

2009 賃金改定、総合生活改善に関する要求に対する回答

要求の内容	回 答
[1] 2009賃金改定に関する要求	
1. 組合員の生活維持・改善するための賃金水準を確保すること。人事院勧告制度は労働基本権制約の代償措置であり、箕面市独自のカットを行っている中で、現行水準の確保を図ること。	本市の財政状況は極めて厳しい状況にあり、その健全化を図ることが緊急の課題となっている。 給与改定については、本市の財政状況、人事院勧告の内容、国、府及び近隣市の動向を勘案のうえ、対応していきたい。
2. 地域給導入時の残課題である、「定年時40万円の確保」や「職制の見直しと昇任制度のあり方」について早急に労使合意を図ること。	これまでの労使合意事項を尊重し、法令等の制度改正状況や、社会経済情勢、国・府及び近隣市の状況等を踏まえ、検討、協議していきたい。
3. 給与制度見直し関連の諸課題、とりわけ団塊の世代の退職からいわゆる2017年問題以降の職員の年齢構成の変化を見ずえた昇格ラインの再構築や現給保障対象者も含めた職員のモチベーションの維持・向上策などについて、市労連との十分な交渉・協議と合意にもとづき対応すること。 また、すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給の延長などの措置を講ずること。	昇任制度のあり方や職員のモチベーションの向上策等について、引き続き検討、協議していく。 等級毎の最高号給のあり方については、給与構造改革において職務給の趣旨・原則を踏まえ、国における等級毎の最高到達額との均衡を考慮しており、号給の延長は困難である。
4. 財政悪化を理由とする安易な賃金削減・合理化を行わないこと。 この間の「給与2%カット」「12月延伸措置」「一時金の0.15削減」「給与3%、3.5%カット」「地域手当の11%据置」等箕面市独自の賃金削減・合理化について、組合員の生活実態や国の給与改定勧告を踏まえ、09年4月に遡って、現行削減措置を廃止し、復元を行うこと。	本市の財政状況が極めて厳しい状況にあり、本市が将来にわたって持続可能な基礎自治体として生き残っていくためには、財政の健全化を図ることが緊急の課題となっている。 平成25年度において財源不足を解消し、経常収支比率100%以下を達成し、基金依存から脱却するため、更なる業務見直しや歳入確保に加え、総人件費の削減にも取り組まざるを得ない状況であり、引き続き、現行の給与独自削減措置を継続して実施していきたい。
5. 年末一時金等に関する要求	
(1) 一時金について、支給月数を組合員の生活を改善できる支給基準とし、最低限、国の水準を確保すること。	本市の財政状況は極めて厳しい状況にあり、本市が将来にわたって持続可能な基礎自治体として生き残っていくためには、財政の健全化を図ることが緊急の課題となっている。 なお、年間支給月数は、国公の水準を維持している。
(2) この間の賃金合理化をふまえ、一時金加算基準については30歳5%、40歳10%等年齢基準運用年度内到達満年齢とし、50歳15%に改善すること。 短時間勤務職員へも経験加算制度を導入すること。	加算制度は、制度趣旨を踏まえ適正化を図っていきたい。
(3) 恒常的に雇用されているパート、アルバイト職員に対して一時金を支給すること。	パート・アルバイト職員の一時金支給はできない。
(4) 期末勤勉手当の割り振りについては、期末手当に配分の重点を置くとともに勤勉手当への成績率の一方的な導入を行わないこと。	期末手当に配分の重点を置いている。 今後、勤勉手当の成績率の導入については、人事評価制度の見直しと併せて協議していく。
6. 賃金制度に関する要求	
(1) 特別昇給財源(15%)を確保し、特別昇給制度の活用を図ること。 これらを特に40歳代前半から50歳代半ばの生計費に見合った賃金ラインを引き上げるための原資と位置づけ配分すること。	昇給制度については、人事院勧告における給与構造改革の趣旨や職員のモチベーション確保等を踏まえ、人事評価制度の見直しと併せて協議したい。

要求の内容	回 答
(2) 更なる昇給延伸や賃金決定基準の改悪を行わないこと。	本市の財政状況は極めて厳しい状況にあり、その健全化を図ることが緊急の課題となっていることから、適正な給与水準について、必要に応じて、検討、協議していきたい。
