Ⅰ　基本的事項（労使関係ルール）

１．賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。

２．すでに取り交わしている労働協約・確認書については、尊重、遵守すること。また、変更しようとする場合は事前に協議し、団体交渉により決定すること。

３．職場の存廃や業務の委託、組織・機構を見直す場合、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。

４．各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。

Ⅱ　重点事項

１．賃金要求

（１）賃金水準（給料月額）については、次のとおりとすること。

①　30歳　246,300円　250,700円(県行政職　2-28高卒水準、2-32大卒水準）

②　35歳　297,300円　304,400円(県行政職　3-38高卒水準、3-42大卒水準)

③　40歳　351,400円　358,300円(県行政職　4-42高卒水準、4-46大卒水準)

（２）国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、賃金改善を行うこと。

（３）自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給167,700円（県行政職１級13号）以上、日給8,390円（月額／20日）以上、時給1,090円（月額／20日／７時間45分）以上とすること。

２．賃金決定基準の改善

（初任給、昇格、昇給の運用基準等）

（１）初任給基準について、高卒初任給を167,700円（県行政職1級13号相当）以上、大卒初任給を202,600円（県行政職1級33号相当）以上とし、必要な在職者調整を実施すること。

（２）給料表を県行政職８級水準以上の構造とすること。

（３）等級別基準職務表においては、係長・同相当職を県行政職４級水準、課長補佐・同相当職を同６級水準格付けとすること。

（４）少なくとも組合員の範囲において県行政職６級水準に到達するよう運用をはかること。

（５）すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。

（６）50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。

（７）昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。

（８）４号給を超える昇給区分については、８号給５％、６号給20％相当とし、標準以上の評

価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。

（９）４号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。

（10）一般職員ならびに再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。

（11）現給保障については、昇給等によりすべての組合員において解消するまでの間、継続すること。

（12）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、男女間格差の是正措置を行うこと。

（13）ラスパイレス指数を理由とした給与の削減や抑制を行わないこと。

（中途採用者の賃金）

（14）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。

①　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。

②　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。

③　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。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、昇格・昇給の運用について改善すること。

（再任用者の賃金）

（15）再任用者の給料表・一時金を引き上げること。

（16）再任用者の賃金は、県行政職４級再任用賃金（281,100円）以上とすること。

（17）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。

（任期付職員および臨時的任用職員の賃金）

（18）任期付職員および臨時的任用職員（新地方公務員法第22条の３）の給料および諸手当の支給、昇給・昇格等については、任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づき行うこと。

《会計年度任用職員の賃金（給料（または報酬の基本額））》

（19）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・権衡をはかるとともに、賃金の引き上げを行うこと。

(20)　会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、以下の通りとすること。

①　類似する職務の常勤職員に適用される給料表を適用すること。

②　常勤職員と同様に、初任給基準を基礎として、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。また、給料(報酬)の格付けにあたって上限が設けられている場合撤廃すること。

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。とく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、職務経験も加えて決定すること。

(21)　短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤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。

(22)　給料決定の基準が常勤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。

（給与削減などの回復）

（23）（独自削減単組は）独自の給与削減を廃止すること。

３.　一時金

（１）一時金の支給月数を最低でも国家公務員と同じ支給水準に引き上げること。

（２）期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこと。

（３）勤勉手当への成績率の一方的な導入および成績率の導入（再任用含む）・拡大を行わないこと。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。

《会計年度任用職員の一時金》

※期末手当の支給月数が常勤職員より少ない場合

（４）会計年度任用職員の一時金は、最低でも、常勤職員の期末手当と同月数を支給すること。

※期末手当の支給月数が常勤職員と同等の場合

（４）会計年度任用職員の一時金は、常勤職員の期末・勤勉手当と同月数以上を引き上げること。また、勤勉手当が支給されるまでの当面の間、期末手当の支給月数は制度開始の2.55月を下回らないこと。

４．諸手当の改善

（１）時間外勤務手当

　　①　時間外勤務手当の割増率を引き上げること。

　　②　月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を30/100以上とすること。

　　③　代替休暇の導入にあたっては、本人の自由選択制を確保すること。

④　時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。

　　⑤　時間外勤務の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。

（２）特殊勤務手当については、国家公務員の手当の種類および額を最低として改善すること。また、国家公務員に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対して手当支給するよう、条例・規則の改正を行うこと。

