

令和 7 年(2025 年)5 月 20 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



2025 年夏期・一時金要求書について (回答)

2025 年 5 月 12 日付、豊職労発 345 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. 憲法と地方自治を擁護し、労使自治により処遇改善と格差是正をすすめること

- ① 日本国憲法が規定する条項を尊重・擁護し、地方自治を守ること。
- 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・総務省・大阪府などの介入・干渉をはね返し、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 「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。

[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. 新型コロナウイルス感染症に関わる労働条件の改善

- ① 新型コロナウイルス感染症の位置付けが感染症法上の 5 類に変更されても、発症後 5 日間は「外出を控えることが推奨される」ので、引き続き感染症特別休暇の対象とすること。
- ② 新型コロナウイルス感染症対応の教訓を活かして、今後も万全の体制で臨めるよう、保健師をはじめ増員・人材育成を直ちに行うこと。人材育成にあたっては技術・ノウハウの蓄積、地域に精通した職員の育成を念頭に置き、任期の定めのない常勤職員の採用とすること。
- ③ 対人接触が避けられず感染リスクが高いとされる業務（医療・介護・公衆衛生・保育・学童保育・児童相談・生活保護・窓口対応・介護・ごみ収集など）に従事する職員等に対し、その業務の特殊性に鑑み特殊勤務手当（防疫等作業手当など）を支給すること。
- ④ 感染防止策の実施（在宅勤務など）にあたっては、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を念頭に妊娠中の職員に対する特段の配慮を講じること。基礎疾患がある職員、人口

透析を受けている職員、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている職員などに対しても配慮を行うこと。

- ⑤ 出勤者抑制のために土日の振替勤務を強制しないこと。また、リモートワーク従事者については在宅勤務手当を支給すること。

[回答]

職員の執行体制等については、業務に支障がないよう措置したい。

新型コロナウイルス感染症については、感染症法上の位置付けに基づき適切に対処していきたい。

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. 初任給引上げをはじめ大幅賃上げ、一時金要求に応えること

- ① 全職員に物価値上げを上回る賃上げを行うこと。
- ② 夏期一時金について、労働組合の要求に基づいて、次の要求額を6月28日(金)までに支給すること。

正規職員	3. 9カ月+72,000円
再任用	3カ月+50,000円
任期付短時間職員	4カ月+50,000円
会計年度任用職員	2. 93カ月+36,000円

- ③ 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。
- ④ 地域手当については、大阪府内は同一経済圏・同一生活圏であることから、大阪府職員の一律支給などの実態を踏まえ、16%とすること。
- ⑤ 民間での初任給引上げを踏まえ、初任給を引き上げ、在職者是正を行うこと。少なくとも、時間額で最低賃金を下回ることがないようにすること。

[回答]

6月に支給する期末・勤勉手当については、条例規定どおり支給する。役職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。

4. 夏期休暇を削減せず、休暇制度の改善を行うこと

- ① 夏期休暇の削減を行わないこと。
- ② 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。
- ③ 妊娠・出産・育児に関わる休暇をさらに改善すること。

[回答]

休暇の改善に関わる要求については、今後とも労使協議を基本に対応したい。

5. 臨時・非常勤職員について

- ① 「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営の原則」を維持すること。「任期の定め

ない短時間一般職公務員制度」を確立すること。

- ② 任用（雇用）の更新回数の上限を設けないこと。雇い止めを行わないこと。
- ③ 「非正規公務員の処遇改善」「同一労働同一賃金の実現」という法改正の趣旨を踏まえ、会計年度任用職員制度移行時の月例給引き下げや一時金月数削減、あるいは勤務時間短縮などによる不利益をなくすこと。
- ④ 任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員の昇給に上限を設けることなく、前歴換算や経験加算を行うなど、同一事業所における正規職員と均衡した賃金・諸手当とすること。
- ⑤ 「同一労働同一賃金の実現」のため、法改正や地方交付税措置などの財源保障を国に求めること。
- ⑥ 正規職員と差別なく特別休暇を付与すること。特に病気休暇は90日を有給で付与すること。

