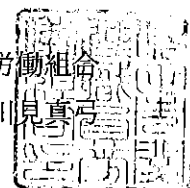


2023年2月24日

吹田市長 後藤 圭二殿

吹田市関連職員労働組合
執行委員長 川見真吾



2023年吹田市関連職員労働組合統一要求書

私たち、会計年度任用職員は、このコロナ禍も正規職員と同様に市民のいのちと暮らしを守るため自治体職員としてエッセンシャルワーカーとして日々奮闘しています。

そんな奮闘とは裏腹に、処遇が改善されるべき会計年度任用職員への制度移行は、あってはならない不利益を生じさせました。2020年度の約1か月分の減収や、人勸による一時金の削減の会計年度職員までも適用、超過勤務が当たり前の不適正な勤務時間の設定や、人数制限のある主任の設置。低すぎる初任給。会計年度職員へ移行して3年。わずかに改善は見られたものの、やはり処遇が低いことは変わらずです。

これらの処遇の低さが退職者を増やしている、募集をしても応募してくる人がいない…など人員不足を招いていることは明らかです。さらに昨年秋からの物価高騰は、私達の生活に大きな打撃を与え、生活困窮を招いています。

これは、ただちに改善させなければなりません。

吹田市に働くすべての会計年度任用職員がこの吹田市で安心して健康に働き続けられるように下記の事項についての交渉を求めます。

1. 基本賃金・諸手当について

(1) 2023年市労連春闘統一要求書に基づき基本賃金を大幅に引き上げること。

- ① すべての経験加算職種が一定の経験年数の後に、人数制限なしに主任に昇格する制度を確立すること。そのうえで、6等級以上の報酬上限格付を大幅に改善すること。
- ② 労使合意なしに一方的に報酬上限を条例化され、引き下げられた報酬は元にもどすこと。
- ③ 初任給を大幅に引き上げ、生活できる賃金として改善すること。
- ④ 同種の職については前歴を評価した賃金にすること。

(2) すべての職種で、初任給基準を改善し、経験に見合った加算制度を構築すること。資格要件のある職種においては、経験に見合った加算ができるようにすること。

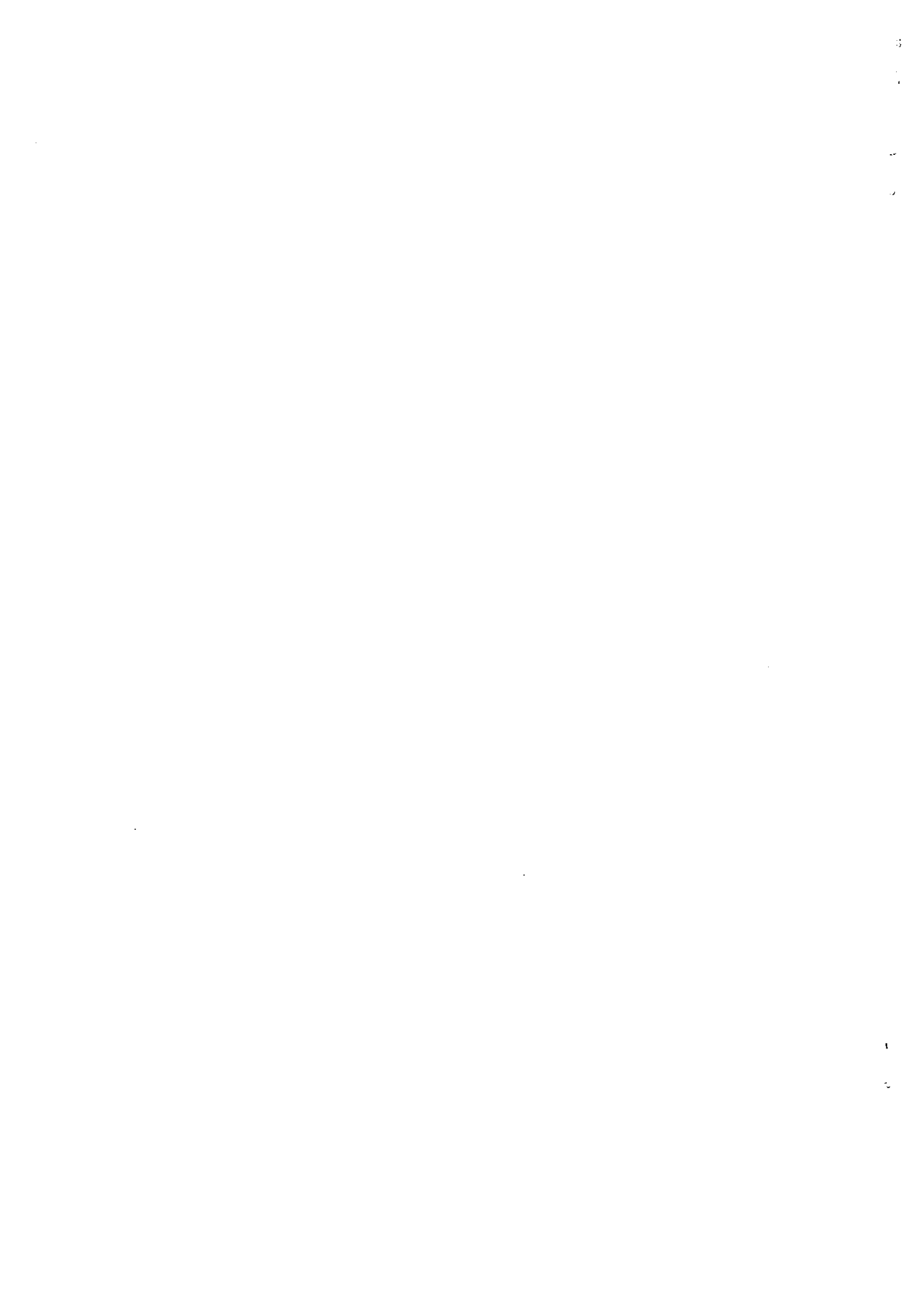
- ① 正規職員に準じ、知識、経験にふさわしい格付けとすること。
- ② 退職するまで加算すること。