(3) 賃金表の等級構成については、現行の等級数を拡大しないこと。 また、等級別定数を設定しないこと。	現段階では、等級数の拡大は予定していない。 等級別定数を設定する場合は、協議していく。
(4) 現業職員について、非現業職員との格差をなくすとともに、中途採用者の賃金を抜本的に是正すること。 また現業・公企労働者の賃金をはじめとする労働条件については、協約を締結すること。	給与・労働条件については、今後とも協議していく。 労働協約については、必要と認められる場合は、締結していきたい。
(5) 中途採用者の前歴換算については、換算率の改善を図り上限の撤廃を行うなど必要な在職者調整を実施すること。 また、9割以上の年齢最低保障を確立すること。	前歴換算については、国公や近隣市の状況を踏まえ、在職者との均衡を勘案しながら研究していきたい。 年齢最低保障はできない。
(6) 給料表の双子問題について解消を図ること。 併せて、必要な在職者調整等を実施し、公平な賃金体系を確立すること。	給料表の構造上できない。
(7) 不公平なく、病気休職者に対する昇給延伸を完全復元できるよう、制度改正以前の病気休職についても復元措置を講じること。	病気休職の昇給抑制の復元については、国や近隣市における取扱い等を踏まえ協議したい。 また、制度改正以前の復元はできない。
(8) 短時間勤務職員制度について、同一労働同一賃金の原則に基づき、給料表の上限撤廃などの改善や更新回数制限、諸手当の整備、分限休職期間の延長など現行制度矛盾の解消に向けて早急に協議を行うこと。	法との整合性等を踏まえ、検討、協議していきたい。
(9) 短時間勤務職員については、07賃金確定闘争での合意事項を踏まえ賃金・給料表の改定をおこなうこと。	合意事項の内容を踏まえ、協議、対応していきたい。
(10) パート職員の賃金について、職の継続性、雇用実態に基づき、短時間勤務職員として経験給の導入等近隣都市の動向を踏まえその賃金・労働条件の整備を図ること。	パート職員を短時間勤務職員とすることはできない。 賃金や労働条件の整備については、地方公務員法等との整合性、国の動向や府内近隣市の状況、最低賃金等を勘案し対応していく。
(11) アルバイト職員について、地公法を遵守し、真に季節的、臨時的以外は雇用しないこと。 また、短期間勤務職員として賃金・労働条件については業務内容から常勤職員との整合性を図ること。 時間単価を1,000円とすること。	今後とも法令を遵守するとともに、任用にあっては、任用事由や必要性について十分に精査の上、対応する。 アルバイト職員を短時間勤務職員とすることはできない。 賃金や労働条件の整備については、地方公務員法等との整合性、国の動向や府内近隣市の状況、最低賃金等を勘案し対応していく。
(12) 常勤嘱託職員の初任給2号下位位置付けの見直しを図ること。	見直しはできない。
(13) 自治体関連団体職員について、安心して働き公共サ・ビスの質の向上保障のため、市職員に準じた賃金・労働条件を確保すること。 当面、自治体最賃を事業体で協定化するとともに、賃金表を確立し、1号下位位置付けの見直しを図ること。	賃金・労働条件の決定については、自主自立の観点から、各団体の専権事項であることも踏まえ、必要に応じて協議していく。

要求の内容	回 答
7. 諸手当の改善について	
(1) 地域手当について、早急に条例本則どおりの12%を支給すること。	本市の非常に厳しい財政状況を踏まえ、据え置きとしたい。
(2) 扶養手当について属性区分を見直し扶養順位となるよう制度改革すること。 また、教育加算額を引き上げること。	扶養手当については、人事院勧告の内容、国、府及び近隣各市の動向を勘案のうえ、対処していきたい。
(3) 通勤手当について実費弁償の観点から、交通用具使用者に対する手当を改善すること。 通勤困難者への配慮と基準の明確化を図ること。	通勤手当の改善はできない。 通勤困難者の手当支給基準については、支給要件距離を適用除外とし給与条例・規則に明記しているとともに、採用時や実務研修などにおいても周知に努めている。
