

平成21年度 春闘統一要求に対する回答

要求の内容	回 答
1 基本姿勢に関する要求	
<p>(1) 責職と箕面市労働組合連合会及びその構成各単組との間で、労使間の基本問題について事前協議・交渉の労使慣行を確立すること。また、賃金・労働条件以外の基本的な事項、重要な事項についても、その方針や方向性を決定付ける段階から協議を開始し、円滑な労使関係の確立を図ること。</p> <p>(2) 賃金・労働条件等に関する事項は、総務省・府市町村課の「指導」や議会による労使交渉への不当な介入に屈することなく、労使自治によって解決を図ること。</p>	<p>円滑な労使関係の確立と維持に努めるとともに、労使間の基本問題については、これまでどおり労使双方で情報と課題を共有しながら、労使合意をめざし誠意をもって協議・交渉を行っていききたい。</p>
2 労働条件に関する要求	
(1) 基本賃金について	
<p>自治体労働者及び公サービス労働者の賃金水準を改善するとともに、生活の維持・向上を基本に、男女間・職種間・雇用形態など格差是正に取り組むこと。</p>	<p>職員の給与については、財政状況、人事院勧告の内容、国、府及び近隣市の動向等を勘案の上、対応していく。</p>
<p>行政職標準労働者の賃金について、以下の年齢ポイントの賃金水準（基本給）を実現すること。または下記労働者の現在の給料月額に賃金改善分1%を加えた額とすること。30歳ポイント285,700円（国公行(一)4-10水準相当）以上 35歳ポイント328,200円（国公行(一)4-30水準相当）以上 40歳ポイント366,300円（国公行(一)4-50水準相当）以上</p>	<p>給料表については、給与構造改革における職務給の趣旨・原則を踏まえながら国公との均衡を基本に設定している。今後とも、職務給の原則に従って制度の運用を図っていく。</p>
<p>自治体に雇用されるすべての労働者、地域公サービス民間労働者を含めた労働者の最低賃金について、以下の通りとすること。自治体最低賃金 206,400円以上（日給10,400円以上、時給1,490円以上）</p>	
<p>格差是正のため、現業職、中途採用者の初任給決定基準をはじめとする賃金決定基準の改善を行うこと。特に同種10割・異種8割のみとし上限期間等を撤廃すること。また、昇格運用等を改善することにより活性化を図ること。とりわけ中途採用者の初任給決定にあたっては、少なくとも経験年数換算率100%の期間は、5年を超える経験年数もすべて1年を4号に換算すること。あわせて、在職者調整を実施すること。</p>	<p>事務技術職の前歴換算については、募集年齢の引き上げや在職者との均衡等を踏まえ、27歳以上での採用は上位等級への格付けも含め換算方法を見直したところである。</p> <p>初任給決定基準については、引き続き、国公や近隣各市の状況を踏まえながら研究していききたい。</p>
<p>昇給改善、特別昇給制度の改善を行うこと。昇給区分の運用については、4号給を超える昇給区分の原資（8号給5%、6号給20%相当分）を確保すること。4号給を下回る昇給区分については、処分や無断欠勤など客観的な事由に限ること。</p>	<p>昇給制度は、20年4月より給与構造改革における号俸細分化の趣旨や新たな昇給区分の設定の考え方を踏まえ、勤務成績が良好な場合は4号昇給を基本に、従前の昇給延伸の取扱いも踏襲しながら運用している。</p> <p>標準を超える昇給区分の運用については、人事評価制度の見直しとあわせて人事制度等検討委員会で検討、協議していききたい。</p>
<p>勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な労使交渉・協議、合意により決定すること。</p>	

要求の内容	回 答
定年までの昇給が可能となるよう号給の延長を行うこと。	等級毎の最高到達号給は、職務給の原則を踏まえ国公の職務別最高号俸との均衡を基本に設定しており、号給延長はできない。
年齢による昇給停止や昇給抑制は行わないこと。	高年齢職員の昇給抑制についても、国公の年齢要件や抑制方法を基本に実施している。
育児休業をした職員の換算率を100/100とすること。また、対象者全員に在職者調整を実施すること。	平成20年4月から育児休業法の改正等を踏まえ、復職時調整における在職期間換算率を100/100に見直し、同法の改正施行日(平成19年7月)以降の育休期間については当該換算率を遡及適用している。 また、退職手当の在職期間換算についても1歳までの期間については1/3除算に見直し、平成20年4月以降の退職者には採用以降の育休期間には遡及適用している。育児休業をした職員の復職時調整等については、国公に準じた一定の措置を講じており改善は困難である。
病休者等の昇給延伸に対する復元措置を図る等その他各種休職期間等換算表を改善すること。	病気休暇取得による昇給抑制については、従前の昇給延伸の取扱いを踏襲しながら適用を図っているが、他市状況も勘案しながら今後のあり方は検討協議したい。
財政悪化を理由とした新たな賃金抑制を安易に行わないこと。この間の独自の賃金削減については、廃止あるいは縮減すること。	極めて厳しい財政状況を踏まえ、21年1月から23年3月までの給与カットをお願いしたところである。引き続き経常収支比率の改善をはじめ危機的な行財政状況を克服するためゼロ試算を踏まえた市政運営全般にわたる改革の断行が必要であると考えており、この間の賃金削減の廃止及び縮減は困難であるが、今後も引き続き協議していきたい。

