

市労連発第857号

2024年3月11日

豊中市長 長内 繁樹 様

豊中市労働組合 連合会  
執行委員長 齊藤 健文



## 2024年春闘市労連統一要求

貴職におかれましては、平素より職員の労働条件の向上に格段のご配慮をいただいていることに敬意を表します。さて、下記のとおり、2024年の賃金等について要求しますので、3月25日までに文書にて誠意ある回答を要請します。

### 1. 基本姿勢に関する要求

- (1) 自治体労働者についても、生活の維持向上を基本に賃上げが行われるのは当然であり、そのためにも、賃金・労働条件に関わる事項については、労使自主決着を図ること。また、年間の取り組みの中に位置づけてきた賃金決定のルールについての協議経過を踏まえること。
- (2) 地方分権を推進する体制を確立し、市民の参加・参画を図ること。また、地方財政の悪化を根拠とする住民サービスの引き下げ、生活困窮者の切り捨て並びに賃金抑制や定数削減、欠員不補充、事務事業の下請け・民営化などの安易な「行財政改革」を行わないこと。
- (3) 安全かつ良質な公共サービスを確実に提供するという「公共サービス基本法」の基本理念を踏まえ、自治体責任による質の高い公共サービスを実施するため、業務に応じた人員を確保すること。
- (4) すべての職種について、定期に採用試験を実施するとともに、人員採用計画の具体化について、引き続き協議すること。
- (5) 不安のない継続雇用の下に公共サービスの質の確保・実現を図るため、短時間勤務職員制度の抜本的な制度改正を行うこと。
- (6) ワークシェアリングの名を借りた賃下げ等、労働者にしわ寄せが行われないよう監視指導を行うこと。自治体の政策として地域安定雇用の創出を図ること。併せて、市が発注している業務の委託労働者の実態状況把握を行うこと。
- (7) 人件費を理由にした地方債の許可制限など、国等の不当な労使自治への介入については毅然とした対応を行うとともに、関係機関に働きかけること。また、「トップランナー方式」による交付税単位費用の減額が直接、当該事業の人員削減や民間委託の導入につながるものでないことを認識すること。

- (8) 賃金労働条件の変更にあたっては、事前協議を徹底し、90日以前に協議した上で、労使合意事項については労使で確認書の締結を行うこと。また、事業の変更にあたっては同様のルールを確立すること。
- (9) ごみ減量、リサイクル率の向上など、環境重視・資源循環型廃棄物行政の推進を図ること。また、豊中市環境自治体推進協議会の議論を踏まえ、環境負荷の少ない自治体運営を推進するとともに、地域住民やこども園・学校現場等と連携して、啓発活動・環境教育のさらなる充実・発展に努めること。
- (10) 災害、緊急時におけるライフライン確保を基本に危機管理体制の充実に努めること。また、災害時等での職員の勤務・労働条件や非常参集並びに情報収集体制確立と指示・命令系統の統一について、現状を検証し、労使協議を行い、早期改善を図ること。
- (11) 2020年1月以降、全庁を挙げて取組んできた新型コロナウイルス感染症にかかる対策・対応について、総括・検証を行うこと。また、その内容について協議すること。
- (12) 医療・社会福祉職場における処遇改善については国の制度を活用し、保育教諭、学童保育指導員、社会的養護従事者等の処遇改善を行うこと。

