

豊中市職員労働組合
執行委員長 林辻 照美 様

豊中市長 長内 繁樹



2024 年春闘要求書について (回答)

2024 年 3 月 5 日付豊職労発 339 号で申入れのあったこのことについて、下記のとおり回答します。

記

I. 日本国憲法と地方自治を尊重擁護し、住民と労働者の権利を保障すること

- ① 日本国憲法 99 条(憲法尊重擁護義務)に基づき、憲法が規定する条項を尊重・擁護し、地方自治を守り発展させること。
- 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、使用者の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・干渉を跳ね返し、労使自治を守る立場で労使交渉等に臨むこと。
- ④ 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。
- ⑤ 厚生労働省の示す「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。

[回答]

給与等勤務労働条件については、今後とも労使協議を基本として対応したい。

II. 全体の奉仕者として自治体・公務公共関係労働者が職務に専念できる賃金・権利・労働条件へ改善を図ること

1. 物価高騰を上回る大幅賃上げを行うこと

- ① 自治体に働くすべての正規・非正規職員が「全体の奉仕者」として職務に専念できるよう「生計費原則」に基づき公務員の賃金・労働条件の改善を行うこと。医療・介護・保育・学童保育などをはじめとする、すべての公務労働者に物価高騰を上回る大幅賃上げを行うこと。大幅賃上げにあたっては、職種や従業務による差別を行わず、すべての職員を対象とすること。
- ② すべての年齢別賃金体系を確立すること。公務労働者の賃金は、民間の賃金水準の引き上げや地域経済にも大きな影響を及ぼすことを十分に考慮すること。
- ③ 「働くみんなの要求・職場アンケート」(2024 年春闘アンケート)の結果、自治体職員の平均賃上げ要求額である「月額 41,477 円」、「時間額 247 円」をふまえ、自治体職員が人間らしく生活ができ、住民のために安心して働き続けられるように、賃金の改善・引き上げを図ること。特に 2023 年の賃金改定で、わずか 0.3%~0.6%程度の上げにとどまった中高年層の賃上げを行う

こと。

- ④ 普通に働けば誰でも到達できる水準として、本俸で40万円以上となる賃金制度を確立すること。
- ⑤ 昇給延伸・賃金カット・初任給引き下げ等による実損分を復元すること。
- ⑥ 賃金・労働条件の変更は、労使自治の原則を貫き、労使合意のないまま一方的な議会上程は絶対に行わないこと。
- ⑦ 地方財政の悪化や退職手当債許可要件等を理由にした賃金・労働条件を切り下げは、地方公務員制度の根幹を崩すものであり、労使交渉・労使合意抜きの一時的な切り下げは行わないこと。正規職員の賃下げ等に連動させ、会計年度任用職員・任期付職員等の一方的な賃下げは行わないこと。

[回答]

給与等勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

2. 賃金の格付・体系を改善すること

- ① 高校卒初任給の格付は、181,800円（行政給表(一)1級17号給）に、要求額である41,000円を加算した222,800円とすること。短大卒・大学卒初任給も同様に格付すること。最低賃金の引き上げを踏まえ、青年層の生活改善と人材確保の観点から、初任給の引き上げを行うとともに、在職者是正を行うこと。少なくとも初任給が時間額で最低賃金を下回ることがないようにすること。
- ② 経験者採用が増えるもとの、前歴換算については全て10割とし、格付上の調整率は廃止すること。初任給年齢別最低保障を改善し、上限基準は撤廃すること。当面、国公並みの前歴換算とすること。
- ③ 誰もが普通に働けば行政職俸給表(一)6級以上へ昇任・昇格できるよう改善すること。
- ④ 採用から定年退職まで、全職員に毎年4号給の昇給を実施し、上位号給への到達を早めること。
- ⑤ 現業職員の賃金について、職務内容・適用法律などが異なる国家公務員現業職員との賃金比較を理由とした行政職俸給表(二)の導入や賃金削減を行わないこと。自治体における現業職員の役割を無視した賃金センサス等との比較、賃下げ、事業見直し、新規採用中止を行わないこと。
- ⑥ 50歳代職員の昇給延伸・昇給停止を撤廃し、最低昇給額を抜本的に引き上げること。
- ⑦ 特別昇給制度や給料表の足継ぎ等を行い、最終到達水準を確保するために給料表を改善すること。
- ⑧ 病気・長期療養等に係る休暇・休職・欠勤による昇給抑制を速やかに復元すること。
- ⑨ 「同一年齢・同一賃金」の原則を確立し、全ての労働者に標準昇給ラインを保障する在職者是正を行うこと。当面、8割昇給ラインによる年齢別初任給最低保障を行うこと。
- ⑩ 「賃金決定原則の変更」、「人事委員会機能強化」、「ラスパイレス指数の絶対視」等による労使の自主決定権抑制と賃金水準引き下げを行わないこと。
- ⑪ 「給与制度は国公、給与水準は地域民間」を絶対視し、水準低下と格差拡大につながる一方的な賃金制度の変更を行わないこと。自治体独自の賃金決定を尊重し、賃金制度や水準を理由にした特別交付税の減額や起債制限はやめるよう国に求めること。官民比較企業規模を100人以上に戻すよう人事院に求めること。
- ⑫ 「人事評価制度」を利用した昇給抑制や分限処分、民営化などによる組織の改廃や職の廃止、

メンタルヘルス不調など健康問題を理由とする分限免職・解雇は行わないこと。

- ⑬ 公務員制度の一環としての共済制度の堅持と地域・職場の実情にあった運営を保障する各単位共済組合を維持し、年金積立金の取り扱いの変更などは組合員の理解と納得を得ること。地方公務員法第42条に規定する「厚生制度」の維持・拡充を図ること。

[回答]

給与等勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

3. 諸手当を改善すること

- ① 地域手当は廃止し、地域手当相当分を基本給に組み入れること。当面、大阪府内が同一経済圏・同一生活圏であること、大阪府職員が府内のどこで勤務していても同一支給率であることを踏まえ、大阪府内の自治体はすべて一律16%支給とすること。
- ② 一時金について、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。支給月数を引き上げること。差別支給（役職者加算）制度を廃止し、一律支給とすること。勤勉手当の支給月数の比率縮小を行うこと。「人事評価」による差別支給は行わないこと。「基準日勤務」の支給条件を改め、支給期間内に勤務した日がある場合は支給すること。
- ③ 扶養手当について、生活実態を踏まえて支給範囲・支給額を改善すること。満22歳に達する日以後の最初の3月31日まで以降でも年収180万円以下の人は支給対象とすること。
- ④ 住居手当について、制度制定の趣旨、官舎のある国家公務員と自治体職員の居住形態の違い、民間における支給実態等を踏まえ、住宅保障政策として支給すること。持家者でローン返済中の人に対しては少なくとも住宅取得後10年間を対象に一定額を加算すること。借家入居者等に対しては家賃額に見合う額に改善すること。
- ⑤ 扶養手当・住居手当について、支給要件から世帯主条項を外すとともに、いわゆる共働きの場合には夫婦どちらからでも申請を可能とすること。
- ⑥ 通勤手当について、交通機関利用区間は全額実費支給とすること。交通用具利用者の通勤手当の改善を図り、身体障害者に対する加算を行う等実態にあった改善を行うこと。通勤手当を全額免税とすること。また、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。
- ⑦ 災害等による公共交通機関の運転休止や道路の通行止めなどの交通遮断、コロナ禍のような「三密」を避けるため等により、やむを得ず通常の通勤経路と異なる経路・方法で通勤した場合、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 時間外勤務手当について、支給率を100分の150、深夜勤務手当と休日勤務手当を100分の200とし全額支給すること。「ただ働き」・「持ち帰り残業」・「サービス残業」をなくすこと。週休日の振替や休日等の代替取得の場合も割増分を支給すること。単価算定基礎の労働基準法違反を直ちに是正すること。管理職手当の廃止とあわせ、時間外勤務手当を全職員に支給すること。
- ⑨ 退職手当について、支給水準を引き上げること。「職務・職責」による「調整額」を廃止し、差別支給は行わないこと。

[回答]

給料・諸手当については、労使協議を基本として対応したい。

4. 長時間・過密労働をなくし、ハラスメント対策、人員確保、労働安全衛生の拡充を図ること

(1) 長時間・過密労働をなくすこと

- ① 長時間・過密労働をなくし、年間総労働時間1,800時間を実現し、業務量に見合った人員増、時間外勤務規制など実効ある措置を講じること。
- ② 本庁を含む全ての職場で「36協定」の締結をすすめ、時間外勤務を規制すること。時間外勤務の上限時間は最大で月45時間、年間360時間を限度とすること。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。
- ③ 厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」等を踏まえ、労働時間管理(黙示の超勤命令を含む)を徹底すること。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。
- ④ 時間外勤務手当について、時間外労働の実態を踏まえた必要な財源を確保し、実績に基づき完全支給すること。
- ⑤ 労働基準法第33条第1項、第3項の「臨時の必要」は厳格に運用し、恒常的業務を対象とせず、上限規制を設けること。
- ⑥ 一般市町村の労働基準監督機関を自治体首長から労働基準監督署など第三者機関に変更するよう国に求めること。
- ⑦ 終業時から始業時まで11時間以上のインターバル規制を義務化すること。
- ⑧ 試行を含むテレワーク導入については、厚生労働省の「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」を踏まえ、対象者や使用範囲、労働時間管理、セキュリティ対応、住民サービスの維持、使用者による費用弁償、メンタルヘルス対応を含む職員の健康管理、ハラスメント対策などが万全に保障されない限り導入しないこと。また、導入に際しては労使協定を締結すること。テレワークの夜間・休日労働を禁止する規定の緩和などは行わないこと。
- ⑨ 公務の勤務実態に合わない「フレックスタイム制」・「ゆう活」等は、導入しないこと。変則勤務は必要最小限に止めること。
- ⑩ 有給休暇の完全取得の措置を講じるとともに、夏期休暇・リフレッシュ休暇など連続休暇を拡充すること。

