

2024年 2月 19日

記

三田市長 田村克也様

自治労阪神淡路ブロック共闘会議
議長 戎 剛

三田市職員労働組合
執行委員長 池本 龍夫

2024春闘ブロック統一要求書

貴職におかれましては、地方自治発展のため日夜御尽力されていることに対し敬意を表します。

さて、私たちの賃金水準は、公民比較に基づかない「給与制度の総合的見直し」(2014年給与勧告)による月例給の引き下げ、医療・年金など社会保障費や税制改革による負担増や消費増税により低下し、私たちの生活は、かつてない厳しい状態になっています。

また、この間の「集中改革プラン」による「欠員不補充」は、自治体職場の労働強化を進め、労働者の健康に対する不安を高めると同時に、行政責任を放棄した「業務委託」が進められ、公共サービスを低下させ、地域の生活基盤やセーフティーネットを大きく揺るがしています。

このような状況下で、インフルエンザと同時に新型コロナウイルス感染症がまん延し、エッセンシャルワーカーの重要性がさげられるなか、その代表される7つの職種に、行政に関わる、また携わる職種が多くあり、人員が減少している中であっても、それぞれの職務に懸命に取り組んでいるところです。

今季の春闘においては、連合は5%以上の賃上げを求めており、呼応するように、経団連も「2023年以上の意気込みと決意をもって賃金引き上げの積極的な検討と実施を求めたい」として、各企業に継続的な賃上げを求めています。さらに総理大臣も「2023年を上回る賃上げに協力を」と政労使会議でインフレ率を超える賃上げの実現を求めるなど賃上げ傾向にあるといえます。

私たちブロック共闘会議は、公務労働者として「賃金引き下げ・人員削減・公共サービス切り捨て」の「行革」合理化に断固反対し、厳しい生活実態と職場の労働・環境条件を改善し、住民のための公共サービスの維持・改善をめざし、春闘統一要求を下記のとおり決定しました。

私たちの厳しい生活と職場実態を踏まえた切実な要求について誠意を持って十分に検討され、3月 / 日までに文書にて回答されますよう要求します。

1 賃金引き上げに関する事

- 賃金水準について、国の給与構造改革前に回復することを基本とし、民間春闘の要求実態を踏まえ、5%以上の賃上げとすること。
- 組合員の生活を破壊する賃金引き下げを行わず、生活実態に見合った賃金に引き上げること(「2024年ブロックアンケート」中間集約の賃金要求平均額は32,124円)。
- 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与を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。
 - 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務(ポスト)に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮(5割)、最短昇格期間(1年)の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。
 - 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。
 - 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。
- 昇格及び昇給基準を改善し、級別標準職務表の改善をはかること。また、採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間・職種間に格差がある場合は、是正措置を行うこと。
- 等級別標準職務表の条例化にあたっては、係長・同相当職を4級に、課長補佐・同相当職を6級に格付けること。
- 最低賃金の引き上げを踏まえて、高卒初任給基準を176,100円(国公行(一)1級13号)以上とすること。
- 諸手当(以下8・9を除く)について生活実態を踏まえて改善すること。
- 地域手当については現行の支給率を改悪することなく、引き上げること。なお、不支給になっている場合は復元(旧調整手当水準)すること。
- 扶養手当・住居手当・通勤手当・特殊勤務手当等については、この間の交渉の経過を踏まえ、国・県の指導などを口実とした引き下げを行わず、維持・改善すること。
- 勤勉手当の成績率による一方的な導入(再任用含む)・拡大を行わないこと。また、勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。
- 定年までの勤労意欲を損なわないようにするため、50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを行わず、高年齢層における昇給・昇格制度の改善をはかること。また、定年までの昇給が可能となるよう号給を延長すること。
- 自治体独自の給与削減措置を直ちに廃止・中止し、過年の昇給抑制、削減措置分を復元すること。

2 労働時間短縮等(働き方改革関連)に関する事

- 勤務時間については、1日7時間30分、週37時間30分とすること。また、交代制職場等においても条件整備を行ない、速やかに週休2日制を確保すること。
- 時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。

