

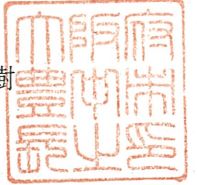
豊総職第715号

令和6年(2024年)11月19日

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年度賃金に関する要求書について(回答)

2024年11月8日付、豊職労発342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. 憲法と地方自治を厳守し、賃金・労働条件は労使合意で決めること

- (1) 日本国憲法が規定する諸条項と地方自治の原則を厳守するとともに、自治体労働者の労働基本権を尊重するようにすること。
- (2) 賃金・労働条件は組合員の要求に基づき、使用者としての責任を果たす立場で労使交渉、労使協議を尽くし、国などからの介入干渉を排して労使合意で決めること。
- (3) 国・総務省・大阪府などの介入・干渉を排し、労使自治を守る立場で労使交渉等に臨むこと。

[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。

2. 物価高騰を上回る全職員の大幅賃上げ、一時金・手当の引上げ・改善を図ること

- (1) 生計費原則に基づき、物価高騰を上回り、全職員の生活改善につながる大幅賃上げを行うこと。とりわけ中高年職員の賃金の大幅引き上げを行うこと。
- (2) 年末一時金について、労働組合の要求に基づいて、下記の要求額を支給すること。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き上げに回すこと。

正規職員	3. 9か月+90,000円
再任用職員	3. 5か月+50,000円
任期付短時間勤務職員	3. 4か月+82,000円
会計年度任用職員	2. 8か月+72,000円

その他非正規

2. 5か月＋50,000円

- (3) 青年層職員の生活改善および人材確保と離職防止のため、初任給を大幅に引き上げ、在職者是正を行うこと。高卒初任給が時間額で最低賃金を下回ることがないように大幅に引き上げること。
- (4) 55歳昇給停止を行わず、60歳以降も定年まで昇給・昇格できるようにすること。
- (5) 再任用職員の賃金を引上げ、一時金支給月数を任期の定めのない正規職員と同一にすること。
- (6) 社会人枠、経験者枠で採用された職員の前歴換算を改善すること。
- (7) 地域手当は廃止し、その原資は生計費を原則とした基本賃金へ統合すること。当面、現行の水準を低下させないことを前提に、「大阪は同一の経済圏・生活圏」であることをふまえて引き上げること。地域手当の引き上げと引き換えにした基本給の抑制、引き下げを行わないこと。
- (8) 配偶者扶養手当の支給を継続すること。
- (9) 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。災害等による公共交通機関の運休や道路の通行止め等の交通遮断によりやむを得ず通常の勤務経路と異なる経路で通勤した場合、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。
- (10) 青年層職員の奨学金返済を支援すること。市町村区域内の事業所で働くすべての労働者を対象に奨学金返済を支援する制度を設け、自治体職員も支援の対象にすること。国に対して奨学金返済支援を行うよう求めること。

[回答]

12月に支給する期末勤勉手当については、条例規定通り支給する。

役職者加算制度の廃止及び勤勉手当を廃止し、期末手当に統合する要求には応じられない。

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。

3. 公務に否定的な影響をもたらす「人事評価制度」は廃止すること

- (1) 「人事評価制度」は、自治体職員に不合理な差別と分断をもたらし、仕事への士気を著しく低下させて公務公共サービスにも否定的な影響を与えていることから廃止すること。当面、「人事評価」を実施する場合でも、人材育成にのみ活用すること。
- (2) 「人事評価制度」において、相対評価、賃金や昇給への反映をしないこと。評価結果の本人開示、評価結果に対する異議申立や救済の制度を設けること。