(2) 職場から全てのハラスメントをなくすこと

- ① 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(2019年6月5日公布)の施行に際し、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO第190号条約)の主旨を踏まえ、職場からのあらゆるハラスメントの根絶に向けた実効性ある措置を講じること。
- ② 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。
- ③ 公務職場からのあらゆるハラスメントの一掃に向け、全職員を対象にした「パワー・ハラスメント防止法施行」に関する「教育・啓発活動」や「研修」を定期的に行うこと。
- ④ あらゆるハラスメント防止に係る労使協定の締結に向け、労使協議や交渉に応じること。

(3)労働安全衛生活動の強化を図ること

- ① 事業場を構成する全ての雇用形態の職員が参加する安全衛生委員会を設置し、委員会の月1回以上開催や職場巡視を行うこと。委員会では、労働安全衛生規則に定められた付議事項についての調査審議・職員への周知をすすめ、委員会の議事に基づき労働安全衛生を強化すること。
- ② 過労死等防止対策推進法の趣旨を踏まえ、過労死・過労自死・公務災害・労働災害の根絶を図るために改善措置をとること。
- ③ 非常災害対応の従事に係る「休日及び時間外労働」について、「36協定」や条例・規則に規定した「上限時間」の遵守を徹底すること。必要な勤務間インターバル時間の確保など職員の労働安全衛生に責任を持つこと。
- ④ 厚生労働省の「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」に基づき、放射線治療や人工透析などのための時間単位の病気休暇制度・短時間勤務・通勤緩和措置・試し勤務制度等両立支援措置を拡充すること。病気療養休暇を原則180日に拡充すること。
- ⑤ 本人・遺族からの公務災害認定申請権を規則に明記することをはじめ、非正規職員の安全衛生を強化すること。全ての非正規職員に労働災害・公務災害補償の対象となることを周知し、事故等が起こった場合は速やかに申請すること。
- ⑥ 厚生労働省の「労働者の心の健康保持増進のための指針」に基づき、「心の健康づくり計画」・「職場復帰プログラム」の作成等を行うこと。
- ⑦ 健康診断の内容を充実し、健康診断後の要管理者に対する使用者の事後対応を徹底すること。自治体の非正規雇用労働者についても、同様の改善を図ること。労働安全衛生法が義務づけたストレスチェックについて、メンタル不調の早期発見のみならず、長時間労働の解消や職場環境の改善に活用し、雇い止めなど不利益取扱いの口実とはしないこと。
- ⑧ 利用者・職員のアスベストの被爆を防ぐため、全ての公共施設においてアスベスト使用の有無を把握し、使用・修理・解体にあたり適切な管理を行うこと。
- ⑨ 全ての公共施設、建築・解体に係る建設現場、一時置き場を含む処分場等に持ち込まれる建築廃材・災害廃棄物等のアスベスト含有の有無を測定するため、アスベストアナライザーなど必要な測定機器を自治体に配置すること。
- ⑩ アスベストによる公務災害・労働災害の認定にあたっては、公務外・業務外に石綿ばく露起因性が認められない場合、全て公務災害・労働災害とすること。関係職員の予防・健康診断・救済等を講ずること。

(4)業務量に見合った人員を確保し、非正規職員の正規職員化、障害者の雇用を促進しすること

- ① 災害時でも平時でも住民サービスを提供できる業務量に見合った人員を確保すること。
- ② 人員の確保や人員増にあたっては、当該業務に働く臨時・非常勤職員、会計年度任用職員の正規職員化を図ること。長期休暇の代替を確実に保障すること。特に産前産後休暇・育児休業は「任期の定めのない」正規職員による代替を基本とすること。
- ③ 国・自治体が率先して障害者雇用を促進するとともに、障害の特性に応じた職場配置の配慮と支援、業務量に見合った職員配置を行うなど、職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を一体ですずめること。

[回答]

職場の執行体制等については、業務に支障がないよう措置したい。

時間外勤務については、長時間勤務の是正等働き方の見直しに向けてさらなる取組みを実施しており、引き続き縮減に向けて取り組んでいきたい。

休暇の改善に関わる要求については、今後とも労使協議を基本に対応したい。

職場における安全と健康については、重要な課題であり、今後も充実に努めていきたい。

ハラスメントの防止については、「職場におけるハラスメント防止に関する指針」を定め、相談窓口を設置して対応しているとともに、職員への研修・啓発については、人材育成基本方針に基づいた研修計画に則り、計画的に進めているところであり、今後もハラスメントを防止するための取組みを進めていきたい。

5. ジェンダー平等の実現、「仕事と家庭の両立支援」、母性保護の充実を図ること

- ① 「男女共同参画計画」の策定・推進にあたっては、女性団体の意見を反映させ、実効性あるものにする。
- ② ジェンダー平等推進事業・意識啓発事業を拡充すること。女性センター・女性会館等の外部委託化・統廃合を行わず、直営で正規職員を基本に運営すること。
- ③ 性の多様性について啓発のための研修と、性的マイノリティの人権に配慮した職場環境整備を行うこと。パートナーシップ制度を導入すること。
- ④ ハラスメントを発生させない、権利取得を妨げないよう相談・対応が可能な体制整備をはじめとする雇用主責任を果たすこと。
- ⑤ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主計画の具体的推進について、労働組合と協議し実効ある手立てを講じること。推進委員に労働組合代表を入れること。
- ⑥ 募集・採用、配置・昇進など、公務職場の全ての場面で直接・間接差別を是正すること。また、ポジティブアクションを推進するとともに職場環境整備を行い、女性管理職の比率を引き上げること。教育訓練・研修・手当・福利厚生・共済給付等での男女差別をなくし、会計年度任用職員等非正規職員にも適用すること。
- ⑦ 自治体職員の男女賃金格差の是正へ、「女性活躍法」特定事業主行動計画に基づく「自治体職員の男女賃金格差の公表」結果も踏まえ、昇任昇格の見直し改善、正規・非正規職員の均等待遇の実現など必要な措置を講じること。育児・介護休暇を取得したい人が取得しやすい環境整備をおこなうこと。
- ⑧ 「短期介護休暇」は、「要介護」状態を要件とせず、対象・日数の拡充を図ること。「子の看護休暇」から取得対象を子どもに限定しない「家族看護休暇」とすること。
- ⑨ 家族的責任を持つ労働者の時間外・休日・深夜労働の免除を行うこと。育児責任の対象は義務教育終了までとすること。
- ⑩ 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。
- ⑪ 「育児のための短時間勤務制度」の条例化にあたっては、本人の選択権の保障、不利益取り扱いの排除、十分な代替職員の確保を明記すること。

- ⑫ 母性保護の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。産前・産後休暇・生理休暇などの権利について、国の水準を理由にした引き下げは行わず、改善をすすめること。
- ⑬ 妊産婦の危険有害業務、深夜・時間外・休日労働を禁止し、労働時間短縮、他の軽易な業務への転換など労働軽減と、交代・変則勤務における妊産婦の産前・産後休暇や夜勤免除などを保障すること。
- ⑭ 出産休暇を産前8週間、産後10週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）以上にすること。予定日前出産の場合も全期間を認めること。妊娠4ヵ月未満の流産に対し4週間の休暇を制度化すること。妊娠障害休暇を制度化すること。
- ⑮ 不妊・不育治療と仕事の両立がはかれるよう有給での不妊・不育治療休暇制度を設けること。安心して不妊・不育治療を受けることができる職場環境の醸成等を図ること。
- ⑯ 更年期に関わる措置を制度化すること。乳がん・子宮がんの女性検診、骨密度検査について、毎年希望者全員の受診を保障すること。

[回答]

男女平等に関する要求については、従来から男女の均等な機会の確保に努力してきたところであり、今後も職員がワークライフバランスを保ちながら生き生きと仕事ができる職場づくりに努めていきたい。

6. 会計年度任用職員を含む全ての非正規・公共関係労働者の雇用安定と賃金・労働条件の改善を図ること。

(1) 会計年度任用職員等全ての非正規・公共関係労働者の雇用安定と賃金・労働条件の抜本改善を図ること。

- ① 恒常的職務に携わる会計年度任用職員等について、本人の希望に基づき、正規職員として任用替えすること。「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則」を維持し、会計年度任用職員制度の導入等を理由とした正規職員の会計年度任用職員等への置き換えは行わないこと。
- ② 任用の適正化、処遇の改善という地方公務員法改正の趣旨に基づき、会計年度任用職員等の雇い止め、労働条件の不利益変更は行わないこと。
- ③ 会計年度任用職員等や派遣・請負・委託労働者を含め、自治体非正規雇用・公務公共関係労働者の賃金を時間額1,500円以上に引き上げるとともに、「均等待遇」原則を確立すること。
- ④ 会計年度任用職員等への災害補償制度について、申請手続き・補償内容など正規職員との不合理な格差を是正するための制度改正をすること。
- ⑤ 任期付短時間勤務職員の賃金を改善すること。
- ⑥ 任期付短時間勤務職員の賃金制度について、現行の3年毎の格付けを1年毎の格付にすること。任期付職員制度の要件緩和・改悪は行わないこと。

(2) 公務公共関係職場に働く労働者の権利を向上させること

- ① 業務委託、指定管理者制度、労働者派遣で働く労働者に、生活できる適正な賃金と雇用継続を図ることを事業者と契約で義務付ける公契約条例を制定すること。公務公共業務に携わる労働者

の賃金・労働条件について、公共サービス基本法第 11 条を踏まえた公契約の適正化をすすめ、自治体職員との均等に配慮した抜本的な改善を行うこと。

- ② 地方独立行政法人で働く労働者に、安心して働き続けられる賃金・労働条件を確保すること。賃金・労働条件等は自治体の正規職員との均等待遇を図ること。
- ③ 労働契約法の趣旨を踏まえ、すでに 5 年を経過して雇用されている労働者の無期契約への転換を行うこと。無期転換権の発生する直前での脱法的な雇い止めは行わないこと。
- ④ 労働者派遣法に基づいて自治体業務に派遣される労働者について、自治体による直接雇用を基本とし、体制確保に努めること。