とくに、防疫等作業手当については、総務省通知も踏まえ、業務実態に照らし支給すべきと判断される業務に対しては、関連する手当も含め、手当の新設または適用拡大すること。あわせて、手当額も増額し、遡及適用すること。

（３）扶養手当については、自治体ごとに経過や実情が異なることから、拙速な見直しは行わないこと。また、血族要件を廃止すること。

（４）住居手当については、自治体ごとに実情が異なることから、地方の実情に応じた制度設計とすること。また、自宅（持家）に係る住居手当の継続・復元を含めて改善すること。

（５）生活関連諸手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直すこと。

（６）再任用者に単身赴任手当を支給すること。

（７）帰還困難区域への立ち入りや除染作業、区域内の定常的な通行を余儀なくされる業務に対し、特殊勤務手当を支給すること。

（８）宿日直手当、夜間看護等手当、単身赴任手当を改善すること。とくに避難先から本庁舎等で勤務する単身赴任者に対する手当支給、増額を行うこと。

（９）通勤手当の引き上げ、上限撤廃を行うこと。とくに燃料費の高騰を踏まえ、自動車等による通勤手当の引き上げと遠距離通勤者の高速料金も含めて全額支給すること。

《会計年度任用職員の諸手当》

（10）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。

（11）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。

（12）手当支給が常勤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。

（13）要件を満たす会計年度任用職員に対して退職手当を支給すること。また、勤務日数の要件緩和に係る条例改正を行うこと。

５.　人事評価制度等

（１）人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、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２要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労動組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保すること。

（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）評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとすること。上位昇給の活用にあたっては、単年度の人事評価結果のみによることなく、人材育成や中長期にわたる職務貢献を踏まえて、昇給区分を決定するとともに、公平な運用による賃金水準の改善の観点から検討すること。

（５）運用に関して、仕事に起因するメンタルヘルス疾患等により休業等を余儀なくした場合は、業績評価に反映させないこと。また、業績評価により昇給等に影響があった場合は、復元措置を設けること。

（６）級別・役職段階ごとの職員数の公表については、職制上の段階ごとにとどめること。

（７）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および級別役職段階ごとの公表が義務づけられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

（８）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、国家公務員の運用の見直しにならい、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。

６.　週休日の振替の適正化

（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。

７.　労働時間の短縮等

（１）年間総労働時間1,800時間の実現

　　　①　正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、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。

　　　②　労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。

　　　③　時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。

　　　④　時間外勤務手当財源を確保すること。

　　　⑤　年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。

⑥　年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。

（２）　時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

　　　①　時間外労働の上限を定める条例・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。

　　　　ア　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。

　　　　イ　「他律的業務の比重が高い部署」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。

　　　　ウ　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（大規模災害対応など）や職員の範囲について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。

　　　　エ　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。

　　　②　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。

　　　③　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。

④　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。

（３）その他

　　　①　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。

　　　②　看護職員の夜勤の上限を月64時間または８回以内とすること。

　　　③　交代制等勤務職員の休息時間（おおむね４時間ごとに15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22時～５時）を含む８時間以上の勤務では、少なくとも１時間の休息時間を設けること。

④　病院などで、夜間・休日のオンコール体制を行う場合、待機手当を支給すること。

⑤　フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。また、育児・介護を行う職員に対するフレックスタイムについてはより柔軟な勤務形態が可能となるよう制度設計すること。

８．休暇・休業制度の拡充

（１）以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。

　　①　介護休暇の期間については６ヵ月以上とすること。

②　育児休業・介護休暇を取得しやすい勤務環境を整備するとともに、育児・介護を行う

職員へのテレワークやフレックス制度を整備すること。

③　育児や介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得し

やすい環境を整備すること。

④　子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、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。

（２）高齢者部分休業制度を早急に条例化すること。また、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。

（３）自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動等）と修学部分休業制度の導入・拡充をはかること。

