また、役職定年により降任した職員の職務と配置、職員の昇任を遅らせないよう対応すること。

#### 10. 会計年度任用職員のさらなる処遇改善

- (1) 会計年度任用職員の給料および報酬については、職務内容に応じ均衡・権衡を図ることとし、類似する職務の正規（常勤）職員に適用される給料表を使用すること。
- (2) 手当については、正規（常勤）職員に支給される手当を支給すること。また、期末手当は最低でも正規（常勤）職員の現行支給月数を支給することとし、再度の任用の場合は、

在職期間が継続しているものとして期末手当を支給すること。さらに、要件を満たす職員に対して退職手当を支給すること。

- (3) 必要に応じて、会計年度任用職員をいずれかの手法により正規職員化できるよう検討すること。
- (4) 要件を満たす職員について、共済・社会保険および労働保険の加入を確実に行うこと。また、すべての職員に健康診断を受診させるとともに、正規（常勤）職員との均衡の観点から厚生福利を適用させること。

#### 11. 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

- (1) 「公契約」に基づく民間委託労働者の賃金および労働条件の確保と、環境・福祉・公正労働・男女平等参画等の社会的価値を実現するため、必要な対策を講ずること。
- (2) 委託先企業が労働基準法等の法律違反や社会保険等の有資格未加入がある場合には、速やかに是正のための具体的措置を図ること。そのため、委託先職場の労働条件等を把握するとともに、法違反等の是正指導や指導に従わない場合には、委託先から除外するなどの対応を取ること。
- (3) 委託料の積算について、委託先民間労働者の賃金引き上げを市職員と同様とすること。また、委託契約にあたっては、賃金・労働条件を明確にし、市職員との格差をなくすこと。