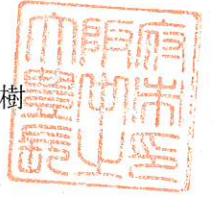


令和 6 年（2024 年）3 月 8 日

豊中市従業員労働組合

執行委員長 松本 真次 様

豊中市長 長内 繁樹



2024 春闘に関わる諸要求について（回答）

2024 年 2 月 27 日付豊従発 24-05 で申入れがあった標記の件について、下記のとおり回答します。

記

1. 基本姿勢に関する要求

労働条件に関わるあらゆる事項については、事前協議制の要旨を踏まえ労使自主決着を図ること。また、合意事項については文書において確認し、これを誠実に履行すること。

【回答】

環境事業所に関わる労働条件の問題については、従前どおり、労使協議を尊重し真摯に対応していく姿勢を堅持していく。

2. 多様な雇用について

- 1) 暫定再任用制度及び定年前再任用短時間勤務に関する職員の任用については、本人の意向を最大限尊重するとともに、現職時に培った知識や技能が最大限発揮できるよう配置すること。
- 2) 障害者等が安心して働ける職場環境を確保し、適性や障害の特性等を見極めながら採用していくこと。
- 3) 会計年度任用職員制度に係る職員については、職務と職責に応じた処遇を確立すること。
- 4) 次世代への技能継承と、組織の新陳代謝を図るため、職員の新規採用を人事当局に強く働きかけること。

【回答】

暫定再任用制度及び定年前再任用短時間に関する職員の任用については、市労連の議論を踏まえ労使で議論を進めていきたい。

障害者雇用については、平成 27 年 10 月からふれあい収集担当職員を臨時職員として雇用しているところであり、引き続き障害者雇用対策を進めていくとともに、職域につい

ては、各職場の受入体制も考慮し、職場体験実習をしていきたい。

会計年度任用職員の処遇については、その職務と職責を確立していくとともに、課題等については労使で協議していく。

技能職の新規採用試験については、環境事業所の活性化につながるものであり、その必要性について人事当局に意向を伝えていく。

3. 人事評価について

人事評価制度については、職員の勤労意欲の向上や人材育成の観点から実施すること。

併せて公平・公正・透明性・客観性・納得性のすべてを満たすこと。

【回答】

人事評価制度については、職務目標の達成に向けた職員の努力の過程を評価し、職員の意欲・能力のさらなる向上につなげていく。

4. 人材育成について

人材育成基本方針が示す職階に応じた能力と資質を満たすための、職員の主体的な自己学習や自己啓発を支援、研修等を実施すること。また、これに係る予算を確保すること。

【回答】

人材育成基本方針に基づき、職階に応じた能力と資質を満たすため、職員研修については、引き続き、環境事業所内での研修を実施するなど、その充実を図り、予算の確保に努めていく。

5. 労働時間の縮減に関する要求について

1) 年間総労働時間 1650 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、労働基準法の趣旨を踏まえ、年次有給休暇・夏季休暇の積極的な取得を促進すること。

2) 祝日の収集業務における振替実施計画は、当該年度のおよそ二か月以上前に組合へ提示すること。また、祝日の振替を命じる場合は、当該日のおよそ一か月以上前に対象職員へ周知すること。

3) やむを得ず時間外勤務を命じる場合は、36 協定の「延長することが出来る時間」及び「時間外労働をさせる必要のある具体的な事由」並びに「業務の種類」を厳格に守ること。

【回答】

時間外勤務については、その縮減と時間外及び休日労働に関する協定の遵守に引き続き努め、労働基準法の趣旨を踏まえ、年次有給休暇の確実な取得に努めていく。

祝日業務の取扱いについては、振替実施計画を、二か月以上前に組合へ提示し、祝日の振替を命じる場合は、基本当該日の一か月以上前に対象職員へ周知する。

6. ワークライフバランスについて

- 1) 豊中市特定事業主行動計画の周知と意識の高揚を図り、制度活用への配慮や各種休暇制度取得を可能とする職場風土の醸成に努めること。また、男女の均等な雇用の機会を確保するため、各職域の拡大に繋がる施策を講じること。
- 2) 時差出勤制度については、これまでの総括を行うとともに、その実情に応じた内容を確立し、本格実施すること。
- 3) 在宅勤務の実施にあたっては所属の業務遂行に支障がないように努めるとともに、その業務内容と成果について組合に情報提供をすること。

【回答】

積極的な制度活用を促すため、情報の共有の徹底と意識の高揚を図り、支援する風土づくりに努めていく。

また、従来から本市においては、男女の均等な雇用の機会を確保してきたところであり、今後もその立場に変わりはないと考えている。

また、時差出勤制度については、業務に支障がない範囲で取組みを進めるとともに制度変更に伴う取り扱いについては、労使の協議を踏まえ進めていく。

在宅勤務の実施にあたっては、業務に支障がないように努めるとともに情報の共有を図る。

7. 住民自治と行財政改革について

- 1) 地方分権としての市民参画と参加を図り、市民協働を促進すること。
- 2) 理念なき行財政改革による民間活力の導入は行わないこと。

【回答】

引続き、市民・事業者・行政による協働とパートナーシップを促進することに努めていく。

8. 労働者の安全衛生について

- 1) 職場の安全と衛生については、事業場安全衛生委員会を通じて向上を図ること。また、事業場安全衛生委員会での議論内容や決定事項については、速やかに職員に周知すること。
- 2) 労働安全衛生上の配慮が必要な職員の心身の条件に応じた適正な措置を行うこと。
- 3) メンタルヘルス対策については、心の健康づくり基本計画及び実施計画に基づき取組みをすすめること。また、ストレスチェック制度を引き続き実施していくこと。
- 4) 市が発注した業務を受注する事業者側の労働安全衛生等の実態を把握するとともに、事業者としての責務を履行するよう働きかけること。

【回答】

労働安全衛生の充実については、従前から「豊中市職員安全衛生管理規則」等に基づき、

安全衛生委員会において安全衛生対策の議論等を行っており、今後とも安全衛生委員会との連携を強化しつつ、職員の安全と健康の確保に努める。

とりわけ、メンタルヘルス対策については「心の健康づくり実施画」に基づき取り組んでいく。

労働安全衛生上の配慮が必要な職員の心身の条件に応じ、適正な措置を行うよう努める。

ストレスチェック制度についても、職員のメンタルヘルス向上のため、これを活用し取り組んでいく。

なお、事業者においても、関係法令等の遵守を徹底させることも含めて、適正な業務の履行に努めてもらう。

以 上