（４）リフレッシュ休暇を新設・充実すること。

（５）有給教育休暇等を新設・充実すること。

（６）治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。とりわけ、不妊治療については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充をはかること。また、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成やプライバシーへも配慮すること。

《会計年度任用職員の休暇等》

（７）常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。

また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。

とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置すること。

(８)　休暇制度が常勤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。

９.　コロナ禍における労働条件の確保

（１） 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、　　職員の希望を尊重（前提と）して導入をすること。とくに在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。

　　①　使用者はＰＣの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。

　　②　時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。

　　③　所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。

　　④　在宅勤務等で必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。

⑤　勤務状況が見えにくいことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。

　　⑥　情報セキュリティ対策について規程等の整備を行うこと。

(２) 要請などによって、休校、施設の閉館等を余儀なくされる場合も業務内容の変更等によ

り柔軟に対応し、会計年度任用職員の働く場を確保すること。やむを得ず休業させる場合

であっても給与の全額を休業手当等として支給すること。

(３)　コロナ業務等に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制

を見直し、人員確保など必要な対応をはかること。

10．ＬＧＢＴＱ＋をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

（１) 各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または「事実婚と同等」とする制度とすること。

11.　自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、働き続けられる環境の整備

《会計年度任用職員の任用》

（１）本来常勤職員が行うべき業務については、常勤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常勤職員への移行を行うこと。

（２）現在自治体で働く会計年度任用職員の雇用を継続すること。

（３）会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週35時間以　　上勤務の職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替えること。

（４）会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とすること。

《会計年度任用職員の社会保険等の適用》

（５）すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること

（６）日常的な安全衛生活動の対象とするとともに、労働安全衛生委員会に参画させること。

（７）業務上必要となる研修を実施すること。

（８）常勤職員との均衡の観点から厚生福利を適用させること。

(障がい者の雇用と働きやすい環境の整備)

(10) 自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。

（11）障がい者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。

（12）合理的配慮の提供をはじめ、障がい者の働きやすい環境を整備すること。また、障がい者雇用促進法に基づく「障がい者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「障がい者雇用推進者」および「障がい者職業生活相談員」を選任すること。

(失職特例条例の制定)

（13）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。

|  |
| --- |
| 「失職の例外（特例条項）」（案）  第○条　任命権者は、（地方公務員）法第16条第２号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとすることができる。 |

(改正地方自治法への対応)

（14）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。

12. ハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくり

（１）あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服　務規律等を改正すること。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。

（２）カスタマーハラスメント対策として、以下の措置を講ずること。

①　パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。

②　自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。

（３）とくに、パワー・ハラスメント防止にむけ、以下の措置を講ずること。

①　パワー・ハラスメント防止のための基本指針等を作成し、労使交渉を踏まえて、条例・規則でパワー・ハラスメント防止のための具体的施策を定めること。

②　セクシュアル・ハラスメントを含めたハラスメントに関する相談窓口を設置すること。

③　管理職および職員に対して、パワー・ハラスメントの内容およびその発生の原因や背景を含めた研修・講習等を実施すること。

（４）ＬＧＢＴＱ＋など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

（５）安全衛生委員会を月１回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかる　こと。

（６）ストレスチェックは、すべての事業場において実施し、高ストレス者への対応をはかること。あわせて職場ごとに集計・分析を行い、職場におけるストレス要因の評価と改善をはかること。

また、メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

（７）遠距離通勤による大幅な労働条件の変更、家族や職員間のコミュケーションに影響をおよぼすことが想定される機構改革・人事配置は、事前に協議を行い、本人の同意を得ながら職員の負担軽減や改善策を協議すること。

（８）メンタルヘルス対策について、職員のプライバシーを確保し、受診しやすい定期的健診やカウンセリング等の予防策を講じること。

（９）職員間の交流とストレス解消のためのリフレッシュ事業の予算化を行うこと。

13. 公共サービスの質の確保

(１) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに地域公共サービスの重要な提供主体である会計年度任用職員の処遇改善のための財源を確保すること。

(２) 新型コロナウイルス感染症への対応、子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見あう人員体制を確保するため、年度途中の採用および採用時期の前倒しなども含めた必要な対応をはかること。また、そのための予算を的確に反映すること。