[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。

4.年金支給まで安心して働き続けられるように賃金・労働条件を改善すること

- (1) 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。
- (2) 60歳以後の退職手当は、定年扱いとするとともに、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。
- (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、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を確保するなど、個々の職員の能力・適正に応じた職務の設定や人員配置を行うこと。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・適正に応じた職務の設定、具体の人員配置を行うこと。
- (4) 再任用職員の賃金・一時金を改善すること。再任用職員の賃金は少なくとも国公3級以上の格付とするとともに、期末・勤勉手当の支給月数を任期の定めのない正規職員と同じにすること。生活関連手当等を支給すること。定年引き上げ経過中の暫定再任用職員の賃金を抜本的に改善し、定年引上げ職員の給与と均衡のとれたものにするるとともに、生活関連手当を制度化すること。
- (5) 定年前再任用短時間勤務制度について、希望者全員に適用し、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。
- (6) 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」の条例化、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) 「役職定年制」については、恣意的な特例任用を行わず、降任者がその能力を発揮できるように配置を行うこと。
- (8) 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も含め、定期的に新規採用を行うこと。

[回答]

退職に関する制度については、今後も国の制度等を参考に対応したい。

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。

5. 休暇を必要な時に取得できる職場環境をつくり、休暇制度を改善すること

- (1) 職員が年次有給休暇、夏期休暇、生理休暇、傷病休暇、忌引き休暇、結婚休暇など、必要な時に必要な日数の休暇を取得できるように職場環境を改善すること。職員の休暇取得の状況を当局の責任で把握し、実態を明らかにして休暇取得を促進する具体的な対策をとること。
- (2) 60歳を超える職員のリフレッシュ休暇、「孫休暇」など、中高年職員の要求をふまえた休暇制度を設けること。
- (3) 災害時の住居復旧・出勤困難・退勤時危険回避についての特別休暇を改善すること。
- (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、仕事との両立支援を行うこと。慢性疾患、障害や人工透析等のための時間単位の病気休暇制度と特別休暇の日数カウントからの除外、短時間勤務・通勤緩和措置等を行うこと。骨髄提供と末梢血幹細胞の提供に限られるドナー休暇制度について、生体肝移植や親族等への提供にも拡大すること。
- (5) 「子育て No.1」の豊中市として、子育て特別休暇（入学入園式、参観、懇談、運動会、発表会、卒業式など）を新設すること。

[回答]

年次有給休暇については、計画的取得の促進に向けた全庁的な取り組みを行っているところであり、引き続き制度の円滑な運用を図っていきたい。

休暇制度の改善等については、引き続き労使協議を基本に対応したい。

6. 非正規公務員、公共労働者の処遇を改善すること

- (1) 会計年度任用職員・任期付職員をはじめた非正規公務員について、正規職員との均等待遇を図る立場から、賃上げと格差是正、雇用の安定と身分保障、休暇等諸制度の改善を図ること。「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。恒常的な業務を担っている会計年度任用職員、任期付職員の正規職員化を図ること。
- (2) 会計年度任用職員について、以下のように処遇を改善すること。
 - ① 任期の定めのない正規職員との均等待遇を図る立場で業務に見合った賃金格付を行い、昇給・経験年数加算を拡充すること。賃金は、給料表の「初級」ではなく、「類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級」に格付けさせること。
 - ② 「勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、

法改正の趣旨に添わない」とする総務省通知(2023年5月2日)をふまえ、会計年度任用職員の月例給引き下げや正規職員より少ない一時金支給月数、勤務時間短縮などによる不利益を行わないこと。

③「人事評価制度」による相対評価の実施、評価結果の賃金・勤勉手当支給率への反映、昇給抑制、雇い止めなどを行わないこと。

④休暇、安全衛生、福利厚生などの制度について、正規職員との均等待遇を図る立場で改善すること。傷病休暇、看護休暇、介護休暇をはじめとした休暇の有給化による拡充と格差是正を図ること。傷病休暇は正規職員と同じ90日を有給で付与すること。

(3) 地方独立行政法人、民間委託、指定管理者で働く公共労働者の雇用と権利が守られるように以下の措置を図ること。

①委託業者・指定管理者が入れ替わった場合、引き続き就労を希望する公共労働者の雇用を自治体の責任で確保すること。

②公共業務を担ってきた実績のある公共団体、外郭団体は、原則非公募で再委託(再指定)すること。

③公共労働者に生活のできる適正な賃金・労働条件が確保されるように委託料・指定管理料を確保するとともに、受託事業者・指定管理者に適正な賃金・労働条件を確保するように求めること。

