

豊中市長
長内繁樹様

豊中市職員労働組合
執行委員長 林正照美



豊中市職員労働組合 2026 年春闘要求書

I. 憲法と地方自治を擁護し、住民と労働者の権利を保障すること

1. 憲法と地方自治にもとづき、労使自治の原則をふまえ、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・擁護するとともに、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対して、使用者の責任を果たす立場をふまえ、労使協議・労使交渉で十分に話し合い、労使合意に基づく誠意ある回答を行うこと。
- (3) 国・大阪府などの介入・干渉を排し、労使自治の原則をふまえ労使交渉等に臨むこと。
- (4) 生計費原則に基づき、自治体・公務公共職場の労働者が安心して職務に専念するため、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・労働条件等において、あらゆる不合理な格差等を解消すること。

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」(2026 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 40,000 円」、「時間額 238 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 2025 年の賃金改定でも、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債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向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。

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、219,400円(国公行政職俸給表(-)1級17号給)に、要求額である40,000円を加算した259,400円とすること。大卒初任給の格付けは、232,000円(国公行政職俸給表(-)1級25号給)に要求額である40,000円を加算した272,000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、在職者是正を行うこと。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(-)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是正を行うこと。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の、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、2025年2月12日付人事院給与局長通知を踏まえた国公並みの前歴換算とし、在職者是正を行うこと。

(9) 豊中市における現業職員の役割を無視した賃金センサス等との比較、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向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。

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16%に引き上げること。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。「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、交通機関を利用して通勤する職員には、最安経路に限らず、合理的な経路について全額実費支給とすること。交通用具を利用して通勤する職員にはガソリン代の負担軽減などを踏まえて通勤手当を引き上げるとともに、職場の実情を踏まえ自転車駐車場(駐輪場)も含めた駐車場利用に係る通勤手当を新設すること。また、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。
- (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。

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廃止すること。
 - (2) 「人事評価制度」を導入している自治体でも、労使合意なしに一方的な昇給反映など強化せず、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。すべての職員に光が当たり、それぞれの役割が正当に評価され、職場の団結、チームワークの強化につながる評価制度とすること。

- ②評価は絶対評価とし、職員に競争をあおる相対評価や、評価区分別の割合を定める相対化は行わないこと。
- ③評価結果は人材育成のみに活用することとし、職員間に分断をもたらす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。不服申立てに労働組合役員など当事者以外の職員の同席を認めること。
- 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が「評価者」となる場合であっても、人材育成のための評価を行うのにとどめること。

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) 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。

と。

6. 豊中市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) 正規職員と非正規職員の賃金格差の是正と均等待遇を進めるとともに、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、男女の昇任・昇格格差等の解消を図ること。
- (3) 総務省通知（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」、「事業主行動計画策定指針」の一部改正について 2025 年 12 月 23 日）」に基づき、実態を把握・公表するなど、必要な措置を講ずること。
- (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) サービス・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) 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とともに、生理休暇、妊娠障害休暇などを取得できる人員体制を確保すること。
- (2) 乳がん・子宮がんの検診の拡充や骨密度検査の実施、月経随伴症状や更年期障害などの健康上の課題について一般健康診断問診票に質問を設けるなど、健診の拡充を図るとともに、総務省通知（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」、「事業主行動計画策定指針」の一部改正について）2025年12月23日）、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一層の推進について」2025年12月25日）に基づき、女性の健康に関する対策を行うこと。
- (3) 母性保護をはじめSRHR（性と生殖に関する健康と権利）の理念をふまえ、産みたいときに産むことができる、妊娠・出産しても働き続けられる安定した雇用と賃金の保障、労働時間短縮など雇用環境の改善、受診費用の軽減、安心して誰もが預けられる保育所の整備など諸施策の推進を行うこと。
- (4) 全労働者を対象とした4原則（選択制・有給制・原職復帰・代替保障）に基づく育児休業制度の確立をめざし、所得保障の引上げ、正職員代替、年度当初からの配置などを行うとともに、長期休職者を定数から除外するなど、定数の見直しを行うこと。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 子の看護等休暇の対象・取得日数の拡充、家族の看護休暇制度を拡充すること。介護休暇について、不登校の子を支援する保護者にも適用すること。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、代替保障を行うこと。
- (8) 子育て部分休暇について、適用対象を就学前にとどめるのではなく、就学後も小学校を卒業するまで取得できるように拡充すること。育児短時間勤務の対象の拡充など制度の改正を進めること。
- (9) 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。
- (10) 学校行事を対象とした特別休暇を高校卒業まで取得できるようにすること。

