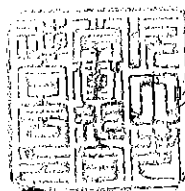


2022年5月11日

吹田市 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



### 2022年夏季重点要求・一時金要求書

コロナ禍のもと、市民のいのちと暮らしを守るための市政運営をすすめられていることに敬意を表します。

3年目のコロナ対応が続いているもとの私たち職員はエッセンシャルワーカーとして全力をあげ奮闘し続けています。しかし、一時金削減に加え、諸物価高騰が生活を直撃するなかで、生活は悪化するばかりです。そのような状況のもと、私たちは「2022年夏季暮らしと職場改善アンケート」を実施し、その集約結果に基づき、下記のとおり一時金等に関する要求を決定しました。

職員の生活実態・労働実態を踏まえ、誠意ある回答を行うよう求めるとともに、交渉を申し入れます。

#### 記

#### 1 新型コロナウイルス感染症から市民や職員を守るために

##### (1) 全ての職員が健康に安心して働けるよう対応し、職場の人員体制を確保すること

- ① コロナ関連の業務は兼務ではなく当該職場に必要な人員を配置し、市民のいのちと健康を守ることに。兼務を送り出す職場の職員や兼務職員の負担増による健康悪化を避けること。
- ② 基礎疾患のある職員への特別休暇を創設するとともに、該当職員に対する職場における感染防止の配慮を確実にすること。
- ③ 妊娠している職員を原則出勤させない取扱いが徹底できるように予備定数を活用し代替の正規職員配置を行うこと。
- ④ 勤務日の変更や時差勤務は、子育て中などの職員の家庭の事情に配慮して本人の意向を確認し行うこと。
- ⑤ 体調が悪くても無理して出勤してしまうようなことのないよう、とくに配置基準のある職場では、欠員補充など体制確保を行うこと。
- ⑥ 感染拡大防止のため、小・中学校、幼稚園、学童保育、児童福祉施設に勤務する職員を対象として必要に応じてPCR検査を実施すること。そのための体制確保をすること。
- ⑦ 市民病院の経営へ支援措置を拡充すること。市民のいのちを守り奮闘する市民病院職員の処遇を改善すること。

##### (2) 職場環境改善等の要求

- ① 新型コロナウイルスのエアロゾル感染が明らかとなったもと、高機能換気設備の導入をはじめとする換気対策を行うこと。水道庁舎にも網戸を設置すること。
- ② 庁舎内の空調運転については、換気をしながらでも、職員が快適に業務でき、来庁者も快適に利用できるような設定で実施すること。
- ③ 労働安全衛生法及び事務所衛生基準規則を遵守し、本庁の時間外勤務時の冷房運転を行

うこと。特にプレハブ庁舎については空調をはじめ、快適職場指針を踏まえて職場環境を改善すること。

- ④ 職員会館3階の空調を修繕し、会議室を職員の厚生に使用しない場合には有効活用できるように検討すること。
- ⑤ 令和3年度に付与された長期在職休暇（リフレッシュ休暇）の取得できる期間をコロナ禍が一定収束するまで延長すること

## 2 エssenシャルワーカーとして奮闘するすべての職員の賃金の引き上げを求める

### (1) 夏季一時金要求

- ① 本年度の夏季一時金として、3.07か月+58,000円を支給すること。
- ② 一時金加算制度の見直しを行い、主任5%、主査10%の加算を行うこと。
- ③ 再任用職員及び会計年度任用職員の夏期一時金等について、定年前の正規職員との一切の格差を解消し支給すること。会計年度任用職員に勤勉手当相当分を支給すること。
- ④ 一時金の期間率を撤廃すること。

### (2) 全ての職員がエssenシャルワーカーであることから、近隣他市に比べて低い水準となっている給料格付けを改善すること

- ① 新規採用者をはじめとする若年層の処遇改善を行うこと。当面、係員の給料の格付けを4号引き上げること。
- ② 再任用職員の給料格付けを7等級係員から6等級主任へ引き上げること。

