

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 21 年度第 15 号  
通 算 第 485 号  
平成 22 年 3 月 30 日

尼崎市役所総務局  
人事管理室給与担当

## 平成 21 年度 春闘交渉等について

3 月 11 日午後 3 時から午後 5 時 15 分まで中央公民館視聴覚室において、及び 3 月 24 日午後 4 時から午後 5 時まで中央公民館小ホールにおいて 3 月 1 日に組合から提出された「2010 春闘要求書」に対する回答と説明を行った。また、併せて任期付職員の勤務条件について提案及び平成 21 年 9 月 28 日に提案した平成 22 年度向け合理化項目についての確認を行った。

### 「2010 春闘要求書」に対する組合への回答等

回答（メモ）「尼崎市職労 独自要求分」

[別紙 1](#)

提案（メモ）「任期付職員の採用について」

[別紙 2](#)

### 具体的な交渉内容

#### 1 「2010 春闘要求書」に対する回答について

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<b>技能労務職給料表について</b> 技能労務職給料表を導入しないという要求に対して「引き続き協議していく」との回答であるが、どう協議していくのか。	技能労務職の給与条例は議会で可決していたが、具体的な給料表は規則で規定する。規則制定に向けて現在も現業評議会との交渉は続けており、協議がまとまるよう努力したい。
総務消防委員会での説明を聞く限り、労使合意がなければ技能労務職給料表は導入しないということで間違いないか。	委員会では一部の議員から労使合意がなければ 4 月 1 日に技能労務職給料表を導入すべきではないとの意見があった。当局としてもこれまで労使協議を基調としており、協議が整わないままで、4 月 1 日に給料表を導入することはないが、引き続き合意できるよう協議していきたいと説明した。

<p>労使合意を基本ということは、合意するまで履行しないものと理解している。</p>	<p>合意がないままで4月1日に強行実施するようなことはしないが、労使合意がなければ導入しないとまでは言っていない。</p>
<p><b>昇任・昇格制度について</b></p> <p>昇任制度については作業主任制度のあり方についても検討するとの回答になっているが、どのようなあり方を考えているのか。</p>	<p>非現業も含めた昇任制度の考え方や、現業職の作業長・作業主任の位置づけなど全体を併せて考えていきたい。</p>
<p>現業と非現業で給料表を分けるとなると職務と給料の整理も異なるのに昇任・昇格制度は併せて考えるというのは理解できない。</p>	<p>給料表は異なっても3級から4級に昇格する制度を考えるとという点では共通であり、現業には昇格するための試験制度があって、非現業にはないという部分も整理すべきと考えている。</p>
<p>今年から作業主任試験に不合格となった職員に対するフォローアップ面談制度を廃止しているが、なぜ廃止したのか。このような職員の能力を伸ばすためにも、改善点を指導すべきではないか。</p>	<p>これまでのフォローアップ面談では、作文や面接試験で何が足らなかった等の説明が中心であったため、試験対策の技術だけが向上するような傾向が顕著となったことから、従前のような説明の場を廃止するものである。</p> <p>今後は、現場の実務を通じて作業主任に相応しい能力に高めていくことを基本とし、人材育成を視点とした説明については検討していきたいと考えている。</p>
<p>試験の判定基準が明確でないため混乱を招いている。公平性がわからない。例えば作文、面接、勤務評定がそれぞれ合否に何割ずつ影響するのかといった部分を示すべきである。</p>	<p>試験制度であるのでそこまで開示することはできないが、どれも重要な判断材料にしている。</p>
<p><b>4級昇格のあり方について</b></p> <p>昇任・昇格制度については、30歳から40歳代の組合員を交え、協議会形式で議論したい。</p>	<p>当局としても協議会を設けて、議論する用意はある。</p>
<p><b>超過勤務手当について</b></p> <p>回答メモには「超過勤務を行った場合の手当については適正に支給している。」となっているが、実際はサービス残業の実態があるのではないか。</p>	<p>今年度は新型インフルエンザや佐用町の災害への応援派遣など、想定外の業務があったこともあり、各局からは当初配当だけでは厳しい状況にあると聞いていたため、ヒアリングを実施した上で追加配当を行った。その際、各局にはサービス残業がないように伝えている。</p>

