

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 27 年度第 8 号
通 算 第 547 号
平成 28 年 3 月 31 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 27 年度春闘交渉等について

3 月 22 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 15 分まで、中央公民館小ホールにおいて、平成 27 年度春闘等に関する交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 28 年 3 月 1 日に「2016 春闘要求書」が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

組合への提案

(回答メモ) 2016 春闘要求 (尼崎市職員労働組合独自要求)

[別紙 1](#)

(回答メモ) 2016 春闘要求 (尼崎市職員労働組合独自要求 その 2)

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 平成 27 年度春闘について

協議の要旨

春闘要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
臨時的任用職員について 臨時的任用職員に関して 1 ヶ月の任用空白期間を設けているのは何故か。	臨時的任用職員については、地方公務員法において、6 ヶ月を超えない任用を 1 回に限り更新できるが、再度更新することはできない旨が規定されているため、同一人を任用する場合は 1 ヶ月の経過期間を設けているものである。
平成 26 年 4 月 1 日時点の臨時的任用職員、嘱託員及び再任用短時間勤務職員の全職員に占める割合について、約 40% であると以前に聞いた。この状況は現在も変わっていないものと推察されるが、このように非正規職員の占める割合が増加してきているという現状及び今後の見通しについて、どのように考えているのか。	この場では具体的な数値は持ち合わせていないが、いわゆる非正規職員の任用数については、今後の行政ニーズの変化等により推移していくものと考えられ、具体的な見通しは立てられない。

<p>平成 26 年 7 月 4 日付けの臨時・非常勤職員に関する総務省通知において任用空白期間を設けることを直接求める規定は関係法令において存在しないとされているにもかかわらず、当局は、労働基準法上、継続勤務と解される要件の一つとして「概ね毎月就労すべき日が存すること」という解釈があることや、雇用保険や社会保険の加入が月単位であること等から、任用空白期間を設けている。常勤的な業務に従事している臨時的任用職員についても、このような取扱いとしているのは、社会保険料、年次有給休暇繰越し、健康診断の実施等、雇用主に係る義務を避けるための脱法的取扱いではないのか。</p>	<p>年次有給休暇繰越し等を避けることを目的とした一定の経過期間設定が好ましくないというのは当局も同じ考えである。本市の臨時的任用職員の任用に関しては、そのような理由に基づいて経過期間を設けているわけではなく、あくまでも地方公務員法において 2 回以上の更新ができないとされていることによるものであり、その上で経過期間をどの程度設けるべきかという点については、今、組合が述べられた考え方にに基づき、本市としては 1 ヶ月が妥当であろうと整理しているものである。</p>
<p>常勤的な業務に繰り返し臨時的任用を行うのは、総務省通知に反する取扱いである。組合が主張するとおり正規職員化するか、総務省通知が示すとおり任期付職員又は嘱託員として任用するか、少なくとも任用空白期間の短縮等を図るべきではないか。</p>	<p>臨時的任用職員として任用する以上は、地方公務員法の趣旨を考慮して一定の経過期間を設ける必要があると考えている。また、現在、臨時的任用職員が担っている業務を正規職員化したり任期付職員又は嘱託員を任用して従事させたりするという点については、別の課題もあり今のところそのような考えはもっていないが、検討事項であると考えている。</p>
<p>労働契約法では継続雇用とみなさないための空白期間を 6 ヶ月とされている中で、公務員は同法の適用除外であるとはいえ、1 ヶ月の空白期間では法の趣旨に反するのではないか。</p>	<p>どの程度の経過期間を空ければよいのかについて明確な規定はないことから、1 ヶ月が絶対的に正しいものとは考えていない。当局としても労働契約法の趣旨は尊重すべきという点を否定しているわけではなく、経過期間を 6 ヶ月とすべきというのであれば、その意見については重く受け止めたい。</p>
<p>組合としても空白期間の撤廃まで求めているわけではないが、安心・安全・ワークライフバランスの観点から空白期間を置くことによって生じている問題の改善、すなわち社会保険喪失の解消、健康診断の実施、年次有給休暇繰越し及び育児休業制度の確立をしていくことはできないのか。当局も、尼崎市特定事業主行動計画の中で、臨時的任用職員のワークライフバランスの実現について積極的に支援する環境を整備するとしているのではないか。</p>	<p>尼崎市特定事業主行動計画においてそのように策定しているのは、正規職員と全く同じ制度を整備していくということではなく、可能な範囲内で職の性質に応じた整備をしていくことである。これまでも可能な範囲内で取組を進めてきているが、あくまでも臨時的な任用である臨時的任用職員について、継続雇用を前提とする制度設計をすることはできない。</p>