## 3 健康悪化を防ぎ、健康に働き続けられる職場環境を整備すること

### (1) 長時間、過密労働をなくし、職員の健康を守ること

- ① 実効ある時間外勤務の上限規制と健康確保措置を行うこと。
- ② 客観的な記録を基礎として在職場時間を所属長に管理させ、適正に時間外手当を支給すること。いわゆる「サービス残業」を根絶すること。
- ③ 年次休暇の取得が5日未満の職員をなくすこと。そのための実効ある手立てを講じること。
- ④ 夏期休暇付与日数を8日に復元すること。
- ⑤ 夏期休暇とあわせた年次休暇の取得で連続した休暇取得を促進すること。
- ⑥ 夏期休暇は本来の取得期間である7月から8月の間に連続した休暇を取れるよう手立てを取ること。夏期が繁忙期となる職場についてのみ、引き続き昨年同様の延長を行うこと。
- ⑦ 熱中症対策を引き続き強化すること。

### (2) メンタルヘルス悪化を防ぐこと

- ① 感染リスクや長時間労働などで強いストレスにさらされる職員のメンタルヘルスなどの健康管理対策を講じること。
- ② ストレスチェックの集団分析結果にもとづく高ストレス職場への専門講師派遣等を引き続き充実させること。当該高ストレス職場の職場改善の取り組み状況を把握分析し、継続的に改善につなげること。
- ③ ハラスメント対策を進めること。状態が悪化する前に気軽に相談できる第三者による相談窓口を開設すること。

#### 4 安心して年金受給まで働き続けるための定年引上げに向けて

- ① 定年引上げについては労使合意で行うこと。
- ② 再任用職員の職務・職責に見合った給料表の等級への格付けを行うこと。
- ③ 加齢等に伴い職務遂行に支障を来すおそれがある職務・職種について、具体的に労使協議を行うこと。また、配置上の工夫などの条件整備、健康・福祉を考慮した勤務条件の確保など個々の職員の能力・適正に応じ職務の設定、具体の人員配置を行うこと。
- ④ 高齢者部分休業制度を創設すること。

#### 5 夏季の災害に備えて労働条件を改善すること

- ① 台風に備え災害時の特別休暇として退勤途上の危険回避休暇の対象を拡大し、有給とすること。
- ② 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。

#### 6 会計年度任用職員制度移行3年目を迎えたもと制度改善と処遇改善を行うこと

- ① 学童保育指導員など、欠員のもとで新型コロナウイルス感染症対応で著しく繁忙となりながらも奮闘している会計年度任用職員の大幅な処遇改善を行うこと。とくに、新型コロナウイルス感染症対応のために正規の勤務時間を超えて超過勤務をした場合は25%以上の割増率で時間外勤務手当を支給すること。
- ② 職務の専門性に見合った格付けを行い、報酬上限を撤廃し、正規職員との格差をなくすこと。司書及び児童厚生員の主任格付けの人数制限を撤廃すること。
- ③ 60歳昇給停止を撤廃すること。
- ④ パートタイム会計年度任用職員の業務内容や時間外勤務などの勤務の実態を把握し適正な勤務時間を設定すること。とくに、学童保育の開設時間や恒常的に「超過勤務」として業務に従事している時間を勤務時間とすること。サービス残業や不払い労働をなくし、正規職員とフルタイム職員の配置を検討すること。
- ⑤ 年次休暇を最低限である5日も取得できない職場への人員配置をただちに行うこと。
- ⑥ 会計年度任用職員の病気休暇をはじめとする特別休暇の付与日数について、正規職員とのいっさいの格差をなくすこと。
- ⑦ 育児休業法で非正規職員の部分休業は3歳までとされているが、保育所送迎等の負担は正規職員と同様である。当面、「育児のための無給特別休暇」を創設し格差を解消すること。正規職員も含め、取得できる年限を学童保育の年限と同じ小学校4年生終期までとすること。育児のための諸制度が利用できる人員を確保すること。