

豊職発 第 6 号

2025 年 10 月 31 日

豊中市長 長内 繁樹 様

豊中市職員組合
執行委員長 齊藤 健文
現業労働者評議会
議長 田原 徳人



2025 現業・公企統一闘争に関わる要求について

1. 直営の原則について

- (1) 市が行う事業・業務は、直営を基本として、公共サービスの拡充や業務改善に向けて協議を行うこと。
- (2) 市が実施する事業等は、地域実情に応じて自主的に判断するべきであり、「トップランナー方式」による安易な減量経営による事業及び施設の整理・縮小、外部委託等は行わず、「安心・安全・安定・公正・公平」な公共サービスを担保すること。

2. 人員について

- (1) 2026 年 4 月当初に欠員の少ないよう人員配置を行うこと。また、年度途中の欠員については速やかに人員補充をすること。
- (2) 「公共サービス基本法」の趣旨に基づき、自治体責任による質の高い公共サービスの実施を推進するために業務量に応じた人員を確保すること。
- (3) 多発する大規模自然災害に対し、これまでの震災や自然災害等における教訓を活かし、住民に安心・安全な生活環境を提供すること。また、感染症等による業務の停止を防ぐための緊急時にも迅速に対応できる体制を構築すること。
さらに、現場の人員体制について、各所属との協議・交渉結果を尊重すること。
- (4) 職場の年齢構成を平準化し、安全かつ質の高い公共サービスの安定的な提供に向け、また、技能の伝承をしていくために、退職者の補充はもとより、定年引き上げに伴う採用を抑制することなく、技能職員の新規採用試験を計画的に継続実施すること。
- (5) 人事異動については、本人の意向を尊重し、業務に支障のない人事異動を行うこと。

3. 事前協議について

- (1) 現業労働者の持つ地公労法上の労働協約締結権・団体交渉権を尊重し、基本協約を締結するとともに、労働条件に関するすべての問題について事前協議を行うこと。

また、業務委託・新規事業等についても事前協議制を守るとともに、確認書・協定書を速やかに履行すること。

4. 人材育成について

- (1) 技能職制度のコース選択については、コース選択にかかる趣旨と本人の意向を尊重すること。
- (2) 技能長昇格試験については、人材育成の観点に則り、対象職員への周知と試験結果については、当人への説明責任を果たすこと。さらに、高度・多様化する市民ニーズに応えうる質の高い公共サービスの確立に向け、その担い手である技能職員を活用し、研修を計画的に実施すること。加えて、研修等の情報提供についても部局での差異のないよう、情報を提供するための方策を講じること。
- (3) 業務に必要な免許・資格の取得に向けて、各職場の意見を反映し業務に必要な支援を行うこと。
- (4) こども関連の職場で働く技能職員は、本来の業務にとどまらず、食育や環境について、こどもたちのセーフティネットの役割を担っていることから、これらの職場で働く会計年度任用職員にも業務に必要な研修を行い、人材育成をはかること。

5. 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化について

- (1) 各地で自然災害が頻発する中、災害対応では防災・減災・復興に携わる職員と技能職場の知識や経験を連携させた危機管理体制に取り組むこと。

また、災害時に必要な実働体制を保持するため、人員と機材の確保、離乳食やアレルギー食にも対応している緊急物資の備蓄等、現場実態に即した災害マニュアルとなるよう、マニュアルの更新や策定を講じること。

感染症対策では、新型コロナウイルス感染症の経験をもとに様々な対応における課題を洗い出し、予防対策をはじめ、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、誰もが安心して働ける職場環境の改善、安定した公共サービスの提供が可能となる体制強化に取り組むこと。

6. 労働安全衛生の推進について

- (1) 各事業場で職場環境改善に向けた検討事項については、職員のいのち・健康・安全を守る取り組みとするよう、速やかかつ真摯に対応すること。また、職場の意見を反映して職場の作業環境等の改善を図ること。
- (2) 業務や作業に必要な被服や保護具・機器等については、各所属との協議・交渉を踏まえ、職場の意見を反映したものを支給すること。
- (3) 労働安全衛生法に基づき、現在設置されている事業場安全衛生委員会に必要な専門スタッフを選任し、全ての職場で労働安全衛生委員会を月1回以上開催する等、法の



趣旨に則った委員会の運営を行い、現場での労働災害一掃に向けて、労使一体となった取り組みを行うこと。

7. 定年延長の働き方について

- (1) 加齢に伴う身体機能の変化により、職務遂行に支障をきたす恐れがある職種があることを踏まえ、個人の体力等にあった働き方を可能とする等、これまでの知識や経験を活かせる、誰もが65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境の構築に向けて、現場の実情に応じた多様で柔軟な働き方の制度運用を図ること。

8. 法令遵守について

- (1) 労働基準法・労働安全衛生法など関係法令違反を職場から一掃すること。また、委託先においても同様に法令遵守を徹底すること。

9. 再任用制度について

- (1) 今年度の技能職員の再任用職域と人数について明らかにすること。
また、再任用職員の退職者数、フルタイム再任用から短時間再任用職員へ切り替わる職員数を明らかにすること。
- (2) 再任用制度については、職場協議で職域の見直し、業務内容の点検・合意を基本とすること。なお、短時間再任用職員が年度当初に確保されない場合は、速やかに人員補充を行うこと。
- (3) フルタイム再任用職員の任期満了時には、正規職員を配置すること。

10. 会計年度任用職員について

- (1) 会計年度任用職員の労働条件に関わる全ての内容については、労使協議・合意を基本とすること。
- (2) 会計年度任用職員の欠員については、早急に人員配置を行うこと。
その上、恒常的に欠員が続く職種については、労働条件の見直し等、検討を行うこと。
- (3) 会計年度任用職員に対して、豊中市職員としての心構えや職場に応じた研修を行い、人材育成に取り組むこと。また職場で必要な技能の研修についても積極的に参加できるように配慮すること。

11. 賃金の改善について

- (1) 技能職員の賃金は、その賃金に必要なとされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に臨機応変に対応することを踏まえ、「働きがい・やりがい」が持てる技能職員の賃金を改善すること。
- (2) 会計年度任用職員は、市民サービスの維持・向上に不可欠な業務に従事しておりな



がら、その賃金水準は、職務内容や責任に見合ったものではなく、生活を維持していく上で困難をきたす状況にあります。また、地域や民間賃金の実態を考慮し、基本給を見直し、生活維持に必要な水準まで、本給の引き上げを行うこと。

- (3) 同一労働、同一賃金の原則に基づき、正規職員との不合理な待遇格差を是正し、会計年度任用職員が安心して働き続けられる環境を確保すること。
- (4) これまでの職務経験年数を適切に評価し、賃金に反映させること。

12. 業務委託について

- (1) すでに委託を行っている業務については、委託後も責任が自治体にある事から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、実態把握のもと問題点を明らかにする等、業務委託に対する検証を行うとともに、安定的な提供に向け、再公営化をめざすこと。

以 上