<p>欠員について</p> <p>4月から保育現場において、8名の欠員が生じる見込みと聞いているが、本当か。</p>	<p>現在、人事異動の作業中であり、確定的なものではないが、一定の欠員は生じる見込みである。</p>
<p>今年度の保育士の採用状況は。</p>	<p>保育士の採用試験を実施した結果、合格者14名、名簿登載者4名となったが、計5名の辞退者が出たため、採用予定者は13名である。</p>
<p>組合としては、保育現場において欠員が生じる可能性が高いものと認識しており、できるだけ早期の補充を求めるが、いつぐらいになるのか。</p>	<p>できるだけ早期の欠員解消を図っていきたいが、その具体的な時期については現時点では分からない。</p>
<p>総務省通知によれば、職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされれば、任期付職員を再度、任期付職員として任用できるとされている。そうであれば、任期付保育士の任期満了者を、これまでの勤務実績に基づく能力の実証により、再度任用すればよいのではないか。</p>	<p>任期付職員の再度の任用にあたっては、競争試験や選考が必要となるものと認識している。その中で、任期満了者についてのみそれまでの勤務実績に基づいて選考するのは、平等取扱いの観点からも容易ではないと考える。</p>
<p>任期満了者を臨時的任用職員として任用することは可能か。</p>	<p>可能である。</p>
<p>保育現場については結果的に毎年欠員が出ないよう求めることになっている。このような事態にならないようにしていただきたい。</p>	<p>努力していく。</p>
<p>4級ポストについて</p> <p>保育所副所長設置の議論が進んでいない。本部署も交えた協議の場を設定できないか。</p>	<p>各職場の執行体制については、まずは現場で議論すべきものと考えており、原局としても保育支部から具体的な協議の要求があれば対応するとの意向である。そういった現場での協議を踏まえた上で、総務局を交えた協議の場が必要となる状況になれば、改めて窓口でも調整していきたい。</p>
<p>保育所副所長の細部について支部で協議していくことには異議はないが、今のままでは支部での協議が進まないから、改めて大枠を整理するために本部署も交えた協議を求めているものである。</p>	<p>組合が求める趣旨は理解している。</p>

<p>保育所副所長や現業作業長等、4級ポストのあり方については、支部と原局とで協議していけばよいのか。</p>	<p>4級ポストの管理は職場の執行体制をどのようにしていくかというものであるため、支部協議というよりも、まずは現場の仕事を最も把握している各職場内で話し合いをしてもらいたい。</p>
<p>執行体制について話し合いを持ちかけられれば、所属長はそれに対応しなければならないということでしょうか。</p>	<p>そのような件について、最終的な内容は所属長が判断すべき事項だが、話し合いには応じるべきであると考えている。</p>
<p>被服について</p> <p>再任用職員については被服が貸与されていないという話がある。</p>	<p>異動や消耗により新たな被服が必要となる場合は、随時貸与しているところであり、必要があれば各局室の企画管理担当課を通じて連絡いただければ対応する。</p>
<p>食堂について</p> <p>職員の福利厚生を担当する局として、食堂の是非はどう考えているのか。例えば、庁内にコンビニを設置するといった手法は考えないのか。</p>	<p>食堂の是非については、職員厚生会理事会等にて判断していくべきものであることから、具体的な見解については差し控えさせていただくが、客数が以前に比べ減っていることは間違いなく、何らかの対応は必要になると考えている。</p>
<p>超過勤務について</p> <p>他都市において、所属長がサービス残業を強要したとして、当該所属長の処分を検討しているという報道がある。仮に本市でそのような事例が発生した場合、所属長等を処分していくのか。</p>	<p>個々の事例に応じて対応していくものであるため、この場では何とも言えない。</p>

2 その他

組合の主張	当局の回答
<p>交通局からの転籍について</p> <p>最終的な交通局からの転籍者の数は。</p>	<p>平成28年4月1日付けで18名が転籍となるが、その配置先については現在最終的な調整を行っているところであり、具体的な言及はできない。18名以外については、阪神バスに就職する者が5名、完全退職者が23名と聞いている。</p>

<p>教育支部交渉において、学校校務員現場に12名が転籍予定と聞いた。学校校務員現場は、従前より正規職員1名・臨時的任用職員1名の体制での業務遂行に努めているところである。この体制を崩して12名もの転籍者を受け入れるのであれば、作業長の増員等、転籍者への指導体制も併せて充実させるべきであるが、そのような提案もなされていない。なぜ学校校務員現場にこれほどの転籍者が来ることになるのか。</p>	<p>これまでも交通局からの職員の受入れにあたっては、欠員補充を基本として交通局と協議を行ってきた。しかしながら、それを上回る多数の転籍希望者がおり、交通局での面談を重ね、転籍以外の道も提示する中で、最終的には健康面や勤務実績を勘案した転籍基準を定めての調整となった。その結果、当該基準を満たす18人については、市全体として受け入れる必要があると判断したものであり、欠員数を超える部分については臨時的任用職員の枠で調整せざるを得ない。</p>
<p>学校校務員現場以外で、交通局からの転籍者が配置される局はあるのか。</p>	<p>経済環境局、都市整備局、水道局へ配置予定である。</p>
<p>交通局からの転籍者が来ることを理由として、アウトソーシングを進めていくということはないか。</p>	<p>交通局からの転籍とアウトソーシング方針とは別のものと考えている。</p>
<p>来年度の体制に関して、当局は具体的な人数等は明らかにしない、いわば管理運営事項的な回答に徹しているように見受けられるが、各局の対応は必ずしもそうはなっていない。具体的な人数を明言しないのであれば、全ての支部当局に対しても同様の対応とするよう、当局間で徹底していただきたい。</p>	<p>適切に対応していきたい。</p>