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恒常的な業務に携わるフルタイム会計年度任用職員については、本人の希望に基づき、正規職員として任用替えること。学童保育指導員など恒常的な業務が開室・開館時間が短いことによりパートタイムとなっている会計年度任用職員は「任期の定めのない短時間正規職員」とするとともに、国に対して法改正を要望すること。「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。
- ②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。
- 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、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。とくに、総務省通知（2025年12月8日）を活用して、年次有給休暇の付与前倒し、正規職員の特別休暇に相当する休暇（骨髄等ドナー休暇、保育時間、子の看護等休暇、短期介護休暇）の有給化と有給日数拡大、通勤上傷病休暇の新設を行うこと。
- ⑤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。

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に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) 労働契約法の趣旨を踏まえ、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。
- (3) 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すること。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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、賃金スライド制の導入をはじめ、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。
- (7) 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。

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ことができるよう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) 児童虐待防止対策「新プラン」に基づく改善を早急・確実に実施し、児童相談所の体制を抜本的に強化すること。
- (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) 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、働き続けられる職場環境の整備と一体ですずめること。

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一層の推進について」(2025 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。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。
- (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。医療職場などにおける「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。時間外勤務の上限時間は最大でも月 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) 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。また、2024 年 3 月を持って医師、建設(土木)、自動車運転業務の時間外労働の上限について猶予期間が終了したことを踏まえ、当該職員が働く事業所については、例外のない上限規制を含む 36 協定の見直しを行うこと。
 - (10) 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ることを前提に導入すること。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。

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) 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は、生体肝移植や親族等への提供にも適用すること。
- (5) 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

休暇制度を設けること。

(6) 特別休暇の設置

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) 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一層の推進について」(2025年12月25日)に基づき、高年齢労働者の労働災害防止及び職場における治療と就業の両立の促進に関して必要な措置を講じること。
- (4) 自治体DX化がすすむもとの、厚生労働省が定めた「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」を踏まえVDT作業指針を見直すとともに、周知徹底し、労働環境の整備等を行うこと。

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一層の推進について」2025年12月25日、総務省「地方公務員の綱紀粛正及び健康確保の徹底について」2025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。第三者機関を配置すること。
- (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。

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乘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を実施するなど、職場におけるハラスメントの実態を正確に把握し、組織内で共有すること。
- (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。

(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。研修にあたっては、「第三者介入（アクティブ・バイスタンダー）」に関する研修を行うなど、防止に寄与できる内容を取り入れること。

(7) 総務省通知（「地方公共団体における各種ハラスメント対策のなお一層の徹底について」2025年12月25日）に基づき、ハラスメント対策を徹底するとともに、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。

16. 労働安全衛生委員会の機能を強化すること

(1) 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土日に職場巡回などをして把握し、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取ること。

(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。

17. 公務災害等に被災した職員に速やかに災害補償が行われるようにすること

(1) 業務に起因する病気や怪我などの公務災害が発生した時に速やかに災害補償が行われるように、職員への公務災害申請の周知徹底を図るとともに、申請があった場合に迅速な対応を行うこと。

(2) 本人・遺族からの公務災害認定申請権を規則に明記することをはじめ、非正規職員の安全衛生を強化すること。全ての非正規職員に労働災害・公務災害補償の対象となることを周知し、事故等が起こった場合は速やかに申請すること。

(3) 地方公務員災害補償基金の「精神疾患等の公務災害の認定について」（2024年3月22日）の認定基準の見直しによって新たに「カスタマーハラスメント」が基準に加えられていることをふまえて、職員に周知徹底する研修等を行うこと。

(4) 公務災害認定申請における非正規職員に対する格差をなくすとともに、職員・家族からの申し立てを保障するなど、制度と運用の改善を図ること。

18. 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。とくに立場の弱い新規採用職員の試用期間における働きかけは行わないこと。

(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。

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、災害に強いまちづくりを

- (1) あらゆる自然災害を想定して専門的な知見に基づき、地域防災計画や避難計画など必要な防災対策を講じること。計画の見直しにあたっては、住民の命を守ることを最優先に、「公共の力」で被害を最小限に防ぐこと。とりわけ、高齢者や子ども、障害のある人など社会的弱者の救済を第一に、日頃から避難ルートや安全な場所を確保すること。
- (2) 公務・公共サービスと地域コミュニティによって、住民のいのちと安全が守られた東日本大震災の教訓から、日常的な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) 個人住宅の耐震化計画の推進など、耐震化助成を制度化するとともに、利用しやすい公的な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) 豪雨や台風など異常気象に十分対応できる河川整備計画を推進し、優先順位をつけて速やかに整備すること。河川堤防の補強や河川底の浚渫、雨水調整池や下水道の整備をはじめ、低地での浸水地域から被害を最小限に抑える流域治水整備を強化すること。
- (5) ハザードマップを定期的に整備し、広く住民に正しい情報をわかりやすく届けること。災害時の避難所開設や運営についても必要な対策を講じること。
- (6) 在宅や車中避難者、知人・友人宅への一時避難者などの全体の避難状況を把握し、安全の確保や避難所等の支援をはかること。また、避難者に物資や情報提供など周知すること。
- (7) 避難所運営にジェンダー視点を重視し、トイレや生理用品の確保など安心して避難できる体制を日頃から準備すること。自治体で具体化するため必要な予算措置をはかること。