## 2. 自治体改革へ向けた要求

- (1) 市民サービスの向上・特色ある豊中市づくりの実現、併せて、働きがいのある業務執行体制確立などを実現すること。
- (2) 広域行政の新たな課題について、地方分権を基盤に地域実情に見合った自律的なサービス提供をめざす立場で進めること。
- (3) 行革の取り組みについては、職場議論を尊重すること。また、その実施に向けては、各項目を所管する部局の責において、十分な労使協議を行うとともに、労使合意の下に実現を図ること。
- (4) 「現場力」を活かし地域実情に基づく、真に市民から必要とされる公共サービスの提供・拡充に向けて、労使で協議を行うこと。
- (5) 南部地域の活性化に向けた取り組みについては、適宜、情報を提供すること。また、職場議論と労使協議を徹底すること。
- (6) 情報の発信・市民意見の聴取等にIT活用を多用しているが、すべての市民に情報を提供できる手法を検討・実現を図ること。また、庁内情報の共有についても、すべての組合員に周知できるよう徹底をすること。
- (7) 市政運営の透明性を確保するため、団体や市民等からの要望等について記録及び公開することを基本とした条例化を早期に図ること。
- (8) 住民一人ひとりのくらしと生きがい、地域をともに創っていく地域共生社会を実現すること。



- (9) 待機児童の解消や児童虐待等への対応強化を図るため、子ども・子育て体制を整備すること。
- (10) 生活困窮者自律支援を積極的に展開すること。
- (11) 公共交通の整備によって、住民の移動手段を確保し、子育て・医療・福祉などが有効に機能することで、地域全体の利益をもたらす「クロスセクター効果」を波及させるための体制を整備すること。
- (12) 児童相談施設の設置に向け、勤務労働条件の協議を行うこと。また、施設や職員の安全衛生対策について協議すること。

### 3. 賃金に関する要求

#### (1) 基本賃金について

- ①資格・免許取得について、公平感と希望が持てる持続的な賃金制度、取得支援制度拡充・取得促進に向けて、引き続き協議を行うこと。
- ②自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の賃金について、生活の維持・向上を基本に格差是正に取り組むこと。

#### (2) 一時金について

- ①一時金については、職員の生活の維持・向上につながるよう支給額を改善すること。
- ②勤勉手当を廃止し期末手当に一本化すること。

#### (3) 諸手当の改善について

- ①扶養手当の支給額の改善を図ること。また、教育加算額を引き上げること。
- ②住宅手当については、職員の市内在住を促進するよう、この間の協議経過を踏まえ、早期に制度の改善を図ること。
- ③通勤手当については、その検証を進めるとともに、実費弁償を基本に制度の改善について検討すること。
- ④時間外勤務手当の割増率を引き上げること。
- ⑤月 45 時間超 60 時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を 30/100 以上とすること。
- ⑥代替休暇については、本人の自由選択制を確保すること。
- ⑦時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。

#### (4) 最低賃金制度の確立については、豊中市に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給 176,800 円（国公行（一）1 級 13 号）以上、日給 8,805 円（月額/20 日）以上、時給 1,136 円（月額/20 日/ 7 時間 45 分）以上とすること。

#### (5) 「定年延長」の課題については、国における動向を注視しつつ、必要な協議を労

使で行うこと。再任用職員の給与について、65歳まで段階的に定年が引き上げられることに鑑み、給料月額を抜本的に引き上げるとともに、生活関連手当を支給するなどの改善を図ること。

- (6) 人事評価制度については、毎年度、労使で点検し、振り返りを行いながら、制度導入の目的が達せられるよう継続的な議論を行うこと。

「公平・公正性、透明性、客観性、納得性」と「労組の参画、苦情解決制度」を確保し、「職員の勤労意欲の向上」、「組織の活性化」、「公務の円滑な運営の確保と市民サービスの一層の向上に資する」ことを目的に、運用すること。

- (7) 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、昇格・昇給の運用について改善すること。初任給決定にあっては、国の経験者採用試験採用者に準じて、職務に応じた級の決定を行うこととし、5級以下の格付けを可能とすること。また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

#### 4. 労働基本権に関する要求

- (1) 自治体労働者の労働基本権の確立と人権擁護の立場から、これらに関わるILO条約の早期批准を国に働きかけること。
- (2) 争議行為を理由とした懲戒処分は絶対に行わないこと。
- (3) 消防職員委員会設置にいたる連合・自治労と政府の議論経過を踏まえ、消防職員の労働条件を大幅に改善すること。



