

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



2025年春闘要求書について(回答)

2025年3月4日付豊職労発340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. 憲法と地方自治を尊重擁護し、労使自治の原則を守り、雇用者責任で生活改善と格差是正を行うこと

- (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・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。
- (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。

2. 危険な夢洲での大阪・関西万博開催を中止させること。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) 有害で危険な夢洲での大阪・関西万博開催を中止させること。
- (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強要しないこと。
- (6) 保育園児、児童、生徒を万博に動員しないこと。

[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。

II. 「全体の奉仕者」として誰もが希望と意欲を持って働けるように、賃金・労働条件を改善す

ること

1. 物価高騰を上回る大幅賃上げを全職員に行うこと

- (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。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、職種や正規・非正規の任用形態による差別を行わず、すべての職員を対象とすること。
- (2) 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して引上げ、改善を図ること。
- (3) 「働くみんなの要求・職場アンケート」(2025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 39,000 円」、「時間額 232 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 2024 年の賃金改定で、物価上昇率を下回る引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にすること。
- (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償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・労使合意抜きの一方向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事。
- (8) 青年層の生活改善と人材確保を図るために、奨学金の返済を抱える職員に返済を支援する措置を講じること。民間等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。

[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、207,400 円(国公行政職俸給表(一)1級17号給)に、要求額である 39,000 円を加算した 246,400 円とすること。大卒初任給の格付けは、220,000 円(国公行政職俸給表(一)1級25号給)に要求額である 39,000 円を加算した 259,000 円とすること。短大卒初任給も同様に格付すること。初任給の引き上げを行うとともに、在職者は正を行うこと。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) すべての職員に、年齢や勤続年数に応じて賃金が上昇する年齢別賃金体系を確立すること。誰もが普通に働けば国公行政職俸給表(一)6級以上へ昇任・昇格できるよう改善すること。一部の管理職など上位職にのみ大幅な昇給間差を設けるなど職員間の賃金格差の拡大を行わず、初任給の格付けを引き上げるとともに、中高年層の昇給の改善を図ること。
- (3) 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。

- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 「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は正を行うこと。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。
- (8) 経験者採用が増えるもとで、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。
- (9) 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(Ⅱ)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。
- (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の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。

[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。

3. 諸手当を改善すること

- (1) 地域手当は基本給に組み入れた上で廃止すること。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。また、必要な財源が保障されるよう国に働きかけること。
- (2) 一時金について、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化して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を縮小し、縮小した比率を期末手当に加算すること。「人事評価」による勤勉手当の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。配偶者扶養手当を支給すること。
- (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として全額を支給すること。法違反である「ただ働き」「持ち帰り残業」「サービス残業」を根絶すること。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。単価算定基礎について労働基準法違反とならないようにすること。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。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。
- (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。
- (10) 出張に伴う旅費について、物価高騰を踏まえた改善を行うこと。

[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. 国が進める「能力・実績主義に基づく人事評価制度」は導入しないこと

- (1) 国が進める「能力・実績主義に基づく人事評価制度」は、「全体の奉仕者」（憲法 15 条）としてチームワークで業務を担う自治体の職場には相容れないものであることから導入しないこと。
- (2) 「人事評価制度」を導入している自治体は当面、以下の内容に改善すること。
 - ① 日本国憲法と地方自治の原則に基づき、すべての職員が「全体の奉仕者」としてチームワークで業務を担うことができるように人材育成を図ることを目的にすること。
 - ② 相対評価を行わず、評価結果の納得性とやりがいにつながる絶対評価を基本にすること。
 - ③ 評価結果を昇給や勤勉手当など賃金に反映しないこと。
 - ④ 数値目標の設定・個別管理等、画一的な「目標管理制度」は導入しないこと。
 - ⑤ 評価の基準、項目、方法等を明確にし、職員に説明責任を果たすこと。
 - ⑥ 職員の評価結果を本人に開示すること。評価の結果に対する職員の不服・苦情の申し出や修正等の権利を保障し、救済制度を整備すること。
 - ⑦ 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。
 - ⑧ 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。

5.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。60歳を超える職員の賃金を7割水準に引き下げるのではなく、果たしている職務にふさわしい水準に引き上げること。仕事への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定年引上げ職員と同じ月数にすること。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」を条例化するとともに、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。
- (9) 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。
- (10) 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]

定年の引上げ等については、国の動向を注視し、適切に措置していきたい。

6.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

一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) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。

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引き上げること。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、部分休業の対象も引き上げること。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。
- (2) 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こと。
- (3) 非正規公務員を含め、職場の全ての労働者が産休・育休をとれるように制度を整備すること。産育休や長期休職者の代替を正規職員で配置すること。産育休取得者が復帰する場合は、原則元の職場に復帰させること。
- (4) 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こと。
- (5) 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。
- (6) 「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、子どもの看護休暇の対象・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。
- (7) 「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。