2. 住民のいのちと安全を最優先に、防災体制の強化をはかること

- (1) 南海トラフ大地震など大規模災害に備えて、住民のいのちを守るために必要な予算と十分な職員体制を確保すること。とりわけ、「公助」を第一に自治体の責任で具体化すること。
- (2) 被災時の電気や通信、ガスなどのライフラインを確保できる体制を整備すること。関西電力や大阪ガス、ネット通信など関係機関とのホットラインの確立し、住民の不安が解消できる迅速に対応で連携体制の強化をはかること。
- (3) 災害時、各行政区の医療連携の中心となる保健所と豊中市内の災害医療センターの自家発電設備の整備とともに、必要な資材や備蓄など確保し、日常的な協力病院との連携すること。
- (4) 地域防災計画でコミュニティづくりを支援すること。要援護者対策を地域と連携して予算と体制づくりをすすめること。避難所の対応、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んで計画を整備すること。
- (6) 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) 地域での目に見える災害の歴史など、地域の特性や地域防災計画について、会計年度任用職員など非正規職員を含むすべての自治体職員に周知し、職員の意見を防災計画に反映させること。
- (2) すべての職員を対象にした避難訓練や緊急参集訓練を最低年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) 耐震基準に満たない庁舎や学校施設などの耐震補強を速やかに実施すること。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はかること。
- (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を備えて、職員用の休憩室の確保、飲料水や食料品等を備蓄すること。

4. 災害時に対応できる労働条件の整備をはかること

- (1) 地震、台風・豪雨の災害時、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) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。派遣要請に先立って、勤務時間や交代シフト内容、宿泊場所や現地までの移動方法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、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) 女性職員の派遣にあたって、被災地での安全やプライバシーが守られる環境に配慮すること。
- (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。

- (1) 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。

IV. 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。
- (2) 恣意的な管理職職員等の拡大や「名ばかり管理職」を是正・縮小すること。
- (3) 自治体の条例による政治活動の規制は行わないこと。いわゆる「労使関係条例」・「政治的行為制限条例」等は制定しないこと。

V. 民主的・効率的な自治体を確立すること

- (1) 行財政運営にあたっては、大型公共事業優先策でなく、住民生活を優先にした福祉・医療・教育の充実とともに、地域経済の振興につながる計画を基本に行うこと。
- (2) 情報公開制度をさらに拡充し、住民でも理解できる財務会計制度を示し、予算や決算のしくみなど民主的な情報公開を行い、住民参加型で制度の充実をはかること。公文書を適正に管理・保存し、住民がいつでも閲覧できるようにすること。住民のくらし、権利に関わる重要な政策については、住民の直接投票で決められるようにすること。
- (3) 住民の個人情報と保護し、「本人の同意なし」に他の行政機関や企業等に提供しないこと。
- (4) 行政財産の管理及び処分に係る規制緩和（地方自治法第二百三十八条の四）について、行政財産の本来の目的や存在理由、用途、公有財産の適正な管理に照らして厳正に対処すること。
- (5) 豊中市における行政改革の基本姿勢と策定方法等については、誠実に労使協議をつくり、自治体・公務公共労働者の雇用と労働条件に関する問題は、労働組合との団体交渉事項とすること。

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。
- (2) 自治体が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、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。

- (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化を行わず、自治体の直営で正規職員を配置して行うこと。住民サービスを低下させる開庁時間の短縮を行わないこと。
- (8) 自治体職員が子育てと仕事の両立を図れるように、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) デジタル技術は、自治体職員の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は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とした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。住民からの申請や相談等の業務をオンラインに一本化するのでなく、対面型の住民サービスを併用・充実させること。
- (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、サイバー攻撃などによるシステム障害の防止策を徹底すること。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) デジタル技術の導入に伴う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。

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するものであり、法的根拠もなく自衛隊に対して住民の個人情報を提供しないこと。

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) 豊中市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) 豊中市は住民・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、豊中市として、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) 豊中市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、地域の環境教育にかすこと。