<p>追加配当の努力は理解しているが、職員数が減り、給与削減措置も実施されているなかで、更に超過勤務手当まで適正に払われないという状況を放置していいのか。</p>	<p>我々はそういう状況がないように追加配当も行った。それとは別に超過勤務そのものの縮減に向けた取組を考えていきたい。</p>
<p>サービス残業はないという認識だが、厳密に言えば、窓口終業時間を超えて市民対応する場合でも、超過勤務命令がなされていないというのが現実だ。職員の善意で多少の超勤手当には目をつぶることは当然のように思われているが、これもサービス残業ではないか。</p>	<p>窓口での市民対応はまさしく職務であるから、それが勤務時間外ということであれば、超過勤務ということになることに異論はない。</p>
<p>保健所は昼窓職場（昼休みに市民対応の窓口を開けると位置付けられた職場）ではないが、来所者も多く、昼休みに窓口対応を行っているため昼休憩が十分取れていない。このような職場で恒常的に昼窓対応させるのは問題である。</p>	<p>昼の休憩時間帯に係長が中心となって対応していると聞いているが、昼窓職場とした場合、保健師が外回りに出るなどで昼休みを交替で回せないという状況も考えられる。昼休みの窓口対応は来客者の状況など業務量とそれにあう職員数をまず原局で整理する必要がある。</p>
<p><b>超過勤務手当の割増率の変更について</b>  来年度 4 月 1 日からの 60 時間超えの超過勤務に対する割増率の改正について、基本部分では合意したが、詳細は議論できていない。例えば、改正後の労働基準法では月 45 時間超 60 時間未満の割増率を 25% 以上とする努力義務がある。また時間外勤務の 60 時間の算定に含まれるもの含まれないものの整理も必要である。</p>	<p>平成 21 年 10 月 26 日付の確定交渉における回答メモの中で、割増率や法定休日である日曜日及び勤務を要する日である祝日を 60 時間の算定から除外する考え方は示しており、合意している。日曜が勤務日となっているような変則勤務職場などは年度当初にあらかじめ勤務シフト作成時にどの日が日曜・祝日相当かを定めることとなる。</p>
<p>割増率の変更に伴う超過勤務手当の増加分について予算確保はできているのか。</p>	<p>平成 22 年度の超過勤務手当の予算は前年比で 600 万円ほど増となっている。</p>
<p><b>振替制度について</b>  振替制度（勤務を要する日と要しない日を振り替える制度）について、勤務日の半日と同時時間を休日に勤務しなければ、振替休日を取得できないように改めるのであれば、休日に 5 時間とか 6 時間働いても半日しか振替休日を認めないという運用を廃止し、休日に勤務した時間すべてを振り替えて休めるよう改めるべきである。</p>	<p>振替制度はそもそも勤務を要する日と要しない日を振り替えるものであり日単位が基本である。その中で半日単位までは認めているが時間単位についてはなじまない。</p>

<p><b>年次休暇の積立制度について</b></p> <p>未使用の年次休暇を積立する制度については西宮市に続き、伊丹市でも実施されていると聞いている。本市もやろうと思えばできるはずである。</p>	<p>現時点では導入は困難であるが引き続き検討していきたい。</p>
<p><b>再任用制度について</b></p> <p>再任用の雇用は当局の努力義務である。雇用しないということは、相当な理由があるはずであり、その理由を本人に丁寧に説明してもらいたい。雇われないほどの状況がどういったものが職員に周知すべきである。</p>	<p>指導観察制度等により、本人には十分に指導している。それでも改善されず、勤務状況に問題がある場合は雇用することは困難である。</p>
<p>毎年、雇用しないことに対する本人説明で問題が生じている。説明の時期を早めるなど対応してもらいたい。</p>	<p>これまでも指導は十分しているが、今までより早い段階で指導していく仕組みを考えていきたい。</p>
<p><b>本庁駐車場について</b></p> <p>本庁南側の駐車場は以前 1 日最大 500 円であったが、3 月から上限がなくなっている。表示が非常にわかりにくいため市民から苦情がある。</p>	<p>本庁南側の駐車場の位置付けは来庁者用駐車場であるが、運営は民間業者である。業者選定の際に、最初の 1 時間は無料、その後 30 分 100 円という料金体系とすることを条件としているが、稼働率の関係もあり当初の条件と異なる 1 日最大 500 円というサービスを始めた。しかしながら、あくまで来庁者用駐車場のため回転率をあげる必要があることから当初契約の料金体系に戻すよう指導した経緯がある。なお、料金表示については誤解がないよう指導する。</p>
<p><b>本庁舎の施設について</b></p> <p>市民検診の関係で検尿の際、地下トイレを使っているが、女性トイレが和式のため使いにくくなっている。洋式化は考えていないのか。</p>	<p>洋式化する予定であるが、和式を好む方もおられるので全てを様式化できるかどうかは考える必要がある。</p>
<p>南館の執務スペースでない場所まで執務スペースとして使っている状況はおかしい。何らかの対応をすべきである。</p>	<p>限られたスペースを有効に使う必要があり、協力をお願いしたい。</p>
<p>議会棟東側の職員用駐輪場の街灯整備はいつ行う予定か。</p>	<p>今年度中は困難であるが、新年度の早い時期にやりたいと考えている。その際はどの辺に街灯が必要なのか意見も聞かせてもらいたい。</p>