(4) 自宅(持ち家)にかかる住居手当について、現行水準・制度を維持すること。	自宅に係る住居手当については、人事院勧告の内容に準拠して廃止したい。
(5) 時間外勤務手当の支給率を135/100とし、その算定基礎に住宅手当ならびに特殊勤務手当を算入し、算出時間を実態上の勤務時間とすること。 また、休日勤務手当は150/100とすること。 労働基準法改正で法定割増率の引き上げに伴い、60時間を超える時間外労働については150/100とすること。	法との整合性、国・府及び近隣市の状況等を踏まえ対処していきたい。 法令改正に伴う月60時間を超える超過勤務に係る時間外勤務手当の支給割合の引き上げについては、22年4月実施に向け措置していく。
(6) 課長補佐以下の監督職についても、その労働実態に見合った時間外勤務手当を支給するか、国と同様、管理職員特別勤務手当を支給すること。	管理職手当と時間外勤務手当の併給はできない。 管理職員のあり方や位置づけなど人事給与制度全体の枠組みとして、検討していきたい。
(7) 週休日、休日勤務については、代休と休日勤務手当(35/100)を支給すること。	できない。
(8) 週休日の振り替えにより正規の労働時間を超える場合、週実労働時間を超える時間について125/100の時間外手当を支給すること。	できない。
(9) 交代制・変則勤務手当を新設・改善すること。 また、夜間勤務手当の割増率を50/100とすること。	できない。
(10) 宿日直手当を改善すること。 また、諸手当について、人勤の累積改定率を基礎に改善を図ること。	できない。
(11) 退職手当の見直しについては、現行制度水準を確保するとともに、拙速かつ機械的・一方的な国公平準化を行わず、十分な労使協議を行い、合意に基づき内容を確定すること。	国における退職手当構造見直しを踏まえ、内容・実施時期について検討、協議したい。
(12) 現行支給水準を確保するとともに、将来的な財政状況と今後の退職金の増加を見据え、退職手当積立基金の新設等計画的な積み立てに向けて財源確保を行うこと。	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検討していきたい。
(13) 恒常的に雇用しているパート職員に退職一時金制度を導入すること。	できない。
8. 労働条件・福利厚生制度拡充を求める要求	
(1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の実態把握を行い、その抜本的な改善・充実を図ること。	福利厚生事業については、現在審議中の厚生会事業検討委員会の答申内容をもとに、協議していきたい。
(2) 福利厚生事業の充実に向けて補助金を拡充するとともに、労働組合の自主福祉活動としての福利厚生事業との連携の強化を図ること。	

要求の内容	回 答
(3) 自治体に雇用されるパート・アルバイト職員について、パート労働法・ILOパート労働条約の成立をふまえ、地公法上の地位、雇用形態、賃金・労働条件、福利厚生適用について、抜本的な見直し、改善を図ること。	パート・アルバイト職員制度については、労働実態を踏まえ、法との整合性を図りながら協議していききたい。
(4) 自治体関連団体職員の賃金・労働条件・福利厚生を改善すること。	賃金・労働条件・福利厚生の決定については、自主自立の観点から、各団体の専権事項であることも踏まえ、必要に応じて協議していく。
(5) 大阪府市町村職員互助会の解散に伴う福利厚生事業の実施について 福利厚生事業の実施について、地公法第42条の趣旨を踏まえ使用者責任を明確にし、事業内容を充実させること。 大阪府市町村職員互助会負担金相当額を原資として確保すること。 自治体に働くすべての職員を対象とすること。	福利厚生事業については、現在審議中の厚生会事業検討委員会の答申内容をもとに、協議していききたい。