IX. 国において次の要求項目が実現するように、当局として国等関係機関に働きかけること

1. 公務員の賃金・労働条件を改善すること

- (1) 自治体職員の賃金・一時金にも影響する国家公務員の賃金・一時金を大幅に改善すること。全労連公務部会の要求に基づき高卒初任給(国公 1 級 5 号俸)を 217,000 円以上、大卒初任給(国公 1 級 25 号俸)を 249,000 円以上に引き上げること。
- (2) 地域手当を基本給に組み入れた上で廃止すること。地域手当が廃止されるまでの間は地域手当の支給地域の拡大や支給割合を高位平準化するなどして賃金の地域間格差を解消すること。
- (3) 期間業務職員をはじめとした非正規公務員の賃金・諸手当・休暇制度等について、正規職員との均等待遇を図る立場で改善すること。会計年度任用職員の休暇制度について「国の非常勤職員との権衡を図る」ものとする総務省通知を改め、「正規職員との権衡を図る」ものとする。
- (4) 会計年度任用職員の任用要件を臨時的・一時的な業務に限定するよう地方公務員法を再改正するとともに、労働契約法第 18 条の規定にある有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換を公務職場にも適用するよう法改正すること。
- (5) 「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」を維持し均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員制度を設けるよう法改正を行うこと。勤務時間による賃金・労働条件の格差を解消する地方公務員法・地方自治法の改正を速やかに実施すること。
- (6) 会計年度任用職員等の賃金について、正規職員との均等待遇に基づき給料・手当が支給できるよう地方自治法の再改正など、抜本的な法制度の見直しと財源保障を行うこと。
- (7) 休暇・労働安全衛生・共済を含む福利厚生・労働災害・研修等について、会計年度任用職員等にも「均等待遇」として保障するよう法改正を国に求めること。労働基準法等法令に定める休暇制度の整備はもちろん、正規職員と均等の休暇制度とするため病気休暇等を有給化すること。
- (8) 60 歳を超える職員の賃金を大幅に引き上げること。再任用職員の一時金支給月数改善、生活関連諸手当等の支給など、常勤職員との格差を解消すること。

- (9) 「人事評価制度」は公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪めるものであり廃止すること。そのために地方公務員法を改正すること。
- (10) 自治体職員の青年層の生活改善と人材確保を図るために、奨学金の返済免除や返済への支援制度を設けること。
- (11) 病欠休業中の所得保障を拡充し職場復帰訓練・段階的就労が円滑に行えるよう復帰訓練時の労働災害・公務災害補償など法改正を含む制度見直しを行うこと。
- (12) 地方公務員災害補償基金の本部・支部が名実ともに「独立救済機関」となるよう、その組織体制と運営を「公開・民主」の原則に基づき改革すること。本部・支部審査会の参与や基金運営審議会に自治労連の代表を選任すること。
- (13) 地方公務員共済制度を拡充すること。特に、高齢者医療や介護保険による現役世代の過重な社会保険料の掛け金負担を軽減するため、国費負担を増額すること。
- (14) 公務員の定年年齢の引き上げを契機とする年金支給開始年齢の繰り延べを行わず、65歳からの年金満額支給を維持すること。

2. すべての労働者に人間らしく働くルールを確立すること

- (1) 現在すすめられている労働基準法の見直しは、「労使自治」の名のもとに、労働者保護の最低基準を骨抜き「解体」するものであることから反対すること。長時間過密労働が続く職場実態を解決しうる規制の強化、誰もが仕事と生活を両立できる労働時間「1日7時間制」の実現などの改善を求めること。
- (2) 労働者保護規制の適用を除外する「雇用によらない働き方」の拡大など労働法制の規制緩和を行わず、労働者保護法制を拡充すること。裁量労働制の対象業務拡大・要件緩和、限定正社員（ジョブ型雇用）の普及、シフト制労働契約の濫用、解雇の金銭解決制度創設を行わず、労働者の生活と権利を守る労働法制を実現すること。
- (3) 雇用形態別の待遇格差の解消、均等待遇の実現、直接・無期雇用の原則の確立を図ること。
- (4) 労働契約法に基づく「無期転換ルール」を適用し、「期間の定めのない雇用」の実現をはじめ、恒常的業務への正規配置をすすめるとともに、有期雇用は臨時・一時的業務に限定するよう求めること。
- (5) 「パート・有期雇用労働法」や日本郵便の労契法20条裁判についての最高裁判決を活用して、「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づく賃金・労働条件の点検を行い、不合理な格差の解消を求めること。
- (6) 「直接無期雇用」が労働契約の原則であり、有期労働契約は「臨時的・一時的な業務」に限定することを明記した解雇規制・労働者保護の法整備をすすめること。
- (7) 「働き方改革実行計画」は中止し、全面的に見直すこと。均等待遇原則の確保など、労働者保護の視点から労働法制の規制強化を図ること。整理解雇4要件の緩和や解雇の金銭解決制度の導入など、解雇規制の緩和は行わないこと。
- (8) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律については、直接雇用の原則に立ち抜本的に見直すこと。当面、登録型派遣は原則禁止、製造業派遣、日雇い派遣は禁止すること。あわせて、派遣労働者の差別禁止・均等待遇、賃金補償、福利保証等権利保障を行うこと。
- (9) 偽装請負・違法派遣の一扫に向けた指導・監督を強化するとともに、請負現場における労働