[回答]

本市に働く非常勤職員の勤務労働条件については、令和 2 年度より会計年度任用職員制度を導入したところであり、今後とも労使協議を基本に対応したい。

7. 定年・退職・再任用の制度を改善すること

- 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。
- 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 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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し、定年引上げ時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。
- ⑨ 定年引上げにより、40 年勤続する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。

[回答]

定年の引き上げについては、国の動向を注視し、適切に措置していきたい。

8. 公務を歪める「人事評価制度」は廃止すること

- ① 「人事評価制度」を導入している自治体においては、評価結果の賃金・一時金への反映を行わないこと。また、以下の基本的立場で改善を前提にした労使協議を行い、日本国憲法や地方自治の趣旨を生かし、業務の能率化や職員のモチベーション向上と職場全体の活性化を目的としたものに改善すること。会計年度任用職員等非正規職員には導入しないこと。
 - i) 数値目標の設定・個別管理等、画一的な「目標管理制度」の導入は行わないこと。
 - ii) 全ての職員の納得性と公平性の確保、評価結果の本人開示等、説明責任を明確化すること。
 - iii) 結果に対する不服・苦情の申し出や修正等の権利の保障、評価基準・評価結果の情報開示、労働組合のチェック機能・体制の保障、権利擁護・救済機関を整備すること。
 - iv) 評価者に対する十分な教育・訓練能力育成を前提とすること。
 - v) 当面、組合員の範囲の職員を「評価者」としないこと。

[回答]

人事評価制度については、職員の能力・意欲の向上につながるよう、公平・公正な制度運用に努めたい。

9. 大阪・関西万博を中止すること。万博による自治体職員への労働強化、負担をおしつけないこと

- ① 大阪府・大阪市は大阪・関西万博を中止させること。
- ② 万博建設現場において、労働者の健康と安全を守り、労働基準法と関係法令を遵守すること。
- ③ 万博関連業務に従事する自治体職員については、業務量に見合った職員を配置し、不払い・サービス残業や長時間労働の防止に努めること。
- ④ 入場チケットを自治体職員に押しつけないこと。
- ⑤ 万博関連イベントなどに自治体職員の応援を求めないこと。

[回答]

勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

10. イベントなどへのボランティアを強制せず、自治体職員の参加を必要とする場合は業務として扱うこと

- ① イベントなどで職員にボランティアを強制しないこと。自治体職員の参加を必要とする場合は業務として扱うこと。
- ② ボランティアに参加するかどうかは自治体職員個人の自由意思に基づく判断で決めるようにすること。
- ③ 職員のボランティアへの参加・不参加を人事評価等に反映させないこと。

[回答]

勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

Ⅲ.大規模災害に対応できる安全・安心の地域、自治体をつくること

1. 気候危機に対して、防災計画を見直し、安全・安心を守る自治体をつくること

- ① 自然災害の想定を、最新の知見に基づいて引き上げ、地域防災計画・避難計画を策定すること。
計画の見直しに当たっては、住民の命と安全・健康・暮らし・財産の被害を最小限にとどめ、高齢者・障害者・子ども等社会的弱者の安全・安心確保を第一にすること。
- ② 公務・公共サービスと住民のコミュニティが住民の安全を守った東日本大震災の教訓を踏まえ、住民の命・暮らしを守るため、住民コミュニティの形成と公務・公共サービスを拡充すること。
- ③ 個人住宅の耐震化をすすめるため、耐震化助成を制度化するとともに、低金利の融資制度をつくること。学校・保育所（園）・集会所など、公共施設の耐震化をすすめていくこと。
- ④ 気候危機に対応するよう河川整備計画を早急に立て、優先順位をつけて速やかに完了すること。
堤防強化や河川の浚渫、河川整備の強化、調整池・遊水池などの整備、浸水地域からの移転など流域治水をすすめること。
- ⑤ ハザードマップを整備し、住民に情報をとどけること。
- ⑥ 人員・場所・備品などの確保など災害時の避難所運営について対策を講じること。
- ⑦ 在宅避難者・車中避難者、知人・友人宅への一時避難者などの実態把握を行い、安全の確保や避難支援を行うこと。これらの避難者へ物資提供や情報提供を周知徹底すること。
- ⑧ 避難所運営にジェンダーの視点を取り入れること。周知徹底し、自治体において具体化できるよう国に対して人員・財政措置を行うよう求めること。

2. 住民の安全・暮らしを守るための体制等を確立すること

- ① 予測される南海トラフ大地震等大規模災害に対して、住民の安全・暮らしを守るために、必要な予算と職員体制を確保すること。
- ② 被災時の電気や通信、ガスなどのライフラインを確保するため、関西電力・NTT・大阪ガスなど関係機関とのホットラインの確立、住民に不安を与えず迅速に対応できる連携体制をつくること。
- ③ 災害時、各行政区の医療連携の中心となる保健所と市町村災害医療センターの自家発電設備や資材、職員の備蓄等含む機能と体制を整備するとともに、日ごろから協力病院等含めた訓練をおこなうこと。
- ④ 地区での防災に対応できるコミュニティづくりを援助すること。また、要援護者対策を地域と連携してすすめるための予算と体制づくりをすすめること。避難所対応、資材・備蓄置き場などを確保すること。
- ⑤ 被災時のボランティアの受け入れ態勢を、被災自治体の教訓を学び、検討し整備すること。
- ⑥ 避難所として活用される体育館の冷暖房設備設置をおこなうため府・国へも援助を求めること。
- ⑦ 被災自治体からの支援要請に応えられる職場環境を整えるとともに、派遣労働条件を改善すること。
- ⑧ 大阪の災害対策本部は、大手前庁舎周辺地に設置するよう求めること。

3. 職場で日常的な防災・減災へ備えること

- ① 地域の災害歴・地域の特性等と事業所ごとの防災計画について、会計年度任用職員等非正規職員を含む全職員に周知すること。職員の意見を防災計画に反映させること。
- ② 全職員を対象にした避難訓練を、最低年1回は行うこと。
- ③ 緊急参集訓練を全職員対象に、最低年1回は行うこと。
- ④ 老朽化した庁舎や学校施設などの耐震化や補修、アスベスト除去対策など、安心して業務に専念できる職場環境の改善を図ること。
- ⑤ 労働安全職場点検時に、職場環境の防災を含めた安全点検を行うこと。危険物の点検や消火器や発電機等のそなえ、職員用の休憩室の確保や資材・水・食料品等の備蓄を行うこと。

4. 災害時に対応できる労働条件の整備を図ること

- ① 地震、台風・豪雨災害時の職員の安全確保と住民対応が可能な人員体制を確立すること。
- ② 被災による緊急時の食事・休憩・1日7時間以上の睡眠などを確保し、休暇取得を保障するために災害時の勤務時間の上限を、日・週・月ごとに明確にし、必要な人員・体制を確保すること。
- ③ 避難所・復旧・復興にあたる職員のカウンセリングを行う体制をとること。
- ④ 非正規職員が大阪府域で4割を超えており、災害時対応を担わざるを得ない実態に対し、正規職員との差別をなくし、公務災害補償制度の適用や特別休暇などの処遇を改善すること。
- ⑤ 災害時、出勤困難や退勤判断時の、特別休暇の確立や通常ルート以外に出勤した場合の交通費を保障すること。

5. 災害に被災した自治体へ派遣する職員の労働条件の整備を図ること

- ① 災害被災地の復旧復興のため、医療、食糧その他の物資提供、土木・建築等の復興支援、被災者の生活支援等、被災地が必要とする支援を積極的に行うこと。
- ② 業務として救援活動、復旧復興支援等を行うために職員を派遣するにあたっては、本人の同意を前提とし、健康診断の結果もふまえ、本人の健康や家庭の状況に配慮すること。派遣に先立って、勤務時間、交代のシフト、宿泊や現地までの移動などをはじめとする労働条件を明示すること。
- ③ 派遣に係る勤務時間の取り扱いについて、1)大阪府内から能登半島地域まで移動する時間、現地の宿泊場所(ベースキャンプ等)から支援業務に着任する場所に移動する時間を勤務時間としてカウントし、超過勤務手当も支給すること、2)仮眠中でも余震など緊急事態が発生した時に対応に当たる場合は勤務時間としてカウントし、超過勤務手当も支給すること。
- ④ 支援業務に係る旅費、手当、宿泊費等について、通常の出張等とは区別し、派遣職員の過酷な勤務に見合う水準に引き上げて支給すること。
- ⑤ 派遣する職員の食料・生活物資等について、責任をもって支給すること。
- ⑥ 派遣先での支援業務の内容や勤務時間等を把握し、派遣する職員の労働安全衛生の確保を図ること。派遣する職員が十分な休養を取得できないことなどにより、心身の負担が過度となりメンタルヘルス不調をきたすことがないように、休憩時間の確保や事後のカウンセリングなどのメンタルヘルス対策をすすめること。万が一職員の健康を損なう事態が生じたときは、職員の健康を回復するために責任を持って対処するとともに、公務災害補償が行われるように取り計うこと。
- ⑦ 女性職員を派遣するにあたっては、特に現地における安全・プライバシーに十分配慮すること。

- ⑧ 派遣職員を送り出した職場に過重な負担がかかることのないように配慮すること。
- ⑨ 国等関係機関に、職員を支援派遣する自治体への財政支援等を行うように働きかけること。
- ⑩ 南海トラフ地震をはじめとした大規模災害に備えるために、住民の安全に責任の持てる職員の人員と体制を確保すること。
- ⑪ 労働組合が取り組む支援活動を含め、職員が自主的に行う被災者の支援活動についても、情報の共有や連携、施設の利用等で配慮を行うこと。