(6) 労働基準法、労働安全衛生法などワークルールを遵守すること。 職場の労働安全衛生を確立し、とりわけ、メンタルヘルス対策を講ずること。 全職員を対象としたメンタルヘルス診断を行うこと。 「箕面市職員の心の健康づくり計画」に基づき、産業カウンセラーなど専門家による相談窓口の設置を早急に行うこと。	メンタルヘルス対策については、「箕面市職員の心の健康づくり計画」に基づく具体的な取り組みとして、今年度から外部の産業カウンセラー機関にカウンセリング相談を委託し、相談窓口の充実を図ったところである。 また、職員の健康管理体制の充実を図るため、職員課に産業保健師を配置し、メンタルヘルスに関する相談も含め、健康相談全般について随時受け付けている。 いずれも、気軽に利用できるよう、今後も制度周知を図り、相談窓口の活用へつなげる工夫を講じてくとともに、引き続き、より実効性ある職員の健康管理対策に取り組んでいききたい。
(7) 自主降格制度やリハビリ出勤制度の検証を行うこと。	検証していききたい。
(8) セクシャル・ハラスメント防止対策の充実を図るため、必要な推進体制、支援体制を整備するとともに、啓発活動や苦情処理のための具体的施策を実施すること。	苦情処理要綱、苦情処理委員会等を設置して取り組んでいるが、さらなる啓発等に努めていききたい。
(9) 庁用車両の運転許可制度の見直しについて、クレペリン検査の廃止をはじめ、安全対策や事故防止対策、増車など具体策を提示すること。	庁用車両の運転許可制度については、今後、見直しを進めていく。 効果的な安全対策や事故防止対策等を引き続き検討、協議したい。
(10) 自転車や原付・自動二輪通勤の増加をふまえ、駐輪場の整備や増設を行うこと。	引き続き、可能な範囲で駐車場の整備に努めたい。
(11) インフルエンザの流行に鑑み本庁内にうがい器を設置すること。	必要に応じて検討していききたい。
(12) 本庁医務室横に設置していた血圧計を復活させること。	必要に応じて検討していききたい。
(13) 喫煙場所の整備を図ること。	必要に応じて検討していききたい。
9. 公務の高齢者再任用制度の確立を求める要求	
(1) 希望するもの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。 今後、満額受給年齢が65歳まで引き上げられるに伴い職域のあり方や任用・更新手続き等について十分な労使協議を行うこと。 短時間勤務職員についても年金の満額受給年齢の引き上げに伴い、順次定年年齢を引き上げること。	再任用職員の趣旨を踏まえながら、再任用職員がこれまで培ってきた知識や経験を最大限生かせるよう職域や働き方について整理するとともに、任期満了まで働き続けられる環境の整備と制度活用の拡大を図っていききたい。 今年度の再任用説明会は11月9日、10日に実施し、制度の周知に努めたところである。 今後、再任用希望者に対して実施する面談等を通じて本人の意向を確認し、本人の知識や経験を最大限活かせるよう十分調整のうえ、配属先を決定していききたい。 また、任期付職員については、これまでの労使合意事項を尊重していききたい。

要求の内容	回 答
<p>(2) ライフプラン推進計画を策定すること。計画策定に際しては、採用から退職までの職員の人材育成と生涯生活設計支援のための系統的プログラムと一貫性のあるシステムの整備の考え方で進めること。</p>	<p>退職後の生活も視野に入れた生涯プランを支援するために、ライフプラン研修の実施や共済組合主催のライフプランセミナー等への参加を推奨している。 また、再任用説明会では、引き続き定年前の職員も参加の対象とし、定年後の年金制度なども含め説明している。</p>
<p>10. 女性の労働権確立、男女平等社会の実現を求める要求</p>	
<p>(1) 女性差別撤廃条約や男女共同参画社会基本法の理念と合致する「男女平等推進条例」並びに「男女平等行動計画」を制定すること。 また、女性の積極的な登用に向け箕面市男女協働参画計画や人材育成計画に基づき、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、具体的な年次計画や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、当該労働組合と十分な協議を行い合意にもとづくこととし、計画の進捗状況に関する検証体制を確立し、その結果について公表すること。</p>	<p>男女協働参画社会の実現を目指す条例については、その必要性を含め引き続き検討していく。 女性職員の登用については、計画の目標値達成を目指し、計画的な人材育成と登用に取り組んでいくとともに、男女の性別にかかわらず、個性と能力が発揮できる人事制度と職場環境の醸成に引き続き努めたい。</p>