- (3) 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めるとともに、年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正及び法改正を受けて改正された人事院通知(2018年12月7日/職職-252)を最低基準として、5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。また、年休の取得拡大にむけた措置を講ずること。初年度の再任用者については労基法第39条を適用すること。
- (4) 時間外勤務については「公務のために臨時の必要がある場合」の厳格な運用を行ない、週1回以上の「ノー残業デー」を定着させること。
- (5) 時間外労働の上限規制を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。
- ① 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
 - ② 「他律的業務の比重の高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、必要な見直しを行うこと。
 - ③ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応、新型コロナウイルス感染症対応など)の特定と職員の範囲、上限時間及び連続勤務時間について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、遅くとも半年以内に労使で当該業務に係る要因の整理、分析・検証を行うこと。
 - ④ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。
- (6) 36協定締結について
- ① すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
 - ② 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。
 - ③ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。
- (7) 厚労省策定のガイドライン(2017年1月20日)を踏まえ、労働時間を適正に把握するとともに、労働基準法違反の超勤手当の不払いや打ち切り支給を止め、必要な予算を確保して完全支給し、「サービス残業(賃金不払い労働)」を撲滅させること。
- (8) 週休日の安易な振替や休日代休制度の濫用をやめ、厳格な運用を確保すること。また、宿日直業務の改善を行うこと。
- ① 週休日に勤務を命じる場合に、事前に週休日の振り替え手続きを行うこと。
 - ② 事前に週休日の振り替えを行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当を支給すること。
 - ③ 事前の振り替え手続きを取らずに週休日に勤務を命じた場合には、代休の取得と時間外勤務手当を支給すること。
 - ④ 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じる場合には、休日代休制度による代休日を取得させること、もしくは休日勤務手当を支給すること。
- (9) フレックスタイム制及びテレワーク制については、制度導入の可否も含め、十分な交渉・協議を行うこと。

- (10) 労働者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。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けること。

3 定年引上げと再任用等に関すること

- (1) 65歳への定年引上げが完成する2032年度までについて、職員の中・長期的な年齢階層ごとの人員構成について、職種ごとにシミュレーションを行いデータを示すこと。また、組織の新陳代謝を確保するため、条例定数の見直しや柔軟な運用により計画的な新規採用を確保することとし採用計画を明らかにし協議すること。
- (2) 定年引上げが完成するまでの間は、フルタイムの再任用制度により希望者全員65歳までの雇用を確保すること。とくに、年金支給開始年齢までは希望者全員の雇用を確実に確保すること。
- (3) 地方公務員の生涯設計と高齢職員の実情に応じた働き方を実現するため、現行の地方公務員法で規定されている高齢者部分休業について早期に制度化すること。その場合、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
- (4) 再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金(275,600円)以上とするとともに、単身赴任手当を支給すること。また、その他労働条件についても組合との合意に基づき実施すること。
- (5) 職務の軽減を希望する職員以外は、再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

4 人員確保に関すること

- (1) 「財政難」等を口実とした安易な人員削減を行わず、退職者の欠員補充については正規職員を採用すること。
- (2) 慢性的な残業状態の解消と、休暇などの取得ができる人員を配置すること。また、職員の配置基準について、労使確認を行うこと。
- (3) 育児・介護休業取得が発生した場合、特定事業主行動計画の趣旨に鑑み、採用計画を見直す中で正規職員を配置すること。

5 人事評価制度等に関すること

- (1) 人事評価制度の導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。また、導入後においても「評価・調整・確認」など、すべてにおいて組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
- (2) 4原則(公平・公正性、透明性、客観性、納得性)2要件(労組の参画、苦情解決制度)を確保し、拙速な賃金への反映は行わないこと。
- (3) 職員間に差をつけることが目的でないことを明確にすること。
- (4) 自治体と国とでは、人事評価制度の設計ならびに運用実態が異なることから、国家公務員で運用の見直しにならない、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。
- (5) 等級別基準職務表の条例化、級別・職制上の段階ごとの職員数の公表については、組合との十分な協議・合意に基づき行うこと。
- (6) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化・公表が義務付けられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