[回答]

災害時における勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

IV. 新型コロナウイルス感染症等から住民のいのちとくらし、職員の健康と安全を守ること

1. 憲法 25 条に基づき誰もが安心して生き、暮せる社会を実現させること

- ① 新型コロナウイルス感染症等の対応にあたっては、日本国憲法第 25 条に規定する「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」、「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」、地方自治法第 1 条の 2 に規定する「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、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとする」の立場を貫くこと。
- ② PCR 検査や治療費については、個人負担でなく自治体として補助すること。
- ③ 自粛や休業要請に対する補償を行うこと。住んでいる地域で格差が生じないようにすること。
- ④ 失業や解雇などへの行政の対応・制度を拡充すること。
- ⑤ 増加傾向が顕著な生活保護・児童相談・DV被害・子どもの権利侵害に対し、自治体において適切に対応がはかれる制度拡充と人材育成を含む人身体制を確立すること。
- ⑥ 給食調理・用務など学校現業の充実を図り、安全・安心の学校環境を確立し、子どもたちの学びと居場所を保障すること。緊急事態時にも対応できる労働条件を確立すること。
- ⑦ 清掃・水道・公共交通・消防をはじめとした生活インフラ・ライフラインなどに従事する公務・公共関係労働者が役割を發揮できる賃金・労働条件を確立すること。

2. 感染症から安心して働ける職場環境を確立し、労働条件を改善すること

- ① 新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う職員の勤務体制の変更、勤務時間・休暇の変更など労働条件に関わる変更については住民サービスへの影響を考慮し、関係職場の理解に努め、労働組合との協議、合意のうえで行うこと。
- ② 感染拡大防止策として実施された在宅勤務・テレワーク等については、業務の性質上からくる実施割合の偏重、情報端末の配置や通信環境の整備、情報管理や労働時間管理のあり方など、労使による検証を実施すること。
- ③ 職員の長時間過重労働の実態把握や法令順守の徹底はもとより、職員の健康被害を防止する実効性ある措置を講ずること。
- ④ 保健所・地方衛生研究所等の体制拡充に必要な財源保障を直ちに図るとともに、年度途中にも職員採用等が実施できるよう、自治体における対応を支援するよう国に求めること。
- ⑤ 通常時よりパンデミック等に対応できる医療体制や保健所設置基準をあらためて策定するよう国に求めるとともに、公衆衛生関係職員の計画的な採用・人材育成を図ること。

- ⑥ ワクチン接種に係る計画を示すとともに、ワクチンの保管・管理・供給、問い合わせなどに対応できる人員・体制を確保すること。
- ⑦ 精神的緊張度が高い新型コロナウイルス感染症に係る業務（検査・治療・看護・相談・児童相談・窓口対応・介護・ごみ収集等）の特殊性・危険性を考慮した特殊勤務手当の支給・増額などの処遇の拡充を図ること。
- ⑧ 新型コロナウイルス感染症拡大を防止するための休暇等は、全ての職員に特別休暇で適用すること。
- ⑨ 正規・非正規を問わず、保育所（園）・こども園・幼稚園や介護施設等を利用する家族がいる職員について、当該施設が休園・休所となり、職員が休む必要のある場合に特別休暇を付与すること。施設が閉所（園）でなくても通所（園）を自粛する場合に「学校等の臨時休業等に伴う特別休暇」等を適用すること。自宅待機等勤務の取り扱いを明確にし、周知すること。
- ⑩ 休校・閉館等で業務がなくなる非正規を含む職員等について、別の業務を担当させるなど職場合意ですすめること。とりわけ、自宅待機とする場合は有給とすること。
- ⑪ 財源不足を招くことがないように、国に必要な財源措置を求めるとともに、財源不足を理由とする職員の労働条件の引き下げを行わないこと。
- ⑫ 感染拡大防止措置の実施等により、公務公共関係労働者や会計年度任用職員等に賃金・労働条件で不利益や不合理な格差が生じないようにすること。
- ⑬ 副反応など、客観的かつ正確なデータ・必要な処置に関する周知・啓発を速やかに関係機関と連携して行うこと。
- ⑭ 接種の任意性の保障はもとより、「同調圧力」の強要や接種を希望しないものに対する差別的取り扱い、いやがらせ等が生じることのないよう対応すること。
- ⑮ 業務遂行上、対人接触を避けることが難しく感染リスクが高いとされる職員（例：保育士、学童保育指導員など）についても、「医療従事者等」と同様の取り扱いとすること。
- ⑯ 関連業務に係る職員の感染に関し、速やかに職員が公務災害補償・労働災害補償の対象となるよう、労働者保護の立場で使用者責任の徹底を図ること。
- ⑰ 公務上の感染等、職員の労働安全衛生に関わる課題については、安全衛生委員会の場で産業医の意見も踏まえつつ、感染経路の特定・施設の改善など再発防止の徹底、職場の除染・検査の実施など職員の安全の確保など、職場労働安全衛生対策をすすめること。
- ⑱ 職員の公務上の被災防止の観点から、自治体の責任で、消毒薬・マスク・防護服など必要な安全衛生備品を確保し、使用者としての安全配慮義務の徹底を図ること。人的接触が避けられない職場・部署の定期的な検査の実施など感染防止対策の強化を図ること。
- ⑲ 精神的緊張度が高い新型コロナウイルス感染症に係る業務に従事した全ての職員に対し健康管理の徹底・PTSD対策などの精神的ケアなど、労働安全衛生に関わる措置を整備すること。
- ⑳ 新型コロナウイルス感染症に関わる母性健康管理措置を念頭に、母性保護の立場を踏まえ妊娠中の職員に対する特段の安全配慮を講じること。
- ㉑ 感染時の重症化リスクが指摘されている高年齢職員、基礎疾患がある職員、免疫抑制状態にある職員に対し、安全衛生上の健康管理措置を講じること。
- ㉒ 職場における感染拡大リスクを軽減するため、発熱、咳などの風邪症状がみられる職員につい

ては、非正規の場合も有給の休暇を含む特別休暇を付与するなどの措置を講じること。

- ② 新型コロナウイルス感染症が懸念される期間における被災自治体への職員派遣にあたっては、PCR検査を実施するなど、派遣職員の健康管理の徹底を図り、新型コロナウイルス感染拡大を防止すること。

[回答]

勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

新型コロナウイルス感染症については、感染症法上の位置付けに基づき適切に対処していきたい。

V. 日本国憲法とILO勧告に基づいて自治体職員・自治体労働組合の権利を守ること

- ① 労働組合活動への一方的な制限を行うことなく、組合事務所等の提供、組合費のチェックオフ、交渉準備等の時間内組合活動など労働組合活動に必要な諸権利を拡充すること。
- ② 恣意的な管理職職員等の拡大や「名ばかり管理職」を是正・縮小すること。
- ③ 自治体の条例による政治活動の規制は行わないこと。いわゆる「労使関係条例」・「政治的行為制限条例」等は制定しないこと。制定している自治体は廃止すること。
- ④ 職員とその家族に対するマイナンバーカードの取得を強要しないこと。職員の「内心の自由」に踏み込むような「取得を申請しない理由の聞き取り」など、権利侵害に当たる行為は厳に慎むこと。
- ⑤ マイナンバーカードの健康保険証利用にあたっては、保険者の保険証発行を阻害することのないよう十分留意し、組合員・被扶養者の（既存）保険証利用を保障すること。

[回答]

給与等勤務労働条件については、労使自治の原則を堅持し、法の下で適正に対応する姿勢である。

VI. 民主的・効率的な自治体を確立すること

- ① 行財政運営は、大型公共事業優先策でなく、住民生活優先の福祉・医療・教育の充実と地域経済の振興を基本に行うこと。
- ② 情報公開制度を拡充させ、住民に分りやすい財務会計制度・予算・決算の民主化、情報公開を行い、住民参加の仕組みを充実すること。公文書を適正に管理・保存し、住民がいつでも閲覧できるようにすること。住民のくらし、権利に関わる重要な政策については、住民の直接投票で決められるようにすること。
- ③ 住民の個人情報保護すること。住民の個人情報を本人の同意なしに他の行政機関や企業等に提供しないこと。
- ④ 行政財産の管理及び処分に係る規制緩和（地方自治法第二百三十八条の四）について、行政財産の本来の目的や存在理由、用途、公有財産の適正な管理に照らして厳正に対処すること。
- ⑤ 自治体における行政改革の基本姿勢と策定方法等については、誠実に労使協議をつくし、自治体・公務公共労働者の雇用と労働条件にかかわる問題は、労働組合との団体交渉事項とすること。
- ⑥ 大阪府・大阪市一体で大型開発を推進するための「府市一体化・広域一元化条例（大阪府及び大

阪市における一体的な行政運営の推進に関する条例)」は、「大阪市解体・特別区設置」の住民投票で示された民意を踏みにじるものであり、廃止すること。

[回答]

勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

VII. 公務公共サービスの営利化・産業化・市場化をやめ、住民の権利と暮らしを守ること

1. 住民福祉を増進し、自治体・公務公共関係労働者が健康で安心して働けるように、自治体の職員体制を確立すること

- ① 「住民の福祉の増進を図る」役割を果たすために、公務公共サービスに必要な職員を配置できるように行財政上の措置を講じること。自治体の恒常的な業務は直営で実施することとし、「任期の定めのない常勤職員」が担うようにすること。自治体の恒常的な業務には、労働者派遣やシルバー人材センターを導入しないこと。
- ② 自治体を実施すべき公務公共サービスを民間企業の営利追求の手段に提供する民間委託・民営化・PPP・PFIなどのアウトソーシングは行わないこと。アウトソーシングした業務は自治体の直営に戻すこと。
- ③ 上下水道事業を民間企業の営利追求の手段に提供するPFI・コンセッション方式の導入を行わないこと。上下水道事業は自治体の直営で充実させること。
- ④ 公務公共サービスを拡充するために、児童福祉司・婦人相談所職員・保健師・精神保健センター職員・図書館司書・学校司書・生活保護ケースワーカー・保育士・学童保育指導員・消費生活相談員・学校給食調理員・清掃職員・学校用務員など、住民生活を守る第一線に専門性を持った正規職員を配置できるように財源を保障すること。国は、地方自治体において必要な専門職員が配置できるように財源を保障すること。
- ⑤ 清掃・学校給食・学校用務等の現業職場の縮小・民間委託を推進せず、住民の安心・安全を守るために直営で充実し、現業職員の正規採用を行うこと。高齢者・障害者・要介護者の自宅を訪問して家庭ごみを回収する福祉収集（ふれあい収集）事業を推進すること。学校給食は自校直営で充実を図ること。
- ⑥ 住民の安全と基本的人権を守る消費生活相談行政の人員・体制を充実させること。
- ⑦ 自治体の窓口業務は、住民の基本的人権を守りプライバシー情報を取り扱うものであることから、民間委託や地方独立行政法人の活用を行わず、直営で正規職員を配置して行うこと。
- ⑧ 自治体に働く労働者が子育てと仕事の両立を図れるようにするために、育児休業の代替に「任期の定めのない正規職員」を配置し、育児休業取得者数を考慮した計画的な職員採用が行うこと。

2. デジタル技術は、住民福祉の増進と自治体職員の労働負担軽減を目的に活用すること

- ① デジタル化にあたっては、職員削減を目的とするのではなく、「住民福祉の増進」と職員の労働条件の改善の目的のみに活用すること。
- ② デジタル技術の導入が職員の労働条件に関わる場合には、労使協議・交渉事項として、導入の是非や導入の対象となる業務の範囲について、労使合意ですすめること。
- ③ デジタル技術の導入にあたっては、トップダウンでなく、業務に精通した職員の意見を尊重し

てすすめること。

- ④ デジタル化によって、自治体の独自施策をはじめ住民サービスを低下させないこと。自治体独自の住民サービスを維持・向上するために必要な場合はカスタマイズ(独自の仕様変更)を行うこと。
- ⑤ デジタル機器を使えない住民に不利益が生じないようにすること。むしろ対面型の住民サービスを向上させること。
- ⑥ デジタル化にあたっては、住民の個人情報とプライバシーの権利を守ること。本人の同意のない個人情報の外部提供、企業による個人情報の利活用は行わないこと。個人情報保護条例を後退させないこと。
- ⑦ デジタル化によって業務がブラックボックスとならないよう、システムのチェックは民間企業任せにせず、職員がシステムをチェックできるようにすること。
- ⑧ 大規模停電や自然災害をはじめ、災害やシステム障害が発生した場合に、職員が直ちに対応できる体制を確保すること。
- ⑨ 民間人材の任用にあたっては、守秘義務をはじめとした地方公務員法に基づく服務規程を適用し、公務の中立性・公正・倫理性を担保するため「兼業」をみとめないこと。また出身企業はもとより利害関係のある企業等との会食や企業等からの接待など行政の中立・公正を歪めるおそれのある行為を厳しく規制すること。
- ⑩ 個人情報保護条例において、個人情報の目的外利用や外部提供、オンライン結合についての規制が緩和されないよう、必要な定めを行うこと。

[回答]

自治体デジタル化に伴う職員の勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

Ⅷ 憲法 13 条に基づくプライバシー権を侵害し、法的根拠のない自衛隊への住民情報を提供しないこと。提供せざるをえない場合においても下記の措置をとること。

- ① 本人に事前通知を行い、個別同意を得た住民の情報のみ提供すること。少なくとも住民が申請すれば提供する情報から永久に除外する制度を設けること。除外申請は十分な期間を設け、郵送だけでなく電子申請できるようにすること。除外申請の制度を住民に周知徹底すること。周知方法は広報だけではなく、HP や SNS で情報発信すること。
- ② 自衛隊に提供する住民の個人情報を目的外に利用させないために、保存・加工が可能なデータでの提供は行わず、紙の宛名ラベルでの提供に留め、封筒への宛名ラベルの貼り付けから投函まで自治体職員が立ち合って確認すること。

[回答]

自衛官募集事務については、法令の規定に基づき、適正に対応してきたところである。

Ⅸ・再生可能エネルギーをいかした地域振興を進めること

- ① 再生可能エネルギーを推進する基本計画を、住民・地元事業者と協力して策定すること。
- ② 自治体に再生可能エネルギー推進を担当する部署を配置し、専任の職員を配置すること。

- ③ 自治体は住民・地元事業者が主体となる推進組織の設立、活動を支援し、連携・協力すること。
- ④ 地域の自然・地理・産業を調査して、活用できるエネルギーを発掘すること。
- ⑤ 外部の大手企業ではなく、住民・地元事業者による再生可能エネルギー事業を推進するために、自治体として、相談窓口の設置、技術・人材育成の支援、各種許認可に関わる行政手続きの支援、補助金や融資など財政支援、入札・契約を活用した支援を行うこと。
- ⑥ 自治体の施設を活用した再生可能エネルギー事業を推進するとともに、地域の環境教育にいかすこと。

[回答]

勤務労働条件については、労使協議を基本として対応したい。

X. 国において次の要求項目が実現するように、自治体として国等関係機関に働きかけること。

1.自治体職員の賃金・労働条件を改善すること

- ① 住民のいのち、くらし、権利を守る自治体職員の賃金・一時金を大幅に改善すること。全労連公務部会の要求に基づき高卒初任給(国公1級5号俸)を216,000円以上、大卒初任給(国公1級25号俸)を245,000円以上に引き上げること。
- ② 地域手当を廃止し、地域手当相当分を基本給に組み入れること。地域手当が廃止されるまでの間は地域手当の支給地域の拡大や支給割合を高位平準化するなどして賃金の地域間格差を解消すること。
- ③ 均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員制度を設けること。会計年度任用職員をはじめとした非正規公務員の賃金・諸手当・休暇制度等について、正規職員との均等待遇を図る立場で改善すること。
- ④ 会計年度任用職員の任用要件を臨時的・一時的な業務に限定するよう地方公務員法を再改正するとともに、労働契約法第18条の規定にある有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換を公務職場にも適用するよう法改正すること。
- ⑤ 「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則」を維持し、会計年度任用職員制度の導入等を理由とした正規職員の会計年度任用職員等への置き換えは行わないこと。勤務時間による賃金・労働条件の格差を解消する地方公務員法・地方自治法の改正を速やかに実施すること。
- ⑥ 会計年度任用職員等の賃金について、正規職員との均等待遇に基づき給料・手当が支給できるよう地方自治法の再改正など、抜本的な法制度の見直しと財源保障を行うこと。
- ⑦ 休暇・労働安全衛生・共済を含む福利厚生・労働災害・研修等について、会計年度任用職員等にも「均等待遇」として保障するよう法改正を国に求めること。労働基準法等法令に定める休暇制度の整備はもちろん、正規職員と均等の休暇制度とするため病気休暇等を有給化すること。
- ⑧ 60歳を超える職員の賃金を大幅に引き上げること。再任用職員の一時金支給月数改善、生活関連諸手当等の支給など、常勤職員との格差を解消すること。
- ⑨ 「人事評価制度」は公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪めるものであり廃止すること。そのために地方公務員法を改正すること。

- ⑩ 自治体職員の青年層の生活改善と人材確保を図るために、奨学金の返済免除や返済への支援制度を設けること。
- ⑪ 病欠休業中の所得保障を拡充し職場復帰訓練・段階的就労が円滑に行えるよう復帰訓練時の労働災害・公務災害補償など法改正を含む制度見直しを行うこと。
- ⑫ 地方公務員災害補償基金の本部・支部が名実ともに「独立救済機関」となるよう、その組織体制と運営を「公開・民主」の原則に基づき改革すること。本部・支部審査会の参与や基金運営審議会に自治労連の代表を選任すること。

2.ジェンダー平等の実現、「仕事と家庭の両立支援」、母性保護の充実を図ること

- ① 日本国憲法・国際条約等を踏まえた実効ある男女平等（共同参画）推進条例・計画を策定し、実践すること。ジェンダー平等を推進する施策を拡充すること。
- ② 社会と職場のジェンダー平等をすすめるため、女性差別撤廃条約の日本での実施に係る国連女性差別撤廃委員会の2016年3月7日に行われた「総括所見」の勧告に基づく速やかな以下の措置を講じること。
 - i) 選択的夫婦別姓制度導入、再婚禁止期間の男女差別などの解決のため、ジェンダー平等の理念に基づいて民法を改正すること。
 - ii) 男女共同参画基本計画に示された女性の雇用・意思決定参加における「事実上の平等」のための「暫定的特別措置」を含む法制度の整備を早急に行うこと。
 - iii) 個人を救済する道を開く、女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准すること。
 - iv) 被害者への公式な謝罪や個人補償など「慰安婦」問題の被害者本位の解決とともに、次世代に対し事実に基づく歴史教育を行うこと。
- ③ 「男女雇用機会均等法」＝雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律について、「雇用管理区分」を廃止しあらゆる間接差別を禁止、ポジティブアクション規定の義務化・違反企業の罰則強化・公務労働者への全面適用など、実効ある男女雇用平等法に改正すること。
- ④ 地方公務員の育児休業等に関する法律に基づき条例・規則等を速やかに改正すること。改正にあたっては、既存の到達水準を引き下げることなく、権利行使に必要な人員体制を整備すること。
- ⑤ 育児休業・介護休暇を有給とすること。当面、所得保障の額や期間の拡充・共済掛金等社会保険料の免除（介護休暇）をおこなうこと
- ⑥ 自治体において育児休業の代替えに「任期の定めのない常勤職員」が配置できるように支援を行うとともに、職員が配置できるように財源を保障すること。