以上
(給与課)

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに関する事</p> <p>(1) これまでの労使合意を前提とした賃金体系、人事評価制度の適正な運用を行うこと。</p> <p>(2) 「技能労務職給料表」導入の経過や、これまでの労使合意に基づき、作業長制度の確立、職場活性化ならびに技術の伝承の観点からも、今後の採用計画を明らかにすること。また、環境事業支部の作業長については、早急に職務を精査し、適切な身分に変更すること。</p> <p>(3) 持家者の住居手当を復元すること。</p> <p>(4) 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、速やかに制度化すること。</p> <p>(5) 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% 上積みして改善すること。</p> <p>(6) 2011 春闘で確認した「滞納整理業務」にかかる特殊勤務手当について対象職場へ早急に支給すること。また、法定責任義務職ならびに専門資格を有し、危険を伴う業務に従事する職員に対し特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(7) 2015（平成 27）年人事評価に伴う勤勉手当への扶養手当原資については、子育て世代へ配分も含め、生活を守る上でも扶養手当に加算すること。</p>	<p>1</p> <p>(1) これまでと同様、労使合意を尊重しながら国との均衡を図った制度運用を行っていく考えであり、また、人事評価制度についても適正な運用に努めていく。</p> <p>(2) 引き続き現業評議会と協議を重ねていきたい。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 現行どおりとする。 また、4 級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っていくこととしており、職務上係長の職責を要するポストについて、その必要性を各局と十分協議・検討していく。 なお、登用にあたっては、所属局長からの内申に基づき、4 級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っていく。</p> <p>(5) 超過勤務を行った場合の手当については、法令に基づき、今後も適正に支給していく。</p> <p>(6) 特殊勤務手当については今後も必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>(7) 平成 26 年 1 月 8 日に合意している内容（平成 25 年 12 月 24 日付けメモ）のとおり、運用を行っていく。</p>
<p>2 時短、人員確保に関する事</p> <p>(1) 年度当初に欠員を生じさせないこと。年度途中に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>(2) 欠員補充について 各所属別定数を明らかにするとともに、下記の内容について取り組むこと。 専門職・技術職補充について 一定の所属において、年度途中正規補充を行う所属もあるが、同様の趣旨で各専門性を有する職場・技術職場</p>	<p>2</p> <p>(1) 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>(2) これまでと同様、今後、各局を通じて示していく。 欠員が生じている所属については、職種に関わらず、可能な範囲で補充に努めているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>においても同様の対応を講じること。</p> <p>休職および療養休暇取得する所属については、臨時職員を補充するのではなく、任期付採用も含めて検討、対応すること。</p> <p>(3) 任期付職員採用は労使合意を前提とすること。また、任期付職員の処遇を巡っては、十分な協議と、拙速な首切りを行わないこと。</p> <p>(4) 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立てを速やかに講じること。</p> <p>(5) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(6) リフレッシュ休暇を60歳時にも創設すること。</p> <p>(7) 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>(8) 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>(9) 時間休暇の取得を15分単位とするか、休暇1日分の取り崩しを8時間とすること。</p> <p>(10) 労使合意した「年次有給休暇の積み立て制度」を早急に創設すること。</p> <p>(11) 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>(12) 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。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>(13) 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>(14) 子の看護休暇及び短期介護休暇について、子育て、地域活動、介護も含めた両立支援休暇制度として創設し直し、兵庫県並の運用とすること。</p> <p>(15) 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</p>	<p>休職及び療養休暇取得者の代替については、臨時的任用職員による対応を基本とする。</p> <p>(3) 任期付職員の任用については、法規定を遵守した運用としているところである。なお、任期付職員を採用する場合の、その勤務条件については、これまでと同様に労使協議を行っていく。</p> <p>(4) 休憩時間については、適切な確保ができるよう努めている。 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、効果的な手法等があれば可能な限り速やかに実施できるよう努めている。</p> <p>(5)・(6)・(9)・(10)・(14)・(15) 現行どおりとする。</p> <p>(7)・(11) 職員のワークライフバランスの推進や健康管理の観点からも、超過勤務の縮減等に向け、取組を継続していく。</p> <p>(8) ワークライフバランスの推進の観点からも、各所属で、年間の業務のスケジュール等にあわせた計画的な休暇取得や、祝日等と組み合わせた年次有給休暇取得による長期休暇の取得が可能となるような取組を継続していく。</p> <p>(12) 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については組合とも協議していきたい。</p> <p>(13) 育児休業者の代替については、可能な限り正規職員を基本とする対応を行う。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>こと。</p> <p>3 人員配置ならびに職員権利行使について</p> <p>(1) I L O 配置基準を明確にするとともに、組合員資格を有する職員の I L O 配置については、本人同意の上配置すること。</p> <p>(2) 本部役員、中央委員及び支部役員の異動については、当該支部または本人と事前協議を行なうこと。</p> <p>4 再任用制度・年金受給開始年齢引き上げに関すること</p> <p>(1) 一部年金受給資格がある職員は、再任用 30 時間を基本とすること。</p> <p>(2) 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（短時間勤務職員も含む）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>(3) 再任用職員の雇用計画を明らかにするとともに、O B 嘱託員の活用は最低限とすること。また、O B 嘱託員の推移を明らかにすること。</p> <p>(4) 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>(5) 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>(6) 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について、配置されている場合、直ちに解消すること。