6 権利・労働条件の基本に関すること

- (1) 自律的労使関係制度の構築について
 - ① 労働基本権を保障し、必要な組合活動への規制を強めないこと。また、賃金・労働条件に関することはすべて団体交渉で確認し、書面協定化すること。
 - ② ILOの勧告に沿い、消防職員の団結権を認めるよう国に働きかけるとともに、労働条件の抜本改善を行うこと。
- (2) 地方公営企業労働関係法が適用される団体および職員については、法に基づく労使関係を確立すること。
- (3) 事前協議協定を締結し、事務・事業の縮小や廃止、委託化等の変更や組合役員の配置転換等については、変更可能時点で労使協議を行うこと。
- (4) 人事異動（配置転換、出向、派遣を含む）についての協定を結ぶこと。
- (5) 安全衛生委員会の月1回以上の定期開催、産業医の配置を行うとともに、職場ごとにも設置して機能強化をはかること。また、メンタルヘルス対策、健康診断、職場点検活動を委員会で定例化し、死亡事故や労働災害・職業病の発生を防ぐこと。
- (6) ストレスチェックについては、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善対策を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。
- (7) アスベスト関連の作業にかかわった職員の特別検診やアスベスト対策を早急に行うこと。
- (8) 施設の新設、増設や新たな器材・器具の導入については、事前に協議すること。
- (9) 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めること。また、懲戒基準の変更については労使合意に基づき行うこと。
- (10) 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省が政令で定める額を条例化すること。
- (11) 自治体独自の公務災害特別見舞金制度（死亡及び障害1級3,000万円、14級制、通勤災害も同水準、臨職等・関連労働者へも適用）の制度化と拡充整備をはかること。
- (12) 産前産後休暇を産前最低8週間（多胎妊娠の場合14週間）、産後13週間に、育児時間を90分・生後1年半とすること。また、妊産婦の通院休暇、妊娠障害休暇、通勤緩和、労働軽減措置の制度化と拡充をはかること。
- (13) 配偶者同行休業、看護休暇（有給2週間）、リフレッシュ休暇（10年目、20年目、30年目）、スクーリング休暇、ボランティア休暇、夏期休暇の増日、ドナー休暇、人間ドック（職免2日）、祭祀休暇、更年期障害休暇、出産補助休暇、裁判員制度休暇、自己啓発等休業休暇など各種休暇の制度化と制度の運用拡大（無給から有給含む）をはかること。
- (14) 両立支援制度の改善・整備を行うこと。
 - ① 育児休業の取得回数を原則2回までに改め、子の出生後8週間以内の育児休業を2回まで取得可能とすること。後者についての請求期限を2週間前までに短縮すること。
 - ② 期末手当・勤勉手当における在職期間の算定にあたり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間とそれ以外の期間は合算しないこと。
 - ③ 育児参加のための休暇の対象期間を「子が一歳に達するまで」に拡大すること。
 - ④ 介護休暇の期間については合計6ヵ月以上とし、育児休業・介護休暇を取得しやすい勤務環境を整備（テレワーク・フレックス制度の導入や代替え職員の配置）すること。
- ⑤ 子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の休暇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。
- ⑥ 不妊治療については、原則1年につき10日の特別休暇を創設すること。さらに不足する場合は病気休暇で対応するなど支援制度を整備すること。また、整備にあたっては、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライバシーへも配慮すること。
- (15) 労働基準法に基づく時間外手当算出を行うとともに、割増率を引き上げること。また、代休を選択した場合は、35/100を支給すること。
- (16) 育児休業中の生活を保障するため、給付額を引き上げるとともに、昇給延伸の完全還元と在職者調整を行うこと。また、介護休暇中についても同水準を支給すること。この制度を会計年度任用職員等にも適用すること。
- (17) 管理職等の範囲拡大については、事前に組合と協議すること。また、公平委員会については、労働委員会と同様三者（公益・使用者・労働者）代表の構成とすること。
- (18) 「消防職員委員会」については、民主的な委員選任や運営により定期的開催を行うとともに、組合との協議の場を設けること。
- (19) 「公益法人への派遣に関する法律」に基づく職員の派遣については本人の不利益とならないよう措置し、使用者責任をもって対応すること。また、派遣にあたっては本人同意を得ること。
- (20) 男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法を遵守し、採用から退職に至るまでの実質的な男女平等を確保すること。
- (21) セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを始めとするあらゆるハラスメントの防止、解決委員会を設置するとともに要綱等を策定すること。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。
- (22) LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件（各種休暇制度、手当支給）を整備すること。なお、パートナーシップ制度が未整備の自治体においては、早期に制度を制定すること。
- (23) 福利厚生制度については、地方公務員法に基づく使用者としての責任を果たすため、充実に努めること。
- (24) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）に基づく特定事業主行動計画の実施状況を点検し、目標達成を確実にを行うとともに、計画そのものについての検証を行い、さらなる目標の設定など計画の改定を行うこと。
- (25) 女性活躍推進法の特定事業主行動計画には、会計年度任用職員等を含めたすべての職員を対象とし、処遇改善を含めた具体的な行動目標を明示すること。
- (26) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を点検し、計画の充実・改善をはかること。
- (27) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。
- (28) 個別状況に応じた合理的配慮を確保するとともに、障害の種別を越えて障害者の雇用促進をはかり、法定雇用率を上回る雇用を行うこと。
- (29) 法定雇用率の算定は国のガイドラインに沿って行うこと。また、法定雇用率が未達となる場合には、計画的な障害者の採用を行うこと。
- (30) 窓口業務をはじめ、地方行政サービスにおける安易な民間委託は行わないこと。委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。

