



2024年11月1日

吹田市長 後藤 圭二 様

吹田市労働組合連合会

執行委員長 寺坂 美香

2024 年市労連秋季重点要求書

私たちは、10月29日に開催した第79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2024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、2024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て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、府下近隣他市に比べて低い水準となっている初任給格付けを改善し、在職者は正を行うこと。
- (3) 人事評価制度は人材育成型制度を維持すること。
- (4) 扶養手当は生活実態をふまえて支給範囲、支給額を改善すること。
- (5) 在宅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。
- (6) 55歳の昇給停止を撤廃し、60歳以降も昇給・昇格できるようにすること。
- (7) 若年層の定着を促進するため、奨学金返還の負担を軽減する補助制度をつくること。

2 長時間労働を根絶し、休暇が取れる人員配置を実現すること

- (1) 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。

- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 勤務間インターバル制度は職員の健康確保、勤務時間の縮減につながる制度とすること。

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) 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られるよう権利を保障するために、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、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を目的に労使協議を行い、個々の職員の能力・適性に応じた職務の設定や人員配置などの措置を講ずること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。定年前再任用短時間勤務を希望した者は全員に適用すること。
- (5) 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。
- (6) 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し、生活関連手当を制度化すること。
- (7) 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) 自治体 DX をすすめるにあたり、作業環境を整備すると同時に情報機器作業基準を守ること。

- (2) 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。
- (3) 子の短期間看護休暇の日数を増やすこと。保育所・学校行事などの際に取得できる有給の家族休暇を新設すること。
- (4) 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。
- (5) 妊娠中の職員に対して、妊娠初期から軽作業への転換を行うとともに、職場や職務の実態に応じて軽作業補助をつけること。
- (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。
- (8) 災害等により、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。

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) 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。
- (2) 学校給食・学童保育の民間委託や保育園の民営化、小学校の統廃合、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) 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。
- (4) 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。
- (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検討すること。
- (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。

(8) 育児のための休暇の格差を是正すると同時に、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。

(9) 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。

以上