- (8) 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。
- (9) 「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。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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。

8.会計年度任用職員、任期付職員をはじめとした非正規公務員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とした非正規公務員について、任期の定めのない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」に格付けすること。
 - ② 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。
 - ③ 休暇、安全衛生、福利厚生などの制度について、任期に定めのない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。

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・補償内容など任期の定めのない正規職員との格差を是正すること。

(3) 任期付職員について、以下のように処遇を改善すること。

①恒常的な業務に従事する任期付職員は、任期の定めのない正規職員に任用替えすること。少なくとも、能力が実証された任期付職員については、試験・公募などを行うことなく、任期を更新すること。

[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に対応したい。

9.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処遇を改善すること

- (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を確保し、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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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]

委託契約にあたっては、適正な契約と適切な協議が行われるよう対応していきたい。

10.業務に必要な人員を正規職員で確保すること

- (1) 自治体の恒常的な業務は、任期の定めのない正規職員が担うことを基本に、欠員を補充し、業務に見合う職員を確保すること。業務の民間委託や労働者派遣の導入、業務の縮小・廃止を行わないこと。
- (2) 産育休、長期休業者の代替を任期の定めのない正規職員で配置すること。正規職員の代替を配置できるように、産育休・長期休業者を定数から除外するなど、定数の取り扱いを見直すこ

と。

- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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すめること。

[回答]

職場の執行体制については、業務に支障がないようにしたい。

11. 長時間過密労働を規制し、労働時間の短縮を図ること

- (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。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、「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一層の推進について」2024 年 12 月 26 日)に基づき、実効ある長時間労働の規制を行うこと。
- (2) 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。
- (3) 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。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。
- (4) 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とること。
- (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) 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。
- (7) 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。
- (8) 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ること。

- (9) 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。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は労使合意で取り扱うこと。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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。

[回答]

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。

12. 休暇制度を拡充し、必要な時に必要な休暇が取得できるようにすること

- (1) 年次有給休暇の計画的な取得ができるようにすること。夏期休暇、年次有給休暇、生理休暇、傷病休暇、忌引き休暇など、必要な時に必要な日数の休暇を取得できるようにすること。
- (2) 病気休暇・休職、産育休取得から復職した職員が不利な取り扱いを受けないようにすること。
- (3) 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、試し勤務制度など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。病気療養休暇を原則180日に拡充すること。
- (4) 60 歳を超える職員のリフレッシュ休暇、「孫休暇」など、中高年職員の生活実態に見合った休暇を設けること。

[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。

13.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)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。
- (3)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。

14.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、「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一層の推進について」2024年12月26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)ストレスチェックの実施状況を明らかにし、その結果について職場単位で集団分析を行い、職場環境の改善につなげること。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。

[回答]

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。

15.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とること。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、根絶する対策をとること。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。
- (6) 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。
- (7) 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。

〔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り組みを進めていきたい。

16.労働安全衛生委員会の機能を強化すること

- (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) 職員の休暇取得の状況を当局や労働安全衛生委員会の責任で把握し、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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 労働安全衛生委員会の委員に市職労組合員を入れること。

〔回答〕

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。

17.地方公務員共済制度と福利厚生を充実すること

- (1) 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。
- (2) マイナンバーカードの健康保険証利用は、任意であり強要はしないこと。組合員・被扶養者の（既存）保険証利用を保障すること。
- (3) 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。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。

- (4) 保健事業として行う疾病・重症化予防、健康増進事業について、医療費抑制・削減のための「医療費適正化対策」として強化するのではなく、職域における労働安全衛生活動としての位置づけをもって使用者の責任として充実すること。
- (5) 職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項についての計画策定と実施を行うなど福利厚生の実を充実を図ること。
- (6) 互助会や厚生会の充実を図ること。事業や制度の見直しについては、労使協議を尽くし、労使合意で取り扱うこと。

[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。

18. 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ること。
- (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。また、避難所で役立つ段ボールベッドをはじめ、救急・衛生用品など常設すること。
- (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. 職場で日常的に防災・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)被災支援地まで移動する時間、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. 感染症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) 感染症へ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られる制度拡充と人材育成を含む人員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発揮できる賃金・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) 感染症の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感染症に関係する業務（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) 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、職員が休む必要が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。自宅待機など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、安全衛生委員会の中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関係す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) 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。
- (23) 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、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。

感染症への対応については、感染症法上の位置づ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保障すること

- (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。

[回答]

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. 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) 自治体が「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) 自治体を実施する責務を負う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。住民サービス向上の観点に立ち、安易に開庁時間の短縮を行わないこと。
- (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を行うこと。

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) 自治体業務の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、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取り扱うこと。
- (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、それぞれの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よう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。

Ⅶ 自衛隊に住民情報を提供しないこと。

- (1) 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。
- (2) 名簿を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]

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

Ⅷ・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。

以上