<p>(2) 職場においては公務の男女平等参画の促進を人事行政の重要事項と位置づけ女性公務員の採用、登用の実態を正確に把握・公表し、採用や幹部職員への登用、女性の労働権確立や環境整備などを積極的に推進すること。</p>	
<p>(3) 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拡充するため、次の事項の実現を図ること。 あわせて次世代育成支援対策推進法に基づく、特定・一般事業主行動計画を着実に実施する推進体制を確立し、行動計画の進捗状況や職員ニーズを定期的に把握・点検するとともに、施策の充実・改善を継続的に講じること。 第2次計画策定について労使協議を行うこと。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法に基づく第2期計画の策定にあたっては、『箕面市職員子育て支援行動計画(第1期)』の検証を踏まえながら、労使で検討、協議していきたい。</p>
<p>育児休業・介護休暇制度を拡充し、家族的責任を有する男女職員の時間外労働の縮減・規制強化に取り組むこと。 育児(介護)を行う職員への遅出・早退出勤務を適用すること。 育児(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。 育児休業・介護休暇の男性取得促進策を講ずること。 配偶者の産前産後期間における男性職員の育児のための特別休暇を拡充すること。 「育児・介護休業法」の改正に伴い、子の看護休暇について、日数の拡充を図り、時間単位の取得を可能にすること。 「育児・介護休業法」の改正に伴い、短期の介護休暇を新設すること。 育児時間は、男女とも取得できる制度とし、拡充を図ること。 妊娠障害休暇のより一層の改善を図ること。</p>	<p>これまで育児休業法の改正を踏まえ、育児短時間勤務制度の導入、部分休業の改善、育休取得者の復職時調整の改善など両立支援策の改正に取り組んできた。 今後も引き続き、関係法令や近隣各市の動向などを勘案して、検討、協議していきたい。 今年度は、特に、関係法令の改正に基づく『子どもの看護休暇』の充実と『短期介護休暇』の新設について、国・府及び近隣市の動向を踏まえながら、平成22年4月実施に向け、検討、協議していきたい。</p>
<p>(4) 育児休業・介護休業の取得によって生じる賃金・労働条件に関する不利益を解消すること。 特に取得年数拡大と人事院の意見の申し出に基づき育児休業に係る経済的な不利益を完全に復元すること。</p>	<p>今後とも法改正の動向を踏まえて対応していきたい。</p>

要求の内容	回 答
[2] 労働時間短縮・自由時間拡大に関する要求	
<p>1. 年間総実労働時間1,800時間体制実現のため、所定内労働時間の計画的な短縮および時間外労働の縮減と年休取得の促進をはかること。 36協定に基づき勤務時間管理を徹底し、より一層時間外労働縮減に向けた実効ある規制施策を積極的に進めるとともに、不払い残業の撲滅を図ること。 特に、恒常的に時間外労働が生じている職場・職員をなくすために必要な措置を講じるとともに、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」について、厳格な運用を促進すること。</p>	<p>時間外労働の縮減については、職員の健康保持、職業生活と家庭生活の調和、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いる。 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、業務の再構築による事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めていく。 併せて、労働安全衛生上の課題として、職員安全衛生委員会並びに各事業場安全衛生会において、36協定遵守のための課題を整理し、時間外労働の縮減に向けて取り組んでいきたい。</p>