要求の内容	回 答
(2) 諸手当については、生活実態や業務の実態に即した内容として改善を図ること。	
地域手当については、12%とすること。	引き続き、本市の財政状況等を勘案しながら検討、協議していきたい。
扶養手当については、扶養順位1位を13,000円、2位以下を6,500円とするとともに、血族要件を廃止すること。教育加算額を引き上げること。	扶養手当、住居手当、通勤手当については国公基準を基本に制度化しており、引き続き各手当の趣旨や国公における取扱い等を見極めて対応してきたい。
住宅手当については、職員の住居費用負担の実態を十分に考慮し、制度の抜本的改善を図ること。	
通勤手当について、実費弁償の原則に基づき、実態を踏まえ、全額実費支給かつ非課税とすること。	
1)交通機関等利用者について、運賃等を全額実費支給とし、新幹線鉄道等利用者への特別料金等加算額の支給対象を拡大すること。	
2)自動車等使用者について、ガソリン単価の高騰や駐車場代を考慮するとともに、遠距離区分を増設し、支給額を引き上げること。	
3)交通機関等と自動車等併用者への支給額を、上記1)2)にあわせて引き上げること。	
4)下肢障害等のためマイカー通勤をしている者については、必要実費を完全に補償すること。	
時間外・休日・夜間勤務手当について	
1)時間外勤務手当については、通常の時間外勤務について150/100、週休日・深夜の時間外勤務について200/100とすること。休日勤務手当について200/100とすること。夜間勤務手当について50/100とすること。	時間外勤務手当等の支給率については、国公における取扱いや労働基準法等の改正の動向を見極めて対応してきたい。
2)週を超えて週休日・休日を振替えた場合も時間外勤務手当を支給すること。	
3)管理職と監督職の位置づけや権限と責任を明確に示した上で、監督職たる課長補佐、主幹、担当主査、主査、主任、班長に時間外勤務手当を支給すること。	管理職のあり方や位置づけなど人事制度の枠組みとして検討協議し、給与制度との整合性を図っていきたい。
4)以上についての時間単価額の算出方法については、労働基準法を適用したものに改めること。	
一時金は勤勉手当を廃止して期末手当に一本化し、年間6ヶ月以上とすること。	できない。
1)一時金の支給水準を維持・改善すること。	人事院勧告や本市の財政状況等を見極めて対応してきたい。
2)期末・勤勉手当の支給割合について、労使協議・合意に基づくこと。	
3)勤勉手当への一方的な成績率の導入を行わないこと。	成績率の運用にあたっては、人事評価制度の検討と併せて、協議していく。
地方公務員の退職手当について、総務省、府市町村課による一方的な国公平準化に反対すること。	人事院勧告や本市の財政状況等を見極めて対応してきたい。

要求の内容	回 答
1)退職手当の支給水準を維持・改善すること。	
2)今後の退職予定者に見合った退職手当引当金などの計画的な積立てを行い、その健全化をはかること。	退職手当にかかる財源確保については、長期的な財政計画の中で位置づけを図っていきたい。
(3)高齢職員の昇給延伸・停止措置について機械的・一方的な導入をせず、現行運用の変更は、生涯賃金の総合的検討の中で労使合意により進めること。また、誕生月と昇給月の矛盾を改善すること。	高齢職員の昇給抑制については、給与構造改革にあわせて国公どおり55歳抑制に見直し、あわせて誕生月と昇給月の矛盾も改善したところである。
(4)高齢者再任用制度の拡充について、希望する者すべてが雇用される高齢者再任用制度が実効性のある制度として定着するよう、引き続き、積極的な施策を行うこと。	国における定年延長の検討状況を注視しつつ、引き続き再任用制度の趣旨も踏まえ知識・経験を活用した雇用機会の確保を図っていきたい。
(5)1日7時間30分、週37時間30分、年間1,650時間体制実現のため、所定労働時間の短縮、時間外労働縮減、年休の完全消化に労使で取り組むこと。労働時間の実態を明らかにし、労働時間短縮のための年間行動計画、適正な職員配置計画を策定し、実行すること。計画の策定にあたっては、労使協議と合意のもと進めること。	勤務時間については、今年度の人事院において民間との勤務時間との均衡を図るため1日7時間45分/週38時間45分の勤務時間制度が勧告されたことを踏まえ、現行の勤務時間制度を維持したい。
労働時間短縮の実効性を確保するため、労使の時短推進委員会を設置すること。	年休制度については、職員の育児・家族の介護、看護等のニーズへ対応すべく20年4月から時間単位の取得枠を拡充し、柔軟な取得ができるように改善してきたところである。
組合員の時季設定権を含む長期連続取得制度を導入し、年次有給休暇、夏季休暇の完全取得を促進すること。年次休暇の完全取得にむけ、夏季休暇に連続して計画的に年次有給休暇を取得するなど一層の計画的取得促進を進めること。	時間外労働の縮減については、職員の健康の保持、職業生活と家庭生活の調和、職員の士気の確保などの観点から重要な課題であると認識しており、その縮減に向け業務のあり方や処理方法等の見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めるとともに、引き続き36協定を遵守すべく労働時間の適正な把握と管理の更なる徹底を図っていく。
1日の勤務時間を7時間30分に短縮すること。	また、長時間に及ぶ時間外勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、公務の運営に支障を来さない範囲内で勤務時間を日ごとに弾力的に設定するいわゆる時差勤務制についても、労使での検証を行いながら活用していきたい。
法に定められたすべての職場で、1日・1週・1月の上限を明確にした「36協定」を締結し、遵守すること。改定に当たっては1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、1年150時間を上限とすること。	
労働基準法33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」の規定を拡大解釈することなく厳格に運用すること。	
厚生労働省の「時間外労働削減要綱」や「国家公務員の労働時間短縮対策」を参考に、超過勤務の縮減に向けてITを活用した正確な実態調査を行うとともに、フレッシュアップ実施要綱等の検証に基づいて、育児・介護の責任を要する男女の時間外労働は年間150時間を上限にするなど上限規制の設定や深夜労働の禁止など、実効ある指導基準を設けること。また、仕事のやり方、システムを見直し、必要な部門については人員を増やすなど、適正な人員配置・業務のあり方の見直しを含む「時間外・休日労働縮減計画」を策定すること。	
毎週水曜日の「ノー残業デー」の取り組みを徹底し、「ノー残業ウィーク」に拡大すること。	
(6)不払い残業の撲滅に向け、実効ある時間外労働規制策、勤務時間管理施策(労働時間の把握方法)を労使で策定し、確認内容について協定化をはかること。時間外労働の実態を踏まえ、労働安全衛生委員会を通じた点検を行うとともに必要な時間外手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。	時間外勤務については、職員安全衛生委員会において状況を把握のうえ、縮減に向けた対応を各事業場において講じている。引き続き所属長による職員の時間外勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努め、時間外勤務命令にあっては事前命令事後確認の原則のもと、引き続き適切な運用に努める。

