

令和 8 年 (2026 年) 1 月 20 日

豊中市労働組合連合会

執行委員長 齊藤 健文 様

豊中市長 長内 繁樹



2025 秋期年末総合生活改善要求について (回答)

2025 年 1 2 月 5 日付、市労連発第 8 7 7 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. 賃金・労働条件の改善について

- (1) 賃金・労働条件の改善については、労使自主交渉により解決を図ること。
- (2) 評価制度の賃金への反映については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性と労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築に係る労使協議経過を踏まえ、慎重に行うこと。また、全職員が特 3 等級まで昇格できる制度を実現すること。
- (3) 技能職制度の活用・拡充について、労使協議すること。
- (4) 免許・資格等の取得支援制度のさらなる利用促進及び充実を図ること。
- (5) 各種主任者等の職責に応じた賃金制度を確立すること。
- (6) 退職手当について、現行の分割支給については加算措置を設けるなど活用促進に向けて制度的改善を行うこと。また、定年前早期退職制度について、国の割増率を最低基準とした制度改正を行うこと。
- (7) 退職手当の財源確保を図るとともに基金を設けること。
- (8) 定年延長について、円滑な導入にむけ、引続き協議すること。また、高齢者部分休業制度の活用促進にむけ、対象となる職員に対して制度の周知を図ること。
- (9) 再任用職員の採用及び更新について、希望する職員全員を雇用すること。また、定年が引上げられた 60 歳超職員との給与格差を是正すること。
- (10) 人材育成計画の実施にあたっては、運用実態を評価し、労使協議の上で進めること。
- (11) 職場の欠員については早期補充するとともに、業務実態などを踏まえ、今後の行政サービスの拡充に対応できる要員を確保すること。
- (12) 労働条件に関する国、府等からの指導等については、労使自治を尊重すること。
- (13) 地域手当については、自治体の人材確保を阻害している状況があることや、広域行政を実施するにあたり、人件費の設定や行政サービス・提供体制について課題があることを踏まえ、関係機関に対し改善を働きかけること。

[回答]

給与等の勤務労働条件については、労使協議を基本に真摯に対応したい。

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。

技能職制度の運用については、業務に支障のないよう対応していきたい。

資格・免許取得の支援については、必要に応じた制度改革を行いながら、持続的な制度の運用を図っていききたい。

定年延長制度の今後の運用については、引き続き協議していきたい。また、再任用制度については、必要に応じて労使で議論していきたい。

人材育成については、人材育成実施プランに掲げる項目の実現に向け、引き続き労使で議論し、計画的に実施していきたい。

職場の執行体制については、業務に支障がないよう措置したい。

## 2. 自治体改革に関する要求

- (1) 行財政改革の取組みにあつては、労使による財政自主再建の成果を鑑み、情報・意思共有を徹底すること。また、計画・方針等の策定については、素案段階で協議の場に提示すること。
- (2) 行政評価システム（事務事業・施策・政策）の推進にあつては、引き続き労使協議会を開催すること。
- (3) 財政状況等については、事前に十分な情報を提供し、その全体共有化を図ること。
- (4) 委託業務等についても行政評価を行い、労使協議の場を設定すること。
- (5) 労使政策会議の充実を図り、協議を引き続き行うこと。
- (6) 機構改革に関わつては、労使協議・合意を前提とすること

[回答]

行財政改革の取組みを進めるにあつては、適宜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。

財政状況等については、事前に情報提供し、共有化を図っていききたい。

委託業務等については、「モニタリングおよび評価の指針」に基づき、履行状況等の確認、評価をしつつ、サービスの質を確保していききたい。機構改革に関わつては、社会潮流の変化に対応した組織になるよう取組みを進めていききたい。

## 3. 賃金制度の改善に関して労使の賃金検討委員会を開催し、これまでの経過を尊重するとともに賃金改善に向けて協議すること。

- (1) 国家公務員（人事院勧告）の給与改定について、給与に占める手当の割合が拡大している状況を勘案した制度改善を図ること。
- (2) 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、同学年の新卒採用者の給料を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。