<p>2. すべての職員が休息時間を取得できるようにするとともに、所定内労働時間については、1日7時間、週35時間労働を目指し、当面条例・規則上の勤務時間を1日7時間30分、週37時間30分に短縮すること。</p>	<p>休息時間については、国における見直しの趣旨を踏まえ、廃止したところである。 勤務時間については、引き続き人事院勧告や国における取扱いとの権衡を図りながら対応していきたい。</p>
<p>3. 年間総労働時間縮減のため、職員の労働時間や業務実態について把握するとともに、その結果を踏まえて、適正な人員配置、人員確保などの施策を講じること。</p>	<p>長時間労働の改善に向けては、各所属の長時間労働の原因を見極め、今後も、事業の見直しや業務改善の取り組みを進めるとともに、業務量に見合った必要な人員の配置を行っていきたい。</p>
<p>4. 職場ごとに、夏期休暇、年次有給休暇の取得状況と時間外勤務の実態や36協定の状況を検証し、職員の労働時間や業務実態について把握・分析すること。</p>	<p>職員の疲労回復や健康増進を図り、さらには公務能率向上の観点から計画的な年休取得促進を推奨するとともに、状況把握に努めたい。 とりわけ、時間外勤務については36協定を遵守すべく実態把握とそれぞれの職場の実情に即した一層の時間外勤務縮減を図っていきたい。</p>
<p>(1) 適正な職員配置、人員確保などの対策を講ずること。</p>	<p>適正配置に努めている。</p>
<p>(2) 時間単位代休制度の導入など、時間外・休日労働の縮減、年休の完全取得に向けた対策を講じること。</p>	<p>法令改正により、月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合の引き上げに併せて導入される超勤代休時間制度については、22年4月実施に向け措置していく。</p>
<p>5. 完全週休2日制の改善に向けて、次の対策を進めること。</p>	
<p>(1) 交替制職場・変則勤務職場の労働時間短縮・休日確保のため必要な人員を確保するなど条件の整備をすること。</p>	<p>適正配置に努めている。</p>
<p>(2) 交替制勤務については4週間に8週休日を確保し日勤職場との均衡を保つこと。 また、交替制勤務手当の改善を図ること。</p>	<p>現行制度で措置している。 交替制勤務手当の改善はできない。</p>
<p>(3) 開庁職場・交替制職場での土日を含む連続週休日を拡大すること。</p>	<p>勤務実態にあわせて、連続週休日の確保に努めている。</p>
<p>6. ワークライフバランスの視点による各種休暇制度を新設・拡充すること。</p>	
<p>(1) 時間単位代休制度を導入すること。</p>	<p>法令改正により、月60時間を超える超勤勤務に係る時間外勤務手当の支給割合の引き上げに併せて導入される超勤代休時間制度については、22年4月実施に向け措置していく。</p>
<p>(2) リフレッシュ休暇について20年5日とする制度改善を行うこと。 短時間勤務職員へも制度を導入すること。</p>	<p>長期在職休暇については、現行制度を維持したい。 なお、短時間勤務職員への制度導入はできない。</p>
<p>(3) ILO140号条約の趣旨を踏まえ有給教育休暇(スクーリング休暇)を導入すること。</p>	<p>「自主研修職免制度」で対応している。 有給教育休暇の導入については、国・府や近隣市の動向などを見極めたい。</p>

要求の内容	回 答
<p>(4) 自己啓発等休業制度について、修学やボランティアなど、自己啓発・自己実現、職業能力開発や社会貢献を促進するための総合的休業制度に拡充すること。 とりわけ、職員が自主的に企画する長期研修を支援するため、長期自主研修支援休業制度を創設すること。 また 資格取得等に関する費用助成制度の充実を図ること。</p>	<p>自己啓発等休業制度については、引き続き制度周知に努めたい。 また、資格取得にかかる費用については、自主研修助成制度により一部助成している。</p>