<p><b>職員の配置状況等について</b></p> <p>新聞報道で本市のケースワーカー1人当たりの生活保護受給者数は116人とあったが、面接相談員もケースワーカーに含めて算定するのはおかしい。実際はもっと多いはずである。</p>	<p>保護業務のうち面接相談部分を分けて相談員を配置していることから、生活保護に対応する職員には相談員も含めるものであり、これまでもそのようにして公表している。</p>
<p>保育士については本年度で21名の退職があるにもかかわらず新規採用は5名しかいない。</p> <p>欠員（職場に配置されている職員数が必要数に足りていない状況）となる16名分はどう対応するのか。これまでの配置基準の約束を反故にされている。</p>	<p>国基準の配置人数は守りたい。現在240名程度が必要であるが新年度4月1日は220名程度となる。不足する20名については、正規職員1名分の代わりに再任用短時間勤務職員2名で対応したり、臨時的任用職員の勤務時間を工夫するなどに対応したい。</p>
<p>国基準の配置人数はすべて正規職員で対応すべきである。そもそも我々は国基準ではなく尼崎市基準で配置するよう求めている。</p>	<p>民間委託計画のことも踏まえたいといけない。退職者数分そのまま正規職員を採用したら数年後に人員が余ってきってしまう。</p>
<p>委託計画は当局が勝手に作った話であって保育現場では将来のことより、毎年度安定した体制で保育業務が行われることを考えている。子ども数に対して必要となる保育士人数の中に臨時的任用職員まで含めては十分な保育体制とは言えない。</p>	<p>当然、保育を行っていくための必要人数を確保することは重要である。しかし行政として目先のことでなく継続した運営体制を考えていかなければならない。そのためにも正規職員以外の保育資格をもつ人材も活用していきたい。</p>
<p>クリーンセンターは新年度から定数4名削減の上、欠員が3名生じると考えられるが業務に支障がでる。欠員が生じないようにしてもらいたい。</p>	<p>市バス運転手の交通局からの転籍19名と新規採用で欠員を生じないようにしたいが、新規採用を行うには給与制度など整理すべき課題がある。課題が解決するまでは臨時的任用職員での対応もお願いしたい。</p>
<p>業務課の臨時的任用職員は、新年度も更新されるのかどうか直前までわからず気の毒である。1か月前には伝えるべきである。</p>	<p>臨時的任用職員は任用時に任用期間を明示している。任用期間中に雇止めを行う場合は事前に措置するが、更新については正規職員の人事配置を決めていく中で臨時的任用職員の採用数は直前まで固めにくい。</p>
<p>新年度の現業職の欠員は24名になると思うが各課の欠員状況はどうなるのか。非現業の専門職に欠員は生じないのか。</p>	<p>業務課とクリーンセンターでそれぞれ2~3名、公園と下水部門で2~3名、残りが学校校務員と見込んでいる。非現業の専門職には再任用職員にフルタイム勤務をお願いするなど欠員が生じないように調整している。</p>

**課題解決への方向性**

職員の欠員問題に関しては新年度の配置状況が固まり次第、協議することとした。

## 2 任期付職員制度について

### 課題の要旨

来年度から小学校給食現場の調理師を任期付職員として採用するにあたり、勤務条件面について協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
任期付職員制度を導入する理由は何か。	小学校・養護学校給食調理業務の見直し計画がある中で、仮に来年度整備予定である6校が再来年度に委託されたとした場合でも欠員が生じることから、調理現場の負担を軽減するために任期付職員制度を活用したいと考えている。
任期付職員の給料月額が交渉中の技能労務職給料表の3級1号の額を使っているが、合意していないのにおかしいではないか。	技能労務職給料表を参考にはしているが、あくまでも参考であり、給料表そのものを準用しているわけではない。
任用期間は何年を予定しているのか。	平成23年度末までの2年を考えている。制度上は最高5年まで更新が可能となっている。
嘱託員とは何が異なるのか。	任期付職員はある程度短い任期となっているため、昇給・昇格はないが、あくまで正規職員であることから通常の職員と同じ諸手当が支給される。その他の勤務条件面も正規職員と同様である。今回は即戦力の職員で正規職員同様の職責を求めていることから、給与もそれに見合う額としている。
受験資格の年齢はどうするのか。	任期付職員は定年条例の適用にはならないが、ある程度の年齢で絞れないか検討しているところである。
通常の正規職員にあるような給与改定についてはどうするのか。	2年契約という雇い方であるのでなじまないと考えている。
来年度の欠員状況はどうなっているのか。	20名程度の欠員が生じると見込まれる。任期付職員の採用以外は臨時的任用職員での対応をお願いしたい。