[回答]

賃金制度のあり方については、賃金検討委員会の協議を踏まえながら対応するとともに、給与等の勤務労働条件については、労使協議を基本に真摯に対応したい。

#### 4. 一時金の要求

(1) 一時金については、職員の生活実態を踏まえて、改善すること。

[回答]

期末・勤勉手当については、条例規定どおり支給する。

(2) 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。

[回答]

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。

(3) 加算制度については、制度趣旨を踏まえて、運用を維持すること。また、年齢基準運用による50歳15%を支給すること。

[回答]

役職加算制度については、これまでの交渉経過をふまえ対応したい。

#### 5. 諸手当等に関する要求

(1) 通勤手当については、環境配慮・市内居住促進を目的に国基準に基づき、独自制度を構築してきた経過を踏まえ、社会情勢の変化や物価高騰等の実情を勘案した改善を行うこと。

(2) 通勤手当について、交通機関にかかる特別料金の支給要件を改善すること。

[回答]

通勤手当については、人事院勧告を基本としつつ、地域の実情に応じて対応していきたい。

(3) 時間外勤務手当の乗率については150/100とすること。また、労基法改正趣旨を踏まえ、特に36協定の月上限時間を超える勤務時間については、割増率の改善を行うこと。また、時間外手当の算定方法を改善すること。

(4) 夜間勤務手当の乗率について50/100とすること。

[回答]

時間外勤務手当等の支給率については、現行どおりとしたい。また、時間外勤務手当の算定方法については、協議していきたい。

(5) 週休日、または休日の勤務に対する振替休暇取得に加えて時間外手当単価の35/100の支給を行うこと。

[回答]

週休日又は休日の勤務に対する時間外勤務手当の加給については、応じられない。

(6) 住宅手当について、市内居住の促進が図れるよう制度検証を進めるとともに、支給額の改善を行うこと。

[回答]

住居手当については、労使協議を基本に対応したい。

(7) 扶養手当について、属性区分を見直し扶養順位となるよう制度改善すること。また、教育加算等の改善を行うこと。

[回答]

扶養手当については、人事院勧告を基本に対応してきたところである。

(8) 生活関連諸手当の支給における世帯主要件や男女間での取り扱いが異なる規定がある場合は見直すこと。

[回答]

世帯主要件や男女間での取扱いが異なる規定はない。

- (9) 特殊勤務手当については、特勤手当見直し協議の経過を勘案して、該当業務を行っているすべての職員に支給すること。また、改善を行うこと。

[回答]

特殊勤務手当については、条例に基づき支給しているところであり、すべての職員への支給の要求には応じられない。

6. 労働時間短縮の実現、休暇制度改善、自由時間拡大に関する要求

- (1) 時間外時間の把握を徹底し、サービス残業を撲滅すること。
- (2) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について」通知の内容を踏まえ、適切に対応すること。また、新たな取り組みを始める際には、事前協議を行うこと。
- (3) 時短推進委員会において、当面以下の課題を解決すること。
- ① 1650労働時間の実現・自由時間拡大のために恒常的な時間外労働と休日労働の縮減に向けた対応策を講じること。
  - ② 休暇の取得促進のため、取得状況を検証し、引き続き促進すること。また、取得実態が市の目標とする数値に到達していない部局については、職員を増員配置すること。
  - ③ 「NO残業デー」の趣旨を全職員に徹底すること。また、実態調査を行い、その内容を明らかにすること。
  - ④ 勤務時間について、この間の議論経過を踏まえるとともに時間短縮の観点から活発に議論すること。

[回答]

時間外・休日労働の縮減等については、通知の内容を踏まえながら引き続き縮減に努めるとともに、ノー残業デー「プラス1」の取り組みの推進を図るなど、引き続き労使で議論したい。

年次有給休暇の取得については、部長会での取得状況報告や各部局とのヒアリングを通じた働きかけなど、引き続き取得の促進を行っていきたい。

- (4) 更年期障害休暇を新設すること。

[回答]