（３）地方一般財源総額を確実に確保することなど、地方交付税法第17条の４を活用した総務　　大臣への意見申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。

（４）頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。

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。

（５）偽装請負を行わないこと。

（６）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。

（７）災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。

（８）公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、委託費の積算根拠の明確化、委託料の引き上げなどの予算を確保すること。

（９）公契約条例を制定すること。

14．人員確保

（１）2024年４月の新規採用について、募集時期、条件等を明らかにすること。

（２）定年等による退職者については、新規採用職員で補充すること。また、欠員については　正規職員で補充すること。

（３）恒常的な業務に携わっている会計年度任用職員等の正規職員（任期の定めのない常勤職員のこと、以下同じ）化をはかること。

（４）各部課ごとの年間の時間外労働の時間数のデータを明らかにして、恒常的な残業が続いている職場については、正規職員の増員を行うこと。

（５）新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、　計画的な人員の増員を行い、適正に正規職員の配置と予算の確保をすること。

（６）緊急時に大幅に増加すると予想される業務について検証し、該当する職場の配置を見直すこと。

（７）緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。

（８）地域の行政ニーズや職場実態を踏まえ、必要な人員を確保するため、「定数管理計画」を見直すこと。

（９）除染や帰還など業務内容を精査し、業務の均衡を図ること。とくに、行政機能分散や集約などに関しては、事前に組合との協議を行うこと。

（10）行政支援者の引き上げに伴う職員配置は、正規職員とすること。

（11）復興・創生を加速するため、免許職・専門職をはじめ、必要な人員については、年度途中においても採用、補充すること。

（12）住民帰還や復興等の業務内容を精査し、不足の人員数を確認させ、正規職員を採用すること。

15．持続可能な公共サービスの実現

（１）公共サービスの拡充

①　医療・福祉・交通などの地域公共サービスを維持・継続するために新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用するなど自治体としての財源確保を行うこと。またその際は、現場のニーズを充分に把握するなど、適切に新型コロナウイルス感染症や物価、燃料費高騰への対策に活用すること。

②　コロナ禍における自然災害などの緊急事態を考慮した人員配置の見直しや、職員増などによる体制の強化を早急に行うこと。

③　医療・福祉従事者などへの新型コロナウイルス感染症に関する差別・偏見について、住民に適切な理解を求めるため、啓発活動などを行うこと。

　　④　医療・福祉従事者の処遇改善を引き続き行うこと。消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。

　　⑤　自治体のＤＸ化により一時的に事務負担が高まることが予想されるため、計画的な対応と人員確保を行うこと。消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。

（２）子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立

　＜子ども・子育て関係＞

①　幼児教育・保育無償化の実施に伴う、保育現場の負担増・課題を踏まえ、必要な対策を講じること。

②　保育の質を確保するため、少なくとも国が示している最低基準を上回る配置等を確保すること。とくに３歳児の職員配置を20：１から15：１に改善すること（公立施設については交付税措置済）。また、民間施設の３歳児配置基準改善について、未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。

③　保育の質の充実のため、保育士等の事務負担が軽減されるよう、作成書類の簡素化やＩＣＴの導入をはかること。

④　公立保育所・幼稚園・認定こども園の保育士等について、地方交付税で措置されている財源を用い処遇改善を行うこと。とりわけ会計年度任用職員の保育士等の処遇改善を確実に行うこと。

⑤　退職した保育士の後任を正規で確保すること。

⑥　障がい児等、特別の支援が必要な子どもへの保育・教育を充実するための保育士等の人員を配置すること。

⑦　保護者や地域の子育て支援を充実するための保育士等の人員を配置すること。

　　⑧　新規正規職員の採用にあたっては、男女共同参画の観点を重視すること。

⑨　放課後児童クラブ（学童保育）の待機児童を解消するため、施設の整備と放課後児童支援員の処遇改善を通じた人材確保を行うこと。また、安全で質の高い学童保育ができるよう、放課後児童支援員の人員・資格基準を参酌以下とする条例を定めないこと。

