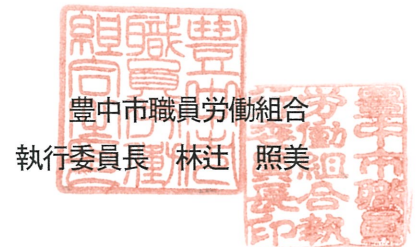


豊中市長

長内 繁樹 様



## 2023年度賃金に関する要求書

### 1. 憲法と地方自治を擁護し、労使自治により処遇改善と格差是正をすすめること

- ① 日本国憲法が規定する条項を尊重・擁護し、地方自治を守ること。
- ② 賃金引き上げ・労働条件の改善をめざす労働組合の要求について、使用者責任を果たす立場で、誠意をもって労使協議・労使交渉を行い、労使合意で実施すること。
- ③ 国・総務省・大阪府などの介入・干渉をはね返し、労使自治を守る立場で労使交渉等に臨むこと。
- ④ 自治体・公務公共労働者が安心して職務に専念できるよう、生計費原則に基づき賃金・労働条件を改善すること。
- ⑤ 「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づき職場内における賃金・労働条件等におけるあらゆる不合理な格差を解消すること。

### 2. 新型コロナウイルス感染症に関わる労働条件の改善

- 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、引き続き感染症特別休暇の対象とすること。
- ② 新型コロナウイルス感染症対応の教訓を活かして、今後も万全の体制で臨めるよう、保健師をはじめ増員・人材育成を直ちに行うこと。人材育成にあたっては技術・ノウハウの蓄積、地域に精通した職員の育成を念頭に置き、任期の定めのない常勤職員の採用とすること。
- ③ 対人接触が避けられず感染リスクが高いとされる業務（医療・介護・公衆衛生・保育・学童保育・児童相談・生活保護・窓口対応・介護・ごみ収集など）に従事する職員等に対し、その業務の特殊性に鑑み特殊勤務手当（防疫等作業手当など）を支給すること。
- 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、人口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 出勤者抑制のために土日の振替勤務を強制しないこと。また、リモートワーク従事者については在宅勤務手当を支給すること。

### 3. 初任給引上げをはじめ大幅賃上げ、一時金要求に応えること

- ① 全職員に物価上昇を上回る賃上げを行うこと。
- ② 年末一時金について、下記要求額を全職員に12月8日(金)までに支給すること。

正規職員	3. 2ヶ月+81,000 円
再任用職員	3ヶ月+50,000 円
任期付短時間任用職員	3. 1ヶ月+65,000 円
会計年度任用職員	2. 5ヶ月+55,000 円
その他非正規	2. 2ヶ月+50,000 円
- ③ 勤勉手当を廃止し期末手当に一本化すること。一時金の役職者加算制度を廃止し、その分を全職員一律引き上げに回すこと。
- ④ 会計年度任用職員に勤勉手当相当額を支給し、正規職員と同じ月数の一時金を支給すること。
- ⑤ 地域手当については、大阪府内は同一経済圏・同一生活圏であることから、大阪府職員の一律支給などの実態を踏まえ、16%とすること。
- ⑥ 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。少なくとも、時間額で最低賃金を下回ることがないようにすること。
- ⑦ 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こと。
- ⑧ 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すること。

### 4. 非正規職員について

- ① 「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営の原則」を維持すること。「任期の定めのない短時間一般職公務員制度」を確立すること。恒常的業務を担う非正規職員の正規化を行うこと。
- ② 任用(雇用)の更新回数上限を設けないこと。雇止めを行わないこと。
- ③ 「非正規公務員の処遇改善」「同一労働同一賃金の実現」という法改正の趣旨を踏まえ、会計年度任用職員制度移行時の月例給引き下げや一時金月数削減、あるいは勤務時間短縮などによる不利益をなくすこと。
- ④ 会計年度任用職員の昇給に上限を設けることなく、前歴換算や経験加算を行うなど、同一事業所における正規職員と均衡した賃金・諸手当とすること。
- ⑤ 会計年度任用職員の一時金は、ただちに正規職員と同一の支給月数とすること。
- ⑥ 「同一労働同一賃金の実現」のため、法改正や地方交付税措置などの財源保障を国に求めること。
- ⑦ 正規職員と差別なく特別休暇を付与すること。特に病気休暇は正規職員と同じ90日を有給で付与すること。

