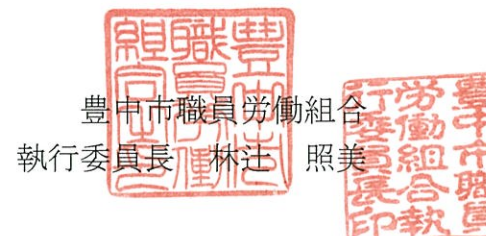


2022年11月4日

豊中市長

長内繁樹様



2022年賃金確定闘争に関する要求書

日頃は、地方自治の発展、地域住民の福祉の増進にご尽力されていることに敬意を表します。

私たちは、自治体労働者の賃金・労働条件が、人材確保等とも深く関わり、地方自治のあり方や地域住民の暮らしや経済に大きな影響を与えるものと考えています。

地方公務員の給与は、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」（地方公務員法第二十四条第二項）とされており、3項目のうち「生計費」が最初に規定されています。「生計費原則」に基づく賃金決定が法的にも求められています。

地方自治法は、「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本」として担うもの（第一条の二）と規定しています。

私たちは、「地域住民の繁栄なくして自治体労働者の幸福はない」というスローガンを掲げて運動を行っています。日本国憲法は、私たち公務員が「憲法を尊重し擁護する義務」を負っており（第九十九条）、「全体の奉仕者」（第十五条第二項）であることを規定しています。

しかし現政権は、憲法の規定する諸条項を踏みにじり、公務員を「一部の奉仕者」にさせようとしています。まさに憲法違反の動きです。増加している臨時・非常勤職員の待遇改善、「全体の奉仕者」制に反する「成果主義」賃金制度の導入などの動きに反対していくことも必要です。

つきましては、自治体に働く全ての労働者の生活を改善し、働きがいある職場と活気ある自治体をつくるために、下記の項目について要求します。誠意ある対応を求めます。

記

1. 基本的事項

- ① 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。
- ② 国・総務省・大阪府などの介入・干渉を跳ね返し、労使自治を守る立場で労使交渉等に臨むこと
- ③ 生計費原則に基づき、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活改善に

つながる賃金・労働条件を改善すること。

- ④ 「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。
- ⑤ 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. 新型コロナウイルス感染症に関わる労働条件の改善

- ① 地方自治体として新型コロナウイルス感染症の対策に万全の体制で臨めるよう、自治体職員の増員・人材育成を直ちに行うこと。
- ② 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 マスクの配布、消毒液・検温器の設置、アクリル板の設置、空気清浄機等を設置すること。

3. 初任給引上げをはじめ大幅賃上げを行うこと

- ① 物価上昇のもとでも全職員の生活が改善できる大幅賃上げを行うこと。
- ② 年末一時金について、下記要求額を全職員に12月9日(金)までに支給すること。

正規職員	<u>3. 1ヶ月+80,000 円</u>
再任用職員	<u>3ヶ月+50,000 円</u>
任期付短時間任用職員	<u>2. 7ヶ月+58,000 円</u>
会計年度任用職員	<u>2. 6ヶ月+62,000 円</u>
その他非正規	<u>2. 75ヶ月+50,000 円</u>

- 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上げにまわすこと。
- ④ 会計年度任用職員に正規職員と同月数の一時金が支給できるよう、勤勉手当相当額についても制度化すること。そのため、総務省・関係機関に働きかけること。
- 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 初任給を引き上げ、在職者是正を行うこと。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。
- ⑧ コロナ禍のもとで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. 休暇制度の改善を行うこと

- ① 正規・非正規、男女を問わず、妊娠・出産・育児に関わる休暇をさらに改善すること。

- ② 臨時・非常勤職員に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. 臨時・非常勤職員について

- 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。
- ② 非正規職員の雇い止めを行わないこと。
- ③ 給与・諸手当・休暇・福利厚生・研修等の均等待遇の実現、恒常的業務を担う非正規職員の正規化を行うこと。
- ④ 「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、任期付短時間職員・会計年度任用職員の賃金・労働条件の引き下げは行わないこと。
- ⑤ 任期付短時間職員・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。
- ⑥ 会計年度任用職員の一時金は、正規職員と同一の支給月数とすること。同一の支給月数となるまでは期末手当引き下げを行わないこと。
- ⑦ 任期付短時間職員の格付けを毎年行い、昇給すること
- ⑦ 「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。

6. 定年引き上げについて

- ① 定年引き上げについては、今年の秋季年末闘争で労使交渉・労使協議を行い、労使合意に基づき、遅くとも12月議会で条例化すること。規則改正等についても、労使交渉・労使協議を行い、労使合意で実施すること。誠意ある対応を行うこと。
- ② 雇用と年金の確実な接続を図る制度を確立すること。
- ③ 希望するすべての職員が定年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、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歳に達した職員の給与水準は引き下げないこと。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。
- ⑥ 「役職定年制」については、そのメリットやデメリットを検証し、当事者に不利益を招かないようにすること。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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。
- ⑨ 65歳の定年引き上げの完成まで、隔年で定年退職者がいない年度が発生するが、定期的に新規採用を行うこと。
- ⑩ 「キャリア・リターン制度」を制度化すること。そのために労使協議を行うこと。
- ⑪ 現行の再任用職員（定年引き上げ経過時の暫定再任用職員）の賃金を抜本的に改善すること。

生活関連手当を制度化すること。

7. 長時間労働の解消、働きやすい職場環境の確立、労働安全衛生について

- ① 時間外勤務・休日勤務を規制すること。なお、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。
- ② 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。
- 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。
- 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 ストレスチェックの結果は、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 「令和3年度総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書」をはじめ、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。ハラスメント対策のための要綱・指針を策定するとともに、全職員研修、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。

8. 仕事と家庭の両立支援をすすめる要求

- 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 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。
- ③ 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

9. 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 人事評価制度による賃金リンク・相対評価を行わないこと。
- ③ 「人事評価」の結果に基づき、昇給抑止や分限処分を行わないこと。