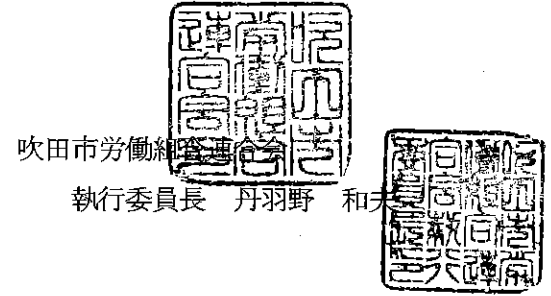




2022年11月1日

吹田市長 後藤 圭二 様



2022 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27日に開催した第75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2022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。とりわけ、諸物価高騰に対する生活悪化は厳しいものとなっています。

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、2022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 市民の安全や市民サービス向上のため職員が健康に働き続けることができる職場体制と職場環境を改善すること

- ① 業務量に見合った人員配置を行い、経験と知識を継承できる職員体制とすること。新規事業や事業の拡充、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。実配置人員数が職員体制計画を下回る職種、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。
- ② 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、直ちに必要の人員を配置すること。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。やむなく兼務を行う場合でも、必要最小限の期間・人数に留めること。
- ③ 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。男性の育休取得を推進するため短期間の育児休業でも代替人員を確保すること。
- ④ 時間外勤務命令は、月45時間かつ年360時間を超えない時間に限ると規則化されたもと、実効

ある時間外勤務の上限規制を行い、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、年間の上限時間を超えた命令は行わないことはもちろん、本人合意の上行うこと。災害等臨時の必要がある場合であっても、時間外勤務命令は必要最小限に留めること。

- ⑤ 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等を衛生委員会で明らかにすること。
- ⑥ 職員の在職場時間を客観的な記録を基礎として把握し、それに基づいて適正に時間外勤務手当を支給すること。このことを時間外勤務命令権者に徹底すること。いわゆる「サービス残業」を根絶すること。
- ⑦ 年次休暇を1年間に5日取得ができない職員をなくすこと。年末が近づくと、至急、実効ある対策を講じること。
- ⑧ 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、積立てた休暇を使える制度を創設すること。
- ⑨ 職員の子が小学校就学後、学童保育に入所している場合、子を迎えに行くために必要な時間を職免又は特別休暇として保障すること。
- ⑩ 生理休暇の範囲に「月経前困難症（PMS）症状があるとき」を加えること。更年期障害により就業が困難な場合の休暇制度を設けること。
- ⑪ 高年齢職員がより安心・安全に働ける働き方・職場環境を整備すること。
- ⑫ ハラスメントの予防・救済の取り組みを強化すること。相談窓口及び苦情処理委員会に外部の専門家を配置し、または外部相談窓口を設置すること。

2 新型コロナウイルス感染症、地震・風水害等の自然災害から市民のいのちと暮らし、職員の安全や健康を守ること

- ① 災害時に市民のいのちと暮らしを守ることでできる職員体制を確保すること。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。
- ② 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。
- ③ 感染症対応等による繁忙な職場へ専任の職員を増員すること。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。
- ④ 保健所の夜間緊急携帯電話を自宅に持ち帰り対応する業務にオンコール手当を支給すること。夜間から翌日への連続勤務をさせないこと。
- ⑤ 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、配置基準のある保育所等の職場に必要な人員配置を行うこと。代替の会計年度任用職員の人材確保が困難なもと、妊娠がわかった段階から予定定数による加配または、再任用短時間勤務職員を複数配置すること。
- ⑥ 令和2年度及び3年度に付与された長期在職休暇（リフレッシュ休暇）を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。

- ⑦ 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の実費弁償については交渉の経過を踏まえ早期に実施すること。
- ⑧ 「災害時の退勤途上における身体の危険回避」時の特別休暇は有給とし、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、全ての職員に拡大すること。
- ⑨ 会計年度任用職員のみで運営している施設において、当該職員の災害発生時の職務を明確にし、委嘱時に通知すること。コロナ禍のもと、検体採取など委嘱の範囲を超えた危機対応を行ったこともふまえ、今後の危機対応について労使協議を行うこと。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は特別休暇の付与や特例的に在宅勤務を命じるなど、不利益とならないよう対応すること。

3 「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、物価高から職員の生活を守ること

- 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 「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 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でも本庁勤務者との均衡を図り、職員用駐輪場を確保すること。確保でき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。

4 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 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これ以上拡大させないように措置するとともに、「勤勉手当相当額」を支給すること。
- ② 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。
- ③ 学童保育指導員など、欠員のもとで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、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した場合は25%以上の割増率で超過勤務手当を支給すること。
- ④ 初年度の給料格付けについて
 - i) 時給換算で1,500円未満の会計年度任用職員をなくすよう、給料格付け（時給）を大幅に引き上げる。
 - ii) 同種の職については、初任給格付けに際して前歴を評価した格付にすること。
- ⑤ 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。主任の人数制限をしている職種（図書館司書・児童厚生員）の人数制限を撤廃すること。
- ⑥ 60歳昇給停止を直ちに撤廃すること。
- ⑦ 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。

- ⑧ 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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 会計年度任用職員だけで運営している学童保育や児童館に正規職員を配置すること。