④発注者である自治体として、民間委託の受託業者や指定管理者に雇用されて働く公共労働者で構成する労働組合と、賃金・労働条件について協議に応じること。

[回答]

本市に働く非常勤職員の勤務労働条件については、今後とも労使協議を基本として対応したい。

7. 仕事と家庭の両立支援、母性保護のための施策を充実すること

(1) 子の看護休暇の対象を義務教育終了まで延長すること。

(2) 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、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・拡充するよう国に求めること。

(3) 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よう国に求めること。

(4) 非正規公務員を含め、職場の全ての労働者が産休・育休をとれるよう制度整備・周知を図ること。

- (5) 産前・産後休暇、生理休暇など母性保護の権利について、国の水準を理由にした引き下げは行わず、改善をすすめ、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ようにすること。
- (6) 不妊・不育治療休暇、産休の拡大など母性保護の権利を拡充する施策を実施すること。生理休暇、妊娠障害休暇を取得しやすくするために人員体制を確保すること。乳がん・子宮がんの検診を拡充するとともに、骨密度検査を実施すること。
- (7) 「介護休業・休暇制度」は正規・非正規を問わず全労働者を対象とし、子ども看護休暇の対象・取得日数の拡充、家族の看護休暇制度の拡充を図ること。介護休業制度の社会保険料の全期間免除・休業補償の増額、代替保障を図ること。

[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。

8.自治体の職場にジェンダー平等を実現すること

- (1) 自治体において方針の意思決定を行う機関をはじめ、あらゆる分野での女性の参画を推進すること。「男女共同参画社会基本法」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。
- (2) 男女賃金格差の是正をめざし、均等待遇の実現、仕事と家庭の両立をはじめとしたジェンダー平等を実現する施策の実施を図ること。女性活躍推進法の「給与の男女の差異の算出及び公表」も活用し、正規職員と非正規職員の賃金格差の是正と均等待遇の実現、男女の昇任・昇格格差等の解消を図ること。
- (3) ジェンダーバイアス(社会的または文化的につくられた性差による差別や偏見)を取り除き、ジェンダー平等を実現する視点で、仕事の役割分担を見直し、昇任・昇格の改善を図ること。
- (4) LGBTQやSOGIなど性的マイノリティーの人権を保障し、尊厳を持って安全に働き続けられる職場環境を実現すること。性的マイノリティーについて職場の理解を高める取り組みを行うとともに、福利厚生、施設の利用について必要な配慮や環境整備を行うこと。
- (5) 服務・賃金諸手当・休暇制度等にパートナーシップ制度(同性であっても2人の関係を公的に認めるもの)を反映させること。

[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。

9.業務に必要な人員を確保し、定数の取り扱いを改善すること

- (1) 欠員を補充し、業務に見合う職員を任期の定めのない正規職員で確保すること。
- (2) 産育休の代替を正規職員で配置すること。
- (3) 長期休職者の代替を正規職員で配置できるように、長期休職員を定数から除外するなど、定数の取り扱いを見直すこと。
- (4) 産育休・病休が重なる職場へ職員を加配するための予備定数を設けること。
- (5) 保育士は国の新配置基準に基づき、現行の保育士の配置基準を低下させず、任期の定めのない正規職員で配置すること。
- (6) 介護、育児等の事情により退職した職員の再採用制度(キャリアリターン制度)を導入・活用して、技術職・専門職の人員を確保すること。

[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ていきたい。

10.長時間過密労働を規制し、労働時間の短縮を図ること

- (1) 総務省通知(「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の更なる推進について」 2023年(令和5年)12月25日)に基づき、実効ある長時間労働の規制を行うこと。
- (2) 労働基準法第33条第1や第3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。
- (3) 過労死等防止対策推進法に基づく厚労省の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、過労死を防止するための実効ある対策を取ること。
- (4) 災害やパンデミックのもとでも時間外勤務の「上限時間」を超える勤務が行われないように労働時間を規制すること。災害支援派遣職員の勤務時間・労働安全衛生などの処遇を改善し、災害応急作業等手当を設けること。
- (5) 終業時間から始業時間までの間に11時間以上の休息を設ける勤務間インターバル制度を、総務省通知(「人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正等について(令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係)」2024年3月29日)に基づき、導入すること。
- (6) 賃金不払い残業をなくし、超過勤務手当を支払うこと。保育所の開園前、窓口職場などにおける開所前の不払い残業、医療職場における「自己研鑽」を口実にした不払い残業をなくすこと。