</p> <p>(7) 再任用職員の被服貸与については、正規職員同様、耐用年数に即した形で、被服更新時に同様に支給すること。</p>	<p>3</p> <p>(1)・(2) 管理職員等の I L O 職員の範囲については、これまで公平委員会規則で定めているところである。</p> <p>また、職員の人事配置については、自己申告書等により職員の希望や子育て・健康状況等の生活実態を把握し、組織として可能な範囲でその内容に配慮した対応を行ってきているところであり、今後も同様に努めていきたい。</p> <p>4</p> <p>(1) 短時間ポストの状況や本人の希望等も踏まえ対応していく。</p> <p>(2) 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、その欠員ポストの勤務時間をみて、正規職員や O B 嘱託員等による対応を行う。</p> <p>(3) 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り、従前の勤務実績や能力、適性等を厳正に評価し、本人の意向も踏まえた上で、フルタイム又は短時間ポストへの任用を行っているところである。</p> <p>また、O B 嘱託員については、これまで培ってきた公務経験を活かし、再任用短時間勤務職員が配置できない場合に委嘱を行っているが、短時間ポストの在り方については、今後も引き続き検討していきたい。</p> <p>(4)・(5) 今後も必要に応じて協議していく。</p> <p>(6) これまでの労使協議を踏まえ、再任用職員の係長以上への配置を行わないように努めている。</p> <p>(7) 現行どおりとする。</p> <p>なお、被服については職員の安全の確保及び公務能率の向上のため貸与しているところであるが、再任用職員については任用される前に貸与した被服の状況や再任用職員となった後の勤務回数や職務内容を踏まえ、必要に応じて随時貸与を行っているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>5 公正・公平な評価制度に関すること</p> <p>(1) 「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>(2) 人事評価制度における昇給・一時金反映については、公平公正な評価とし、管理職試行期間の検証とともに、各局別所属毎の評価分布数を明らかにすること。</p> <p>(3) 評価制度及び評価基準については、公正・公平・透明性を確保するため、今後も組合と十分に協議すること。</p> <p>6 福利厚生に関すること</p> <p>(1) 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>(2) 厚生会組織の自主的な企画向上ならびに職員の資質向上をはかると共に、事業主責任が充分果たせるよう努めること。</p> <p>(3) 厚生会組織との委託関係について「偽装請負」関係も含め法令を確認し、当局見解を示すこと。</p> <p>(4) 聴覚障害者に対応する「手話サークル」の設置と、他都市交流も含めた対応を、福利厚生の視点ならびに、人事当局の責任として確立すること。</p> <p>(5) 職員食堂利用促進のために、職員用食券補助率を増額すること。</p> <p>7 職場の環境改善に関すること</p> <p>(1) 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、各所属別管理を徹底し、更衣室、トイレ(全室洋式の設置等)、洗面所、湯沸場等の改善を行い、LED化されていない所属の早急な設置とともに、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早急に回復し男女別に設置・改善すること。</p>	<p>5</p> <p>(1) 職員指導観察制度について、今後も必要がある事項については協議していく。</p> <p>(2)・(3) S・A分布者の動向については、必要に応じて対象者が特定されない範囲において情報提供を行っていくとともに、人事評価の実施結果について検証、協議していく。</p> <p>6</p> <p>(1) 財政状況、社会情勢、公費負担の妥当性等を踏まえて、適切かつ効率的な事業の展開に努める。</p> <p>(2) 事業の企画・実施に当たっては、職員の負担と受益の公平性、ニーズやライフスタイルの変化、職員の満足度等を考慮し、理事会等で協議していく。</p> <p>(3) 市町村職員共済組合に係る業務及び財形貯蓄業務の職員厚生会への委託にあたっては、関係法令を踏まえ適切に対応している。</p> <p>(4) 一定の要件を満たせば、厚生会認定サークルとして、その活動を助成する。</p> <p>(5) 現在、食券に対して公費や厚生会からの補助は行っていない。厚生会からの補助については、厚生会理事会において判断されるものであるが、食堂を利用できない出先職員等との均衡の観点から困難であると認識している。</p> <p>今後も、引き続き庁内等に利用促進に向けた周知を行っていくとともに、可能な限り利用者からの意見を食堂運営に反映させる等の利用促進を図っていく。</p>
<p>7 職場の環境改善に関すること</p> <p>(1) 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、各所属別管理を徹底し、更衣室、トイレ(全室洋式の設置等)、洗面所、湯沸場等の改善を行い、LED化されていない所属の早急な設置とともに、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早急に回復し男女別に設置・改善すること。</p>	<p>7</p> <p>(1) 本庁舎において、女性職員向けとしては、1人1ロッカー、便所の小物棚の整備を実施している。男性職員向けでは、スペースの確保が難しいことから1人1ロッカーは困難な状況であるが、所属ごとの管理の徹底については改めて周知していく。</p> <p>一方、快適な職場環境の整備のため、便所の改修や湯沸かし器の取替工事を行っており、今後も適時必要な整備に努めていくとともに、国の補助等の状況を見ながら照明のLED化を進めていく予定である。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 本庁舎の職員用駐輪場に屋根等をもうけ設備改善を図ること。</p> <p>(3) 本庁舎のみならず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>(4) 事務室をフリーアクセス化し、床上配線をなくすこと。同時に、オンライン機器を省スペース型機器に変更し、^{きょうあい}狭 隘 で危険な職場環境を早急に改善すること。</p> <p>(5) 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>(6) ロビーや廊下等を恒常的に使用した受付業務の改善を図ること。</p> <p>(7) 現業・非現業職員を問わず、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>(8) 各部会労働安全衛生委員会を積極的に活用し、職場環境の整備を優先的に図ること。</p> <p>(9) 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>(10) 聴覚障害職員に対する情報保障（手話・要約筆記）と平等に研修を受講できる体制の強化（人事当局として手話通訳士の配置・現行設置通訳士の配置強化）の確立を行うこと。また「障害者差別解消法」の観点からも、全ての障害を持つ職員への環境改善を行うこと。</p>	<p>確保を優先しており困難である。</p> <p>(2) 現在の厳しい財政状況の中にあっては、市民用駐輪場にも屋根が完備できない状況にあり、このため現在のところ、職員用駐輪場に屋根を設置する考えはない。</p> <p>(3) 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り、今年度においても中館及び議会棟の空調設備熱源の改修を実施しており、今後もより快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p>(4) 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、各階の床の張替え・階段の手すりの段差の解消等、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>(5) 施設の新設等については、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>(6) 本庁舎の執務スペースについては、非常に^{きょうあい}狭 隘 な状態となっているが、現在の状態を少しでも早い時期に改善できるよう、快適な職場環境の整備に努めていく。</p> <p>(7) 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、現業職・嘱託員・臨時的任用職員を問わず配置の台数以上の利用者登録ができる状態にしている。</p> <p>学校については、新たなネットワークの構築等も含め検討する必要があると考えている。</p> <p>(8)・(9) 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。</p> <p>(10) 研修において既に一部実施しているところであるが、聴覚障害のある職員と意見交換を行いながら、情報保障のあり方について引き続き検討していく。</p> <p>また、障害のある職員への合理的配慮のあり方についても、当該職員との意見交換を行いながら検討していく。</p>