更年期障害休暇の要求については、応じられない。

- (5) ドナー休暇の親族適用を行うこと。

[回答]

ドナー休暇については、現行どおりとしたい。

- (6) 職業生活と家庭生活の両立支援を目的とする以下の休暇・休業制度など、勤務環境の整備を行うこと。また、男性職員の育児休業・介護休暇等取得促進を図ること。

- ① 介護休暇の期間については合計6ヵ月以上とすること。
- ② 育児・介護を行う職員へのテレワークやフレックス制度を整備すること。
- ③ 育児や介護にかかわる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。
- ④ 子の看護休暇について、対象年齢や取得事由の拡大など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。
- ⑤ 不妊治療については、治療に必要な日数を付与するなど、さらに制度の拡充を図ること。

また、休暇を取得しやすい雰囲気醸造やプライバシーへ配慮すること。

- (7) 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を拡充すること。
- (8) 自己啓発などの休業制度の拡充を図ること。
- (9) 長期在職者休暇を新設・拡充すること。
- (10) 職員の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては、11時間を基本とし、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取扱うこと。

[回答]

両立支援を目的とする勤務環境については、一定の整備を図ってきたところであるが、引き続き取得促進に努めていきたい。

休暇・休業制度の構築については、労使での議論を基本に進めていきたい。

#### 7. 安心・快適な職場づくりと福利厚生制度拡充の要求

- (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・服務規律などを改正すること。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。対人業務の職場におけるいわゆるカスタマーハラスメントには、組織的に対応することを基本に、対応ルールの確立、体制整備などを行うこと。特に職員へのケアについて具体的な対策を講じること。

[回答]

ハラスメントの防止については、現在、「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。対人業務における不当要求行為等への対応については、組織的な対応ができる体制づくりを構築するため、対応マニュアルの周知、研修・啓発などに引き続き取り組むたい。

- (2) LGBTなど性的マイノリティが必要とする配慮や環境整備を行うこと。

[回答]

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。

- (3) 安全衛生活動のさらなる推進と労働災害撲滅に向け、引き続き労使協議を行うこと。
- (4) メンタルヘルス対策について、充実を図ること。

[回答]

職員の労働安全衛生の推進については、引き続き労使協議を行いたい。

メンタルヘルス対策については、令和4年4月に改訂した「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。

- (5) ストレスチェックの義務化の取組みについては、「心の健康づくり実施計画推進委員会」での議論を尊重し、制度の義務化に至る動きや制度趣旨を踏まえ対応すること。

[回答]

ストレスチェックについては、「心の健康づくり実施計画推進委員会」等での議論をふまえ平成28年度より実施、令和4年度より調査項目を80項目に拡充しているところであり、ストレスチェック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。

(6) 福利厚生制度について、労使委員会を設置して制度拡充をはかること。

[回答]

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

8. 次世代育成支援特定事業主行動計画の実施にあたっては、継続的に労使協議を行い、制度内容の改善と、権利取得が容易となるよう環境整備に努めること。

[回答]

特定事業主行動計画の実施にあたっては、引き続き協議をしながら対応したい。

9. 地方自治法改正に伴う「公の施設の管理」については、直営で行うことを基本とし、変更する場合には、労使協議を行うこと。

- (1) 個別施設への指定管理者制度導入にあたっては、関係労働組合と十分協議するとともに、事前に雇用・労働条件について協議を行うこと。
- (2) 地域における雇用安定を図るため、指定管理者制度導入及び公社・事業団の安易な統廃合を行わないこと。また、雇用不安を起こさないよう労使協議を行うこと。
- (3) 導入されている指定管理者施設に対して、この間の労使協議の経過を尊重すること。また、労働条件の改悪を招くような指導を行わないこと。併せて、このようなことがないように点検・指導すること。

[回答]