要求の内容	回 答
(7) 修学部分休業制度の運用にあたっては、職員が取得しやすい環境整備をはかること。	<p>修学部分休業、高齢者部分休業及び自己啓発等休業制度は、法の趣旨を踏まえ制度化している。厳しい行財政状況のもと職員一人ひとりに求められる仕事への意欲、実行力、新たな発想力がますます必要となり、職員の自発的な幅広い能力開発の機会の提供は重要である。引き続き休業制度等が活用しやすい環境整備に努めたい。</p>
(8) 高齢者部分休業制度を制度化すること。その条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。	
(9) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動）については職員が取得しやすい環境整備をはかること。	
(10) 「ワーク・ライフ・バランス憲章」の策定（2007年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定）を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を確立すること。「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の箕面市としての具体化をはかること。	<p>仕事と生活の調和を図りつつ働ける勤務環境の整備をめざし、時間外勤務の縮減等に取り組むとともに、育児短時間勤務制度や子の看護休暇など休暇・休業制度の整備に努めてきたところである。引き続き法との整合性等も勘案しながら職員一人ひとりの多様な働き方に配慮、支援した取り組みを検討していくとともに、職員のニーズにあわせて支援制度が活用されるよう周知等に努めていく。</p>
(11) 多様な生活様式や個々人の人生設計に見合った休暇等を導入、拡充すること。	
<p>時間単位代休の導入や、ボランティア休暇、人間ドック職免制度、リフレッシュ休暇、スクーリング休暇、研修休暇、有給教育（リカレント）休暇、骨髄バンク提供者の特別休暇を新設・充実すること。</p>	<p>特別休暇の拡充や新設は、地公法等の改正や人事院勧告等を見極めて対応していきたい。</p>
<p>「第1期箕面市役所子育て支援プラン」に基づき、育児や介護など家族的責任を有する男女職員の両立支援策を計画的に実施すること。</p>	<p>職業生活と家庭生活の両立支援策として平成20年4月から「育児休業にかかる復職時昇給調整や退職手当除算率の改善」、「妊娠障害休暇の半日単位取得制の導入」、「時間年休枠の拡大」などを実施し、小学校就学までの子を養育する職員の両立を一層容易にするための環境整備として「育児のための短時間勤務制度」や「部分休業制度の拡充」も実施したところである。また平成21年4月からは「子の短期看護休暇」の拡充も実施したところである。</p> <p>今後とも子育て支援プランに基づき仕事と育児の両立支援に取り組み、男女の性別にかかわらず個性と能力が十分に発揮できる職場環境の整備に努めたい。また、引き続き、職員がニーズに応じて支援制度が利用しやすく、また公務の運営に支障がないように、必要に応じた臨時職員の配置なども実施していく。</p>
<p>イ) 休業期間中の経済的保障を拡充するとともに、介護・看護休暇期間中についても同様の保障を早期に実現すること。</p>	
<p>ロ) 妊娠障害休暇、生理休暇の充実を図ること。</p>	
<p>ハ) 育児休業制度に係る昇給延伸について復職時の換算率を100/100とすること。あわせて、男性の取得促進のための具体的施策を実施すること。</p>	
<p>ニ) 育児時間は、男女とも取得できる制度とし、拡充すること。</p>	
<p>ホ) 育児・介護を行う職員への早出・遅出勤務を適用すること。</p>	
<p>ヘ) 子の看護休暇について、時間単位取得を早急に実施すること。</p>	
<p>ト) 男性の育児休業・介護休暇の取得促進策を講ずること。</p>	
<p>ナ) 配偶者の産前産後期間における男性職員の介護・育児等のための特別休暇を拡充すること。</p>	
<p>二) 短時間職員・臨時職員にも取得促進のため、労働条件等の改善を図ること。</p>	
<p>育児短時間勤務制度が導入されたことを踏まえ、取得しやすい環境を整え、あわせて後補充の仕組みを明確にすること。</p>	
<p>介護を行う職員のための短時間勤務制度を導入すること。あわせて、後補充の仕組みを明確にすること。</p>	<p>地公法等の動向を見極めて対応する。</p>

要求の内容	回 答
<p>自己啓発・自己実現、社会貢献など長期にわたる休業制度の新設を含め幅広い目的に活用できる総合的休業制度を早期に確立すること。特に、職員が自主的に企画する長期研修を支援するため、長期自主研修支援制度を早急に導入すること。</p>	<p>これまで自主職免制度や高齢者部分休業・修学部分休業など制度化を通じて職員の自己啓発・自己実現、社会貢献等の機会を支援してきた。20年4月からは、複雑多様化する行政課題に対応できるよう職員の能力開発を促進、支援する観点から、自己啓発等休業制度も導入したところである。 公務に求められる分野・能力が多様化している中、引き続き職員の自発的、自主的な幅広い能力開発を支援していくとともに、休業制度等が活用しやすい運用と環境整備に努めたい。また、自主研修等の成果が職場での実践や組織力の向上に、より直結される制度としていきたい。</p>
<p>裁判員制度導入に伴って特別休暇を新設すること。</p>	<p>裁判員制度の実施に伴う勤務条件については、国家公務員の取り扱いに準じ、平成21年度から特別休暇として制度化している。</p>
<p>教諭免許の更新に伴う特別休暇やその支援策を新設すること。</p>	<p>大阪府の取扱いを基本に、協議、調整していきたい。</p>
<p>(12) 時間外労働、深夜労働における男女共通規制の確立など労基法改正の内容に基づきすみやかな措置を講じること。また、労基法、均等法の改正を踏まえ職場におけるセクシャルハラスメントの防止に向けた実効ある対策がとられるよう男女共通の課題として取り組むとともに、現行体制の再編整備も含めて対策を強化すること。</p>	<p>時間外労働・深夜労働は、労基法等に基づき措置しており、育児を行う職員の深夜勤務や時間外労働の制限についても制度化し運用している。セクシャルハラスメント対策としては、苦情処理要綱、苦情処理委員会等を設置して取り組んでおり、引き続き啓発等に努めるとともに、相談や苦情等に適切に対応していきたい。体制のあり方については協議したい。</p>
<p>(13) 「女性職員の採用・登用の拡大のための指針」を策定し、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ため、年次計画・数値目標を含むポジティブアクションを策定すること。計画策定にあたっては十分な労使協議と合意に基づくこと。</p>	<p>第4期箕面市男女協働参画推進計画に基づき、女性職員の管理監督職登用目標値の達成をめざし、計画的な人材育成と登用に取り組んでいく。 子育て時期等における様々なワーク・ライフ・バランスの実現を可能とする制度（時間外勤務の縮減、育児のための各種休業制度など）等の整備にも取り組んでおり、引き続き男女が性別にかかわらず個性と能力が発揮できる人事制度と職場環境の醸成に努めていく。</p>
<p>(14) 男女間賃金格差の解消と公務職場での男女平等の実現について、男女間の賃金上の格差を調査・点検し、格差が生じている場合は、その原因を明らかにし、是正措置を行うこと。 扶養手当、住居手当など生活関連手当の支給について、「世帯主」「主たる生計の維持者」等の要件を撤廃し、申請した者とする事。 2008年度までの女性職員の採用状況や昇任・昇格状況を点検し、2009年度以降の採用・登用計画を具体化すること。</p>	<p>諸手当については、手当の趣旨等を踏まえ、対応していく。</p>