<p>8 職員の健康保持対策について</p> <p>(1) 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>8</p> <p>(1) 健康保持対策については、予防に重点を置き、ストレスチェックも含めた健康診断の結果に基づく事後指導を充実</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 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>(3) 臨時職員等に対し定期健康診断を実施すること。</p> <p>(4) 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。また、本市職員がアスベストによる傷病を患っている状況を明らかにすること。</p> <p>(5) 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し、原則超過勤務命令の免除等配慮すること。</p> <p>(6) インフルエンザ等の法定伝染病等の罹患の場合、正規・非正規問わず特別休暇対象とすること。</p> <p>9 臨時・非常勤、自治体関連職員等に関すること</p> <p>(1) 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。また、正規職員化するまでの間、任用期間に空白期間を設けないこと。</p> <p>(2) 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>(3) 上記の空白期間中、臨時職員等の社会保険組合員資格の喪失を行わないこと。</p> <p>(4) 上記の空白期間を理由とした臨時職員等の年休繰越権の喪失を行わないこと。</p> <p>(5) 育児休業・部分休業制度等、臨時職員等の処遇改善方策等を示すこと。</p> <p>10 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、学校教育現場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>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>(2) 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、円滑な職場復帰を目指しており、今後とも個別事例に応じた対応を行っていく。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 特定の企業が原因とされる地域に在勤、在住していた職員に対する健康診断については、企業の責任において実施されるべきものと考えている。</p> <p>また、本市が対象職場で職務歴のある職員に実施した検診の結果では、公務に起因する事例はこれまで無い。</p> <p>(5) これまでも、妊娠中の女性職員に対して配慮しているところであり、引き続きその運用に努めていきたい。</p> <p>(6) 現行どおりとする。</p> <p>なお、私傷病により療養を要する場合については、年次有給休暇や私療休暇等で対応しているところである。</p> <p>9</p> <p>(1) 臨時、非常勤職員については、正規職員化する考えはない。また、臨時的任用職員の任用方法については、現行どおりとする。</p> <p>(2) 外郭団体職員の雇用の確保については、雇用主である各団体の責任において取り組むことが基本であり、また、賃金その他勤務条件についても、それぞれの団体の規程等に基づき取り扱うものである。</p> <p>(3) 社会保険の資格取得喪失については、法令に基づき、今後も適正に実施していく。</p> <p>(4)・(5) 現行どおりとする。</p> <p>なお、法規定等を踏まえた改正を行う場合については、必要な協議を行っていく考えである。</p> <p>10</p> <p>引き続き、市内経営者団体や労働団体、行政機関等による阪神南地域雇用対策三者会議などで雇用情勢等に即した課題の共有や今後の具体的取組等について情報交換を行い、雇用創出に向けたより効果的な施策の検討を行う。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>11 自治体の公契約に関すること</p> <p>(1) 昨年度「自治体公契約条例」制定に向けて前向きに検討することとした回答に対し、現在の制定に向けた検討内容を明らかにすること。</p> <p>(2) 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>(3) 派遣職員の受け入れについては、組合と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。また、その後の検証結果を明らかにすること。</p>	<p>11</p> <p>(1) 公共調達における本市の基本的な考え方を示す条例の制定については、市民意見聴取プロセスに沿って、基本情報を平成28年2月下旬に公表したところである。</p> <p>今後、経営者団体や労働者団体等を対象とした説明会等で意見を聴きながら、公共調達における本市の基本的な考え方（市内事業者優先、適正履行及び品質の確保、公共調達に係る労働者の労働環境の確保、発注者・受注者の責務等）について、検討を進めていきたいと考えている。</p> <p>(2) 指定管理者制度の導入にあたっては、当該制度の主旨を踏まえ、適切な団体を選定しているところであるが、その中で、必要な事項については組合と協議していく。</p> <p>また、指定管理者の情報公開や導入後の運営状況の検証についても、引き続き適切に対応していく。</p> <p>(3) 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現場の意見を踏まえた中で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いきたいと考えている。</p>
<p>12 民主的な地方自治に関すること</p> <p>(1) 組合に対し、毎年度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。また特別会計にかかる先行土地取得における経年の予算措置状況を明らかにすること。</p> <p>(2) 「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>(3) 現業職員や現業職場の将来像を確立するため、組合と事</p>	<p>12</p> <p>(1) 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、財政状況についての理解を得よう努力していく。</p> <p>また、組合に対しては、今後も必要に応じて説明会等を実施していきたい。</p> <p>(2) 地方自治体は、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基盤整備も含めて、ソフト、ハード両面にわたるまちづくりを進めている。</p> <p>しかしながら、本市財政は、依然として非常に厳しい状況下にあるため、持続可能な行財政基盤の確立を目指し、都市の体質転換に資する事業に重点的に取り組むとともに、総合計画に掲げる「ありたいまち」の実現に向け、将来を見据えた施策を積極的に推進していく。</p> <p>(3) 現業職の課題については、今後も引き続き、労使協議の</p>