　　⑩　老朽化した保育所等の公立福祉施設について、早期に建て替えるとともに、公立保育所の役割や責任の重要性を鑑み、安易な民営化を行わないこと。

⑪　震災および災害時の避難や運営を想定した人員を配置し、防災マニュアルを作成すること。

　＜児童相談所、市町村児童相談窓口関係＞

①　児童福祉司、児童心理司の配置については、「新たな児童虐待防止対策体制総合プラン」に基づく増員に対応する人件費分が財源確保される予定であることから、それに見あう人員配置を行うこと。

②　児童福祉司と児童心理司の配置を１対１とすることを基本とし、当面は最低でも３対２以上とすること。

　　③　一時保護所の処遇改善と人員確保に取り組むこと。

　④　児童相談所に勤務する児童福祉司・児童心理司・保健師・一時保護所職員の特殊勤務（業務）手当について、地方交付税・措置費により月額２万円相当の予算が確保されていることから、同等以上の処遇改善を行うこと。

⑤　市町村相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、法改正により自治体に設置が努力義務とされた「子ども家庭センター」について、全市区町村に設置するとの国の方針に基づき、所要の措置を講じること。

＜介護関係＞

①　介護職員等特定処遇改善加算の配分ルールの緩和や介護職員処遇改善加算を含めた職場環境要件が強化されたことを踏まえ、介護労働者の処遇改善をはかるとともに、人材確保をはかること。また、パートタイム・有期雇用労働法の全面施行に伴う同一労働同一賃金に基づき、非正規職員の不合理な待遇差の改善を行うこと。

　　②　地域包括支援センターの機能強化と財源を確保すること。また、基幹型地域包括支援センターを設置するにあたっては直営で行うこと。

　　③　障がい児・者が施設から地域で生活するために、必要な支援を行うこと。また、支援のために、児童・障がい者福祉担当部署における専門職確保等の人員配置強化と財源を確保すること。

　＜生活保護、生活困窮者支援関係＞

　　①　福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。

　　②　職員の配置にあたっては、社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。

　　③　生活保護業務以外についても、業務実態に見あった体制を確保すること。

　　④　多様な相談業務に対応するため、相談員の充実をはかること。

　　⑤　生活困窮者自立支援事業における任意事業を実施すること。とくに、子どもの学習・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。

　＜社会福祉施設関係＞

　　①　医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。

　　②　震災、災害、急病（夜間を含む）による避難等を想定した人員を配置すること。

　　③　社会福祉法の規定により、社会福祉法人が毎会計年度、算出しなければならない社会福祉充実財産（いわゆる内部留保）の活用については、厚生労働省が示す第１順位によって、以下の改善を行うこと。

　　　ア　職員の賃金を改善すること。

　　　イ　現場実態に応じた人員や専門職の配置を確保すること。

④　キャリアアップの仕組みや休暇等を整備し、働き続けられる職場づくりを行うこと。

　　⑤　社会福祉充実財産の活用方法や職場環境の整備にあたっては、労働組合と協議すること。

（３）地域医療の確保と充実

①　地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。

　　　②　地域医療構想調整会議においては、大規模災害や感染症の拡大時に対応できるよう、平時から地域における医療機関等の連携や役割分担を意識した議論を行うこと。

　　　③　公立・公的病院の病床削減や再編・統合などにあたっては、拙速な見直しを行わないこと。

　　　④　地域医療・在宅医療充実のための医師、看護師をはじめとする医療従事者を以下のように確保すること。

　　　　ア　職場の勤務環境を改善するとともに、時間外労働を削減し業務量に応じた人員配置を行うこと。また、離職理由を調査し、対策を講じること。

　　　　イ　看護職員の夜勤配置は、常に３人以上を原則とすること。また、看護配置基準は最低限の運用人数であることを確認し、業務量に対する必要な人員を確保すること。

　　　　ウ　医事業務については専門業務と位置づけ、人材育成と病院運営強化が可能となる人員配置にすること。

　　　　エ　産休・育休・病休・介護休等の欠員状況を常に明らかにし、職種ごとに代替職員の確保を行うなど、欠員を生じさせないこと。育児休業者や夜勤免除者については、予備定数化を行うなどの定数管理を適切に行うこと。