3.災害、新型コロナ等感染症等から住民のいのちとくらしを守る自治体の体制を整備すること。

- ① 自然災害から国民の生命、財産を守るために、国の責任において国・自治体の防災体制・災害救助体制の確立と連携・救急体制の強化を行うこと。避難所となる公共施設の耐震化をすすめること。
- ② 国の責任で医療提供体制や保健所・公衆衛生機能を拡充すること。地域による格差を解消する対策と財政補償を行うこと。
- ③ マスクや防護服など医療必需品の国内生産体制を確立すること。

- ④ 就学前の保育・教育施設、学童保育の公的責任を明確にし、職員配置基準・施設基準を抜本的に改善すること。
- ⑤ 自治体病院における新型コロナウイルス感染症対応等に係る急激な収入減に対し、必要な財源を確保するとともに、全ての自治体病院において財政不足を理由とする職員の労働条件の引き下げを行わないこと。

4.日本国憲法とILO勧告に基づいて労働基本権を回復し、民主的公務員制度を確立すること

- ① 国家公務員・地方公務員の労働基本権を回復し、日本国憲法に基づく民主的な公務員制度を確立すること。また、「全体の奉仕者」として、公務員が職務を遂行できるように、「身分保障」を明確に規定すること。
- ② 労働組合との誠実な交渉・協議のもと、「公務員への労働基本権の付与」を求めたILO勧告に基づき、速やかに国家公務員・地方公務員の協約締結権を回復すること。
- ③ 消防職員については、団結権・協約締結権を確立すること。
- ④ 基本的人権としての政治的・市民的自由を完全に保障し、当面、公務員の条例の制定・改廃にかかる請求署名活動に刑事罰を定めた地方自治法第74条の4第5項は廃止するとともに、地方公務員の政治活動に対する刑事罰等の罰則強化は行わないこと。
- ⑤ 地方公務員制度について、「地方自治の本旨」に基づく「住民自治」・「団体自治」と「地方分権」が一層拡充される制度改革を行うこと。国家公務員制度改革に縛られることなく、自治体の首長・議会・労働組合、住民の要望・意見を十分に尊重すること。
- ⑥ 地方公務員法は、地方自治法第1条・第2条各項の趣旨に基づき、地方公務員制度の基本的枠組みを規定する基本法とし、地方自治の侵害となる過度の人事管理の規定を排除し、自治体の条例制定権の拡大を図ること。
- ⑦ 自治体行政の全ての段階・分野に職員の参加制度を確立すること。自治体内部の不正・違法な行為に対する「内部告発権」、不法・不当な職務命令に対する「意見表明権」、違法・不当、重大な瑕疵ある職務命令に従う義務のないこと等について、「内部告発者」等の保護を含めた法律や条例の整備を行うこと。
- ⑧ 地方公務員の賃金・労働条件の決定は、「労使自治」・「法定主義」の原則を貫き、政令市における人事委員会による給与・勤務条件の「勧告制度」を廃止すること。その上で、職員の任免・服務・分限・懲戒等を行う第三者機関としての「人事行政機関」を設置すること。

5.安定した良質の雇用と人間らしく働くルールを確立すること

- ① 「直接無期雇用」が労働契約の原則であり、有期労働契約は「臨時的・一時的な業務」に限定することを明記した解雇規制・労働者保護の法整備をすすめること。
- ② 「働き方改革実行計画」は中止し、全面的に見直すこと。均等待遇原則の確保など、労働者保護の視点から労働法制の規制強化を図ること。整理解雇4要件の緩和や解雇の金銭解決制度の導入など、解雇規制の緩和は行わないこと。
- ③ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律については、直接雇用の原則に立ち抜本的に見直すこと。当面、登録型派遣は原則禁止、製造業派遣、日雇い派遣は禁止すること。あわせて、派遣労働者の差別禁止・均等待遇、賃金補償、福利保証等権利保障を

行うこと。

- ④ 偽装請負・違法派遣の一掃に向けた指導・監督を強化するとともに、請負現場における労働関係法令の遵守、社会・労働保険の加入を徹底すること。違法派遣・偽装請負があった場合には、直接雇用による解決を図ること。
- ⑤ 正規雇用の募集・採用にあたって、同種の有期雇用労働者の優先的な雇用の義務化を図ること。
- ⑥ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律を改正し、公務職場を法適用対象とするとともに、賃金等の均等待遇原則を義務付けること。
- ⑦ 労働時間に関するILO条約を批准すること。深夜・時間外・休日労働の上限を1日2時間、1週5時間、月15時間、年間120時間以内とし、罰則付きの法的規制を行うこと。
- ⑧ 休息時間の確保、連続労働時間の制限や勤務間の最低休息時間制度の導入を図ること。
- ⑨ 労働時間短縮や年次有給休暇の完全取得、時間外労働の縮減を図ること。当面、時間外労働の法定割増率を時間外50%、休日労働100%、深夜労働50%以上に引き上げること。
- ⑩ 労働時間規制の緩和は行わないこと。「高度プロフェッショナル制度」や裁量労働制は廃止すること。
- ⑪ ILO基本8条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約、強制労働に関する条約、団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約、強制労働の廃止に関する条約、就業の最低年齢に関する条約、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約、最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）を全面批准するなど、国際的な中核的労働基準を遵守、尊重するために、労働基準法など国内法を整備・改正すること。
- ⑫ 最低賃金については、人間らしい生活を保障するため、早期に時間額1,500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制を確立すること。あわせて、産業別最賃制を改善すること。最低賃金法を公務員にも適用すること。
- ⑬ 雇用保険失業給付等の国庫負担の縮小・廃止は行わないこと。雇用保険制度は民営化することなく、大量解雇に責任がある企業に対する「超過保険料負担」制度の導入などにより改善・充実を図ること。
- ⑭ ILO94号（公契約における労働条項に関する条約）条約を批准し、国内法を整備すること。同条約や2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の趣旨を踏まえた「公契約法」を制定すること。あわせて自治体の「公契約条例」制定を支援すること。
- ⑮ 公共工事や委託契約等において、「二省協定設計労務単価を下回らないものとする」と明記するなど、契約時の積算単価に基づく公正・適正な賃金が確保されるよう契約業者等を文書で指導すること。ダンピング受注を解消するため、「最低制限価格制度」や適正な労働条件・男女平等・障害者の社会参画・環境等への配慮を受注企業に求める総合評価型入札制度等を活用すること。
- ⑯ 業務委託や指定管理者制度において、これまでその業務に従事した労働者の雇用を継承するとともに、賃金・労働条件については、従前の水準を確保すること。そのため、公募において「労務単価基準」を設定・公表すること。
- ⑰ 中央・地方の労働委員会や最低賃金審議会の委員など、労働者・労働組合に係る委員の任免はILO勧告などを踏まえ、公平・民主的に行うこと。

6.日本国憲法に基づく民主的自治制度確立と住民本位の自治体行財政を確立すること

- ① 日本国憲法に基づき、国民の生命、福祉、教育、安全など基本的人権を守るナショナルミニマムを確保すること。国の役割を外交、防衛等に限定し、基本的人権を保障する責任を放棄し、福祉や教育、安全など国民生活に関わる施策を市町村と住民の自己責任に押し付ける道州制を導入しないこと。
- ② 「自治体戦略2040構想」「自治体 DX 推進計画」など国の自治体戦略に基づく、AIなどデジタル技術を活用した自治体職員の半減化・自治体の福祉からの撤退と住民への「自己責任」の押し付け・「圏域化」による市町村の公務公共サービスの統廃合など地方自治を破壊する施策を行わないこと。
- ③ 都道府県から市町村への「事務・権限移譲」は、広域的な自治体である都道府県と基礎的な自治体である市区町村のそれぞれの役割にふさわしいものにする。広域的・統一的に実施することが必要な事務は、都道府県で実施すること。国は事務・権限移譲に伴う人員が自治体において十分に確保されるように財源を保障すること。
- ④ 国が自治体に「義務付け・枠付の見直し」や「事務・権限移譲」の提案を求める「提案募集方式」・「手上げ方式」について、国は自治体に強制しないこと。
- ⑤ 都道府県は、広域事務、連絡調整事務、市町村への補完・支援、国政への意見発信など広域自治体としての役割及び機能を充実させること。
- ⑥ 国に対して地方整備局・経済産業局・地方環境事務所・ハローワークなどの出先機関の廃止・地方移管を行わず存続・充実すること。
- ⑦ 国と都道府県は財政などを通じた市町村合併の誘導・強制は行わないこと。
- ⑧ 住民が全国のどの地域に住んでいても憲法に基づく基本的人権が保障されるように、国と都道府県は市区町村への支援を行うこと。特定の都市の中心部に行政投資や公共施設を集中させ、周辺地域を統合する「連携中枢都市圏」・「圏域化」・「広域化」などの施策は、周辺地域はもとより地域全体の衰退を招くものであることから実施しないこと。
- ⑨ 市区町村の廃置分合は、地方自治の本旨に基づき、市区町村が住民の意思に基づいて自主的・民主的に決めることであるから、国と都道府県は市区町村に廃置分合を強要しないこと。国は市区町村の権限・財源を取り上げないこと。国と都道府県は、合併した市町村において、旧市町村単位で支所機能や行政サービス、コミュニティが充実するように人員・財源の保障を含めた支援を行うこと。
- ⑩ 市区町村を基礎に、住民に身近な自治体行政を確立すること。合併した市町村では、旧市町村単位で支所や公共施設を設置し、公務公共サービスの提供、コミュニティへの支援、防災・災害対策を充実させるなど、住民自治の機能を充実させること。政令指定都市は、行政区を基礎に、住民に身近な自治機能を充実させること。
- ⑪ 国・自治体は、広域連合や行政機関等の共同設置、一部事務組合、事務委託制度、連携中枢都市などの濫用等により、都道府県や市区町村の機能を低下させ、住民自治、団体自治を空洞化させないこと。複数の市区町村が連携して事務を行う場合、参加する各市区町村の対等・平等を保障するとともに、住民の意見を反映して、民主的な運営が行われるようにすること。
- ⑫ 「スーパーシティ法」=国家戦略特別区域法は、住民の個人情報をも本人の同意もなく企業等に