組 合 要 求	回 答
<p>前協議を行うこと。</p> <p>(4) 一方的に発表された、少子高齢社会に対応するアウトソーシング方針については、これまでも紳士的に行われてきた労使協議を基調とする対応とし、「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>(5) 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>(6) 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>(7) 職員が尼崎市における地域活動に活発に参画できるよう条件を整えること。</p> <p>(8) 公共施設の最適化に向けた取り組みについては、これまでの支所等の統廃合の検証を活かし、充分現場の声を反映させるとともに、本部・支部との協議を行うこと。とりわけ、市民課窓口3サービスセンター体制と保健福祉部門体制は、全庁的に統一した窓口体制を確立すること。</p>	<p>場を活用して話し合っていきたい。</p> <p>(4) 今後の超少子高齢社会に対応するためのアウトソーシング方針については、これまでも必要な協議を行っており、今後も必要な事項については協議していく考えである。</p> <p>また、「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>(5) 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。しかしながら、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>(6) 雇用形態の多様化や就労環境の変化に対応しつつ、尼崎市産業振興基本条例の柱の1つである雇用就労の維持創出を推進するため、人材確保が困難な中小企業の魅力を積極的に発信し、求人ニーズが高い新卒者等を中心に有能な人材の確保を図るとともに、今後一層の就労促進が期待される若年者や女性及び高齢者等を中心に、就労を希望する者が安心して仕事に就き、働き続けることができるよう無料職業紹介事業等を実施する。</p> <p>また、国等の関係機関と連携を図り、市内企業に対して、労働基準法等の遵守など、適切な雇用環境の改善を求めていく。</p> <p>(7) 勤務時間中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>(8) 公共施設の最適化に向けた取組は、老朽化等の問題に対応するため、中長期的な視点のもと、喫緊の課題として取り組む内容を提案するものである。このうち、支所等については、再編後の業務の検証結果も踏まえ、窓口の集約化と併せて相談機能の充実化等を行うこととし、平成24年9月に取組の素案を策定し、現在、その具体化に向け、各方面との調整を行いながら、取組を進めているところである。</p> <p>素案に示す保健福祉センターについては、利便性等を考慮する中で、安全・安心で十分なスペースが確保できることなど、より良い施設環境を提供することを要件としながら、市内南北2か所の配置を検討してきたものである。そ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(9) 公共施設の今後の方向性、防災対策拠点としての視点も含め将来像を協議し、尼崎としてのビジョンを明らかにすること。</p> <p>(10) 現業職員の労働条件の変更は、労使対等原則を根拠とする労使相互の民主的な話し合いに基づき決定されるものである。条例・要綱等の変更を根拠に、一方的労働条件の変更及び運用を行わないこと。</p> <p>(11) 労基法の変形労働時間制度を採用する職場においては、当該職場の変則性等に配慮し労基法最低基準に留まることなく、勤務条件・労働条件の改善・向上を図ること。</p>	<p>うした中で、北部は塚口さんさんタウン、南部は出屋敷リベルでの設置に向け、調整を進めているところである。</p> <p>また、保健福祉センターの業務においては、住民票の異動など市民窓口業務とも関わりがあるため、事務処理がその場で完結するような手法についても検討したいと考えている。</p> <p>(9) 平成 23 年 11 月に公共施設の最適化に向けた「素案策定の基本的な考え方」を示しており、重視する考え方として「時代のニーズに対応した、より使いやすい施設へのリニューアルの実施や環境負荷軽減への配慮、さらに、災害時の避難場所等として必要な耐震性等を備えるなど機能の向上を図る」といった、防災面の観点も考慮している。</p> <p>(10)・(11) 現行どおりとする。</p> <p>なお、労働条件を変更する場合は、これまででも労使で協議しており、今後も協議していきたい。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>- 住民の健康と福祉に関すること -</p> <p>1 少子・高齢社会に対応した保健、医療、福祉施策を確立すること。</p> <p>災害時及び感染症等の有事の際に、全市を挙げた危機管理体制の確立をはかり、全職員へ周知すること。</p> <p>子どもの権利条約を基本として、保育内容の充実を図るとともに、公立保育所の充実を図ること。</p> <p>公立保育所の民間移管方針を撤回し、移管比率を見直すこと。現行の公立保育所での運営を行うこと。また、移管が決定した保育所については、保護者の不安を少しでも取り除くために、移管前の共同保育の期間を十分に保障すること。</p> <p>保育士の配置基準については、尼崎市社会保障審議会基準を遵守すること。また、延長保育、障害児保育の実施体制にあたっては、正規職員による配置を行い、保育内容の向上を図ること。</p> <p>病欠、育休が多数発生している福祉事務所のケースワーカーの配置基準については、80：1を遵守すること。また査察指導員（SV）配置基準も遵守するとともに、早急な</p>	<p>1</p> <p>危機管理事案には、自然災害をはじめ、インフルエンザ対策のような健康危機など、それぞれに多種多様な専門性があり、対応策も異なることから、事案の内容を踏まえる中で、職員への周知も含め個別に迅速な対応をしていくとともに、防災や災害などの危機管理事案に対し、よりの確に対応するための組織として新設する危機管理安全局を中心に対応していく。なお、全庁的な対応が必要な事案に対しては、対策本部を設置するなど関係部署の連携を図り対応していく。</p> <p>「公立保育所の今後の基本的方向」の中で、公立保育所の今後のあり方についての基本的な考え方を示している。</p> <p>その中で、地域における子育て支援事業の協力・連携機関としての役割など、公立保育所の3つの役割を掲げ、一部例示的な事業を示しているが、そうした役割を実現するための具体的な取組の一つとして、公立保育所の整備事業に着手している。また、保育の質の向上事業として、各種研修、研究を実施する等、保育内容の充実に向けての取組も進めているところである。</p> <p>現在、本市の財政状況は大変厳しい状況にあるが、その中にあっても、保護者が必要とされている0歳児保育を中心にした保育ニーズに応え、また、効率的な保育所運営を図っていくためには、引き続き民間移管に取り組んでいく考えである。</p> <p>なお、民間移管の実施にあたっては、移管の実施基準に基づき、移管前の共同保育や、移管後においても移管前の所長等が移管先の保育園を訪問し保育内容の確認や子どもの見守りなどを行うなど、保護者の不安解消を図りながら進めている。</p> <p>保育士の配置基準については、本市条例で定める基準を基本に積算し、特別保育事業等に係る人員を配置することとしている。</p> <p>また、延長保育及び障害児保育の実施にあたっては、臨時的任用職員も活用する中で保育に支障のないように対応していく。</p> <p>ケースワーカー及びSVの配置数については、標準数などの定められた配置基準の確保に向け努力していく。</p> <p>なお、退職及び療養休暇取得者の代替については、臨時</p>