要求の内容	回 答
<p>(15) 高齢期、退職後に職員が安心して豊かな生活を送れるよう総合的な施策を退職前に実施するなど生涯にわたる「ライフプラン計画」の策定に向けて以下の項目について労使間で協議すること。</p>	
<p>希望する者すべてが就労できる再任用（再雇用）制度を確立すること。</p>	<p>再任用制度の趣旨を踏まえながら、希望者の能力と経験が活かせる制度として実施していく。</p>
<p>安心と信頼の年金制度の確立に向け、国に対して働きかけること。</p>	<p>年金制度の確立については、必要に応じ市長会等を通じて要望していきたい。</p>
<p>短時間職員、外郭団体職員を含め全職員を共済組合に加入させること。</p>	<p>共済組合の定款上できない。</p>
<p>組合員のライフステージに合わせた休暇・給付制度を充実するとともにすべての退職者を組織化してその福利厚生や交流の充実を図ること。</p>	<p>休暇や給付制度の充実は困難であるが、交流の充実等は箕楽会等と調整していきたい。</p>
<p>世代のニーズに応じた余暇活動の支援策を講ずること。</p>	<p>高年齢者の社会貢献活動等への参加支援策として高齢者部分休業を制度化している。ライフプランセミナーの開催などライフステージに応じたキャリア形成や生活設計の支援の取り組みは、引き続き実施していきたい。</p>
<p>心の通う職員集団づくりにむけて、新採職員から、高齢職員まで、職種職域を超えた、職員間交流を実施すること</p>	
<p>社会貢献活動への参加支援策を講ずること。</p>	
<p>文化教養活動や能力開発の助成制度を拡充すること。</p>	
<p>スポーツ施設利用助成や健康づくりへの意識啓発など、健康保持・増進策を拡充すること。</p>	

要求の内容	回 答
3) 短時間職員、アルバイト、パート職員に関する要求	
<p>(1) 短時間職員について、職の確立を通じて「任用更新手続きについて」「昇給回数と上限、給料等級の継ぎ足し」「人事考課のあり方」「主任手当・役職加算の基準づくり」「常勤職員への登用」「分限条例の改正」「病気等により定年までにやむを得ず退職を余儀なくされた場合の救済策」等について協議すること。</p>	
<p>(2) 常勤職員との格差の解消と労働時間均等処遇を基本とし賃金・手当・休暇・労働災害・労働安全衛生・福利厚生など制度の確立を図るべく任期の定めのない短時間公務員制度の実現に向け協議を行うこと。とりわけ、扶養手当・住居手当を支給すること。</p>	<p>法との整合性等を踏まえながら、検討、協議していきたい。</p>
<p>(3) 短時間職員に対しても、雇用と年金との連携が図られ高齢者の能力と経験が活かされるよう雇用の確保を図ること。</p>	
<p>(4) 特別職非常勤職員の任用にあたっては、地方公務員法を遵守し、常時勤務を要せず、他に生計の途がある者の職とし、すでに任用している者で、勤務内容が一般職と同様の場合には、短時間職員に位置付けること。</p>	<p>実態として特別職非常勤にそぐわない任用があれば改めていく。</p>
<p>(5) 常勤嘱託職員の初任給基準2号下位の見直しを図ること。</p>	<p>初任給基準の見直しは、できない。</p>
<p>(6) 働きやすい職場をつくるため、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントの防止対策の充実を図ること。</p>	<p>セクシャルハラスメントの防止については、箕面市職員セクシャルハラスメント苦情処理委員会等において検討していきたい。パワーハラスメントの防止対策も充実を図っていきたい。</p>
<p>(7) 真に季節的・臨時的に必要な場合を除いて、アルバイト・パート職員を雇用せず雇用にあたっては労使の十分な協議のもと、地方公務員法を遵守すること。また、アルバイト・パート職員について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、賃金・労働条件の改善を図り当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるといふ、いわゆるパート労働法の改正の主旨を踏まえて、労働条件の改善に向けて協議すること。</p>	<p>アルバイト・パートの雇用は、今後ともその必要性について、十分に精査の上対応するとともに、法令を遵守していく。</p>
<p>均等待遇の原則により、賃金、諸手当、一時金、退職金の改善を図ること。</p>	<p>臨時職員の賃金改定については、21年4月から実施したところであり、今後とも近隣各市の状況や最低賃金の動向等を踏まえ、対応を検討、協議していく。</p>
<p>最低賃金や人事院勧告を踏まえ賃金表を改善し、欠員を補充すること。</p>	
<p>実額による通勤費を支給すること。</p>	
<p>慶弔休暇や生理休暇等を常勤職員と同様に特別休暇（有給）とすること。</p>	

要求の内容	回 答
4 人員に関する要求	
<p>(1) 新規採用の抑制は人事の歪みを生み、全体的な活力の低下につながるので、場当たりでない中長期的視点に基づいた継続性ある採用を行うこと。特に、採用不実施など採用ゼロ年をつくらぬよう、採用計画を平準化すること。</p>	<p>厳しい財政状況を踏まえ自治体運営をより効果的に展開していく必要があり、引き続き事務事業や運営方法のあり方を見直し行政の効率化を推進しながら、必要な公共サービスの提供体制を確保していきたい。職員採用については、退職者数の推移、再任用者の見込みや職域、財政状況など中長期的な視点に立ち、協議していきたい。具体的な採用職種と人数については、毎年度、協議のうえ確定させていきたい。</p>
<p>(2) 業務量に見合った適正配置について労使で十分な協議をすること。</p>	
<p>(3) 地方財政の悪化を理由とした賃金抑制や定数削減、欠員不補充、事務事業の民営化、委託化、また、臨時職員の安易な導入と首切りなどの合理化を行わないこと。特に、任期付職員の職種拡大等については、労使で十分な協議をすること。</p>	
<p>(4) 公務職場の障害者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。とりわけ、障害者雇用促進法の2005年改正を踏まえ、障害の種別を超えて雇用促進をはかること。箕面市障害者市民の長期計画の目標数値(3%)の実現に向け、障害者雇用のより一層の拡大を図ること。</p>	<p>市全体として、目標数値である3%を達成している。今後も障害者の雇用を検討していく。</p>
<p>(5) 職員の政策形成能力の向上を図るため、自主研究活動への助成のあり方を見直しを始め、研修制度全体の充実に努めること。また、労働安全衛生面、福利厚生面にも考慮しながら、職員会館機能の拡充に向け見直しを図ること。</p>	<p>研修については、すべての職員について各階層ごとに研修の趣旨やねらいを明確化し、一定の体系化を図って実施している。引き続き研修に参加しやすい職場風土の醸成に努めていく。</p>
<p>(6) すべての職員に対して、職員としての基本的な研修、職場研修等人材育成の観点から必要な研修への参加を保障すること。</p>	
<p>(7) 職員の能力を最大限に引き出すという人材育成の観点から、職員の異動(配置管理・ジョブローテーション)を、本人意思を反映させながら、計画的に行なうこと。また、経験と技術の継承を考慮した人事政策を確立すること。</p>	<p>自己申告及び部局間異動候補者選出制(トレード制)における候補者リスト等も踏まえながら、引き続き計画的に行っていく。また、人事制度検討委員会でも協議していく。</p>