<p>2年前に調理師の採用を約束したにもかかわらず、当局が管理栄養士を2年間だけ調理業務をさせるという約束で採用したことがそもそも約束違反である。管理栄養士を調理業務から外すというのであれば、当初の約束どおり任期付ではない通常の調理師を採用すべきである。</p>	<p>任期付職員制度は一定の計画期間中の活用などを想定した制度であり、今回のような給食調理業務の見直し計画がある場合において活用できると考えている。</p>
<p>他での経験と実際の業務における実力は異なる。一人前になるには半年はかかる。現場は一人前の職員を求めており、中途半端な職員は指導することで逆に手間がかかる。</p>	<p>今回求める人材は、学校給食調理業務等の経験を有する方を求めることとしており、即戦力になりうるものと考えている。</p>
<p>OB嘱託員や臨時的任用職員からの採用を考えているのか。その場合任期が来ればもとの職に戻すのか。</p>	<p>求める能力を確保できるよう幅広く募集したいと考えており、そういった方々も受験していただいても問題はないが、任期終了後に前職に戻す云々は考えていない。</p>
<p>組合としては、一年経っても昇給がないとか、期間がくれば雇止めになるような職は認められない。</p>	<p>我々としても給食調理業務の見直し計画に協力いただき、欠員もあるなか現場で頑張っておられる方々の苦勞も理解しているので、何とかできる限りの工夫をしたいと考えた結果であり、そのためにも任期付職員制度を活用したい。</p>
<p>我々との合意がなくとも任期付職員を採用するつもりか。</p>	<p>欠員の状況をなんとかしないと調理師職場の負担も大きい。合意した上で採用したい。</p>
<p>4年間で全校実施するとの当初の委託計画が不可能になっており、今後どうするのかの説明をまずすべきである。</p>	<p>給食調理業務の見直し計画の変更は現在検討中であり、現状こういった状況にあるのかの説明の場の要求については教育委員会に伝える。</p>

#### 課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

### 3 平成22年度向け 合理化等提案項目

#### 課題の要旨

平成21年9月28日提案の「平成22年度向け 合理化等提案予定項目」についても継続協議中であったが、各支部での協議を行った結果も踏まえ、平成22年度からの実施について合意に至った。

平成22年度実施合理化項目

業務課・不法投棄防止対策業務の移管

不法投棄防止対策の一環として実施している巡回パトロールや不法投棄物の早期収集の業務

等を環境整備事業公社に移管する。

公園等維持管理業務の委託

現在、直営で実施している業務の一部を委託する。

道路維持管理業務の委託

現在、直営で実施している業務の一部を委託する。

小学校給食調理業務の委託

経費の抑制を図りながら、学校給食内容を充実させるとともに、より安全な給食を引き続き提供するため、来年度から新たに5校の給食調理業務を委託する。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
不法投棄防止対策業務については、支部協議で確認した3点の要望については尊重するということが間違いないか。	異動対象者の本人希望への配慮 現時点では直営業務から公社への更なる事務移管がないことの確認 今後の業務のあり方の継続的な協議の3点の要望があったと聞いており支部協議については尊重する。
クリーンセンターの定数が削減されることになるが原局からはクリーンセンターの業務自体は直営として必要であると認識しているとの見解があったがそれは総務局においても同じか。	行財政構造改革推進プランで委託計画があがっていないものについては直営で行っていくと考えている。
公園等維持管理業務と道路維持管理業務の一部委託についても支部協議での確認は尊重されるか。	支部協議での確認事項は基本的に尊重する。原局からはパッカー車の常時配備とパワーリフト付ダンプの配備を要望されているが、パッカー車については環境市民局所有分を管理替えることとし、ダンプについては予算要求することを確認している。
学校給食調理業務については人件費を工夫すれば直営でできる。任期付職員制度についても不安定な雇用であり、現場で戦力になるのかという面でも反対である。	現時点では食育の充実を推し進めていく上で民間委託を実施していく考えであり、それも踏まえて任期付職員制度を活用したい。

以上  
(給与担当)



## 「2010春闘要求」[尼崎市職員労働組合独自要求]回答メモ

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに関すること</p> <p>全職員への昇給延伸措置を直ちに復元すること。</p> <p>職員に分断を持ち込む「技能労務職給料表」を導入しないこと。</p> <p>地域手当カット・一時金 20%カットを早期に復元すること。</p> <p>持家者の住居手当は市外・市内居住を問わずに支給すること。</p> <p>高卒 14 年 32 歳を目途に 4 級に、高卒 23 年 41 歳を目途に 5 級に改善すること。団体交渉で労使合意した新たな昇格制度について、速やかに協議し実現すること。</p> <p>賃金・一時金に成績主義を導入しないこと。</p> <p>超過勤務手当については労働基準法に基づき現金で支給すること。なお、年末年始勤務にかかる超過勤務手当については、超勤単価の分子をそれぞれ 10%を上積みして改善すること。</p>	<p>1</p> <p>平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>提案した内容について、引き続き協議を行っていく。</p> <p>行財政構造改革推進プランが終了する平成 25 年度には削減措置を廃止できるよう、財政再建に向け努力していく。このような事態はこの 3 年間で最後としたいという覚悟である。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>新たな昇任制度については、今後協議していく。また作業主任任用試験については、制度のあり方も含めて協議していく。</p> <p>能力や実績を重視した人事管理制度については、給与構造改革の取組も踏まえ、公正で客観的な評価制度を確立していく中で段階的に実施していく。なお、必要性のある事項については協議していく。</p> <p>超過勤務を行った場合の手当については適正に支給している。</p>
<p>2 時短、人員確保に関すること。</p>	<p>2</p>