### 5. 定年引上げに伴う残課題について

- ① 定年引上げに伴う残課題については、労使交渉・協議を尽くし、労使合意に基づいて解決すること。また、引き続き制度改善に努めること。
- ② 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。

- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 「役職定年制」については、恣意的な特例任用を行わず、降任者がその能力を發揮できるような配置を行うこと。
- ⑥ 60歳以後の退職手当は、定年扱いとすること。国公のいわゆる「ピーク時特例」を適用し、「最高号給」を算定基礎とすること。
- ⑦ 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制度について、希望者全員に適用すること。また、本人希望により、途中からフルタイム勤務も可能な制度にすること。地方公務員法第26条の3に規定している「高齢者部分休業制度」について条例化すること。また、いわゆる「キャリア・リターン制度（介護・育児等の事情により早期退職した職員の選考による再採用）」を制度化すること。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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の、リフレッシュ休暇等の拡充を行うこと。

## 6. 長時間労働の解消、ハラスメントのない働きやすい職場環境の確立を

- ① 全ての職場で36協定締結を進め、時間外勤務・休日勤務を規制すること。時間外勤務の上限時間は1日2時間・1週5時間・月15時間・年間120時間とすることをめざし、最高でも月45時間以内、年間360時間以内とすること（原則として特別条項締結は認めない）。長時間勤務者に対しては実効ある健康確保措置を講じるとともに、時間外勤務に係る要因の整理分析を行い、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を実施すること。
- ② 国家公務員（人事院規則15-14）に準じた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 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、正規職員を配置すること。
- 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。

- ⑦ 住民サービスの低下、長時間・不払い残業に繋がる「勤務時間の弾力化」の導入は行わないこと。テレワークや早出・遅出勤務は、育児や介護など必要最小限にとどめること。
- ⑧ 事業所別に安全・衛生委員会を確立し、非正規職員も含めた労使委員の参加で月1回の定期開催すること。長時間労働や長期休業の実態把握を職場別に行い、改善につなげること。
- ⑨ 労働安全衛生法に基づくストレスチェックは、正規・非正規の区別なく実施し、結果によって当事者が不利益を受けないようにすること。チェックの結果は、メンタル不調者の早期発見のみならず、人員配置や職場環境の検証・改善に活用すること。特に、集団分析結果に基づきメンタル不調の発生や悪化を防止するため計画的な取組みをすすめること。
- ⑩ 厚生労働省・人事院の指針を参考にメンタルヘルス対策、スタッフ拡充をすすめること。パワハラ防止法の完全施行を踏まえ、ハラスメント対策のための要綱・指針を策定・改定し、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。
- ⑪ 「女性の活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画の進捗状況をチェックし、目標値が確実に達成できるよう労働組合代表も入った推進機関を設置すること。
- ⑫ 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。

## 7. 仕事と家庭の両立支援をすすめ、母性保護の充実を求める要求

- ① 子の看護休暇の対象を義務教育終了までに延長すること。
- ② 育児時間を当面3歳まで2時間を有給で保障するとともに、部分休業の対象を小学校3年生まで引き上げること。子どもの保育所・学校行事などに使える有給の家族休暇を新設・拡充すること。
- ③ 両立支援制度の取得に伴う昇給や一時金等に係る不利益を是正するとともに、昇任、昇格の勤務年数要件に介護休暇・育児休業取得期間を含めること。
- ④ 臨時・非常勤職員を含め、職場の全ての労働者が産休・育休をとれるよう制度整備・周知をすすめること。
- ⑤ 産前・産後休暇、生理休暇など母性保護の権利について、国の水準を理由にした引き下げは行わず、改善をすすめ、権利行使ができるよう適正な人員配置や必要な代替措置を行うこと。

## 8. 人事評価制度について

- ① 人事評価制度を廃止すること。そのため、国・関係機関に対し、地方公務員法の改正を行うよう求めること。
- ② すでに導入している自治体は、中止・廃止すること。少なくとも賃金リンク・相対評価を行わないこと。
- ③ 「人事評価」の結果に基づき、昇給抑制や分限処分を行わないこと。