要求の内容	回 答
5 職場環境に関する要求	
(1) あらゆる職場から労働基準法違反を一掃し、労働基準法等関連法規を遵守するとともに担当職員を増員すること。	適正な労務管理に努めており、引き続き労働基準法等関連法規の遵守に努めていく。
(2) 明るく働きやすい職場づくりは、市民サービスや公務効率の向上に不可欠であり職場環境の改善に積極的に努めること。	市民サービスや公務能率、職員の心の健康の保持増進のためにも快適な職場環境の維持は必要であり、明るく働きやすい職場づくりに引き続き取り組んでいきたい。
<p>(3) 労働安全衛生体制の充実と運営の改善を図り公務災害、職業病の一掃に努めるとともに検診や研修などの予防対策、事故発生後の対応についてもより充実すること。</p> <p>定期健康診断の内容(対象や項目の拡大)を充実すること。また人間ドックの助成を充実させること。</p> <p>公務災害、職業病等に対する対応について、周知徹底を図るとともに、職員の立場に立って十分な対応を図ること。</p> <p>事業所安全衛生委員会に短時間職員の意見も十分に反映させられる仕組みを作ること。</p>	<p>労働災害の防止対策やメンタルヘルス対策など、職員の健康確保・予防策に引き続き取り組んでいき、快適な職場環境の形成の促進に努めたい。</p> <p>定期健康診断の内容については労働安全衛生法により対応している。人間ドックの助成は健康保険組合においても実施されていること、また職員間の公平感から受益者負担の考え方も必要であること、厚生会事業の収支バランス等を踏まえると見直しが必要であると認識している。</p> <p>職員安全衛生委員会において、短時間職員も組合推薦委員として参加していただくとともに、事業場安全衛生委員会において意見していただくなど意見を反映される仕組みや機会は整備している。</p>
(4) パワーハラスメントの防止解決のための要綱を策定すること。	今後、実態把握を含め、研究に努めたい。
(5) メンタルヘルスについて職員のプライバシー保護を前提に健康保険の適用であることを周知するとともに、担当者配置、カウンセリング制度や産業医として精神・神経科医師を充実させること。また、予防、相談体制の確立及び職場復帰へのシステムなどきめ細かな対策に向けて「心の健康づくり計画」の検証と充実を図ること。	メンタルヘルス対策へは引き続き「箕面市職員の心の健康づくり計画」に基づき、職場におけるストレス要因の軽減、除去や勤務環境の向上など組織的・継続的により効果的な対策を推進していきたい。とりわけ平成21年度からは不安や悩みを抱える職員に対する相談窓口を充実させるべく産業カウンセラーによるカウンセリング相談を実施したところであり、今後、相談機会へつなげる方法を検討していきたい。
(6) 母性保護の諸権利に基づく制度改善をすみやかに実施するとともに、妊産婦が働きやすい職場づくりを行なうこと。	法令に基づき措置している。引き続き出産や育児に携わる職員にとって働きやすい職場環境づくりに努めたい。
(7) 男女がともに働きやすい職場環境づくりに努めること。とりわけ設備面での改善等を含めて取り組むこと。	設備面での改善も含め働きやすい職場環境づくりに努めたい。
(8) 交通事故対策の充実を図ること。特に庁用車両運転許可制度について早期に見直しを行うこと。	交通事故後の示談交渉付き保険を導入してきた。引き続き事故防止対策について検討、協議したい。
(9) 業務委託先など自治体関連事業所についても、労働安全衛生上のチェック・指導を行うこと。	自治体関連事業所の労働安全衛生については、各事業場安全衛生委員会で議論された課題等について、職場の安全衛生の向上に向け情報を共有できるよう、引き続き指示していきたい。

要求の内容	回 答
6 制度・政策に関する要求	
<p>(1) 国庫補助負担金制度の改革、税源移譲など安定した地方税財源を確保するための制度改革を急ぎ、地方分権の推進、地方自治の確立を図ること。国庫補助負担金制度については、国としての最低保障のあり方や国と地方の役割分担を踏まえ、個々の事業を精査し必要な改革を進めること。また、交付税制度を堅持し、交付税総額の安定的確保を図ること。</p>	<p>三位一体改革の影響により市税収入など経常一般財源が大幅に落ち込み財源確保には極めて厳しい状況である。ゼロ試算をベースに、引き続き歳入歳出両面からの行財政改革を進め、毎年度の財源不足を解消し基金に頼らない安定的な行財政運営の構築に努めていく。</p>
<p>(2) 市町村合併については、国や府からの強制でなく自治体の自主性・主体性を堅持し、住民の意思の尊重と合意を基本とすること。</p>	<p>市町村合併は考えていない。</p>
<p>(3) 分権改革時代において、職員の政策形成能力の向上が求められる一方で、職員の具体的な政策提案を受け、事業化・具現化していくシステムも必要とされる。市政運営においても市民参加同様職員参加が成否を握る重要な鍵であり、職場からの論議の積み上げを充分反映できる制度の構築を行い、推進していくこと。</p>	<p>厳しい財政制約下で地域社会のニーズを踏まえた地方分権をより実質化する対応が問われている。各種事業の実施にあたっては行政評価手法などPDCAサイクルを繰り返す仕事の仕方を浸透・標準化させ、各職場の議論の積み上げによる評価・分析を通じてより効率的効果的な政策展開へつなげる仕事の仕組みを定着させていきたい。あわせて職員提案の強化月間の実施をはじめ、引き続き職員参加の推進に努めていく。</p>
<p>(4) 自治体の憲法として、自治基本条例を制定すること。その際、市民自治の確立、国との対等協力関係の確立、福祉や環境保全の推進、平和と人権保障の確立などを定めること。</p>	<p>地方分権、地方自治の本旨に基づく主体的な個性あるまちづくりを進めるが、条例制定については、今後の市民の機運も踏まえて検討していきたい。</p>
<p>(5) 地方公務員制度の改革にあたっては、労働基本権を確立し、地方自治の本旨を踏まえ分権型で開かれた民主的な公務員制度の確立にむけ取り組むこと。労働基本権の確立と人権擁護の立場から、ILO条約の94号(公契約)・105号(強制労働廃止)・111号(雇用・職業のあらゆる差別待遇禁止)・149号(看護職員)・151号(公務労働関係)・175号(パート労働)について早期批准を政府に働きかけること。</p>	<p>公務員制度改革等における公務員の労働基本権のあり方の動向を注視していきたい。</p>
<p>(6) 人事管理制度の改革にあたっては、職員の理解と合意、協力が得られることが不可欠であり人材育成とキャリア形成、活性化の視点で貫く人事政策の確立と、その改革の推進について十分な検証と労使協議を行うこと。</p>	<p>国における新たな人事評価制度の導入やその試行状況なども勘案しながら、職員の主体的な能力開発の促進、人材育成、職員のさらなる意欲の喚起と組織活性化等の観点から諸制度を見直し、とりわけ目標管理制度も含めた総合的な「人事評価制度」の導入と評価結果の任用、給与、分限など人事管理への活用のあり方を、検討協議していきたい。</p>
<p>(7) 新たな人事評価制度については、「職員間に差をつけることが目的ではないこと」を前提とすること。4原則「公平・公正」「客観性」「透明性」「納得性」を確保し、評価基準がわかりやすいものにする。評価にジェンダーバイアスが排除されるようにすること。公正かつ実効ある苦情解決制度を創設すること。組合との十分な交渉・協議を実施し、拙速な処遇への活用を行わないこと。</p>	
<p>(8) 行政改革の推進については職員の理解と協力が不可欠であり、職場の意見が反映した十分な労使協議を保障すること。今後の行政改革のあり方についてとりわけ緊急プラン(仮称)とゼロ試算について労使で十二分に協議を行うこと。</p>	<p>行政改革の推進にあたっては、職員の理解と協力が重要であると認識している。行財政改革のあり方については労使で協議をしながら進めたい。</p>