提供して住民の基本的な人権を侵す、住民合意もなく国によって一方的にスーパーシティの特別区域を指定して地方自治を侵害するものであることから、国・国会はこの法律を廃止すること。日本のいかなる地域においても、スーパーシティの特別区域の指定は行わないこと。

- ⑬ 住民の個人情報を行政が一元管理するマイナンバー制度を廃止すること。
- ⑭ マイナンバーカード普及促進のための自治体への協力要請を見直すとともに、マイナポイント事業は中止すること。マイナンバーカードへの統合による健康保険証の廃止は、法律で任意とされたマイナンバーカードの強制取得につながることから中止すること。
- ⑮ 国・自治体が責任を持って実施すべき公務公共サービスは、NPOや企業などに肩代わりをさせないこと。
- ⑯ 自治体の首長と地方議会の二元代表制について、主権者である住民の意見や声を反映し、チェックアンドバランスの機能が十分に発揮できるようにすること。地方議会の議員定数は、民意が適正に反映されるように定めること。民意が反映されなくなる小選挙区は導入しないこと。
- ⑰ 大都市地域における特別区の設置に関する法律に基づく特別区制度は、市町村を廃止して権限と財源を都道府県に集中させることで地方自治の機能を弱め、公務公共サービスを著しく低下させるものであることから、国・国会はこれを廃止すること。自治体は同法に基づく特別区を設置しないこと。
- ⑱ 大阪・関西万博は中止すること。万博関連業務により自治体の住民サービスに支障が生じないようにすること。
- ⑳ カジノ・IR計画を白紙撤回すること。

7.住民福祉の増進を図るため、地方財政を拡充すること

(1)自治体の財源を確保すること

- ① 「三位一体改革」で削減された地方財政総額を、「改革」前の水準に戻すとともに、自治体が憲法に基づき「住民の福祉の増進」（地方自治法第1条の2）を図る役割を発揮できるように地方財政の総額を確保すること。また、自治体が、住民福祉の増進、安定した雇用の創出、循環型の地域経済づくりなどの施策が積極的に展開できるように財源支援を行うこと。自治体が防災など住民の安全と住民サービスを維持する財源を確保するために基金を積み立てていることを口実にした地方財政の削減を行わないこと。
- ② 税収について応能負担に基づく累進課税で確保するとともに、以下の施策を実施すること。
 - i) 地方税は応能負担を原則とし、累進課税で課税すること。生活が困窮する住民には減免を行えるようにすること。
 - ii) 自治体に一方的な収入減をもたらす法人実効税率の引き下げは行わないこと。
 - iii) 中小業者の負担を増やす外形標準課税の拡大は行わないこと。
 - iv) 地方の課税自主権は、応能負担で課税することを前提に、拡大、充実すること。大企業など収益を上げている企業に法定外税の創設など独自の課税を行うこと。
 - v) 自治体の税収は、大企業や大資産家に応分の負担を求める累進課税により税収を確保すること。

(2)自治体間の財源格差は、国の責任と負担で是正すること

- ① 自治体間の税源の偏在は、自治体間の水平的な財政調整で是正するのではなく、地方交付税や国庫補助負担金の拡充など、国の責任と負担で垂直的な財政調整で是正すること。
- ② 地域において法人の活動を支える行政施策を行う、自治体固有の財源である法人住民税は、国税化をやめて地方税に戻すこと。
- ③ 「ふるさと納税」は、住民が、生まれ育った自治体や応援したい自治体に寄付をするという本来の趣旨がいかされるように、寄付税制に戻すこと。過剰な返礼品の贈呈合戦など、自治体間において財源の奪い合いを引き起こす施策は行わないこと。
- ④ 「企業版ふるさと納税制度」は自治体と企業との癒着を生むものであることから廃止すること。

(3)地方交付税について、国は法定率を抜本的に引き上げ、自治体の財源保障・財源調整機能を充実すること

- ① 地方の固有・共有の財源である地方交付税は、自治体の財源保障機能と財政調整機能をあわせもつ制度として充実させること。
- ② 地方交付税の財源不足について、臨時的・一時的な措置とされている臨時財政対策債によることなく、地方交付税法定率の抜本的な引き上げにより対応すること。新型コロナウイルス感染拡大による税収減を理由とした臨時財政対策債の増額を行わないこと。
- ③ 基準財政需要額は、自治体が住民福祉の増進を図るために現に必要としている財政需要をもとに算定すること。
- ④ 公務公共サービスを支えるのに必要な自治体職員を確保する算定を行うこと。児童福祉司・図書館司書・学校司書・消費生活相談員・現業（清掃、給食、学校用務など）、窓口業務担当職員など公共サービスの質を確保するために必要な人員は、自治体直営、正規職員の配置を前提にした算定を行うこと。消防職員は総務省の定める「消防の基準」が各自治体において満たされるように算定すること。
- ⑤ 公共施設は、解体・統廃合の算定のみを厚くするのではなく、耐震改修や新增設のために必要な財政需要を算定すること。
- ⑥ 地方債の元利償還金について、地方交付税算定の縮小・廃止は行わないこと。
- ⑦ 特別交付税は、災害への対応など基準財政需要額に捕捉されない地域の特別な財政需要に適切に対応する機能と役割が発揮できるように特別交付税の割合を引き下げず、交付税総額の6%とする現行制度を維持すること。
- ⑧ 「地方創生」に関わる交付金について、国は自治体が自主的に使えるように財源を保障するとともに、自治体が、それぞれの地域の実情に応じて自主的に策定した方策を尊重して交付すること。交付金は、居住機能や公共施設の集約化など、国が行おうとする特定の施策を誘導する手段としないこと。

(4)自治体病院や水道など、公営企業会計や特別会計について、国・自治体は、住民の命と安全を守るために十分な財政措置を講じること

- ① 自治体病院について、地域の実態に応じた医療の確保や経営基盤の安定化を図るため、十分な財政措置等を講じること。
- ② 小児救急医療をはじめとする救急医療・周産期医療の体制整備・運営等の充実強化を図るため、

実効ある施策と十分な財政措置を講じること。

- ③ 水道や公共交通など公営企業会計で実施している業務や、国民健康保険、介護保険など特別会計で実施している業務、地方独立行政法人で実施している業務については、独立採算を優先することで公共サービスの低下が起こらないように、必要な財政措置を行うこと。

(5) ナショナルミニマムを保障する財源を確保すること。

- ① 社会保障や義務教育などの経常的経費関係の国庫補助負担金、社会福祉・教育施設など住民の基本的な人権を保障するための公共施設や、住民の生活に必要な道路・橋梁などのインフラ整備、防災・災害の復旧復興事業などに関わる投資的経費などの国庫負担金を維持・拡充すること。それ以外の国庫補助負担金は、一般財源化または包括補助金化を図ること。
- ② 国民健康保険や介護保険など住民の健康、生命に関わる施策への国庫負担の割合を引き上げ、増額すること。
- ③ 子どもの医療費助成に係る国民健康保険の国庫負担金減額調整措置は、就学前にとどまらず全て廃止するとともに、国の責任と負担で子どもの医療費助成制度を創設すること。
- ④ 公立保育所の運営に関わる経費のうち、保育士等の人員配置や施設の面積の確保など、ナショナルミニマムを保障するために最低限必要な経費については国庫補助負担金で保障すること。幼児教育・保育の「無償化」による自治体負担をなくし、消費税の増税分や地方消費税に頼ることなく全額国負担とすること。
- ⑤ 学校給食費を無償にすること。学校給食の食材に係る経費は国と自治体で負担すること。

(6) 地方公共団体の財政の健全化に関する法律・起債制度の運用において、国に対して住民の基本的な人権と地方自治を保障するよう求めること。

- ① 連結実質赤字を基準から外し、公営企業、公営事業それぞれの目的に即した制度へと見直すこと。公立病院、水道、国民健康保険などの特別会計は、「赤字解消」を至上目的とせず、住民の生命、基本的な人権を守ることを前提とすること。
- ② 将来負担比率を基準から外し、多面的な指標によって自治体が自主的な財政統制が図られるようにすること。
- ③ 実質公債費比率による規制は早期健全化にとどめること。
- ④ 直轄事業負担金に係る地方債について、元利償還金に係る交付税算入率の拡充を図るとともに、財政健全化法の健全化判断比率に影響を及ぼすことのないよう、実質公債費比率・将来負担比率の算入から除外すること。
- ⑤ 起債については、自治体の財政自主権を保障すること。起債充当率を政策誘導の手段としないこと、元利償還金の地方交付税算入事業を拡大するとともに、算入率を拡充して自治体の財政負担を軽減すること。

(7) 地方財政計画等の策定に、地方団体の代表や専門家が参加させること

- ① 国が一方向的に地方財政計画等を策定する現行の地方財政制度を改め、地方団体や専門家が参加する「地方財政委員会」（仮称）を設置し、計画の策定や地方交付税への配分において自治体の立場が反映できる開かれた透明な制度にすること。