[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。

6. 定年引上げに伴う残課題について

- ① 定年引上げに伴う残課題については、労使交渉・協議を尽くし、労使合意に基づいて解決すること。また、引き続き制度改善に努めること。
- ② 雇用と年金の確実な接続を図る制度を確立し、希望するすべての職員が年金を受給するまで働き続けることができる権利を保障すること。
- 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、具体的に労使協議を行うこと。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・適正に応じ職務の設定、具体の人員配置を行うこと。
- ④ 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。そのことを国・関係機関に要請すること。
- ⑤ 「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な配置を行うこと。
- ⑥ 60歳以後の退職手当は、定年扱いとすること。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。
- ⑦ 60歳を超えて年金受給まで安心して働き続けられるよう、多様な働き方の選択を保障すること。具体的には、定年前再任用短時間勤務制度について、希望者全員に適用すること。また、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。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」について条例化すること。また、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。
- 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 現行の再任用職員（定年引き上げ経過時の暫定再任用職員）の賃金を抜本的に改善し、定年引

上げ時の給与と均衡のとれたものとする。生活関連手当を制度化すること。

- ⑩ 定年引上げにより、40年勤続する職員が増えるもとで、リフレッシュ休暇等の拡充を行うこと。

[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。

7. 長時間労働の解消、ハラスメントのない働きやすい職場環境の確立を

- ① 全ての職場で36協定締結を進め、時間外勤務・休日勤務を規制すること。時間外勤務の上限時間は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時間以内とすること。原則として特別条項締結は認めない。
- ② 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労働組合と協議すること。
- ③ 労働基準法第三十三条第一項や第三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。上記要求に沿って労働組合と協議し、上限規制を設けること。
- ④ 業務量に見合った人員を配置すること。育児休業をはじめとした長期休業者の代替には、正規職員を配置すること。
- ⑤ 終業時間から始業時間まで間に11時間以上の休息を設ける勤務間インターバル制度を導入すること。
- ⑥ 過労死等防止対策推進法・大綱を踏まえ、任命権者の責任として客観的データによる労働時間把握、いわゆるサービス残業・不払い残業の根絶、労働時間の短縮をはかり、人員増を基本とした実効ある措置を行うこと。
- ⑦ 住民サービスの低下、長時間・不払い残業に繋がる「勤務時間の弾力化」の導入は行わないこと。
- ⑧ 事業所別に安全・衛生委員会を確立し、非正規職員も含めた労使委員の参加で月1回の定期開催すること。長時間労働や長期休業の実態把握を職場別に行い、改善につなげること。
- ⑨ 労働安全衛生法に基づくストレスチェックは、正規・非正規の区別なく実施し、結果によって当事者が不利益を受けることがないようにすること。チェックの結果は、メンタル不調者の早期発見のみならず、人員配置や職場環境の検証・改善に活用すること。
- ⑩ 厚生労働省・人事院の指針を参考にメンタルヘルス対策、スタッフ拡充をすすめること。パワハラ防止法の完全施行を踏まえ、ハラスメント対策のための要綱・指針を策定・改定し、全職員研修、相談・救済のための第三者機関を設けること。
- ⑪ 「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。
- ⑫ 公務上のカスタマーハラスメントに対する自治体当局・使用者としての責務の徹底を図り、ハラスメント防止策、被害を受けた職員の救済策を雇用管理上の措置義務として位置づけること。

[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。

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ころである。

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。

8. 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。
- 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。
- ⑦ 非正規職員のための職場に正規職員を配置すること。

[回答]

職員の執行体制等については、業務に支障がないよう措置したい。

なお、令和6年度豊中市職員採用試験（事務職）において特別区・政令指定都市・中核市での係長相当職の経験があることを要件とした公務員リターン採用を実施し、採用に至っている。

9. 仕事と家庭の両立支援をすすめ、母性保護の充実を求める要求

- ① 子の看護休暇の対象を義務教育終了までに延長すること。
- 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、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。
- 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こと。
- ④ 臨時・非常勤職員を含め、職場の全ての労働者が育休を有給でとれるよう制度整備をすすめること。
- 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。

9. 人事評価制度について

- ① 人事評価制度を廃止すること。そのため、国・関係機関に対し、地方公務員法の改正を行うよう求めること。
- ② 人事評価制度について、中止・廃止すること。少なくとも賃金リンクを行わないこと。

③ 「人事評価」の結果に基づき、昇給抑止や分限処分を行わないこと。

[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。

以上