要求の内容	回 答
<p>(9) 地域住民のニーズは政策課題であり、課題解決には行政の最前線で働く現業職員の活躍が必要不可欠であります。現場サービスは行政サービスの基盤であり、市民生活に直結する重要な役割であることを踏まえ、各現業職場における労使政策検討委員会等の活用と充実を図るとともに、行政の責任と役割において質の高いサービス提供に向けて取り組むこと。</p>	<p>政策を地域の必要から立案・執行し、市民に信頼される行政運営の実現には現場からのボトムアップの評価、分析も必要不可欠である。労使政策検討委員会等の議論をも踏まえながら、質の高い行政サービスの提供に取り組んでいきたい。</p>
<p>(10) 労使協働して、地球環境を視野に入れた環境自治体を創っていくための協議を行い、施策の充実を行うこと。併せて、すべての事業へ環境政策を反映させるため、環境自治体づくりに向けた組織、機構、マネジメントシステムを整備し、あわせて、ごみの減量や環境保全を目的とする環境コミュニティの実現に向け、市の業務はもちろんな市民生活の環境配慮をも推進していけるコーディネーター役としての職員の育成に取り組むこと。 ごみ減量・環境保全・環境教育・資源循環型行政を推進するために資源循環型社会をめざし、ごみ減量に向けた3Rの推進、地域住民や学校現場と連携し、環境教育のさらなる充実に取り組むこと。 地球温暖化防止をはじめとする環境保全に向けた具体的な行動を提起し、市として主体的に取り組むこと。また、緊急災害時における対応等、様々な観点・視野による環境行政からの地域セーフティーネットの役割となる政策への展開にも取り組むこと。</p>	<p>必要に応じて、意見交換をしていく。環境についてコーディネートできる人材については、大阪府や環境自治体会議等主催の環境自治の研修受講等を通じ引き続き育成に努めていく。 第2次箕面市快適環境づくり計画の策定に着手するなど箕面市環境保全条例に基づき良好な環境の確保に関する施策を総合的かつ計画的に推進していく。また、ごみ減量に向けた具体的な取り組みや施策のあり方について、改訂ごみ処理基本計画に基づきごみ減量と適正分別の周知に取り組む。</p>
<p>(11) 策定期間を明確にし住民参画・協働での地域福祉計画を早期に策定すること。計画策定にあたっては、「誰もが安心して暮らせる地域社会づくり」を基本目標に、ユニバーサルデザインの観点で、保健・福祉・医療はもとより、交通・道路、公共施設、居住環境、住宅、人権諸制度などを策定するよう求める。また、従来の施策の谷間となっている外国人やホームレス、DV問題を含めた多様なニーズに対して社会全体で改善・支援していくこと。既存計画を内包し(個別計画の上位にある基本構想)各計画との整合性をもたせること。</p>	<p>地域福祉計画の必要性も含め、その策定方法については検討していきたい。</p>
<p>(12) 高齢者の地域での自立生活支援、介護や疾病予防を重点にし、保健・医療・福祉施策を一体的に進めること。「高齢者保健福祉計画」に基づいたサービス基盤の前倒し実施を行うこと。また、計画の見直しにあたっては、住民参画・協働での検討を進めること。</p> <p>(13) 豊かで質の高い介護サービスの基盤整備を確立し、介護保険制度のより一層の充実を図ること。</p>	<p>第4期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画に基づき着実に進めていきたい。 また、計画の見直し及び評価にあつては、これまでどおり市民との協働で進めていきたい。</p>
<p>介護保険の保険者としての機能強化を求めるとともに、障害者自立支援法との統合問題も含めた国での「改正」の動向に注視しつつ体制整備・強化を図ること。</p> <p>介護保険制度改革の動向に注視しつつ、サービス利用の促進に向けた周知、苦情処理システムの周知等の情報提供、情報公開に向け努力すること。</p> <p>苦情解決・調整機能を果たす相談窓口の充実をはかり権利擁護事業、第三者によるサービス評価機関の拡充等総合的な相談・権利擁護事業の実施を行うこと。</p>	

要求の内容	回 答
<p>認定率の向上とともに在宅介護サービスの需要が高まることから、介護保険事業計画の確実な実施も含めた在宅を中心としたサービス基盤の整備を図ること。</p> <p>保険者としてのサービス向上をはかるための、ホームヘルパー・ケアマネージャーの研修の拡充と、待遇改善をはかること。</p>	
(14) 障害者施策の拡充を図ること。	
<p>「第3次大阪府障害者計画」の策定や障害者基本法の改正を踏まえ、箕面市障害者市民の長期計画～みのお N プラン～の着実な推進をはかること。</p> <p>障害者自立支援法施行に伴い、障害当事者の意向反映システムの確立、市町村のサービス基盤や実施体制の整備、「移動介護」の実施水準の確保、就労支援施設における定率負担の軽減、工賃控除額の抜本見直し、障害児施設における定率負担の弾力化、サービス基盤の拡充、サービス事業者の第三者評価事業の実施、利用者の権利擁護システムを確立・拡充すること。</p> <p>自治体が率先して障害者の積極雇用を行うため、引き続き障害者別枠採用制度を実施し、職業的重度障害者、知的障害者の雇用を拡大すること。</p>	<p>障害者自立支援法に基づき障害福祉サービスの体系を再編のうえ「第2次障害者市民の長期計画（改訂版）」の進捗状況の点検、実態把握と適正なサービスの提供に努め、障害保健福祉施策の充実に向け、取り組んできたところである。</p> <p>障害者の雇用については、当該計画の目標数値を踏まえ、今後とも対応していきたい。</p>
(15) 「健康みのお21」を積極的に推進するとともに保健師の確保等により体制を整備し、市民のより一層の健康増進を図ること。	「健康みのお21」に基づき、市民の健康保持・増進に努めていきたい。