関係法令の遵守、社会・労働保険の加入を徹底すること。違法派遣・偽装請負があった場合には、直接雇用による解決を図ること。

- (10) 正規雇用の募集・採用にあたって、同種の有期雇用労働者の優先的な雇用の義務化を図ること。
- (11) 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律を改正し、公務職場を法適用対象とするとともに、賃金等の均等待遇原則を義務付けること。
- (12) 労働時間に関するILO条約を批准すること。深夜・時間外・休日労働の上限を1日2時間、1週5時間、月15時間、年間120時間以内とし、罰則付きの法的規制を行うこと。
- (13) 休息時間の確保、連続労働時間の制限や勤務間の最低休息時間制度の導入を図ること。
- (14) 労働時間短縮や年次有給休暇の完全取得、時間外労働の縮減を図ること。当面、時間外労働の法定割増率を時間外50%、休日労働100%、深夜労働50%以上に引き上げること。
- (15) 労働時間規制の緩和は行わないこと。「高度プロフェッショナル制度」や裁量労働制は廃止すること。
- (16) ILO基本8条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約、強制労働に関する条約、団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約、強制労働の廃止に関する条約、就業の最低年齢に関する条約、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約、最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）を全面批准するなど、国際的な中核的労働基準を遵守、尊重するために、労働基準法など国内法を整備・改正すること。
- (17) 最低賃金については、人間らしい生活を保障するため、早期に時間額1,500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制を確立すること。あわせて、産業別最賃制を改善すること。最低賃金法を公務員にも適用すること。
- (18) 雇用保険失業給付等の国庫負担の縮小・廃止は行わないこと。雇用保険制度は民営化することなく、大量解雇に責任がある企業に対する「超過保険料負担」制度の導入などにより改善・充実を図ること。
- (19) ILO94号（公契約における労働条項に関する条約）条約を批准し、国内法を整備すること。同条約や2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の趣旨を踏まえた「公契約法」を制定すること。あわせて自治体の「公契約条例」制定を支援すること。
- (20) 公共工事や委託契約等において、「二省協定設計労務単価を下回らないものとする」と明記するなど、契約時の積算単価に基づく公正・適正な賃金が確保されるよう契約業者等を文書で指導すること。ダンピング受注を解消するため、「最低制限価格制度」や適正な労働条件・男女平等・障害者の社会参画・環境等への配慮を受注企業に求める総合評価型入札制度等を活用すること。
- (21) 業務委託や指定管理者制度において、これまでその業務に従事した労働者の雇用を継承するとともに、賃金・労働条件については、従前の水準を確保すること。そのため、公募において「労務単価基準」を設定・公表すること。
- (22) 中央・地方の労働委員会や最低賃金審議会の委員など、労働者・労働組合に係る委員の任免はILO勧告などを踏まえ、公平・民主的に行うこと。

3. あらゆる性差別をなくし、ジェンダー平等社会の実現を図ること

- (1) ジェンダー平等の観点から、以下のことを国に求めること。
- ①労働・税・社会保障制度の世帯単位から個人単位へ、個人の自立を支える制度へ改正すること。
 - ②「年収の壁」問題の解決に向けて、(i)全国一律最低賃金 1500 円の早期実現、(ii)最低生活費は非課税とし所得の課税最低限度額を引き上げる。課税最低限度額は生活保護基準を超える水準まで引き上げる、(iii)配偶者控除を扶養控除に 1 本化する、(iv)最低保障年金制度を全額国庫負担で創設すること。
 - ③社会保障や自治体の公共サービス等に必要な財源は、大企業や富裕層への行き過ぎた減税を是正させ、応分の税負担を課すことで財源の確保を図ること。
- (2) 日本国憲法・国際条約等を踏まえた実効ある男女平等（共同参画）推進条例・計画を策定し、実践すること。ジェンダー平等を推進する施策を拡充すること。
- (3) 社会と職場のジェンダー平等をすすめるため、女性差別撤廃条約の日本での実施に係る国連女性差別撤廃委員会の 2024 年 10 月 17 日に行われた日本報告に対する「総括所見」の勧告に基づき速やかに以下の措置を講じるよう国に求めること。
- ①選択的夫婦別姓制度を早急に導入すること。
 - ②男女共同参画基本計画に示された女性の雇用・意思決定参加における「事実上の平等」のための「暫定的特別措置」を含む法制度の整備を早急に行うこと。
 - ③個人を救済する道を開く、女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准すること。
 - ④被害者への公式な謝罪や個人補償など「慰安婦」問題の被害者本位の解決とともに、次世代に対し事実に基づく歴史教育を行うこと。
 - ⑤「男女雇用機会均等法」＝雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律について、「雇用管理区分」を廃止しあらゆる間接差別を禁止、ポジティブアクション規定の義務化・違反企業の罰則強化・公務労働者への全面適用など、実効ある男女雇用平等法に改正すること。
- (4) 性的マイノリティー（LGBTQ/SOGI など）への不当な誹謗中傷や差別を防止するため、研修など正しい知識の普及啓発を行うとともに「パートナーシップ制度の導入」（同姓であっても 2 人の関係を公的に認めるもの）や公共施設の改善を進めること。

