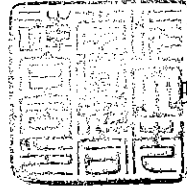


2020年11月6日

吹田市 長  
後藤 圭二 様



吹田市労働組合連合会  
執行委員長 坂田 俊之



## 2020年市労連秋季重点要求書

私たちは、11月4日の第71回吹田市労働組合連合会定期総会において、切実な生活実態の改善、深刻な職場実態の改善を求め、下記のとおり2020年市労連秋季重点要求を決定しましたので、要求書を提出するとともに、団体交渉の開催を申し入れます。

権限を有する交渉責任者の出席のもと、誠実に交渉に応じるよう求めます。

なお、すでに春闘期に提出している2020年市労連統一要求、健康福利厚生統一要求、新型コロナウイルス対応に関する要求及び第二次要求ならびに年末一時金要求も合わせて、実現を求めるものです。

1. 人員不足による長時間労働など深刻な職場実態を改善するため、業務量に見合った職員配置を行い、職員の健康、生活を守れるよう当局の責任を果たすこと。そのために、職員採用を行い、欠員は直ちに補充すること

① 市民の安全や市民サービスを低下させず、市民に寄り添った施策が行えるよう、業務量に見合った人員を配置すること。

② 実配置人員数が計画を下回る職種については正規職員の補充を行うこと。

③ 新規事業の実施や事業の拡充、業務量の増大などにより人員配置が必要な職場には正規職員を増員すること。

④ 長時間勤務が恒常化している職場、業務が著しく繁忙な職場、病欠者が出ている職場については、直ちに必要な人員を配置すること。特に、過労死基準（月80時間）を超える状況が常態化している保健所をはじめ、コロナ対応により業務が発生している職場における長時間過重労働を直ちに是正すること。その体制強化は他部署からの応援でなく人員増を行うこと。

⑤ 予備定数40人の計画があるもとの、病休や産休・育休が重なる職場については、全ての職種を対象に、予備定数を活用して正規職員の加配を行うこと。

⑥ 改正労働基準法にもとづき月45時間、年360時間と超過勤務の上限規制が規則化されたもと、上限を遵守するとともに、「例外的業務」を明確にして、当該職員に通知すること。昨年の超過勤務の検証結果を行い、その結果をふまえ、長時間勤務の解消、年次休暇や特別休暇の取得促進、特定事業主行動計画に掲げる休暇取得率目標の早期達成のために、職場に十分な人員を確保すること。

⑦ あらゆるハラスメントの予防・救済の取り組みを強化し、相談窓口及び苦情処理委員会に外部

の専門家を配置するなど、安心して相談できる実効性のある制度とし、働きやすい職場づくりをすすめること。

⑧ 人員の配置の裏付けのない窓口開庁時間の延長は行わず、長時間勤務での対応は行わないこと。

## 2. 長期化する新型コロナウイルス感染症への対応が求められるもと、過重労働を防ぎ、安心して働ける職場環境を整えること

① 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を念頭に妊娠中の職員に対する特段の配慮を引き続き講じ、保育所など配置基準のある職場には必要な人員配置を行うこと。

② 緊急措置として行なっている在宅勤務を本格的に実施する場合は労使協議を行い、勤務時間の管理などを明確化すること。

③ PCR検査拡充や陽性者の「隔離・保護」に必要な保健所等の機能拡充とそれに伴う人員増を行うこと。

④ 感染症拡大防止のための作業消毒等で業務量が増え、疲弊している保育所、学童保育、児童館などの職場に人員配置を行うこと。

## 3. 地震・台風等の自然災害から市民生活を守り、職員の安全や健康を守るために、災害対応における職員の出退勤のあり方や体制について、現場職員の声を聴きながら再検討し改善すること

① 市民の安全や暮らしを守ることでできる職員体制を確保すること。特に、公共交通機関の計画的運休等のもとの勤務体制については、出勤・帰宅困難が予想される職員の安全を確保しつつ必要な市民サービスや業務を行えるよう見直すこと。災害時の学校職場における学校校務員や給食調理員の役割を明確化すること。

② 災害時における非正規職員の位置づけについてはこれまでの経験もふまえて検討し、特に、震度5強以上の地震発生による3号配備時の位置づけ、初動期の参集のあり方及び連絡方法等については、労使協議を行い明確化すること。一定の職務職責を担う場合には正規職員化などそれにふさわしい処遇を行うこと。また台風接近等による施設の閉館等で非正規職員が自宅待機を余儀なくされる場合については特別休暇を付与すること。

③ 「災害時の退勤途上における身体の危険回避」時の特別休暇を有給休暇とし、その対象職員の範囲を「資格等を要件としない事務系及び現業系の会計年度任用職員」から、全ての職員に拡充すること。また、通勤困難時、帰宅困難時にやむなく通勤経路を変更した際の交通費についての実費弁償を行うこと。

④ 防災要員や帰宅困難となった職員の休憩場所等を確保しておくこと。

⑤ 各職場に、防災用品（懐中電灯・ヘルメット・ラジオ等）を配置すること。

⑥ 民間委託先における災害対応についての検証を行い、市民の安全・安心のために直営に戻す必要がある業務であれば直営に戻すこと。

## 4. 「公務員制度改革」「初任給8号給引き下げ」「給与制度の総合的見直し」等により大幅に改悪された賃金制度を改善し、「だれでも、どこでも40万円」に到達する賃金制度とすること

① 職種や職場にかかわらず、すべての職員が40万円に到達する、年齢・経験に見合った賃金となるよう給与制度を改善すること。

② 未だ復元されていない「初任給8号給引き下げ」「在職者賃下げ」を直ちに復元すること。

- ③ 一時金の役職者加算制度を改善し、主任は5%加算、係長級は10%加算とすること。
- ④ 定年前職員との均等待遇を前提に、再任用職員の賃金を大幅に引き上げ、「生活できる賃金」を保障すること。また、諸手当（一時金支給月数、生活関連手当）も同様とすること。特に、現行再任用職員の長年の経験や知識、職務職責に見合った給料表の等級への格付けを直ちに行うこと。

#### 5. 会計年度任用職員の雇い止めを行わず、格差是正を行うこと

- ① 学校給食・学童保育の民間委託や保育園の一部民営化、図書館の業務委託拡大、児童館の指定管理者制度拡大などにより、雇い止めを行わないこと。
- ② 会計年度任用職員（経験加算職種）の報酬上限を撤廃すること。主任・主査級の報酬上限は改善すること。
- ③ 職務・職責に見合った給料表の等級への格付けを行うこと。
- ④ 経験加算職種においては、一定の経験年数を目安に、「経験をいかし、後輩の指導・教育を行う」主任に相当する職、ならびに「所属職員を指揮監督する」主査を人数制限なく設置すること。
- ⑤ 短時間勤務会計年度任用職員の、正規の勤務時間を超えた勤務は100分の125の割増率とすること。
- ⑥ 短時間勤務の職員について、慢性的な超過勤務が発生している場合は、適正な勤務時間の設定を行うこと。
- ⑦ 非正規職員の賃金・労働条件については、パートタイム・有期雇用労働法（2020年4月1日施行）の趣旨を尊重し、「同一労働同一賃金」「均等待遇」を基本とし、正規職員との一切の格差をなくすこと。特に生活関連手当（扶養手当・住居手当）における正規職員との格差を是正すること。
- ⑧ 今年4月に会計年度任用職員に移行し継続任用された職員の6月期の期末手当の期間率適用による減額分を補填すること。
- ⑨ 会計年度任用職員の病気休暇をはじめ休暇制度について正規職員との格差を是正すること。