要求の内容	回 答
(16) 子育て支援施策の拡充を図ること。	
次世代育成支援対策自治体行動計画において、策定された地域行動計画の着実な推進を図ること。第二次計画の策定に際しては、現場組合員の意見を十分に反映すること。	
児童虐待や子どもの権利侵害が社会問題になっている状況からも、早急にこどもの権利救済制度を構築し、子どもの権利条約制定に向け取り組むこと	引き続き「新子どもプラン」の着実な推進を図り、乳幼児から青少年までの一貫した取組みを強化し、家庭や地域での子育て支援や環境の整備に努めたい。
「保育所における質の向上のためのアクションプログラム」の内容を踏まえ、子どもの利益を守られるよう、必要な施策の継続や予算の確保をすること。	また次世代育成支援対策推進法に基づく市町村行動計画として、平成22年度から5年間で計画期間とする次世代育成支援行動計画（後期計画）の策定を進め、子育て支援環境の整備を図っていく。後期計画の策定に向けては、子育て支援に関する実態やニーズを十分に把握しながら行っていきたい。
保育関係職場における非正規雇用の増大をふまえ、賃金水準の確保や保育人材の確保に努めること	平成19年度から児童虐待防止対策として関係機関との連携をさらに深めるとともに、相談体制を強化するため子ども部に「子ども家庭相談室」を設置したところであるが、今年度から改正児童福祉法の施行も踏まえ、児童虐待を未然に防ぐため養育支援の必要ある児童を抱える家庭を対象として育児支援など養育の向上を図るための訪問支援を行っていく。
公立保育所運営負担金の一般財源化を理由とした公的責任を放棄する安易な統廃合・民間委託に反対し、地域の子育て支援機能の中核として公立保育所・幼稚園を位置付けさせ、「公立だからできる」子育て支援施策を推進すること。	
認定こども園の創設にあたっては、質の高い保育・幼児教育を行うため、保育所最低基準・幼稚園設置基準のいずれをも満たすものとし、特に福祉的ニーズの高い子どもの保育権を保障するため、公費負担制度、優先入所、施設の応諾義務など、保育が必要な子どもの利用が阻害されない措置をとるとともに、利用者・市民に周知すること。	
すべての子どもにのびのびした放課後を保障するため、財政措置も含めた学童保育の充実をはかること。また、学童保育指導員の身分保障、雇用、待遇改善をはかること。	
子どもの虐待防止のため、早期発見と適切なケアのための関係機関ネットワークの整備と防止対策を強化すること。また、親や子どもへのカウンセリングなどの施策を拡充すること。	
学校給食・教育現場における食育の推進を図るとともに、すべての児童・生徒に給食が提供できるようアレルギー・慢性疾患（生活習慣病）などの個別対応給食の充実を図ること。また、地場産食材の活用を促進するとともに、食品の安全性について十分な対策を講じること。	
保育所における給食提供の重要性と幼児期の食習慣の確立に向け、就学前児童に対する食育の推進を行うとともに、保育所における「食育」のあり方や多様な家庭環境が存在する中、成長過程にあるこどもにとっての「食」の重要性をふまえた保育の充実に取り組むこと。	
	地産地消の考え方や朝食習慣の定着など食育の推進を通じて、「食」の重要性の認識と健全な食生活の実現を図っていきたい。

要求の内容	回 答
<p>災害時の避難拠点となる学校の設備管理の充実と平常時からの訓練を含めた危機意識の向上に努めるとともに、学校園の安全対策について危機管理体制を強化し実効性のあるものとする。また、学校園における施設・設備の安全対策にも充実を図ること。学校園全体でゴミ減量化を推進するとともに、資源循環型教育に取り組むこと。</p>	<p>公共施設耐震化計画に基づく避難所となる学校の耐震化を計画的に推進していくとともに、学校園の安全対策については、校務員の協力を得ながら体制強化に引き続き取り組んでいきたい。また、学校園全体のごみ減量化の推進については、労使政策検討委員会で協議していきたい。</p>
<p>(17) 上下水道事業の「公有公営」を堅持すること。</p>	<p>今後とも公営企業として、事業運営を行っていく考えである。</p>
<p>(18) 大阪府水道事業の広域化について考え方を明らかにし、今後の動向について速やかに協議し情報の共有化を図ること。</p>	<p>府市水道事業統合については、大阪府、大阪市及び大阪府内の全受水団体が加入する大阪府営水道協議会の3者協議が予定されており、需要家である大阪府民のサービス低下を招かないよう、大阪府営水道協議会に参加する他の受水団体と共同して対応していきたい。 なお、広域化、事業統合等に係る情報については、共有化に努めたい。</p>
<p>(19) 公共水域の水質保全を図るため、廃棄物等不法投棄を防止する環境監視パトロール等の具体的施策を実施すること。</p>	<p>水道原水については、関係機関との連携等により、公共用水域の水質の向上に努めたい。なお、水道水の水質については、水道法等の規定による水質基準を満たした安全かつ良質な水道水を供給しているところであり、引き続き、検査体制の充実を図っていきたい。</p>
<p>(20) 災害時におけるライフラインの危機管理体制の充実に努めること。</p>	<p>全市的な体制については、「箕面市危機管理基本マニュアル」及び「箕面市地域防災計画」に示されている。なお、上・下水道施設の危機管理については、平成21年3月に基本計画を策定した。また、個別の危機対応マニュアルも作成中であり、成案が固まり次第、順次マニュアル化していく予定である。</p>
<p>(21) 「いつでも、どこでも、誰でも安心して」受けられる医療提供体制の整備に向け、地域（2次医療圏）での自治体立病院の役割の明確化と機能充実を図ること。</p>	
<p>地域住民が安心して受けられる医療提供体制の整備に向け、自治体の役割、責任を明確にし、救急医療、政策医療、地域医療の推進を図ること。</p>	<p>医療提供体制の整備として、市立病院の改修工事を行い、老朽化した設備の更新とともに医療の質、アメニティの向上やバリアフリー化を図ってきた。看護体制についても平成19年度から10対1から7対1に見直し、医療体制の充実を図っている。 平成21年6月からは病院事業に地方公営企業法の全部適用とし、「病院改革プラン」を推進していくが、職員の身分や労働条件に関する事項について協議しながら進めていきたい。</p>
<p>医療提供体制の確立に向けては、国、府の医療に対する責務を明確にし、自治体立病院への財政支援措置の拡充と医療情報の開示や総合的な相談窓口機能を設けること。</p>	
<p>地方公営企業法全部適用の職員への周知は当局責任において確実にを行うこと。</p>	
<p>病院改革プランの策定や実施については労使合意が前提であること。</p>	