<p>(5) 修学部分休業制度と高齢者部分休業制度の運用にあたっては、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。</p>	<p>協議していきたい。</p>
<p>(6) ストレスドックの充実等メンタルヘルス対策の充実を図ること。</p>	<p>「箕面市職員の心の健康づくり計画」に基づき、引き続き、具体的なメンタルヘルス対策を講じていきたい。</p>
<p>(7) ボランティア休暇の半日取得等制度改善を図ること。</p>	<p>制度の趣旨を踏まえ、検討、協議していきたい。</p>
<p>(8) 自治体関連団体職員にもドナー休暇の親族適用を行うこと。</p>	<p>当該団体と協議されたい。</p>
<p>7. 育児短時間勤務制の運用について、引き続き十分な労使協議を行うこと。</p>	<p>育児休業法に基づく育児のための短時間勤務制度の運用は必要に応じ協議していきたい。 育児休業者の復職時調整及び部分休業における取得要件(小学校就学前まで)については、国における取扱いを基本に改正のうえ運用している。</p>
<p>8. 育児休業をした職員の職務復帰後における給与は、育児休業をした全期間を引き続き 勤務したもののみならず調整すること。あわせて、在職者調整を行うこと。</p>	
<p>9. 育児部分休業の対象の子の年齢要件を、小学校就学の始期に達するまでの子とすること</p>	
<p>10. 法改正を踏まえて、短時間勤務職員の育児・介護休業制度を拡充すること。</p>	<p>関係法令の改正に基づく『子どもの看護休暇』の充実と『短期介護休暇』の新設については、常勤職員と同様に措置していく。</p>
<p>11. 人事院規則の改正に基づきパート、アルバイト職員に特別休暇(慶弔休暇・病気休暇)を有給休暇として導入すること。 また、生理休暇も有給休暇として導入すること。</p>	<p>国・府及び近隣市の状況を踏まえながら、検討、協議していきたい。</p>

要求の内容	回 答
[3] 公務員制度改革に関する要求	
<p>1. 公務員制度改革に当たっては、単なるリストラ・人件費抑制、不当な格差を拡大し過度な競争を強いる「信賞必罰」「選別主義的」な人事制度ではなく、分権型社会システムにふさわしい民主的な地方公務員制度実現のための改革とし、安易な国準拠を行わないこと。</p>	<p>厳しい財政状況、地方分権改革や公務員制度改革など行財政の大きな変革にあって、市民サービスの向上と安定的なサービス提供のためには職員の意欲と組織力の発揮が重要であると認識している。</p> <p>職員にあっては多様な市民の立場を理解し、市民ニーズに敏感になることや常に自己啓発に努め主体的なキャリア設計をすることが求められる。</p> <p>また職員の能力や実績をより適正、公平に評価し、納得性が高く、組織活力の向上につなげられる人事給与制度の整備も必要である。</p> <p>公務員制度改革にあっては、職員の人材育成、能力開発や組織の活性化、適正な評価と処遇の観点の踏まえながら検討していきたい。</p>
<p>2. 人材育成、勤務意欲向上の視点から、労使協議・合意を前提として、人事政策の拡充をはかること。</p>	<p>現在の社会経済情勢や本市の厳しい財政状況にあって、市民サービスの質の向上と安定的な提供のためには、人材育成と組織の活性化が不可欠であり、職員のやる気、やりがいを引き出すためのモチベーション対策の重要性を認識しており、これらを目的とした人事諸制度については、人事制度等検討委員会で検討していきたい。</p>
<p>3. 短時間勤務職員の知識、技術の向上及び人材育成に向け、人材育成計画や研修計画の策定を行うこと。</p>	
<p>4. 組織・機構改革、職制の見直し、グループ制、トレード制やジョブローテーション、現業活性化、資格制度、昇任試験制度、人事考課制度等についてこの間の労使での検証・協議をもとに、分権時代にふさわしい「公平・公正・透明」で納得性ある自治体人事政策を確立するべく、人事制度等検討委員会において十分に検討を行うこと。</p> <p>併せて人材育成、勤務意欲向上の視点から職員の活性化と仕事を通じた自己実現のための具体的施策を講ずること。</p>	
