



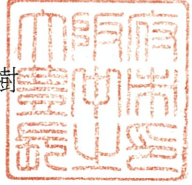
豊総職第 14 号

令和 5 年（2023 年）4 月 20 日

豊中市労働組合連合会

執行委員長 石田 信子 様

豊中市長 長内 繁樹



2023年春闘市労連統一要求について（回答）

2023年3月16日付市労連発第845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

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。

[回答]

賃金・労働条件については、従来から労使協議を尊重する立場であり、今後もこの姿勢を堅持していきたい。

- (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。

[回答]

地方分権については、推進する立場にあり、重要な課題と認識している。

行財政改革については、地方自治の本旨に基づき効率的・効果的な行財政運営を図るとともに、市民の信頼を獲得し、それに応えるべくこれまで以上に自主・自律的に行財政運営を進めていきたい。

- (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、定期的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。

[回答]

職員の人員配置や採用については、豊中市人材戦略を基本に対応し、業務に支障のない

よう措置するとともに、今後も引き続き適正な人員配置のあり方について議論していきたい。

- (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。

[回答]

非常勤職員制度については、令和2年度より会計年度任用職員制度を導入し、枠組みの整理を図ったところである。

短時間勤務職員の制度見直しについては、今後協議していきたい。

- (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。

[回答]

市としても独自の施策に取り組んでいるところであるが、今後も引き続き、国・府の施策とも連携を図りながら、必要に応じて労使で議論していきたい。

- (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。

[回答]

給与等勤務労働条件に関しては、労使協議を基本として対応してきたところであり、今後ともその立場を堅持していきたい。

また、外部活力の導入を図る場合には、本市における「外部活力導入のガイドライン」に基づき対応を進めていきたい。

職務執行体制については、業務に支障がないよう措置していきたい。

- (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、事業の変更にあっても同様のルールを確立すること。

[回答]

給与等勤務労働条件に関しては、労使自治の原則を堅持すると共に、合意事項については遵守する従前の姿勢で対応したい。

なお、協議にあたっては十分な期間を確保したい。

- (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。

[回答]

発生抑制（リデュース）・再使用（リユース）の考え方を最優先とした、再生利用（リサイクル）を含めた3Rの推進など、引き続き環境重視・資源循環型廃棄物行政の推進に

努めたい。

環境負荷の少ない自治体運営にあたっては、環境基本計画の望ましい環境像の実現をめざして、施策を推進し、環境負荷の軽減を図るとともに、環境教育の充実についても、学校やこども園等の生徒・児童に対して関係部局と連携し、ごみ減量に関する環境学習を進めており、さらに充実を図っていききたい。

- (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。

[回答]

災害時における危機管理対策等に関わっては、今後とも情報提供に努めるとともに、勤務労働条件については労使協議を行っていききたい。

- (11) 次の感染症危機に備えるため、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、現行の臨時休暇等については、状況を勘案して終了時期などを協議すること。  
(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、保育士・幼稚園教諭、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。

[回答]

新型コロナウイルス感染症にかかる対策・対応については、総括・検証を行っていくとともに、臨時休暇等については国の動きを注視していききたい。  
勤務労働条件については、労使協議を基本に対応していききたい。

## 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。

[回答]

事務事業については、効果的・効率的に市民サービスの維持・向上を図ることができるよう、執行体制の確立に努めたい。

- (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。

[回答]

広域行政の新たな課題については、近隣市との連絡・調整を図りながら、広域連携などの手法を視野に入れ、自主・自律の姿勢で取り組んでいきたい。

- (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。

[回答]

行財政改革については、継続して取り組みを進めていく必要があり、従前どおり職場議論を尊重するとともに、勤務労働条件については労使協議を基本に対応していきたい。

- (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。合わせて、事業を推進する組織体制を構築すること。

[回答]

南部地域の活性化に向けた取り組みについては、職場議論を尊重するとともに、情報提供に努めたい。

また、勤務労働条件については労使協議を基本に対応していきたい。

- (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。

[回答]