(31) 労使関係の確立について

- ① 事務事業の縮小や廃止、委託化による雇用不安、劣悪な労働条件の改善等について、関係職員の声に耳を傾け、誠実な団体交渉を行うこと。
- ② 人事異動、組合役員の配置転換については、事前に協議すること。
- ③ 勤務時間内において組合運営上必要不可欠な組合員の活動については、職務を免除すること。
- ④ 組合事務所を確保し、組合掲示板を設置すること。

7 会計年度任用職員等の雇用安定と賃金・労働条件の改善について

(1) 任用について

- ① 本来正規職員が行うべき業務については、正規職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の正規職員への移行を行うこと。
- ② 再度の任用について、人事評価制度の結果を基にした更新期の雇い止めをせず、雇用期間の定めを廃止すること。
- ③ 新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とするとともに、再度の任用の上限（更新回数・年齢等）を設けないこと。

(2) 雇用の保障について

- ① 平成26年7月4日付総務省通知において「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」とあるように、雇用の空白期間を無くすこと。
- ② 産前・産後休暇、病気休暇等の長期休暇の取得、及び、再任用者の職場確保を理由とした雇用止めを行うことなく、雇用継続を保障すること。
- ③ 当局都合の合理化等による雇止めは行わず、当局責任において雇用と同労働条件を保障すること。
- ④ 高年齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、年金受給開始年齢までの雇用保障及び労働条件の低下を招かない制度の導入をはかること。

(3) 賃金・諸手当について

- ① 会計年度任用職員の給料については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の正規職員に適用される給料表を使用すること。そのうえで、平等取扱いの原則からも正規職員同様（内容、適用時期）の給与改定を行うこと。
- ② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、正規職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。
- ③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。特に選考採用者の行政職俸給表（一）における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。
- ④ 短時間（パートタイム）の会計年度任用職員の報酬は、正規職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。
- ⑤ 給料決定の基準が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。
- ⑥ 会計年度任用職員の一時金（期末手当、勤勉手当）の支給月数を正規職員と同月数とすること。合理的理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- ⑦ 再度の任用の場合は、在職期間が継続しているものとして、会計年度任用職員の期末手当を支給すること。
- ⑧ 勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない運用とすること。
- ⑨ 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。
- ⑩ 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。
- ⑪ 手当支給が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。
- ⑫ 退職手当を支給すること。
- ⑬ 物価高騰に対する追加報酬を支給すること。

