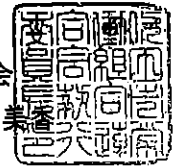
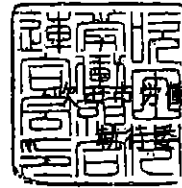




2024年5月7日

吹田市 市長
後藤 圭二 様



大阪府労働組合連合会
執行委員長 寺坂 美香

2024年夏季重点要求・一時金要求書

平素は住民福祉向上の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。

私たちは「2024年夏季く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、夏季重点要求ならびに一時金に関する要求を決定しました。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。

記

1 被災地支援に必要な条件整備とともに災害に備えて労働条件を改善すること

- ① 能登半島地震の被災地への職員派遣にあたっては、本人の同意を前提とし、職員の健康や家庭的条件、派遣元職場の事情や業務の執行体制等に配慮するとともに、職員の安全と健康の確保を徹底すること。
- ② 派遣元職場に対しては、正規職員をもって職場の欠員を補充することをはじめ、人的・予算的措置等による支援策を講ずること。
- ③ 災害時の特別休暇である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。
- ④ 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については早期に行うこと。

2 職員の健康を守り、ワーク・ライフ・バランスを実現する制度改善とそれを保障する人員体制確保を求める

(1) 長時間、過密労働をなくし、健康に働き続けるための職場環境整備を行うこと

- 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 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を基礎として在職場時間と労働時間を把握し、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・不払い残業」を根絶すること。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 年次休暇の取得が5日未満の職員をなくすこと。そのために実効ある手立てを講じること。
- ④ 終業時間から始業時間の間に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。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

- ① 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えには、予備定数の対象職種を拡大し、正規職員を配置すること。
- ② 保育所・学校行事、警報発令時の休校などの際に取得できる有給の家族休暇を新設すること。

- ③ 「子の短期看護休暇」の日数を増やすこと。
- ④ 時差勤務の運用にあたっては、子育て中など職員の事情に配慮して本人の意向を確認し行うこと。

(3) 夏季の元気回復と健康対策について

- ① 夏期休暇付与日数を8日に復元すること。
- ② 夏期が繁忙な職場については、職場の事情を考慮し、不利益のない対応を行うこと。
- ③ すべての職場で年次休暇と夏期休暇の取得日数が前年より増加するよう取り組むこと。
- ④ 夏期休暇は期間中に連続して取得することを推奨し、そのための体制を確保すること。
- ⑤ 熱中症対策をさらに強化すること。特に屋外や調理場など暑熱環境で作業を行う職場には、予算措置の上で具体的な対策を講じること。
- ⑥ 庁舎内の空調運転については、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温度設定で実施すること。エアロゾル感染予防策として効果的な換気環境の評価も含め、今後も継続して行うこと。
- ⑦ 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。
- ⑧ 職員会館の耐震化・バリアフリー化を行い、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検討すること。

(4) メンタルヘルス悪化を防ぐこと

- ① ストレスチェックの集団分析結果にもとづき、希望する職場への専門講師派遣等を引き続き充実させること。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。
- ② 精神疾患による病気休職者の復職支援制度を改善すること。
- ③ ハラスメント対策を進めること。早期のうちに気軽に相談できるよう、第三者も含む相談窓口を開設すること。

3 物価高騰を上回る賃上げを求める

(1) 夏季一時金要求

- ① 本年度の夏季一時金として、3.45か月+62,000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 再任用職員の夏期一時金等について、定年前職員との一切の格差を解消し支給すること。
- ④ 一時金の期間率を撤廃すること。

(2) すべての職員に物価高を上回る大幅賃上げを行うこと

- ① すべての職員に物価高を上回る賃上げを行うこと。
- ② 府下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。
- ③ 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。
- ④ 若年層の定着を促進するために、奨学金返還の負担を軽減する補助制度をつくること。
- ⑤ 55歳昇給停止を撤廃し、60歳以降も昇給・昇格できるようにすること。

4 65歳まで健康に安心して働けるように

- ① 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的能力・適性に応じ職務の設定、具体の人員配置を行うこと。

- ② 労働安全衛生法第62条に基づく高齢者配慮を行うこと。
- ③ 定年引上げ対象者に対し、給与制度や働き方の選択肢などについての説明会を含む情報提供を丁寧に行うこと。

5 会計年度任用職員の抜本的な制度改善と処遇改善を行うこと

- ① 令和5年4月1日から国家公務員の非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするとされたもと、会計年度任用職員の給与・報酬についても常勤職員の給与改定に準じて改定すること。
- 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。
- ③ 経験年数による一律加算の年限を撤廃し、上限を設けないこと。
- ④ 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。
- ⑤ 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行うこと。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