情報の提供のあり方については、今後も検討していきたい。

- (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。

[回答]

公職者等からの要望等の取扱いについては、「市政に対する提言等の報告等に関する要綱」に基づき、運用しているところである。

また、不当要求行為についても「不当要求行為等対策要綱」により組織として対応しているところである。

今後も引き続き、公平・公正・透明な市政運営に努めたい。

- (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。

[回答]

地域共生社会の実現については、豊中市地域包括ケアシステム推進基本方針及び第4期豊中市地域福祉計画に基づき、取り組みを進めていきたい。

- (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。

[回答]

子育て・子育て支援行動計画「こどもすこやか育みプラン・とよなか」に基づき、多様な方策により保育定員の確保に取り組み、平成30年4月から5年連続で待機児童ゼロを維持しており、今後もゼロ維持に取り組みたい。また、児童虐待防止については、引き続き関係機関の連携を密にしつつ、継続的に体制の強化を図るとともに、子どもの権利を守り、子育てに関する問題・不安を抱える家庭に対して、迅速かつ丁寧に切れめなく包括的に支援が行えるよう、令和5年4月にはぐくみセンターを設置するとともに、令和7年度の児童相談所開設に向け準備を進めているところである。

- (10) 生活困窮者自立支援を積極的に展開すること。

[回答]

生活困窮者の自立支援については、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業や就労準備支援事業等の実施により、様々な課題を有する相談者を受け止め、第2のセーフティネット機能の充実・強化を行っているところである。

また、令和5年2月に庄内コラボセンターに開設した豊中しごと・くらしセンターでは、生活困窮に陥るきっかけの一つである失業という機会をとらえ、生活困窮に陥るリスクの高い市民を早期に発見し、就労支援と生活面でのサポートを一体的に実施することにより、問題の長期化の未然防止に取り組む。

今後も早期発見・早期対応や複雑化・複合化した課題に対応していくために、関係機関と連携しながら、包括的な支援体制の構築に取り組んでいきたい。

- (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。

[回答]

公共交通施策については、公共交通網の充実に向け「公共交通改善計画」を策定し、計画に基づいた具体的な取り組み施策について、実施しているところである。

### 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。

[回答]

賃金制度の課題については、今後とも労使協議を基本に対応したい。

#### (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常勤職員の期末手当・勤勉手当の割り振りの見直し等により、期末手当の引き下げが生ずる場合には、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されないことに鑑み、会計年度任用職員の期末手当の支給月数を維持すること。

[回答]

一時金の支給については、労使協議を基本に対応したい。

また、勤勉手当を廃止し期末手当に一本化する要求には応じられない。

会計年度任用職員の期末手当の支給月数については、常勤職員を基本に対応したい。

#### (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。

[回答]

諸手当については、労使協議を基本に対応したい。

時間外勤務手当の支給率については、現行どおりとしたい。

休日勤務に係る取扱いについては、条例に基づき対応しているところである。

- (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169,800円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,500円(月額/20日)以上、時給1,096円(月額/20日/7時間45分)以上とすること。

[回答]

本市で雇用している非常勤職員の賃金に関しては、今後とも労使協議を基本に対応したい。

- (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。

[回答]

定年延長の課題については、労使協議を行っていききたい。

再任用制度については、引き続き労使で議論し、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。

- (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。

[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。

- (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。

[回答]

職務経験のある採用者の初任給の決定や昇格期間の短縮については、市条例・規則で可能な範囲で改善を行ってきたところである。引き続き、職務経験のある採用者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。

#### 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。
- (4) 人事院勧告制度の廃止に伴う新たな賃金等労働条件の決定方法の構築に向け、労使協議を行うこと。

[回答]

公務員の労働基本権及び人事院勧告制度については、国の動きを注視していきたい。処分にかかる要求には応じることはできない。消防職員委員会制度については、制度の趣旨を尊重して対応したい。

#### 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。

[回答]