4. 災害、感染症から住民のいのちとくらしを守る自治体の体制を整備すること

- (1) 生活道路、上下水道施設、橋梁、公共施設など老朽化した生活インフラの改修・整備を行うこと。避難所となる公共施設の耐震化をすすめること。
- (2) 国の責任で医療提供体制や保健所・公衆衛生機能を拡充すること。地域による格差を解消する対策と財政補償を行うことを国に求めること。
- (3) 南海・東南海トラフ地震をはじめ、巨大台風や豪雨、土砂災害、山林火災など災害への備えを拡充し、住民のいのちと安全を守る役割を發揮すること。避難所開設や被災者支援等の災害対応ができるよう人員体制の強化を図るとともに、日頃からの防災訓練など大規模災害に備えた抜本的な対策を行うこと。
- (4) 災害時の対応と被災者の救援、生活再建などの支援に備え、福祉や窓口職場、学校、公共施設、公立・公的病院をはじめとした自治体の機能・人員を拡充すること。また、就学前の保育・教育施設、学童保育の公的責任を明確にし、職員配置基準・施設基準を抜本的に改善すること。
- (5) 自治体病院における感染症対応等に係る急激な収入減に対し、必要な財源を確保するとともに

に、全ての自治体病院において財政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。

5. 日本国憲法と I L O 勧告に基づいて労働基本権を回復し、民主的公務員制度を確立すること

(1) 国家公務員・地方公務員の労働基本権を回復し、日本国憲法に基づく民主的な公務員制度を確立すること。また、「全体の奉仕者」として、公務員が職務を遂行できるように、「身分保障」を明確に規定すること。

(2) 労働組合との誠実な交渉・協議のもと、「公務員への労働基本権の付与」を求めた I L O 勧告に基づき、速やかに国家公務員・地方公務員の協約締結権を回復すること。

消防職員については、団結権・協約締結権を確立すること。

(3) 基本的人権としての政治的・市民的自由を完全に保障し、当面、公務員の条例の制定・改廃にかかる請求署名活動に刑事罰を定めた地方自治法第 74 条の 4 第 5 項は廃止するとともに、地方公務員の政治活動に対する刑事罰等の罰則強化は行わないこと。

(4) 地方公務員制度について、「地方自治の本旨」に基づく「住民自治」・「団体自治」と「地方分権」が一層拡充される制度改革を行うこと。国家公務員制度改革に縛られることなく、自治体の首長・議会・労働組合、住民の要望・意見を十分に尊重すること。

(5) 地方公務員法は、地方自治法第 1 条・第 2 条各項の趣旨に基づき、地方公務員制度の基本的枠組みを規定する基本法とし、地方自治の侵害となる過度の人事管理の規定を排除し、自治体の条例制定権の拡大を図ること。

(6) 自治体行政の全ての段階・分野に職員の参加制度を確立すること。自治体内部の不正・違法な行為に対する「内部告発権」、不法・不当な職務命令に対する「意見表明権」、違法・不当、重大な瑕疵ある職務命令に従う義務のないこと等について、「内部告発者」等の保護を含めた法律や条例の整備を行うこと。

(7) 地方公務員の賃金・労働条件の決定は、「労使自治」・「法定主義」の原則を貫き、政令市における人事委員会による給与・勤務条件の「勧告制度」を廃止すること。その上で、職員の任免・服務・分限・懲戒等を行う第三者機関としての「人事行政機関」を設置すること。

6. 日本国憲法に基づく民主的自治体制度確立と住民本位の自治体行財政を確立すること

(1) 国が地方自治を侵害して自治体の事務に対する「指示権」を設けた地方自治法の条項を廃止すること。

(2) 日本国憲法に基づき、国民の生命、福祉、教育、安全など基本的人権を守るナショナルミニマムを確保すること。国の役割を外交、防衛等に限定し、基本的人権を保障する責任を放棄し、福祉や教育、安全など国民生活に関わる施策を市町村と住民の自己責任に押し付ける道州制を導入しないこと。

(3) 「自治体戦略 2040 構想」「自治体 DX 推進計画」など国の自治体戦略に基づく、AI などデジタル技術を活用した自治体職員の半減化・自治体の福祉からの撤退と住民への「自己責任」の押し付け・「圏域化」による市町村の公務公共サービスの統廃合など地方自治を破壊する施策を行わないこと。