　　　　オ　恒常的業務に携わっている臨時・非常勤等職員の正規職員化をはかり、欠員（臨時職員対応している分も含む）も、速やかに正規職員で解消すること。

　　　　カ　大規模災害などに対する緊急時対応の確立と人員・機材の確保を行うこと。また、人員の少ない夜間やスタッフを招集できない場合を想定したシミュレーション、マニュアルを作成・改定すること。

⑤　大規模災害や新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う看護師などの医療従事者派遣について、派遣される職員の安心・安全を確保すること。また、派遣元病院に対して、派遣時や派遣終了後の職員の隔離などによる通常診療への影響に対する必要な支援を求めること。

　　　⑥　委託業者の変更および委託業務内容の変更が生じる場合は、事前協議を行うこと。

　　　⑦　看護師の「診療の補助における特定行為」については、現場に混乱が生じないよう、項目の選定や研修のあり方など十分な環境整備を行うこと。

　　 ⑧　医療法改正に伴う医療技術職のタスクシフト・シェアについて、研修に係る費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修は勤務扱いとすること。また、タスクシフト・シェアを実施していくにあたっては、特定の職種に負担が集中することがないよう、業務量や負担に応じて必要な人員確保すること。

　　　⑨　公立病院に対する繰入れについて最低でも基準分は全額繰り出すこと。新型コロナウイルス感染症などにより収益が悪化した際は、必要となった経費や赤字分は人件費に振替えず、それに見あう額の繰入れを確保すること。

　　　⑩　保健所職員の人員について、最低でも地方交付税算定における衛生費（保健所費、感染対策費、衛生研究費）の積算根拠をもとに算定された職員数を確保するとともに、2023年度の地方財政計画で示された増員分を確保すること。また、保健所運営においては、感染症対応だけでなく、地域における健診・検診や健康教育、その支援的な業務を含めて本来的に人員が足りていないため、保健所機能強化にむけ人員確保を行うこと。

（４）地域公共交通の確立

　　　①　医療や福祉・子育て・社会保障分野との連携を念頭に、まちづくりと連動した持続可能な公共交通の確立に取り組むこと。

　　　②　交通政策担当部局・担当者の配置・充実をはかり、住民や交通事業者との連携を通じて、地域が一体となった公共交通政策の推進体制を構築すること。

　　　③　バス路線の維持・存続のため、バス運転者の人材を確保するための賃金改善など処遇改善を進めること。

（５）安定した廃棄物行政の確立

　　①　最高裁判決において「一般廃棄物処理業は、専ら自由競争に委ねられる性格の事業とは位置付けられていない」」とされていることを踏まえ、自治体における清掃職場の運営は直営を基本とするなど責任ある対応をはかること。

②　大規模災害や感染症への対応において、清掃職場の人員不足が深刻な課題となっていることを踏まえ、技術・経験の継承を考慮した計画的な人員確保を行うこと。

　　　③　少子高齢化、人口減少社会などの社会問題に対応するため、「ふれあい収集」の実施　　に向けた予算の確保と拡充を行うこと。

（６）子どもの生命をつなぐ食事の確保

①子どもの貧困が社会問題となる中、食事を与えられていない子どもが存在するとともに、大規模災害におけるアレルギー対応など、子どもの生命に関わる大きな問題が生じている。子どもへの食事の提供に対する予算の拡充と技術・経験の継承を踏まえた給食調理員の計画的な人員確保を行うこと。

（７）安心・安全・安定のライフライン供給体制の確立

①　ＰＦＩやコンセッション方式の導入は、長期間におよび利潤追求の民間企業に運営を委ねることにより、自治体の関与が希薄となり人材や技術力も失われていくことや、倒産や危機管理対応などのリスクが増えること、料金高騰やサービスの悪化を招く恐れがあることから、「安心・安全・安定」の良質なサービスを守るため導入しないこと。

