



2023年11月1日

吹田市長 後藤 圭二 様



2023 年市労連秋季重点要求書

私たちは、10月24日に開催した第77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2023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、2023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 物価高を上回る賃上げで職員の生活を守ること

- (1) 全職員に物価上昇を上回る賃上げを行うこと
- (2) 自治体業務を担う人材確保と離職防止のため、初任給を引き上げ、在職者は正を行うこと。
- (3) ガソリン高騰のもとで自家用車通勤者の通勤手当を改善すること。災害等による公共交通機関の運休や道路の通行止め等の交通遮断によりやむを得ず通常の勤務経路と異なる経路で通勤した場合、自己負担とならないよう通勤にかかった費用を支給する制度を早期に実施すること。
- (4) テレワーク勤務を行う場合には本人に負担が生じないように在宅勤務手当を支給すること。

2 長時間労働を根絶し、休暇が取れる人員配置を

- (1) 時間外勤務の上限規制においては、他律的業務の比重が高い部署の指定や特例業務の内容について労働組合と協議すること。
- (2) 労働基準法第三十三条第一項や第三項の適用にあたっては、「臨時の必要」を厳格に運用し、恒常的業務を対象としないこと。上記要求に沿って労働組合と協議し、上限規制を設けること。
- (3) 年休 5 日取得はもちろんのこと、特定事業主行動計画で掲げた「年次有給休暇及び夏期休暇の取

得率を合計付与日数の「75%以上とします」の達成のため実効ある手立てを取ること。

(4) 業務量に見合った人員を配置すること。育児休業をはじめとした長期休業者の代替には、予備定数を活用して正規職員を配置すること。予備定数活用を図書館司書にも拡充すること。

(5) 終業時間から始業時間まで間に11時間以上の休息を設ける勤務間インターバル制度を導入すること。

(6) 過労死等防止対策推進法・大綱を踏まえ、任命権者の責任として客観的データによる労働時間把握、いわゆるサービス残業・不払い残業の根絶、労働時間の短縮をはかり、人員増を基本とした実効ある措置を行うこと。

3 定年引上げ段階的实施のもと65歳まで働ける賃金・職場環境改善を

(1) 60歳を超える職員の賃金は、従事する職務の内容・職責及び蓄積された知識・経験にふさわしいものとし、生活が維持できる水準とすること。モチベーションを維持するために60歳以降も昇給・昇格できるようにすること。いわゆる「給与カーブ」を「連続的」とするなど制度改悪を行わないこと。そのことを国・関係機関に要請すること。

(2) 定年引上げに関わる課題については、労使交渉・協議を尽くし、労使合意にも続いて解決すること。

(3) 雇用と年金の確実な接続を図る制度を確立し、希望するすべての職員が年金を受給するまで働き続けることができる権利を保障すること。

(4) 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、新たな職務の設置や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。

(5) 60歳を超えて年金受給まで安心して働き続けられるよう、多様な働き方の選択を保障すること。具体的には、定年前再任用短時間勤務を希望した者には全員に適用すること。

(6) 65歳の定年引上げの完成まで、隔年で定年退職者がいない年度も含め、定期的に新規採用を行うこと。

(7) 定年引き上げ経過中の暫定再任用職員の賃金を抜本的に改善し、定年引上げ職員の給与と均衡のとれたものとする。生活関連手当を制度化すること。

(8) 定年引上げにより、勤続40年など勤続年数が長い職員が増えるもとで、リフレッシュ休暇の拡充を行うこと。

4 安心して働ける職場環境整備、仕事と子育て・介護の両立支援の拡充を

(1) 新型コロナウイルス感染症の位置付けが感染症法上の5類に変更されても、発症後5日間は「外出を控えることが推奨される」ので、感染症に罹患した際の特別休暇を創設すること。

(2) 子の短期間看護休暇の日数を増やし、取得範囲を子どもの保育所・学校行事、学級閉鎖時等にも拡充すること。

(3) 小学校4年生までの子どもの送迎等のための時短措置を実施すること

(4) 感染防止策の実施(在宅勤務など)にあたっては、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講じること。基礎疾患がある職員、人工透析を受け

ている職員、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている職員などに対しても配慮を行うこと。

(5) 出先職場の駐輪場問題を早期に解決すること

(6) パワハラ防止法の完全施行を踏まえ、職員研修をはじめとするハラスメントの防止・啓発を行うとともに、相談・救済のための第三者機関を設けること。

(7) 公務上のカスタマーハラスメントに対する自治体当局・使用者としての責務の徹底を図り、ハラスメント防止策、被害を受けた職員の救済策を雇用管理上の措置義務として位置づけること。

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) 改正地方自治法(令和5年4月26日)を踏まえ、全ての会計年度任用職員について、早急に勤勉手当相当分を支給し、正規職員と同じ月数の一時金とすること。その際に月例給や期末手当の削減、勤務時間の短縮を行わず、また、必要な財政措置を国に求めること。

(2) 勤勉手当の成績率については、国等がすすめる競争主義的・成績主義的に「差」を拡大するようなことは行わず、現行制度を守ること。

(3) 正規職員の給料表改定にあわせて会計年度任用職員の賃金引き上げを行うこと。総務省通知(総行給第21号 令和5年5月2日)を踏まえ、今年度の4月に遡及して実施すること。また、必要な財政措置を国に求めること。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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こと。

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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。