(3) 吹田市役所における「企業内最低賃金協定」を締結し、毎年改定を行うこと。

(4) 一時金については正規職員との一切の格差をなくし、勤勉手当を直ちに支給すること

(5) 扶養手当・住居手当を正規職員と同等に支給すること。

2. 退職金について



- (1) パートタイムにも退職金制度が導入できるよう国に働きかけること。
- (2) 当面、特定退職金共済制度の改善を行い、制度の対象者を拡大すること。

3. 雇用形態の抜本的改善について

地方公務員法等の改正法施行にあたって、公務の運営においては任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とし、会計年度任用職員の働き方の実態に合わせて、任用の適正化と労働条件の改善を図ること。

- (1) 「アウトソーシング」などの、一方的な事業縮小・廃止により、そこで働く労働者の雇止めをしないこと。
- (2) 再度の任用が可能であることを、通知などで明示すること。
- (3) 自治体業務に恒常的に従事し、正規職員と同程度の時間労働をしている会計年度任用職員は正規職員とし、定数内化すること。
- (4) 恒常的な欠員を解消し、市の直接雇用での人員体制を確保すること
- (5) 仕事の実態に合わせた勤務時間や勤務体制にすること
 - ① 学童保育に責任者として主査を配置すること。また、運営指針に基づいた仕事ができるようにフルタイム勤務の職員を配置すること
 - ② 消費生活センターの業務の専門性に基づき、経験年数加算を導入すること。また、住民サービスを向上させるために、正規職員の常駐を検討すること。
 - ③ 児童館の開館準備、閉館後の作業を勤務時間とすること。また、災害時の3号配備の責任者として正規職員とフルタイム職員の配置を検討すること。各館2名となっている主任の人数制限をなくすこと。
 - ④ 保育所でクラス担任をするなど、正規職員と同様の業務についているフルタイム会計年度任用職員については、経験を考慮した特別の選考などにより、希望する者は全員、正規職員への任用の適正化を図ること。
 - ⑤ 保育所パートの午前9時00分以前と午後5時00分以降の時給単価を引き上げること。
- (6) 病欠及び病気による長期療養、育児休業、介護休業による休職者に対する昇給延伸は、速やかに100%復元措置をはかること。
- (7) パートタイム労働法・労働契約法の主旨を尊重し、自治体労働者をはじめ、公務職場にも適応するように政府・国会など関係機関に働きかけること。
- (8) 吹田市においては自主的にパートタイム労働法・労働契約法に見合う労働条件の改善を行うこと。
また、ILO175号条約・111号条約を早期に批准するように国に働きかけること。
- (9) 非正規職員の賃金・労働条件については、「働き方改革実現会議」の「同一労働・同一賃金ガイドライン案」をふまえて正規職員との不合理な待遇差をなくし、改善をすること。

4. 母性保護に関する制度の改善について

母性保護に関する制度を正規職員と同様に認めること。

- (1) 育児休業・介護休業における正規・非正規の格差をなくすよう国に働きかけること。
- (2) 育児部分休業が3歳までとなっているもと、保育所や学童保育の送迎の時間を保障すること
- (3) 妊婦の妊娠初期からの軽作業への転換を保障すること。



(4) 産前・産後休暇、育児休業中は勤務実態に合わせた代替要員を確保すること。

(5) 更年期障害対策を講じること。また、通院保障を行うこと。

5. 休暇制度の確立について

(1) 正規職員と同等の年次有給休暇制度を確立すること。

(2) 有給休暇の完全取得のために、当局責任で実効ある措置をとるとともに、完全取得が可能な人員配置を行うこと。

(3) 病気休暇の抜本的な改善をはかること。

① 正規職員と同等の病気休暇制度を確立すること。

② 勤務実態に合わせた代替要員を確保すること。

(4) 特別休暇について正規職員との格差をなくすこと。

① 長期在職休暇を創設すること。

② 通勤途上の危険回避休暇を有給化し対象を拡大すること。

6. 福利厚生と健康について

(1) 全ての福利厚生事業を適用対象とすること。

(2) 勤務中の事故などに対応する賠償保険に加入させること。

(3) 健康手帳を希望者全員に配布すること。

(4) 人間ドック・脳ドックを個人負担なしで受診できるようにすること。

(5) 各種専門検診について、希望するすべての職員を対象とすること。

(6) 業務が原因と考えられる罹災者については、リハビリ勤務等、正規職員と同等の保障を行うこと。

(7) 図書館の「化学物質過敏症」を発症した職員に、労災保険に代わる保障をすること。

また、休業により昇給延伸や、一時金減額などの不利益を解消すること。

(8) 被服や備品、職場環境などに関わる各支部要求に誠実に応えること。

(9) 財形貯蓄の加入を認めること。

7. その他について

(1) 賃金支払い方法及びチェックオフを正規職員と同様に行うこと。

(2) 関連労組の事務所を貸与すること。