組 合 要 求	回 答
<p>人員配置を行うこと。</p> <p>慢性的超過勤務職場については、早急に人員増を行うこと。</p> <p>消費税改正に伴う低所得者対策として臨時福祉給付金が支給される中、同制度においては、年金受給者における低所得者対策へと変貌していくことから、制度改正に伴う同担当職員の人員補強が重要である。とりわけ、予算決算事務スキルを保持する職員の配置すること。</p>	<p>的任用職員による対応を基本とし、育児休業取得者の代替については、可能な限り正規職員による対応を基本としているところである。</p> <p>人員については業務量や業務内容に応じた適正な配置に努めているところである。</p> <p>また、職員のワークライフバランス推進の観点からも、超過勤務の縮減等に向けた取組を継続していく。</p> <p>臨時福祉給付金の支給に係る人員については、これまでも一定の体制を措置しており、今回の制度改正においても、業務量や業務内容を踏まえる中で、必要に応じて体制を措置していく。</p>
<p>2 保健所及び保健センター機能を強化し、地域保健の充実・向上をはかること。</p> <p>保健師等の専門職には基本的に専門職分野の業務に従事させること。</p>	<p>2 保健所及び保健センターが公衆衛生の向上を図り、地域保健対策を推進するためには、事務事業を円滑に実施し、専門職が十分に力を発揮することが重要と考えているため、それに必要な体制の確保に努める。</p>
<p>3 完全参加と平等を基調とした障害者関連施策の充実をはかること。</p>	<p>3 障害者関連施策については、これまでもノーマライゼーションの考え方にに基づき、共に生きる社会の構築を目指して、その充実を図ってきたところである。</p> <p>平成 28 年 4 月には、障害者差別解消法が施行されることから、引き続き、国や県の動向にも注視しつつ、必要な対応に努めていく。</p>
<p>4 安全・安心に暮らせる防犯防止体制及び歩行者・自転車の交通事故を防止するため、道路・交通施設面の改善をはかるとともに、交通安全行政を拡充すること。</p>	<p>4 街頭犯罪の防止については、警察、防犯協会等の関係機関と連携した事業を展開しており、今後も取組を進めていく。</p> <p>道路施設での安全対策については今後も継続して取組を進める中で、全ての人々にやさしいまちづくりの一環として、バリアフリーにも充分配慮した道路の整備、改善に努めていく。</p> <p>また、交通安全については、引き続き市内小中高校での自転車教室の実施をはじめとする交通安全教育や啓発活動を警察等の関係機関と連携して実施していく。</p>
<p>5 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、現業、非現業の採用を行い、雇用率を確保すること。また、除外職種をなくし、ダブルカウントを廃止すること。</p>	<p>5 現状で雇用率は確保しており、今後も同法の趣旨に沿って障害者の雇用に努めていく。除外職員及び算定方法については、同法の施行令で決められているものである。</p>
<p>6 快適な生活環境を守る清掃行政の確立をめざし、収集、市</p>	<p>6 清掃行政については、市民の日常生活に密着した基盤とな</p>