組 合 要 求	回 答
<p>年度当初に欠員を生じさせないこと。年度途中で生じた欠員については、新規採用し、正規職員で補充すること。</p> <p>任期付き公務員制度を導入しないこと。</p> <p>休憩時間を保障するための措置を講じること。また、変則勤務職場など実態上、確保困難な職場については、人員増などの必要な手だてを速やかに講じること。</p> <p>夏季休暇を増日すること。</p> <p>リフレッシュ休暇を勤続 30 年にも創設すること。</p> <p>時間外・休日労働の縮減のため、「時間外・休日労働縮減計画」の策定など、実効ある施策を講じること。</p> <p>年次有給休暇等の計画的・長期取得できる方策を講じること。</p> <p>時間休暇の取得を 15 分単位とするか、休暇 1 日</p>	<p>欠員については新規採用による補充を行うほか、臨時的任用職員等による対応を行う。</p> <p>小学校給食調理業務の民間委託の進捗状況を踏まえる中で、より能率的で適正な行政運営を推進するため、調理師に限定し導入したいと考えている。なお任期付職員の勤務条件については別途提案のとおりである。</p> <p>休憩時間については、適切な確保ができるよう努めていく。</p> <p>なお、変則勤務職場についても、現在、勤務時間等について様々な工夫によって対応しているが、その都度、市民サービスを低下させない等の原則に従い、実施が可能な方法があれば速やかに実施できるよう努めている。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>現行どおりとする。なお、リフレッシュ休暇にかかる職免制度の運用についても、対外的に説明ができる適切な制度管理に努めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の健康管理の観点からも、超過勤務の縮減等に向け、一層取組みを行っていく。</li> </ul> <p>年次有給休暇については、ゴールデンウィークや連休等、機会をとらえた長期休暇が可能となるよう、また、各所属で、年間の業務のスケジュール等に合わせた計画的な取得を促進するよう意識啓発していく。</p> <p>現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>分の取り崩しを8時間とすること。</p> <p>年次有給休暇の積み立て制度を創設すること。</p> <p>三六協定を遵守するとともに、第16号職場（本庁等）でも協定の趣旨を尊重すること。また、超過勤務が平均30時間を越える職場については、その実態を明らかにするとともに、業務に必要な人員を配置すること。</p> <p>超過勤務手当の支給を予算がないことを理由に、代休の強制やサービス超勤の強制をしないこと。また、4・5級職員が休日に出勤した場合、振替休を強要するのではなく、本人の意思に基づいて手当を支給すること。いわゆる「サービス残業」の撲滅に向け、労使協議の場を設定すること。</p> <p>育児休業を取得した職員の代替については、正規職員を配置すること。</p> <p>子の看護休暇を6年生にまで延長し、子1人につき5日間とすること。</p> <p>育児時間の子の対象年齢を小学校3年生までに拡大すること。</p>	<p>現時点では制度導入は困難であるが、導入に向け、引き続き検討を行っていく。</p> <p>超過勤務の命令については、適正に行っていくものであり、超過勤務縮減への取組みについては組合とも協議していきたい。なお、管理職手当の支給対象である係長級・課長補佐については、振替休での対応を基本とするものである。</p> <p>育児休業者の代替については、当分の間、臨時的任用職員等による対応を行う。</p> <p>現行どおりとする。なお、平成21年10月26日付け提案メモの内容については、引き続き協議していきたい。</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>3 再任用制度に関すること</p> <p>再任用職員については30時間を基本とすること。</p>	<p>3</p> <p>団塊の世代の大量退職に伴い、相当数の退職が見込まれるが、歪な年齢構成の是正や安定した組織維持の観点など、中長期的な視点を考慮すれば、今後の再任用職員については、フルタイム勤務を基本として通常</p>