②　広域連携や官民連携に関しては、住民との議論とともに、検討段階から十分な労使協議を行うこと。

③　人口減少に伴う収入の減少や施設の老朽化、頻発する自然災害への対応を見据え、人員確保、技術継承や人材育成の手法を確立すること。また、料金の適正化を行うこと。

④　地震・水害などの自然災害や感染症などへの危機管理対応について、災害対応マニュアルや業務継続計画(BCP)などについて随時精査を行うとともに、必要に応じて見直しを行うこと。

（８）循環型社会の推進

①　カーボンニュートラル（CN）の達成や循環型社会の実現を見据え、施設や資源を有効活用して得られた自然（クリーン）エネルギーの地産地消による地域分散型再生可能エネルギー政策を推進すること。

②　広域連携や官民連携に関しては、住民との議論とともに、検討段階から十分な労使協議を行うこと。

③　水道事業の基盤強化については、まず個々の事業体での基盤強化を前提とし、都道府県による策定「水道基盤強化計画」の策定にあたっては、まず個々の事業体での基盤強化を前提とするとともに、水道事業で働く労働者や住民の意見を反映すること。また、事業実施に必要な人員を確保すること。

④　水道事業の経営戦略の策定にあたっては、住民と十分な議論を行うこと。

⑤　浸水災害について、流域治水の視点で設備や施設の管理手法を再検討するとともに、住民と十分な議論を行い、課題の共有化に努めること。

⑥　公営ガス事業については、都市ガスが地域の環境政策や防災等のまちづくり事業に大きく貢献していることを踏まえ、安易な改革論による民営化・民間譲渡を行わないこと。

⑦　公営電気事業や工業用水道事業は、地域産業の安定・発展への寄与の面からも、直営による事業運営を行うこと。また、安定したサービス提供にために、経営環境の改善や人員確保に努めること。

16．安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備について

（制度等の導入関連）

　　公共サービス基本法10条・11条に基づき、自治体の責務を果たすために以下の要求をします。

（１）雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、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。

（２）安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障がい者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約条例を制定すること。

（３）事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、人権などの社会的価値（環境、障害者雇用の推進や男女平等参画など）や公正労働基準（ディーセントワーク、常用雇用の原則、雇用の継続、標準的生活賃金）、労働法の遵守、社会保険等の加入、継続雇用を要件とすること。また、同要件を、委託先事業者や指定管理者の協定書に規定すること。なお、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。

（４）指定管理者の指定にあたっては、施設の特性に応じて、長期間の指定も可能とし、10年を標準とすること。また、これまでの指定管理者の事業実績に十分留意し、特定の団体を特命指定できるものとすること。

（５）指定管理者の選定基準において、継続的に指定されている法人には、経験や実績を考慮した加算や自動更新規定を設けること。

（６）入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ＩＬＯ94号条約（公契約における労働条項）や同一労働同一賃金の趣旨を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。また、その積算根拠を公表し、予算化すること。さらに、人件費上昇分や資材等の加算、消費税増税分については、契約期間中に関わらず、指定管理料・委託料を増額すること。

　　　　労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」を導入すること。

（７）仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公正労働条項を設けること。災害など事業者の責によらない事態が発生した場合は、指定管理料・委託料を減額しないこと。また、2022年10月11日に総務省が発出した「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の留意点について」を踏まえ、適切な対応を行うこと。

（８）労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引を行うにあたり、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮が必要となったことから、自治体の契約についても、改正の趣旨に則った対応を行うこと。

（労働条件関連）

（９）公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額167,700円＜県行政職１級13号相当額＞、日額8,390円、時間給1,090円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約において明記し、履行を確保すること。

（10） 総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェイジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。

（11） 委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。また、労働施策総合推進法改正に則り、ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。

（12） 委託企業従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかること。

（13） 自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。

（14） 介護保険による指定事業所において、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法などの違反がないように、労働基準監督署、労政事務所などと共同で、周知徹底、改善指導を行うこと。また、介護労働者が安心して働き続けられるよう保険者として環境整備をはかること。

（15） 委託企業においても、福利厚生制度を設けることができるように委託料を算定すること。

17．文書協定、労働協約

以上の要求について、労使で合意したときは、文書協定（非現業の職員団体）または労働協約（現業、公営企業の労働組合、民間労働組合）として締結すること。