要求の内容	回 答
<p>(22) 生活保護の実施機関である福祉事務所の相談・援助機能の充実をはかるためケースワーカーの増員など実施体制の整備をはかること。DV防止法の施行を踏まえた専門的な人材確保とネットワークづくりを含めた適切な対応・ケア体制の整備を行うこと。</p>	<p>ケースワーカーの増員など実施体制の整備については、必要に応じ、適正な人員配置に努めているとともに、大阪府女性相談センターや池田子ども家庭センター等を活用していく。また、引き続きDV被害者に対する適切な対応と情報提供に努め、庁内DV対応関係課会議での情報交換・ケース検討等を定例的に実施するとともに、池田子ども家庭センター、箕面警察署など関係機関との連携を図っていく。</p>
<p>(23) 地域の労働組合、経営者団体、職安、行政などで構成する中小企業対策協議会（仮称）を設置し、経営基盤の充実提言や職業能力開発、労働安全衛生の確立、余暇活動施策を推進すること。</p>	<p>府の地域労働ネットワークの取り組みに添い労働行政機関（市・府・国）と労働団体、経済団体等が連携し地域の労働・経済団体の課題解決の支援に努めたい。</p>
<p>(24) 安さを追求する価格入札から、公共サービスの質の向上と自治体政策に資する入札への改革を進め、公正労働、雇用継続、障害者雇用、男女平等参画、地域貢献等社会的価値の実現に資する公契約基本条例を策定すること。また、入札にあたっては自治体の使用者責任を明らかにし、リビング・ウェイジ（生活賃金）の観点から、地域における標準世帯の最低生活保障水準額を保障することによって、労働者の雇用の安定や保障が可能となるだけの委託料に引き上げをすすめること。</p>	<p>行政の守備範囲や市民、NPO、民間部門との役割分担とそのルールについては、「箕面市業務再構築計画」で一定の考え方を整理した。今後も、行政の全分野において行政の守備範囲と役割分担を見直し、公共サービスにおける行政が担うべき役割とあり方を確立させていく。また、委託契約については、障害者事業団やNPOとはガイドラインを策定し運用しているとともに、最低制限価格制度の適用や必要に応じプロポーザルコンペ方式なども実施している。</p>
<p>(25) 公契約の受託者における適正な業務履行と公正な労働基準、サービスの質を確保し、ダンピングと低額な再委託を防止するために、総合評価入札制度を導入すること。公契約条例を制定すること。制定にむけた研究会・審議会を設置すること。</p>	<p>入札・委託・契約制度のあり方等については、市民サービスの向上と安定的な提供に向け総合評価入札における「評価基準の策定」を検討していき、労使でも研究していきたい。また、建設工事にかかる総合評価入札制度については試行実施しているが、引き続き本格実施に向け課題を整理していく。</p>
<p>(26) 地域における公正で安定的・継続的サービスを提供する自治体の責任と役割を踏まえ、自治体業務の安易な民間への移管（民営化・民間譲渡・民間委託）は行わないこと。とりわけ、政府が進める「市場化テスト」に反対し、良質な公共サービスの確保をはかること。</p>	<p>民間委託等執行方法の見直しは、官民の役割分担、効率性、サービス水準等の観点も踏まえ従来どおり協議していく。</p>
<p>(27) 規制緩和を理由とした、事業・施設の委託・移譲・廃止など、公的責任を放棄する無原則で安易な福祉サービスの市場化を行わないこと。また、福祉サービスの基準や水準の低下を招く特区事業へのアイデア提案、事業提案については行わないこと。また、特区事業への申請を検討する場合、事前に情報を開示し、影響を受けることが予想される地域の関係者及び労働組合との十分な協議を行うこと。</p>	<p>必要に応じ、組合と協議したい。</p>
<p>(28) 指定管理者制度導入に際しては、箕面市出資の公社・事業団、および社会福祉協議会の労働組合に情報を開示するとともに、事前に雇用、労働条件について協議を行うとともに、職を失うことがないように当該団体職員の雇用保障を行うこと。また、競争入札などにより委託企業が変更になった場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「雇用引継ぎ」を行うこと。そのための協定を自治体、関係団体、労組間で締結すること。あわせて、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労働慣行の継続を図ること。</p>	<p>指定管理者制度の導入は、従来どおり協議していく。委託業者が変更になった場合の労働者の雇用保障等については、他市での取り組み事例など研究していきたい。</p>

要求の内容	回 答
<p>(29) ワークルールの遵守について、労働者供給事業を禁止している職業安定法を遵守するとともに、新たな労働者派遣契約を行わないこと。すでに労働者派遣契約を締結している場合は、派遣元の事業許可・届出の確認、臨時的・一時的業務への限定、派遣契約ごとの書面協定、同一業務で継続雇用した場合の雇用努力義務、雇用申し込み義務など、労働者派遣事業法を遵守すること。</p>	<p>労働者派遣事業法など法の趣旨や内容を踏まえた運用をしていく。</p>

要求の内容	回 答
7 市町村福祉三組合の運営と福利厚生に関する要求	
<p>(1) 共済組合、健保組合、市町村職員互助会の運営について総務省、府市町村課の干渉、介入を排し、民主的運営に一層努めること。</p>	<p>職員の福利厚生については、財政状況や時代の変化を踏まえての必要性及び妥当性を適宜点検し、労使で協議しながら、市民の理解が得られるものとなるように対応していきたい。</p>
<p>(2) 共済組合、健保組合、市町村職員互助会の事業の発展を図るとともに、地方公務員法第42条に基づく使用者責任としての職員の福利厚生制度を堅持すること。とりわけ、互助会の解散以後における福利厚生事業の再構築に備えて、現行補給金総額の確保を行うこと。</p>	
<p>(3) 健康管理対策を強化し、被保険者負担を抑制する基調を踏まえて健保財政対策を進めること。特に、厚生労働省指導による被保険者の負担増には反対すること。</p>	
<p>(4) 共済年金制度の改悪に反対し、組合員の掛け金軽減に努めること。</p>	