(4) 有給休暇について

- ① 2021年人事院の報告の中で示された産前・産後休暇（有給化）、配偶者出産休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）、不妊治療休暇（10日、時間単位の取得も可）を有給で整備すること。
- ② 常勤職員との権衡に基づき、年次有給休暇、病気休暇、忌引休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業（休暇）、生理休暇、夏季休暇、結婚休暇及び特別休暇等について、正規職員と均衡（有給など）のとれた制度とすること。
- ③ 休暇制度が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

(5) 社会保険等の適用について

- ① 共済、社会保険及び労働保険の加入を確実にすること。
- ② 常勤職員との均衡の観点から福利厚生の実施をはかること。
- ③ 健康診断を正規職員と同様に実施すること。
- ④ 日常的な安全衛生活動の対象とすること。
- ⑤ 業務上必要となる研修を実施すること。
- ⑥ 職員間の職場慣行については、正規職員と同様に扱うこと。

8 最低賃金制などに関する事

- (1) 自治体が直接・間接に雇用する者の最低賃金を年齢別初任給水準とし、これ以下で雇用しないこと。その水準は、国公行政職（一）表1級17号、月額181,800円以上、（日額9,090円（月額/20日）以上、時間給1,173円（月額/20日/7時間45分）以上）とすること。
- (2) 委託労働者等、自治体関連労働者の賃金・労働条件を点検し、その実態を明らかにするとともに、自治体職員を基準に改善するよう指導すること。
- (3) 自治体の契約については、価格のみの決定ではなく、関係労働者の労働条件確立と雇用不安の解消に配慮するとともに、障害者雇用の促進、環境保全、福祉の充実、男女共同参画の推進、人権擁護など総合的に評価する方式に改革するとともに、公契約条例を制定すること。
- (4) 地域最低賃金を下回る労働者をなくすため、「広報」などを活用し、地域への周知徹底をはかること。

9 「住民の健康と福祉を守る」要求に関する事

- (1) 少子・高齢社会に対応した地域保健・医療・福祉・介護の施策を確立するとともに、必要な人員を確保すること。

- (2) 保育料の引き上げや、障害者関係施設の費用徴収の強化等を行わず、住民福祉の負担軽減をはかること。
- (3) 完全参加と平等を基本とする障害者福祉関連施策の充実をはかること。
 - ① ともに生きる社会の実現にむけて障害者の声を反映した障害者福祉計画の見直し、策定をすすめること。
 - ② 障害児の共同保育、共同教育をより一層推進し、障害者の法定雇用率の改定に基づき、障害者の雇用（2.8%以上の）拡大をはかること。
 - ③ バリアフリーの街づくりに努めるとともに、障害者施策の検討・推進にあたっては、当事者の参加を保障し、障害者の主体的活動を積極的に支援すること。
- (4) 地域の実情にあわせた休日・夜間の救急医療体制の確立をめざすこと。また、地域医療の中核施設として、住民の「生命と暮らし」を守る自治体病院の直営を堅持し、必要な財政上の措置を行ない、充実強化をはかること。
- (5) 公害監視、地域保健・衛生体制の拡充をはかり、住民の健康対策を強めるとともに、地域環境を守る運動に呼应し、自然を守る政策を確立すること。
- (6) 誰もが安心して暮らせるような街づくりのために、保健、医療、福祉の連携を充実させること。
- (7) 快適な生活環境を守る清掃行政の確立をめざし、収集・処理体制の直営を堅持し、分別収集の拡充とリサイクル化を追求すること。また、ダイオキシンの排出削減にむけ、施設設備の改善等を行うこと。
- (8) 子どものための学校給食確立と、0-157等による食中毒を発生させない安全・安心な給食の実施にむけ、大規模センター化をやめ、単独校による調理体制の確保と自校炊飯方式を行うこと。
- (9) 住民のための水道事業を確立するため、広域化をやめ、自己水源の確保、受水槽に対する公的対策を強めること。また、住民に対し合成洗剤の追放を働きかけること。