時間外労働については、時短推進プログラム等に基づき縮減に努めるとともに、ノー残業デー「プラス1」の取組みの推進を図るなど、引き続き労使で協議したい。

また、年次有給休暇の取得促進については、引き続き全庁的な取組みを進めていきたい。休暇制度については、労使協議を基本に対応したい。

## 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。

[回答]

職場からの諸要求については、各所属とも協議しながら対応していきたい。

- (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。

[回答]

労働基準法をはじめ、関連する法規を遵守する立場は今後とも堅持したい。

- (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。

[回答]

「出資法人等見直し指針」、「出資法人等職員雇用支援プログラム」等に基づき対応していきたい。

- (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。

[回答]

指定管理者制度については、公共サービスの質の維持・向上を図るため、「モニタリングおよび評価の指針」、「標準 SLA」、「安全管理指針」等に基づき、指定管理者において職員の労働条件への配慮がなされるよう制度の適正な運用を行っていきたい。

## 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、22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。

[回答]

労働安全衛生の取組みについては、今後も引き続き安全衛生管理体制等の充実・強化に



向けて協議していきたい。

業務委託先における労働安全衛生については、委託契約書等にもとづき適正な運用が図られるよう、引き続き働きかけていきたい。

メンタルヘルス対策については、「心の健康づくり実施計画」に基づき、今後も引き続き実施項目の実現に努めていくとともに、ストレスチェックの実施及びその結果に基づく取組みを進め、メンタルヘルス不調の未然防止に努めたい。

また、復職支援にあたっては、「復職支援の手引き」にもとづき、個別の復職支援プログラムを作成するなど、円滑な復職が図れるよう支援を行っているところである。

#### 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・サービス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) とくに、パワー・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。

#### [回答]

策定済の要綱・基本方針をもとに、職場におけるハラスメント防止の内容を含んだ研修を引き続き実施し、職員の意識の向上を図るなど、あらゆるハラスメントの発生を未然に防止するための取組みを進めていきたい。対人業務における不当要求行為等への対応については、対応マニュアルの周知など、研修・啓発に引き続き取り組みたい。

#### 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) 職員間に健康保険の所管の違いによって生じた条件の差異については、課題解消を図るとともに事業の充実を図ること。
- (4) 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。

#### [回答]

大阪府市町村職員共済組合については、適正な運営が図られるよう働きかけたい。

共済組合制度の適用拡大により令和4年10月から短時間勤務職員も共済組合制度の短期給付が適用されており、差異のない給付が可能となったところである。

福利厚生制度の実施については、地方公務員法第42条の趣旨を踏まえ今後も対応したい。

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) 休暇制度を常勤職員と均等待遇にすること。
- (6) 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。

[回答]

短時間勤務を含めた非常勤職員の給与等勤務労働条件については、労使協議を基本に対応していきたい。

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に、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。

[回答]

国の財政再建にかかる地方への負担転嫁に反対するとともに、国庫財源による地方交付税総額の復元・充実、地方分権改革の推進に伴う地方の権限と責任の拡大およびこれに見合う地方税財源の充実強化について働きかけていきたい。

また併せて国庫補助負担率の復元および超過負担の解消を国に働きかけていきたい。

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。

[回答]

次世代育成支援及び男女平等に係る課題については、関係法令に係る特定事業主行動計画に基づき、取組みを進めたい。

### 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。

[回答]

障害者の就業の場が確保できるよう引き続き努力していきたい。

- (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。

[回答]

委託契約にあたっては、今後も適正な契約が行なわれるよう対応していきたい。

また、入札参加資格審査等においては、法令遵守の立場で対応しているところである。  
契約期間内に最低賃金が引き上げられた場合の対応については、当特例措置は工事契約  
に特化されたものであることから、今後の国の動向を注視していきたい。

また、総合評価方式については実施要領を策定しており、その趣旨等に合致する業務の  
制度適用を検討するなど、今後も契約更改時の適用拡大に努めていきたい。

委託契約先との災害時における本市への協力体制については、一部の業務で契約内容に  
盛り込み、また、総合評価一般競争入札の評価項目にも組み入れているところである。

以 上