<p>5. 新たな人事評価制度については、その目的は、人材の育成と組織の活性化にあることを認識した上で、十分な労使協議と合意を前提とし、4原則(公平・公正、透明、客観、納得)・2要件(労働組合の関与、苦情解決システム)の保障なしには、導入及び処遇への活用をしないこと。</p>	
<p>6. 労働時間を短縮し、仕事と家庭の両立支援や職員個人の能力開発・自己実現に資するため本人選択制の時間比例按分による均等待遇原則に基づく「短時間公務員制度」を創設すること。</p>	<p>地公法等関係法令上、任期の定めのない短時間公務員制度は導入できない。</p>
<p>7. 短時間勤務職員制度を、任期の定めのない雇用と常勤職員との時間比例按分による均等待遇原則を基本とした「短時間公務員制度」に切り替え、賃金・労働条件の改善を図ること。</p>	<p>今後、地方公務員法等の改正の動向を見極めながら、検討したい。</p>

要求の内容	回 答
[4] 行政改革に関する要求	
<p>1. 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、職場の意見を反映した十分な労使協議を保障すること。 特に民間委託や民営化の問題は組合員の労働条件や生活、働き方にまで影響する問題であり、必ず労使合意を前提に真摯な労使協議を行い安易に民間委託を導入しないこと。 箕面市改革特命チーム「ゼロ」が策定する緊急プランとゼロ試案について労使で十二分に協議を行うこと。</p>	<p>行政改革の推進については、職員の理解と協力が得られるよう十分な検討、協議を行いながら進めていきたい。 また、民間委託や民営化に伴い労働条件の変更を伴う場合は、事前協議を基本としていく。 『緊急改革プラン(素案)』及び『ゼロ試案』についても労使で協議していきたい。</p>
<p>2. ゴミ収集業務や清掃工場運転業務、学校給食業務をはじめとする既委託業務について、単に費用対効果のみならずゴミ減量や環境自治体づくり、食育という視点から当該委託業務の効果等について労使で検証とともに、委託業務内容のチェック機能の充実を図ること。</p>	<p>委託業務のサービス水準等の検証については、行政評価制度等を通じて、それぞれの所管課において有効性や効率性などを評価しながら引き続き見直しを進めていく。 委託業務内容のチェックにあたっては、仕様書に基づく完了検査や履行状況のチェックを実施している。 委託業務の効果等については、今後も引き続き労使による検証を進めたい。</p>
<p>3. 労使政策検討委員会での果実を尊重し、その実現へむけた手立てを講じること。 また、ごみ収集・学校給食調理業務に関する覚書を誠実に履行すること。</p>	<p>労使政策検討委員会での検討を踏まえ、本市の財政状況等を勘案のうえ、必要に応じて協議していきたい。 ごみ収集・学校給食調理業務に関する覚書は尊重する。</p>
<p>4. 指定管理者制度の更新に当たり、事前に雇用、労働条件について協議を行うこと。</p>	<p>必要に応じ、協議したい。</p>
<p>5. 雇用安定を図るため、市町村合併、指定管理者制度導入、公社・事業団などの統廃合によって職を失うことがないように公社・事業団、社協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、労働慣行の継続をはかること。</p>	<p>公社・事業団、社協職員、委託企業の雇用保障等については、引き続き研究、検討していきたい。</p>
<p>6. 入札にあたっては自治体の使用者責任を明らかにし、雇用安定・保障を求めるとともに、賃上げが可能になる委託費の引き上げをすすめること。 そのためにも、自治労が提唱している「社会的価値の実現をめざす自治体契約制度」にもとづき、自治体が追求する社会的価値に協力する企業を入札・委託契約の優先的な対象とする基本条例の制定に向けて協議すること。</p>	<p>人件費が経費の大部分を占める業務委託については、最低制限価格を設け、雇用者の権利が阻害されないような措置を講じている。 契約後も受託業者が雇用者の適正な労働条件と賃金水準を確保することの重要性から、請負契約書に労働基準法等の法令を遵守するとともに、法令上の責任を受託業者が負うよう明記していることから、現在のところ、公契約条例を制定する考えはない。</p>