10 民主的な地方自治確立に関すること

- (1) 「財政危機」の原因と責任を明らかにし、行政サービス切り捨て政策をやめ、住民福祉の拡充と生活基盤整備をめざすこと。
- (2) 自治体行政の責務の放棄となる清掃、学校給食・用務、福祉施設・保育所、学童保育、幼稚園、病院、公衆衛生、水道・下水道等の事務事業の民営化、業務の委託化や派遣労働の導入を行わないこと。また、現在行なっている業務委託については「偽装請負」などの法違反がないか点検を行ない、問題がある場合は直営で行うこと。
- (3) 地方公営企業の直営を堅持し、地方独立行政法人については導入しないこと。「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することのないよう、当該職員の雇用・身分保障確保のため事前に組合と十分に協議し合意の上実施すること。
- (4) 国・県が行なっている各種の雇用拡大施策を積極的に活用するとともに、自治体独自の正規職員採用を積極的に進め、雇用の拡大に努めること。
- (5) 原子力発電は、いったん事故が起これば收拾がつかない大惨事となることから、全ての原発の廃炉にむけた取り組みを行うよう国に求めること。
- (6) 女性活躍推進法に基づく都道府県（または市町村）推進計画の策定にあたっては、地域の労働者団体や経営者団体などのニーズ調査を実施し、広範な意見の反映をはかるとともに、組合と十分協議を行うこと。
- (7) 生活を直撃する公共料金、使用料等の引き上げを行わないこと。

- (8) 県など他団体への派遣や出向、また国・県などからの天下り人事の受け入れや要請をやめ、地方自治を守ること。
- (9) 国の財政赤字の自治体への押し付けに反対し、政府に地方財政制度の抜本的改善を求め、地方財政の確立と行政水準の維持向上をめざすこと。
- (10) 有事関連法等による「自治体・民間への協力」の強制に反対すること。また、平和・非核の自治体宣言、議会決議に取り組み、具体的施策を行うこと。
- (11) 年金制度の財政基盤の確立、共済年金制度の維持・充実を政府に求めること。
- (12) 外国人住民に対する権利を保障し、職員採用にあたっては不当な制限を行わず、職員募集要項に「国籍を問わない」旨を明示するとともに、「広報」等でそのことを周知すること。
- (13) 部落差別をはじめ、あらゆる人権侵害を救済するための「人権侵害救済法」の早期制定にむけて国に働きかけること。

11 自然災害対策に関すること

- (1) すべての大規模自然災害被災者の生活復興支援策として、被災者生活再建支援法の充実と、災害弔慰金法（災害援護資金）における免除要件拡大にむけ国に求めること。
- (2) 危機管理体制についてマニュアルを作成し組合員への周知・徹底をはかること。また、それに伴う勤務・労働条件等については労使で十分協議し文書確認を行うこと。
- (3) 復興支援のための長期派遣にあたっては、職員のメンタル・健康対策を行うこと。

12 ウイルス感染症にり患した場合における労働条件の確保について

- (1) 職員に感染者が出た場合においては、職専免として取り扱うこと。また、感染が疑われる場合、勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合や、子供が感染した場合、保育所・幼稚園・小学校等が休園校となり自宅での子の養育が必要な場合等については、有給の特別休暇とすること。
- (2) 職員のワクチン接種及びそれに伴う発熱などの症状がみられる場合には、常勤・非常勤を問わず、必要な期間について職専免または特別休暇で対応すること。

13 文書協定、労働協約について

上記 1～12 の項目を含め、労使交渉等で合意した内容については、文書協定又は労働協約として締結すること。

以上