(4) 都道府県から市町村への「事務・権限移譲」は、広域的な自治体である都道府県と基礎的な自治体である市区町村のそれぞれの役割にふさわしいものにする。広域的・統一的に実施することが必要な事務は、都道府県で実施すること。国は事務・権限移譲に伴う人員が自治体にお

いて十分に確保されるように財源を保障すること。

- (5) 国が自治体に「義務付け・枠付の見直し」や「事務・権限移譲」の提案を求める「提案募集方式」・「手上げ方式」について、国は自治体に強制しないこと。
- (6) 都道府県は、広域事務、連絡調整事務、市町村への補完・支援、国政への意見発信など広域自治体としての役割及び機能を充実させること。
- (7) 国に対して地方整備局・経済産業局・地方環境事務所・ハローワークなどの出先機関の廃止・地方移管を行わず存続・充実すること。
- (8) 国と都道府県は財政などを通じた市町村合併の誘導・強制は行わないこと。
- (9) 住民が全国のどの地域に住んでいても憲法に基づく基本的人権が保障されるように、国と都道府県は市区町村への支援を行うこと。特定の都市の中心部に行政投資や公共施設を集中させ、周辺地域を統合する「連携中枢都市圏」・「圏域化」・「広域化」などの施策は、周辺地域はもとより地域全体の衰退を招くものであることから実施しないこと。
- (10) 市区町村の廃置分合は、地方自治の本旨に基づき、市区町村が住民の意思に基づいて自主的・民主的に決めることであるから、国と都道府県は市区町村に廃置分合を強要しないこと。国は市区町村の権限・財源を取り上げないこと。国と都道府県は、合併した市町村において、旧市町村単位で支所機能や行政サービス、コミュニティが充実するように人員・財源の保障を含めた支援を行うこと。
- (11) 市区町村を基礎に、住民に身近な自治体行政を確立すること。合併した市町村では、旧市町村単位で支所や公共施設を設置し、公務公共サービスの提供、コミュニティへの支援、防災・災害対策を充実させるなど、住民自治の機能を充実させること。政令指定都市は、行政区を基礎に、住民に身近な自治機能を充実させること。
- (12) 国・自治体は、広域連合や行政機関等の共同設置、一部事務組合、事務委託制度、連携中枢都市などの濫用等により、都道府県や市区町村の機能を低下させ、住民自治、団体自治を空洞化させないこと。複数の市区町村が連携して事務を行う場合、参加する各市区町村の対等・平等を保障するとともに、住民の意見を反映して、民主的な運営が行われるようにすること。
- (13) 「スーパーシティ法」＝国家戦略特別区域法は、住民の個人情報をも本人の同意もなく企業等に提供して住民の基本的人権を侵す、住民合意もなく国によって一方的にスーパーシティの特別区域を指定して地方自治を侵害するものであることから、国・国会はこの法律を廃止すること。日本のいかなる地域においても、スーパーシティの特別区域の指定は行わないこと。
- (14) 住民の個人情報を行政が一元管理するマイナンバー制度を廃止すること。
- (15) マイナンバーカード普及促進のための自治体への協力要請を見直すとともに、マイナポイント事業は行わないこと。マイナンバーカードへの統合による健康保険証の廃止は、法律で任意とされたマイナンバーカードの強制取得につながることから撤回すること。
- (16) 国・自治体が責任を持って実施すべき公務公共サービスは、NPOや企業などに肩代わりをさせないこと。
- (17) 自治体の首長と地方議会の二元代表制について、主権者である住民の意見や声を反映し、チェックアンドバランスの機能が十分に発揮できるようにすること。地方議会の議員定数は、民意が適正に反映されるように定めること。民意が反映されなくなる小選挙区は導入しないこと。
- (18) 大都市地域における特別区の設置に関する法律に基づく特別区制度は、市町村を廃止して権限と財源を都道府県に集中させることで地方自治の機能を弱め、公務公共サービスを著しく低

下させるものであることから、国・国会はこれを廃止すること。自治体は同法に基づく特別区を設置しないこと。

7. 憲法を守るため、核兵器廃絶、平和・非同盟中立の日本を実現すること

(1) 日本国憲法を遵守し、さらに発展させること

- ①日本国憲法が定める国民主権・恒久平和・議会制民主主義・基本的人権の尊重・地方自治などの理念・原理を国民のいのちと暮らしを守る立場から進めること。
- ②解釈・明文による憲法改悪を行わず、立憲主義に基づく政治を行うこと。日本国憲法を尊重・擁護し、第9条への自衛隊の明記など日本国憲法条文の改定を絶対に行わないこと。
- ③「集団的自衛権」の行使を容認した2014年7月1日の閣議決定を撤回すること。
- ④「安全保障関連法制＝戦争法」を廃止するとともに、自衛隊の海外派兵は行わないこと。
- ⑤基本的人権を侵害し、監視や密告を広げる「共謀罪」法＝組織犯罪処罰法を廃止すること。
- ⑥政府の情報管理の強化と国民の知る権利を奪う「特定秘密の保護に関する法律」は廃止すること。
- ⑦「安保関連3文書改訂」の閣議決定を撤回し、「憲法の趣旨ではない」と歴代政権が否定してきた敵基地攻撃能力を保有しないこと。
- ⑧憲法改定を目的とする日本国憲法の改正手続に関する法律を廃止すること。