- ② 地方交付税を「地方共有税」とし、交付の決定・算定・運用に地方からの意見を反映させる仕組みを設けること。当面、国と地方が対等で協議する場を充実すること。
- ③ 自治体に対し、個人情報保護条例における保護規制の緩和を求めるなどの介入を行わないこと。
- ④ 地方自治を蹂躪して職員削減と非正規雇用化、民間委託を強要し、公務公共サービスの低下を招く「行革推進法」＝簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律を廃止すること。
- ⑤ 上下水道事業を民間企業の営利追求の手段に提供するPFI・コンセッション方式の導入を行わないこと。上下水道事業は自治体の直営で充実させること。国は、現業職場の民間委託を推進せず、地方自治体が現業業務を直営で充実できるように財源の保障をはじめとした支援を行うこと。
- ⑥ 不公正・乱脈な同和行政を復活させる「部落差別永久化法」＝部落差別の解消の指針に関する法律を廃止すること。「部落差別実態調査」など、同法の具体化を自治体に押し付けないこと。同和行政・同和教育を行わず、人権保障や福祉のために必要な施策は一般行政として拡充実施すること。補助金、公共工事、委託、民営化等における部落解放同盟など特定団体との癒着を排し、公正・公平な行政を行うこと。

8.憲法を守るため、核兵器廃絶、平和・非同盟中立の日本を実現すること

(1)日本国憲法を遵守し、さらに発展させること

- ① 日本国憲法が定める国民主権・恒久平和・議会制民主主義・基本的人権の尊重・地方自治などの理念・原理を国民のいのちと暮らしを守る立場から進めること。
- ② 解釈・明文による憲法改悪を行わず、立憲主義に基づく政治を行うこと。日本国憲法を尊重・擁護し、第9条への自衛隊の明記など日本国憲法条文の改定を絶対に行わないこと。
- ③ 「集団的自衛権」の行使を容認した2014年7月1日の閣議決定を撤回すること。
- ④ 「安全保障関連法制＝戦争法」を廃止するとともに、自衛隊の海外派兵は行わないこと。
- ⑤ 基本的人権を侵害し、監視や密告を広げる「共謀罪」法＝組織犯罪処罰法を廃止すること。
- ⑥ 政府の情報管理の強化と国民の知る権利を奪う「特定秘密の保護に関する法律」は廃止すること。
- ⑦ 「安保関連3文書改訂」の閣議決定を撤回し、「憲法の趣旨ではない」と歴代政権が否定してきた敵基地攻撃能力を保有しないこと。
- ⑧ 憲法改定を目的とする日本国憲法の改正手続に関する法律を廃止すること。

(2)核兵器のない社会の実現へ、平和な世界をつくること

- ① 2021年1月22日に発行された核兵器禁止条約への参加および署名・批准し、日本政府が核兵器廃絶に向けてイニシアティブを発揮すること。
- ② 「非核三原則」を厳守し、法制化をはかること。寄港・通過を含め核兵器の日本への持ち込みをいっさい認めない「非核神戸方式」を尊重すること。
- ③ アメリカによるビキニ環礁での水爆実験(1954年)がもたらした日本各地の漁船被爆被害調査について、アメリカ政府に協力を働きかけること。
- ④ 国民の生命と財産を守る立場から、核兵器等に関する「密約」を公開すること。アメリカ政府

に対して日米関係「公文書」の非公開を要請しないこと。

(3)戦争する国づくりを行わず、日米安保条約を廃棄すること

- ① 「日米安全保障条約」の廃棄をアメリカに通告し、基地も核もない非同盟・中立の日本をつくるため、ただちに「日米地位協定」を抜本的に改定すること。
- ② 2023年度から5年間で総額43兆円もの防衛費を計上する「防衛力整備計画」は白紙撤回すること。国民のくらしや安全を最優先に予算を組み立てること。
- ③ 日本国憲法前文・第9条に基づき、国際紛争は武力ではなく平和的解決をはかること。
- ④ ウクライナ侵攻やパレスチナ自治区ガザ無差別攻撃など、多くの命が奪われる事態に憲法9条の理念に基づく、平和的解決に向けて対話による外交努力を発揮すること。
- ⑤ 南北対話、米朝対話を踏まえ、北朝鮮による国際法を無視した行動などに対し、圧力によらない徹底した平和的外交努力によって解決を図ること。平和安全保障関連法制の発動などで、軍事的緊張をつくらないこと。
- ⑥ 政府の辺野古新基地建設が唯一の解決策ではなく、政府による違法行為の辺野古での新基地建設工事を直ちに中止すること。国による代執行の工事強行は地方自治と住民合意を無視する行為であることから、工事を直ちに中止し、普天間基地など無条件撤退の対米交渉を行うこと。
- ⑦ 在日米軍と自衛隊によるオスプレイ配備・飛行訓練の中止を直ちに要請すること。
- ⑧ 度重なるアメリカ兵による暴行事件に対して、日本政府としてアメリカ政府と在日米軍に毅然と抗議するとともに再発防止策を厳重に行うこと。また、国内法を適用すること。
- ⑨ 在日米軍基地のグアム移転費など、米軍再編の費用負担をやめ、年間2千億円超の「思いやり予算」を廃止すること。在日米軍と自衛隊基地の計画・建設は中止すること。
- ⑩ 「防衛装備移転三原則」を撤回し、「武器輸出三原則」を厳格に堅持すること。
- ⑪ 大学・研究機関の自主・自立性を奪い、軍事研究につながる安全保障技術研究推進制度の補助金制度は直ちにやめること。
- ⑫ 自衛隊情報保全隊による市民監視・情報収集など市民運動を敵視する対応を直ちにやめること。
- ⑬ 国際関係における領土・領海問題は平和的外交努力で解決を図ること。緊張状態を悪化させるいかなる行動も差し控えること。
- ⑭ 日本政府として、尖閣諸島の領有の歴史上・国際法上の正当性について、国際社会と中国政府に対して理を尽くして主張することを基本に、軍事的緊張を高める行為は厳に慎むこと。
- ⑮ 日本政府は北方領土について、国後島・択捉島などの領土要求は放棄せず、全千島列島返還を求めてロシアとの交渉をすすめること。
- ⑯ 竹島領有権問題は、植民地支配の不当性、その誤りを正面から認め、その土台のうえで竹島問題の協議を双方の対話を基本に、国際司法裁判所での解決も含めて対応すること。

9.原発ゼロを実現し、再生可能エネルギーを普及促進すること

(1)原発ゼロへ、原子力行政を抜本的に見直すこと

- ① 政府が原発の「安全神話」に陥り、福島第一原発事故を防ぐことができなかったことについて真摯な反省をし、原発ゼロを前提にしたエネルギー政策に転換すること。

- ② 原発を「重要なベースロード電源」と位置付けた「エネルギー基本計画」と、2030年の原発の比率を22%~20%としたエネルギーミックス方針を撤回すること。
- ③ 原発の再稼働・新增設は行わないこと。全ての原発を廃炉にすること。
- ④ 原子力の軍事利用に道を開く、原子力基本法基本方針の「安全保障」目的を削除すること。
- ⑤ 危険な原発を世界に拡散する原発の輸出を行わないこと。
- ⑥ 欧米の規制基準と比べても安全対策の規制が緩い原子力規制委員会の「新規制基準」を抜本的に見直すこと。規制基準に「実効ある避難計画の策定」を盛り込むこと。
- ⑦ 構造的に脆弱な屋根の下に設置されている燃料プールの安全対策を強化すること。燃料プールの耐震補強を行うこと。
- ⑧ 危険性が高いプルサーマルなど、プルトニウム利用の核燃料サイクル政策は中止すること。試運転中も事故が続き、使い道のないプルトニウムを製造する六ヶ所再処理工場を廃止すること。東海研究開発センター核燃料サイクル工学研究所を廃止すること。
- ⑨ 原発の規制機関である原子力規制委員会は、I A E A (原子力規制機関) の国際基準に基づき、強力な権限と体制をもつ独立した行政機関として機能させること。
- ⑩ 電源立地地域対策交付金を抜本的に見直し、原発立地自治体及び原発周辺自治体において、原発なしで地域経済と自治体財政の再建ができるように支援を行うこと。原発が停止している立地自治体への電源立地地域対策交付金を減額するなど、財政を通じた再稼働の強要、誘導は行わないこと。

(2)再生可能エネルギーを推進すること

- ① 地球温暖化防止に向けて、2050年までに90%削減、今世紀後半には人為的な温室効果ガス排出ゼロを実現するための省エネルギーに向けた達成目標をエネルギー基本計画に明記すること。
- ② 国の原子力推進関係費等を再生可能エネルギー普及予算に組み替え、再生可能エネルギー設備の設置に対する財政支援を強化するとともに、固定価格買取制度に係る賦課金の減額を行うこと。
- ③ 電力会社の買取抑制を拡大した経済産業省の省令改正を撤回し、再生可能エネルギーによる電力の全量買い取りを電力会社に義務付けること。住民・小規模事業者が再生可能エネルギー事業に参加しやすいように固定価格買取制度を長期間にわたって継続し、制度を改善すること。
- ④ 電力事業者は、原発推進のための広告宣伝費、寄付金等を電力料金に加算しないこと。
- ⑤ 国は、電気事業法で定める電力料金の総括原価方式を根本から改めること。
- ⑥ 電力を「公共財」と位置付け、国の責任で送電施設を管理すること。
- ⑦ 再生可能エネルギーを普及させるための以下の基盤整備を行うこと。
 - i) 電力事業者に火力・原子力発電よりも再生可能エネルギー電力への優先接続を義務化すること。
 - ii) 送電網を強化するため、電力事業者に系統拡張を義務化すること。
 - iii) 電力会社による配電網独占を排除し、発電・送電分離を資本の分離と併せて行うこと。
- ⑧ 再生可能エネルギー普及のための技術開発援助に取り組むこと。特に中小企業の技術開発を支援すること。
- ⑨ 再生可能エネルギーの固定価格買取制度を活用し、地方自治体において再生可能エネルギー政策が推進されるように国として技術的・財政的支援を強めること。

- ⑩ 再生可能エネルギーの事業を、地域の雇用拡大、地域経済の振興と一体で推進すること。
- ⑪ 住民・地元事業者が主体となり、再生可能エネルギーの事業が、地産地消、小規模分散、地域循環で進められるように、国は地方自治体、住民、地元事業者への支援を行うこと。

以上