#### 5. 労働時間短縮、休暇制度に関する要求

- (1) 1,650労働時間の実現に向け、引き続きノー残業デーの徹底を図るとともに、実労働時間の縮減や年次有給休暇を完全取得するため、職場の超過勤務の実態や「年次有給休暇の計画的取得の推進」を進め、有給休暇の取得状況の点検を行い、時短推進プログラムの実効性の確保などについて協議すること。
- (2) 休暇制度については、取得しやすい環境の整備に向け労使協議を行うこと。また、ワークライフバランスの実現、年次有給休暇等の取得拡大を可能とする代替職員の配置や業務分担の見直しなども含めて休暇・時短などが取得できるよう、職場環境を整備すること。
- (3) 年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正および法改正を受けて改正された人事院通知（2018年12月7日／職職-252）を最低基準として、5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。

## 6. 合理化反対、労働条件改善に関する要求

- (1) 職場の労働条件改善、欠員補充をはじめとする人員要求とその他諸要求について誠意をもって対応すること。
- (2) あらゆる職場から労基法違反を一掃し、労働基準法など関連法規を遵守すること。
- (3) 事業団・社協等のあり方について、労使協議事項であることを確認し、基本的な協議を行うこと。また、自治体の設置責任を果たすため事業の安定的継続的運営に向け、受託団体に対する雇用責任と運営責任を果たすよう指導すること。
- (4) 指定管理者制度は、地方公共団体の自主性に委ねられた制度であることから、市の設置責任を果たし、公共サービスの質を担保するため、現行公社・財団での長期的事業継続ができるよう指定期間・選定方法を改善すること。併せて、労働条件についても十分に協議すること。

## 7. 労働安全衛生の充実に関する要求

- (1) 労働安全衛生に関わる要求については、順次解決が図られてきているところであるが、23年度の総括を行い労使協議の場を設置すること。さらに、要求の趣旨を踏まえ、事業者の責務を明確にするとともに、安全衛生委員会の議論を基本に充実を図ること。
- (2) 業務委託先など自治体関連事業所についても、労働安全衛生上のチェック・指導を強化して実施すること。
- (3) 現行の安全衛生体制の状況について調査し、指導強化を図ること。
- (4) 安全衛生にかかる取り組みを強化するため、所管事務局体制の強化整備を図ること。
- (5) メンタルヘルスについて、「心の健康づくり実施計画」を踏まえて、予防、相談体制のさらなる充実を図り、きめ細やかな対策を講じること。
- (6) 長時間労働等の相談・指導対応や危険物の対応など、安全衛生法遵守のための措置を講じること。

## 8. ハラスメントのない職場づくり

- (1) あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
- (2) ハラスメント防止にむけ、以下の措置を講ずること。
  - ① パワー・ハラスメント防止のための基本指針等を作成し、労使交渉を踏まえて、条例・規則でパワー・ハラスメント防止のための具体的施策を定めること。
  - ② セクシュアル・ハラスメントを含めたハラスメントに関する相談窓口を設置すること。

- ③管理職および職員に対して、パワー・ハラスメントの内容およびその発生の原因や背景を含めた研修・講習等を実施すること。
- ④カスタマー・ハラスメントや「悪質クレーム」対策を具体化すること。

#### 9. 福利厚生に関する要求

- (1) 安心と信頼の年金制度の確立に向け、年金財政の国庫負担率の2分の1への引き上げなど安定した年金制度への方策を取るよう、国、関係機関に積極的に働きかけること。
- (2) 共済組合に対し、給付水準を維持・改善するよう働きかけること。また、国に対し、すべての自治体労働者を対象とする法改正を行うよう働きかけること。
- (3) 地公法第42条の趣旨を厳守し、福利厚生・健康管理の拡充を積極的に行うこと。