(2) 核兵器のない社会の実現へ、平和な世界をつくること

- ①2021年1月22日に発行された核兵器禁止条約への参加および署名・批准し、日本政府が核兵器廃絶に向けてイニシアティブを発揮すること。
- ②「非核三原則」を厳守し、法制化をはかること。寄港・通過を含め核兵器の日本への持ち込みをいっさい認めない「非核神戸方式」を尊重すること。
- ③アメリカによるビキニ環礁での水爆実験(1954年)がもたらした日本各地の漁船被爆被害調査について、アメリカ政府に協力を働きかけること。
- ④国民の生命と財産を守る立場から、核兵器等に関する「密約」を公開すること。アメリカ政府に対して日米関係「公文書」の非公開を要請しないこと。

(3) 戦争する国づくりを行わず、日米安保条約を廃棄すること

- ①「日米安全保障条約」の廃棄をアメリカに通告し、基地も核もない非同盟・中立の日本をつくるため、ただちに「日米地位協定」を抜本的に改定すること。
- ②2023年度から5年間で総額43兆円もの防衛費を計上する「防衛力整備計画」は白紙撤回すること。国民のくらしや安全を最優先に予算を組み立てること。
- ③日本国憲法前文・第9条に基づき、国際紛争は武力ではなく平和的解決をはかること。
- ④国際関係における領土・領海問題は平和的外交努力で解決を図ること。緊張状態を悪化させるいかなる行動も差し控えること。
- ⑤ウクライナ侵攻やパレスチナ自治区ガザ無差別攻撃など、多くの命が奪われる事態に憲法9条の理念に基づく、平和的解決に向けて対話による外交努力を発揮すること。
- ⑥政府の辺野古新基地建設が唯一の解決策ではなく、政府による違法行為の辺野古での新基地建設工事を直ちに中止すること。国による代執行の工事強行は地方自治と住民合意を無視する行為であることから、工事を直ちに中止し、普天間基地など無条件撤退の対米交渉を行うこと。

- ⑦在日米軍と自衛隊によるオスプレイ配備・飛行訓練の中止を直ちに要請すること。
- ⑧度重なるアメリカ兵による暴行事件に対して、日本政府としてアメリカ政府と在日米軍に毅然と抗議するとともに再発防止策を厳重に行うこと。また、国内法を適用すること。
- ⑨在日米軍基地のグアム移転費など、米軍再編の費用負担をやめ、年間2千億円超の「思いやり予算」を廃止すること。在日米軍と自衛隊基地の計画・建設は中止すること。
- ⑩「防衛装備移転三原則」を撤回し、「武器輸出三原則」を厳格に堅持すること。
- ⑪大学・研究機関の自主・自立性を奪い、軍事研究につながる安全保障技術研究推進制度の補助金制度は直ちにやめること。
- ⑫自衛隊情報保全隊による市民監視・情報収集など市民運動を敵視する対応を直ちにやめること。
- ⑬日本政府として、尖閣諸島の領有の歴史上・国際法上の正当性について、国際社会と中国政府に対して理を尽くして主張することを基本に、軍事的緊張を高める行為は厳に慎むこと。
- ⑭日本政府は北方領土について、国後島・択捉島などの領土要求は放棄せず、全千島列島返還を求めてロシアとの交渉をすすめること。
- ⑮竹島領有権問題は、植民地支配の不当性、その誤りを正面から認め、その土台のうえで竹島問題の協議を双方の対話を基本に、国際司法裁判所での解決も含めて対応すること。

8. 万博の工事費未払い問題の早期解決、カジノ IR 誘致を即時中止すること

- (1) カジノ誘致のために、これ以上の税金を投入しないこと。また、万博の開催に伴う借金を国民、府民、大阪市民に転嫁しないこと。工事費未払い問題をすみやかに解決すること。
- (2) 大阪カジノ認定時の指摘事項と7つの付帯条件が整わないカジノ誘致は白紙に戻すこと。
- (3) ギャンブル依存症（被害者）を拡大するカジノ誘致は撤回すること。
- (4) 大阪市がカジノ事業者に格安賃料で賃借契約をしたことは違法であり、ただちに契約を破棄すること。
- (5) カジノ I R 計画をすみやかに中断し、大阪府民のくらしを守る立場から中小企業支援で地域経済を活性化させて、景気回復につながる府政に転換すること。