組 合 要 求	回 答
<p>民啓発事業、処理体制の直営を堅持すること。</p> <p>7 学校給食の充実をはかり、技能調理員を活用し、民間委託の実情を検証するとともに、有事に対応できる直営部門を保持すること。また、欠員を早急に補充する等、業務が円滑に遂行できる人的体制を整えること。尚、委託計画に伴う、臨時職員の雇用止めは行わず、引き続き全員雇用すること。</p> <p>8 子どもの安全・安心を守る体制づくりと、学校校務員業務の充実を行うこと。</p>	<p>る行政サービスであることから、適正な業務の遂行を確保するとともに、行政の一部門としてより効率的、効果的な体制づくりが求められている。今後の執行体制については全庁的に実施するアウトソーシングの方針に基づき、市の責務を踏まえる中で検討を進めていく。</p> <p>7 民間委託校における給食調理業務の実施状況については、各学校給食運営委員会における検証及び児童、教職員、保護者のアンケートを行った結果により、尼崎市が定めた仕様書及び尼崎市衛生管理基準・作業管理基準に基づき適正に行われていることが確認できており、今後も適宜検証を行っていく。</p> <p>また、引き続き、調理師の人事異動や退職動向等も勘案しながら委託化を行うものとする。</p> <p>なお、人員配置については、配置基準を原則とし業務の実施に支障が生じないよう責任をもって対応していく。</p> <p>8 教育施設、特に学校園における安全管理については、不審者対応マニュアルの整備など教職員の危機管理意識の向上、安全管理員の配置、校門遠隔施錠システムの運用など外来者確認の徹底、防犯教育の充実などに取り組んでいるところである。また、校務員業務については、今後の執行体制を踏まえる中でその充実に向けた努力、研究をしていきたい。</p>