#### 10. 短時間勤務・会計年度任用職員・臨時職員の労働条件改善に関する要求

- (1) 短時間勤務・会計年度任用職員・臨時職員の労働条件の決定については、当該の労働組合との合意の上、実施すること。
- (2) 短時間勤務職員の賃金・労働条件については、制度改革を図り、常勤職員と均衡を図ること。また、早期に真の（任期の定めのない）短時間勤務職員制度が実現できるよう関係機関に働きかけること。
- (3) 短時間勤務職員の更新のあり方を協議されたい。
- (4) 会計年度任用職員制度については、常勤職員と異なる基準の場合は、合理的理由の説明を行い、理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善すること。
- (5) 以上のことを基本に、各関連労組から別途提出する要求書どおり実施されたい。

#### 11. 財政確立に関する要求

- (1) 国の財政再建のため地方財政を犠牲とすることに反対すること。また、自治体の財政自主権、課税自主権の拡充をめざし、国と自治体の税源配分において自治体の損失が生じないよう、地域の実情に応じて必要な財源が確保されるよう国に働きかけること。
- (2) 国庫補助負担率の引き下げの継続・恒久化に反対するとともに、超過負担の解消を国に働きかけること。

#### 12. 男女平等・両立支援拡充に関する要求

- (1) 育児休業・介護休暇制度について拡充すること。また、家族的責任を有する男女労働者の時間外労働の縮減・規制強化に取り組むこと。
- (2) 2022年4月施行の改正法を受け、育児や介護など家族的責任を有する男女労働者の両立支援策を拡充すること。とりわけ、男性の育児・介護休暇の取得推進



に取り組むこと。

- (3) 女性職員と男性職員のあらゆる比率を検証し、職場での男女平等を推進する施策を展開すること。
- (4) 男女平等が推進できるよう、施設整備も含めた改善を図ること。
- (5) 次世代育成支援対策推進法に基づく地域行動計画及び特定事業主行動計画の具体化に向けた労使協議を行うこと。とりわけ、不妊治療を受ける男女労働者に配慮した措置を積極的に実施すること。

### 1 3. 雇用の安定と創出に関する要求

- (1) 「障害」者の雇用を拡大すること。また、市内企業へも積極的に働きかけること。
- (2) 入札・委託契約にあたっては、高卒初任給以上をベースにした人件費の積算に基づく金額設定を行い、委託労働者の雇用と労働条件が守られるようすること。併せて、労務提供型委託等、長期継続契約において、契約期間内に最低賃金が引き上げられた場合は、「公共工事設計労務単価等の改定に伴う特例措置」を踏まえた対応を図ること。
- (3) 公共サービスの民間団体等への委託契約をはじめとする自治体契約については以下の事項を改善・実現すること。
  - ①公共サービスの質の確保とともに、公共サービスを支えるすべての労働者の処遇改善・公正労働確立に向け、入札制度に総合評価方式の適用拡大を早期に行うとともに、評価項目についての点検見直しを行うこと。
  - ②自治体契約の公正・透明性を高めるために、委託契約の予定価格・最低制限価格の対象業務の拡大と落札価格及び落札者を公表すること。
  - ③入札において著しい低価格の落札が生じた場合、当該落札価格による契約履行及び公正な取引秩序維持の可否を調査し、正当な理由がある場合には当該落札を認めないなどの権限を行使できる低価格調査制度を導入すること。また、これらの調査を実施する機関を設置し、市民による調査や評価ができるようにすること。
  - ④人権、環境、福祉、公正労働及び男女共同参画社会の形成、その他の社会的価値の実現を目的とした自治体契約に関する条例を制定すること。
  - ⑤入札参加企業等に対して、参加資格項目として、就業規則、36協定届、賃金台帳、労働者派遣事業者番号、安全衛生委員会議事録及び健康診断実施証明書・資格者一覧、労働災害発生記録等の提出を義務付けること。
- (4) 自治体関連公共サービスを行う事業者に対しては、法令遵守の啓発を行うこと。
- (5) 災害時における復旧業務等の事態に備え、委託契約先との連携のあり方を検討すること。

以上