指定管理者制度については、「新・指定管理者制度導入に関する指針」に基づき、今後も施設の目的が発揮できるような管理運営のあり方を検討し、制度が円滑に運用できるよう対応したい。また、「出資法人等見直し指針」に沿って対応するとともに、雇用安定については、市は出資者として道義的責任を果たす必要があることから、「豊中市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。

10. 外部活力の活用に係る要求

- (1) 業務委託及び外部活力の活用にあたっては、その基準を含めたあらゆる条件について十分に労使協議を行い、合意のないものについては行わないこと。
- (2) 総合評価入札制度の対象拡大を図ること。また、そのために必要な環境整備を行うこと。
- (3) 委託契約における労務提供型業務については、労働者の雇用安定を図ること。また、予算における一律の削減措置の対象としないこと。
- (4) 業者の変更にあたっては、不良業者の排除に努め、労働者の雇用、賃金、労働条件、勤続年数等を引き継がせるよう指導すること。
- (5) 施設の建替えや委託業務の合理化にあたっては、労働者の雇用に最大限の配慮を行うこと。
- (6) 委託料の改定にあたっては、人件費に準ずる委託予算の確認を行い、労働者の賃金、労働条件の改善に努めること。
- (7) 競争入札を行う場合には、独禁法に違反する不当廉売が行われないよう配慮すること。
- (8) 公共施設においては、労働安全衛生対策の徹底を行い、労働災害の防止に努めること。また、労働者の労働安全衛生についても受託事業者への指導を徹底すること。
- (9) 公共サービスの質の確保及び労働者の条件向上、あらゆる自治体政策との合理性を図る観

点から「市場化テスト」は行わないこと。

- (10) 人権、環境、福祉、公正労働及び男女共同参画社会の形成など、その他の社会的価値の実現を図るため、自治体契約に関する条例を早急に制定すること。

[回答]

委託契約にあたっては、適正な契約が行われるよう対応していきたい。

総合評価一般競争入札については、労務提供型契約検討会等を通じ、引き続き労使で議論していきたい。

外部活力の導入を図る場合には、外部主体に対して適切な労働条件の確保も含め、「外部活力導入のガイドライン」に基づき対応を進めていく。

また、委託業者の労働災害防止について、「安全管理指針」および「モニタリングおよび評価の指針」を作成し、周知徹底を図っている。

#### 11. 短時間勤務職員に関する要求

- (1) 賃金・労働条件について、給与・諸手当について常勤フルタイム職員との均等待遇を実現すること。また、雇用の安定を図るとともに、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。
- (2) 短時間職員の定年延長について、協議を行うこと。
- (3) 国保推進員労働組合、放課後子どもクラブ指導員労働組合、学校司書労働組合については、別途提出の要求どおり実施されたい。

[回答]

短時間勤務職員の勤務労働条件については、労使協議を基本に真摯に対応したい。

各労働組合の要求については、当該関係部局と協議されたい。

#### 12. 会計年度任用職員・臨時職員及び地域公共サービス労働者に関する要求

- (1) 会計年度任用職員制度については、同一価値労働・同一賃金の観点から常勤フルタイム職員との均等待遇を実現すること。
- (2) 当該勤務者の週勤務時間を超える勤務時間に関しては、法定割増率に基づいた手当を支給すること。また、勤務日以外の勤務に関しては、法定割増率に基づいた手当を支給すること。
- (3) パート労働法の趣旨を踏まえた対応を図ること。
- (4) 「改正任期付採用法」など、多様な雇用制度の導入にあたっては、既雇用者に不利益が生じないように、労使協議を行うこと。
- (5) 社会福祉協議会労働組合、シルバー人材センター労働組合、医療保健センターユニオンについては、別途提出の要求どおり実施されたい。

[回答]

令和2年度から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が、会計年度任用職員・臨時職員の給与等労働条件については、労使協議を基本に真摯に対応したい。

各労働組合に関する要求については、当該関係部局と協議されたい。

13. 危機管理にかかわる内容について、その内容ごとに整理し協議すること。また、災害時の職員出動基準と労働条件及び派遣時の労働条件等についても早急に労使協議し整備すること。

[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たい。

以上