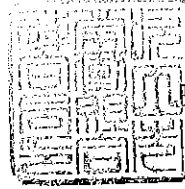


2021年11月2日

吹田市長 後藤 圭二 様



吹田市労働組合連合会  
執行委員長 丹羽野 和夫



## 2021 年末一時金等に関する要求書

コロナ禍のもと、市政運営に尽力されていることに敬意を表します。

市労連組合員がアンケートに寄せた生活実態は、全体の8割が「暮らし向きに余裕がない」、関連労組では94.5%に上ります。

「一時金の使いみち」を「生活費の補てん費用」とする組合員は、市労連全体では63.5%、60歳代では86.8%に上ります。組合員にとって、年末一時金は生活を維持するうえに欠くことのできないものとなっています。

ところが、8月10日、人事院は国家公務員の期末手当を0.15月削減する勧告を行いました。昨年来、コロナ対応に奮闘してきた職員に2年連続の一時金削減を行うことを許すわけにはいきません。

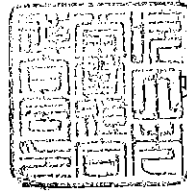
下記の要求に対して当局の誠意ある回答を求め、交渉を申し入れます。

### 記

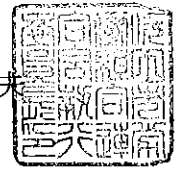
- 1 すべての職員の一時金削減を行わず、本年度の年末一時金として、3.13か月プラス53,000円を支給すること。
- 2 会計年度任用職員の年末一時金について、勤勉手当など正規職員と一切の格差なく支給すること。
- 3 再任用職員の年末一時金について、定年前正規職員との一切の格差なく支給すること。
- 4 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。また、期間率を撤廃すること。育児休業・介護休暇取得者に対する一時金支給基準を抜本的に改善すること。
- 5 年齢や経験にふさわしい一時金加算を行うこと。当面、主任5%、主査10%の加算を行うこと。
- 6 年末年始勤務者の処遇改善を図ること。

2021年11月2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 丹羽野 和夫



## 2021年市労連秋季重点要求書

コロナ禍のもと、市政運営に尽力されていることに敬意を表します。

私たちは、10月28日に開催した第73回吹田市労働組合連合会定期総会において、下記のとおり2021年市労連秋季重点要求を決定しました。この要求は、この間、私たちが取り組んだ、「くらしと職場改善アンケート」に寄せられた組合員の切実な生活実態、職場実態を反映したものです。本日、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、2021年市労連統一要求、健康福利厚生統一要求、関連労組統一要求ならびに、本日同時に提出する年末一時金要求も合わせて、実現を求めるものです。

### 記

- 1 業務量に見合った人員配置を行い、時間外勤務の縮減をはかり、休暇が当たり前に取れ健康に働き続けることのできるよう安全配慮義務をはたすこと
- ① 市民の安全や市民サービスを低下させず、市民に寄り添った安定的な施策が行えるよう、業務量に見合った人員配置を行い、事業に対する経験と知識を継承できる職員体制とすること。
- ② 実配置人員数が計画を下回る職種、欠員が生じた職種については早期に採用試験を行い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。
- ⑤ コロナ対応が長期化し、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業務、ワクチン接種業務をはじめとする職場の長時間過重労働を直ちに是正すること。その際、他部署からの兼務ではなく、専任の人員を配置すること。
- ⑥ 病休や産休・育休が重なる職場については、予備定数を活用して正規職員の加配を行うこと。対象を全ての職種に拡大すること。
- ⑦ 時間外勤務命令は「同一の月に45時間かつ同一の年度に360時間を超えない時間に限り」と規則で定められたもと、例外的業務や特例業務にかかる時間外勤務を命じる場合は本人合意の上行うこと。上限時間を超えて時間外勤務を命じたときの検証、時間外勤務縮減に向けた取り組みの検討、人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を衛生委員会で明

らかにすること。

- ⑧ 年次休暇を1年間に5日取得ができない職員が生じないように対策を講じること
- ⑨ やむなく失効させた年次休暇を積立てておき、病気や介護等により休まざるを得ない事由が発生した際に、その積立てた休暇を使えるようにする制度を検討すること。
- ⑩ 不妊治療休暇を創設すること。
- ⑪ 地方公務員法第26条の3に基づき、高齢者部分休業制度を創設すること。
- ⑫ 業務上の時差勤務の拡大については、職場の意見を聞き慎重にすすめること。
- ⑬ 育児部分休業を補う無給の特別休暇（小学校4年生の終期まで育児部分休業と同様の無給の特別休暇をすべての職員対象に）を創設すること。
- ⑭ 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し、安心して相談できる実効性のある制度とすること。

## 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、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のため妊娠中の職員に対する特段の配慮を引き続き講じ、配置基準のある職場には必要な人員配置を行うこと。会計年度任用職員を募集しても人材確保できない状況のもと、妊娠がわかった段階から予備定数による加配を行うことと合わせ、人材確保のために会計年度任用職員の処遇を引き上げること。
- 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 ワクチン3回目接種やワクチンパスポート発行業務等、今後も繁忙なワクチン接種担当の専任の職員を増員すること。
- ⑤ 感染症拡大防止のための消毒作業等で業務量が増え、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。
- ⑥ 子や介護を要する親族のワクチン接種時に同伴する場合に特別休暇を創設し、遡って適用すること。

## 3 地震・台風等の自然災害・新型コロナウイルス感染症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。災害時に学校職場における学校校務員や給食調理員の知識・経験を生かした役割を平時から明確に位置付けること。
- 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すること。震度5強以上の地震発生時の3号配備の位置づけ、初動期の参集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。コロナ禍のもと学童保育指導員が児童のPCR検査での検体採取を行うなど委嘱の範囲を超えての危機対応をしたこともふまえ、今後の危機対応について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 「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。再任用職員の処遇改善は定年引上げを待たず直ちに行うこと。

- 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 定年引上げに当たっては労使合意のもと行うこと。60歳を超えた職員間の格差が著しくなることが予想されるもと、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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 吹田さんくす、千里ニュータウンプラザ、夢つながり未来館をはじめとする出先職場において職員用駐輪場確保を行えない場合は通勤手当に駐輪場代相当分を上乗せし支給すること。

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 「移行にあたっては不利益を生じさせない」との労使確認に基づき、2020年4月に遡って給料格付の見直しによって2020年度年収の「減収分」を補てんすること。
- ③ 初年度の給料格付けの時給換算で1,500円未満の会計年度任用職員をなくし、職務職責に見合うよう給料格付け（時給）を大幅に引き上げること。
- ④ 労使合意無しに強行された報酬上限を撤廃すること。当面、上限額の大幅な引上げを行うこと。
- ⑤ 一定の経験年数を経て、後輩の指導・教育の職務を果たせるようになれば、だれでも・人数制限なしに主任に任用すること。
- ⑥ 現行所定労働時間を超えた勤務に対する割増率を100分の125とすること、2020年4月にさかのぼって差額分を支給すること。
- ⑦ すべての会計年度任用職員に「勤勉手当」が支給できるよう「法」改正を国に強く働きかけること。「勤勉手当」の支給が実現するまで、正規職員との格差を拡大する「期末手当」削減は行わないこと。また、「勤勉手当相当額」を支給すること。
- ⑧ 60歳昇給停止を撤廃すること。
- ⑨ 会計年度任用職員の病気休暇の付与日数の正規職員との格差をなくすこと。
- ⑩ 特別休暇の正規職員との格差をなくすこと。
- ⑪ 育児休業・介護休業の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止すること。
- ⑫ 産前休暇・産後休暇を有給化すること。