組 合 要 求	回 答
<p>再任用職員を組合との合意なく、当局都合により、一方的に正規定数を嘱託定数に置き換えないこと。また、再任用職員（短時間勤務も含む）に欠員が生じるときは、正規（40 時間）職員にて補充すること。</p> <p>再任用職員の雇用計画を明らかにするとともに、希望者全員を公平に任用すること。</p> <p>再任用制度に係る雇用、賃金・労働条件及び職場配置については、引き続き、組合と協議すること。</p> <p>再任用制度等で問題が生じた場合、組合（本部・支部）と協議して解決すること。</p> <p>再任用制度の改悪を行わないこと。また、先に労使合意している再任用職員の管理職配置は行わないこと。</p>	<p>業務を行う中で豊富な知識や経験等を継承していく必要があると考えている。</p> <p>従前より本部及び支部の再任用労使協において協議を行ってきているところである。再任用職員の欠員が生じたときは、OB嘱託員や臨時的任用職員による対応を行う。</p> <p>～ 再任用職員は、正規職員として、その経験・能力等を活かす観点から、定年前職員と同様に行政需要に応じて設置された職に就くものである。また、再任用職員については、従前の勤務実績や能力、適正等を厳正に評価し、任用を行う。なお、必要性がある事項については、協議していく。</p> <p>現行どおりとする。また、再任用職員は管理職配置を行わないことが原則であることは認識している。</p>
<p>4 公正・公平な評価制度に関すること</p> <p>「尼崎市職員の分限処分に関する指針」に基づく職員指導観察の実施については組合と十分に協議すること。</p> <p>「能力・成果主義による賃金制度」及び「信賞必罰制度」の導入については、その是非も含めて事前に組合と協議すること。</p> <p>評価制度及び評価基準については、公正、公平、</p>	<p>4</p> <p>職員指導観察制度については、従前から実施しているが、平成 19 年 11 月の「尼崎市職員の分限処分に関する指針」の策定にあわせ、その制度の運用面において一部見直しを図っているものである。なお、必要がある事項については協議していく。</p> <p>、 平成 17 年度の人事院勧告で示された給与構造改革に取り組んでいくにあたっては、能力や実績をより重視していくため、公正で客観的な評価制度を確立していくことが必要であり、そのためにも、組合側にも協力を求めていくなかで、人事制度労使協等の場を</p>

組 合 要 求	回 答
<p>透明性を確保するため、組合と十分協議すること。</p> <p>5 福利厚生に関すること</p> <p>法に基づく雇用主の責任を果たすため、事業主としての負担を担い、福利厚生事業の充実向上を行うこと。</p> <p>6 職場の環境改善に関すること</p> <p>すでに合意している1人1ロッカーを早期に実施するとともに、更衣室、休憩室の改善やトイレ（洋式の設置等）、洗面所、湯沸場等の改善を行い、働きやすい職場環境づくりに努めること。特に、本庁職場における休憩室を男女別に早急に設置・改善すること。</p> <p>本庁舎の職員用駐輪場を一方的な指定をやめ、職員用駐輪場の設置にあたっては屋根や夜間照明を設けること。</p>	<p>活用し、公平性、透明性、納得性のある基準作りを早急に進めていきたい。</p> <p>5</p> <p>職員の福利厚生の重要性は、当局として十分認識しているところであり、今後とも、それぞれの協議の場で話し合い、その結果を尊重していきたい。</p> <p>なお、平成 21 年度は急速な景気悪化の影響により、事業主負担を凍結したが、平成 22 年度は 2.4 / 1000 にて福利厚生事業を行う。</p> <p>6</p> <p>本庁舎において、女性職員については、1人1ロッカー、便所の小物棚の整備を実施しているが、男性職員については、更衣室の確保・各所属でのスペースの確保ともに困難な状況である。しかしながら 19 年度は南館 1 階及び中館 1 階の便所の改修工事及び瞬間湯沸かし器の取替工事を行っており、22 年度に南館地下 1 階便所の改修工事を実施する予定にある。今後もより快適な職場環境の整備に努めているところである。</p> <p>なお、男女別の休憩室については、現在執務スペースの確保を優先しており困難である。</p> <p>本庁舎の駐輪場は、これまで市民・職員の別なく止めていたため、職員の駐輪が大半を占め、来庁する市民が通路上などに止めざるを得ない実態があった。今回、橋通り南側に駐車場を開設し、一定の駐車台数が確保できたことから、市議会棟東・南側に職員用駐輪場、本庁舎東側に市民用駐輪場を整備することにより、市民の駐輪スペースを確保し市民サービスの向上を果たした。</p> <p>なお、新設した市民用駐輪場にも屋根が完備できていない状況下において、現在、職員用駐輪場に屋根を</p>

組 合 要 求	回 答
<p>冷暖房装置を改善し、快適な職場環境を整備すること。</p> <p>阪急塚口サービスセンターの劣悪な職場環境の抜本的改善を行うこと。</p> <p>事務室をフリーアクセス化し、床上配線をなくすること。同時に、オンライン機器を省スペース型機器に変更し、狭隘で危険な職場環境を早急に改善すること。</p> <p>施設の新設、増設、LANなどの導入については、組合と協議するシステムを確立すること。</p> <p>現業・非現業を問わず全職員にパソコンを配置すること。特に職場として配置されていない学校職場について早急に配置すること。</p>	<p>設置する考えはないが、照明については、安全確保の観点から設置を検討している。</p> <p>本庁舎の施設改修については、現在の厳しい財政状況の中、緊急性を考慮し優先順位を付け、限られた財源の有効活用に努めているところである。国の経済危機対策交付金を活用し、21年度は北館1階の空調設備の改修を行い、22年度も中館1～4階の空調設備の改修を予定している。今後もより快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p>現在、支所機能統廃合後の窓口業務の検証を行っており、また職場環境の改善について、今後もより快適な環境の整備に努めていく。</p> <p>フリーアクセス化や省スペース型オンライン機器の導入については現状では困難であるが、以前に中館6階こども課事務室のドアをガラス窓つきのものに直すなど、危険な職場環境の改善には努めているところである。</p> <p>システムの確立については、労働安全衛生法の主旨を踏まえ、各職場安全衛生委員会等で、できる限り協議していく。</p> <p>平成19年度のパソコンの更新時に、パソコンの配置方法を個人配置から課配置へ変更するにあたり、各所属への希望台数調査を実施し、各所属が現業・非現業の区別なく必要であると判断したパソコン台数を配置しているところである。また、配置台数の範囲内において、各所属から申請があれば、現業・嘱託・臨時を問わず台数以上の利用ができる状態にしており、一定の改善は図れたものと考えている。</p> <p>学校職場については、新たなネットワークの構築等</p>