- (7) 全ての事業場において36協定を締結し、時間外勤務を規制すること。勤務時間は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時間以内とし、原則として特別条項締結は行わないこと。
- (8) 実効ある職員の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。
- (9) 時間外勤務の上限規制について、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。
- (10) テレワークの導入は、対象者や使用範囲の限定、厳格な労働時間管理、セキュリティ、使用者による費用弁償、職員の健康などが職員に保障されることを前提とすること。
- (11) フレックスタイム制、「ゆう活」など変形労働時間制は、一日の労働時間規制を曖昧にし、時間外勤務手当不支給、長時間労働や健康被害につながる恐れがあり、住民に責任を持つ体制を確保する観点から見ても問題があることから、原則として導入しないこと。育児や介護などの都合で勤務が困難な職員には、特別休暇を保障すること。

[回答]

時間外勤務については、働き方の見直しに向けてさらなる取り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。

11.安全で快適に働ける職場環境を整備すること

- (1) 「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(1992年労働省告示第59条)に基づき、職場環境と施設の改善を図ること。
- (2) 職場のトイレについて、洋式化と衛生管理の徹底を図ること。
- (3) 労働安全衛生法の事務所衛生基準規則に基づき、夏場や冬場においても安全かつ快適に働ける室温を確保すること。勤務中は残業や休日出勤も含め冷暖房機器を運転すること。

[回答]

職場における安全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。

12.メンタルヘルス対策を強化すること

- (1) 総務省通知(「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の更なる推進について」2023年12月25日)に基づき、メンタルヘルス対策を強化すること。厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のた

めの指針」に基づく「心の健康づくり計画」について、実効あるメンタルヘルス対策が図られる内容となるように策定すること。

(2) メンタルヘルス不全等による長期休職者の療養を保障し、元の職場への復職を支援する制度を設け、制度の充実・改善を図ること。産業医や保健師、心理職等の専門職員を配置すること。

(3) メンタルヘルス対策について全職員を対象にした研修を実施すること。

(4) ストレスチェックは、臨時・非正規職員を含む全職員を対象に定期的に実施すること。ストレスチェックの実施状況を明らかにするとともに、実施結果について職場単位で集团的な分析を行い、職場環境の改善につなげること。

[回答]

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」、「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きたい。また、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。

13. ハラスメント対策を強化すること

(1) ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約(第190号)」をふまえ、公務の職場において民間よりも厳しい上乗せ条項を設けるなど対策強化の指針を示している人事院通知「人事院規則 10-16(パワーハラスメントの防止等)の運用について」(2020年4月1日)や「人事院規則 10-10(セクシャルハラスメントの防止等)」に基づき、実効あるハラスメント対策を取ること。ハラスメント防止に関わる制度の設置・運用にあたっては、労使合意を前提とすること。

(2) ハラスメントを根絶するために、全職員を対象に匿名でアンケート調査を定期的実施するなど、職場におけるハラスメントの実態を正確に把握すること。

(3) ハラスメントに関わる相談体制は、使用者から独立した第三者機関で対応が完結し、被害者の安全と権利を守る体制をとること。

(4) マタニティハラスメントを根絶すること。女性職員の働く権利を守り、母性を保護するため、職場の偏った性別役割分業の考え方を正すとりくみをすすめること。

(5) 自治体の職場における第三者によるハラスメント(カスタマーハラスメント)を防止、根絶する対策を取ること。カスタマーハラスメント対策については、正当な住民の要求行動や、職員の労働組合活動、地方議員の活動を妨げないようにすること。

[回答]

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。

以上