組 合 要 求	回 答
<p>以上の職場環境改善については、年次計画を策定し組合に明らかにするとともに、その実現を図ること。</p> <p>各部会労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備予算を優先的に加配し改善を図ること。</p> <p>7 職員の健康保持対策について</p> <p>職員の健康保持対策を充実するとともに、疾病等の予防対策を充実すること。要再検者の受診は職免とすること。</p> <p>傷病休職者の職場復帰にあたり、円滑に復帰できるシステムを協議すること。</p> <p>臨時職員に対し定期健康診断を実施すること。</p> <p>アスベスト健康診断については、希望制ではなく、対象地域に在勤、在住していた職員に対し、健康診断を受診するように働きかけること。</p> <p>妊娠中の女性職員については、業務内容や業務量について十分に配慮すること。</p>	<p>も含め検討する必要があると考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本庁舎の設備保守は、近年、本市の厳しい財政状況から、機能維持のため、必要最小限の修繕を優先的に行っており、現状では年次計画の策定は困難である。そうした中ではあるが、快適な職場環境を整備するため、予算の確保等状況の整ったものから順次改善していく。</li> </ul> <p>7</p> <p>健康保持対策については、疾病予防に重点を置き、健康診断の結果に基づく事後指導を充実させるなど、積極的に取り組んできているところであるが、労働安全衛生委員会等で協議し、創意工夫をしていく中で、今後も更に充実させていきたい。再検者の取扱いについては、現行どおりとする。</p> <p>精神的な疾患で休職中の職員等には、リハビリ出勤制度に基づき、今後とも円滑な職場復帰を目指し、個別事例に応じた対応を行っていく。</p> <p>定期健康診断の実施については、常時雇用する職員に対して、1年毎に実施しているが、1年以下の短期雇用を想定している臨時職員については、一般的になじまないものと考えている。</p> <p>特定の企業が原因とされる地域での健康診断については、企業が負担すべきものと考え、当該職員の健康診断についてはなじまないと考えている。</p> <p>これまでにおいても、通勤緩和休暇等により、妊娠中の女性職員に対して配慮しているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>8 臨時・非常勤、自治体関連職員等に関すること</p> <p>恒常的な業務に配置されている臨時職員等は、直ちに正規職員化すること。</p> <p>外郭団体職員の雇用を確保し、賃金、諸手当、労働条件等を正規職員並にすること。</p>	<p>8</p> <p>臨時、非常勤職員については、正規職員化する考えはない。</p> <p>外郭団体の統廃合における職員の雇用確保については、現在の業務も踏まえながら、再就職に向けた支援を行い、最大限、雇用の確保に努めてきたところである。</p> <p>なお、賃金その他勤務条件は、それぞれの団体の規程に基づくものとなる。</p>
<p>9 地域雇用創出に関すること</p> <p>自治体・尼崎市地域の雇用創出策として、介護、保育、保健、医療、環境保全など地域公共サービスの分野を中心に、将来にわたり社会的に有用な雇用を創出すること。</p>	<p>9</p> <p>市内経営者団体や労働団体、行政機関等による尼崎市雇用問題対策会議の場などで雇用のミスマッチの防止策を検討する中で、ふるさと雇用再生特別基金事業補助金及び緊急雇用創出事業補助金等を活用し、より有効な雇用の創出に努めていく。</p>
<p>10 自治体の公契約に関すること</p> <p>千葉県野田市に倣い、速やかに「公契約条例」を制定すること。</p> <p>指定管理者制度の導入にあたっては、事前に組合と協議するとともに、営利を目的とする法人等を排除すること。また、指定管理者団体の情報公開制度を契約内容とし、導入後の検証体制を確立すること。</p>	<p>10</p> <p>公契約条例については、一自治体として取り組むことは非常に困難であることから、国の制度として適切な対応が行われるべきものと考えている。</p> <p>指定管理者制度は、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的とするもので、その主旨を踏まえ、当該施設にとって最適な団体を選定する考えである。なお、指定管理者制度の導入にあたり、職員の勤務条件に変更が生じるものは組合と協議していく。また、指定管理者は、市から当該施設の管理権限</p>



組 合 要 求	回 答
<p>派遣職員の受け入れについては、組合との事前協議を前提に短期的・専門的業務とし、恒常的業務への導入は行わないこと。</p> <p>11 民主的な地方自治に関すること</p> <p>尼崎市の財政状況を明らかにし、財政運営の責任を明確にすること。</p> <p>「地方行政」による行政サービスの切り捨て施策を改め、住民福祉の拡充と市民生活基盤の整備を中心とした施策を行うこと。</p>	<p>を委任され、情報公開条例で市の機関と同様の実施機関として位置付けられる（尼崎市情報公開条例第2条）ことから、引き続き、指定管理者に対しては、条例の趣旨を踏まえた適切な対応を指導していく。さらに、今後、適切な管理運営の確保や指定管理者による履行の水準を高めていくため、業務の履行状況や経理状況等が良好か、利用者のニーズを踏まえた取組が行われているかなどについて、調査し評価していくこととしている。</p> <p>派遣職員については、行政事務の新たな担い手としての活用の可能性を今後も検討していくものであり、その実施に当たっては、適切な運用のための職場の受け入れ体制等の整理など法令を遵守する中で行って行きたいと考えている。</p> <p>11</p> <p>本市の財政状況については、ホームページや市報を通じて公表しているところであるが、今後ともできるだけわかりやすい説明に努め、厳しい財政状況についての理解を得るよう努力していきたい。</p> <p>地方自治体は、法に定められているように、住民福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものであり、地域の特性を生かした暮らしよいまちづくりとしての都市整備も含めて、ソフト、ハード両面にわたるまちづくりを進めているところである。</p> <p>しかしながら、本市財政は、一昨年来の経済不況の影響を受け、税収が減収する一方で扶助費が大幅に増加するなど、収支不足が拡大し財政の硬直化が一段と加速化している非常に厳しい状況下にある。このため、限られた財源の中で、今後の施策の構築にあたっ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>現業職員や現業職場の将来像を確立するため、組合と事前協議を行うこと。</p> <p>「合理化」提案にあたっては、これまで労使で確認している「6 か月前提案」にこだわらず、それ以前にも協議すること。</p> <p>緊急性を要しない大型建設プロジェクトを見直し・凍結し、その財源を市民生活に密着した施策に活用すること。</p> <p>地域経済をこれ以上衰退させないためにも、雇用の確保や賃金水準の向上をはかること。</p> <p>職員が地域活動に参加する際に、参加しやすい条</p>	<p>ては、財政の健全化と住民福祉の充実にバランスを取りつつ、これまで以上に必要性や緊急性等の優先順位を見極めながら、今日的課題への対応をはじめ、将来の市の発展に合致する施策を「選択」し、それらに財源を「集中」していく考えである。</p> <p>現業職の課題については、今後も引き続き、労使協議の場を活用して話し合っていきたい。</p> <p>「6 か月前提案」については、従前からの労使確認に基づき、行っているものであるが、今後とも組合の理解と協力を求める姿勢を基本として、話し合っていきたい。</p> <p>安全・安心の確保やまちの魅力の創出に向けて、中長期的視点に立った取組を進めることは、税源の涵養や都市計画の観点からも欠かせない取組である。このため、将来のまちづくり、発展を見据え、まちの価値を高める事業等にも一定の経営資源を投入していく必要がある。</p> <p>しかしながら、多額の収支不足が生じている厳しい財政状況の中で、安定した財政基盤の早期確立は必要不可欠であり、引き続き財政の健全化に取り組むため、投資的事業については、事業の緊急性はもとより将来の財政負担や投資効果等に十分に留意する中で優先順位等を見極めるとともに、事業の見直し、重点化、延伸などにより事業費の圧縮を行い、抑制を基調とした取組を継続していく。</p> <p>緊急雇用創出事業補助金等を活用し、雇用の創出に努めるとともに、経営者団体等を通じて、各企業等に賃金水準等の労働条件の向上を要請していく。</p> <p>ボランティア活動を行う場合については、特別休暇</p>

組 合 要 求	回 答
<p>件を整えること。</p> <p>支所機能統廃合の検証を行い、労使協議の上住民サービスの向上をはかること。</p>	<p>が認められるが、それ以外の地域活動については年次有給休暇で対応できるものと考えている。</p> <p>住民サービスのさらなる向上を目指すことは行政の基本である。支所については再編後 4 年程度が経過していることから、それぞれ所管ごとに検証を行っているところである。</p>

任期付職員の採用について（メモ）

H22.3.11

「尼崎市一般職の任期付職員の採用に関する条例」の制定に伴い、小学校給食現場の調理師を任期付職員として採用するにあたって、以下のとおりとする。

1 給料月額

224,900 円

2 諸手当

退職手当も含め、他の一般職の職員と同様の規定により支給する。

なお、期末手当・勤勉手当及び地域手当の削減措置の対象外とする。

3 その他勤務条件

他の一般職の職員と同様の規定を適用する。

以上  
( 給与担当 )