

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 25 年度第 11 号
通 算 第 5 3 0 号
平成 26 年 3 月 31 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 25 年度 春闘交渉等について

3 月 20 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 20 分まで、中央公民館視聴覚室において、2 月 17 日に提出された「2014 春闘要求書」に対する回答と説明を行った。また、平成 25 年 9 月 26 日に提案した平成 26 年度向け合理化項目について確認を行った。

組合への回答

「尼崎市職員労働組合 独自要求」(回答メモ)

[別紙 1](#)

「尼崎市職員労働組合 独自要求(その2)」(回答メモ)

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 「2014 春闘要求書」に対する回答について

組合の主張	当局の回答
<p>人事評価について</p> <p>人事評価の最終結果を対象職員にフィードバックするとしているが、いまだに通知されていない職員がいる。</p> <p>また、通知だけを見せられて、なぜそのような評価をしたのかという説明も無い。これで本当に人材育成に繋がると考えているのか。</p>	<p>人事評価結果の通知を行っていない所属については、改めて各職員に通知を行うよう伝えており、今後、適宜確認していく。</p> <p>また、評価に対する説明は、人材育成面談の際に第一評価者から行っており、第一評価者と最終評価者の評価が大幅に変わる場合等は、その都度必要に応じて、改めてその理由を説明する場を設定するようにしている。</p>
<p>通知された人事評価結果に D 又は E 評価があれば、昇給や勤勉手当への処遇反映も C 又は D 評価となるのか。</p> <p>また、学校職場では評価者である教頭等に人事評価制度が浸透していない。評価者の資質の改善にも取り組むよう要望しておく。</p>	<p>今回、各職員に通知された人事評価結果は絶対評価である。昇給や勤勉手当への処遇反映については、絶対評価を基に相対区分化し、S・A・B 区分を決定するため、絶対評価に D 又は E 評価があったからといって、必ずしも相対評価が C 又は D 区分になるというわけではない。</p>

<p>欠員について</p> <p>任期付保育士については、毎年度欠員が生じている。欠員を臨時的任用職員で対応するのではなく、年度途中であっても採用を行うよう求める。</p>	<p>今年度は、年度途中で任期付保育士の追加募集を行ったものの、欠員を埋めるには至らなかった。来年度、任期付保育士に欠員が生じた場合は、より工夫して追加募集を行いたいと考えている。</p>
<p>育児休業を取得した職員の代替については、臨時的任用職員での対応だけでなく、他の対応も示すべきではないのか。</p>	<p>育児休業を取得する職員が多く、負担がかかっている職場があることは認識している。その中で、臨時的任用職員以外の対応についても検討していきたいと考えている。</p>
<p>職場の環境改善について</p> <p>学校職場への行政事務支援システムの導入は長年要求している事項である。今年度から新たな人事評価制度が導入されていることも踏まえて、何とかシステム構築できないか。</p>	<p>新たな人事評価制度については、学校職場以外にも紙ベースで対応している所属もある。新たな人事評価制度の導入に合わせて学校職場にも行政事務支援システムを導入するという訳にはいかないが、今後も設備面及び経費面等を踏まえた検討は必要であると考えている。</p>
<p>今年度のパソコンの更新時に、更新前のパソコンを100台程度再リースしたということであるが、そのパソコンは既に配置されているのか。</p>	<p>再リースしたパソコンについては、各所属に追加の希望調査を行ったうえで、来年度、配置する予定と聞いている。</p>
<p>組合の会議室を執務室にしたいと保全担当から打診されたことを当局は把握しているか。</p> <p>また、臨時福祉給付金の業務について、窓口と執務室を一体化するよう要望しておく。</p>	<p>本庁舎の執務スペースが全体的に不足していることは知っているが、そのような内容を具体的に組合に打診したことは聞いていない。</p>
<p>小学校給食調理業務の委託について</p> <p>給食の充実と人件費の面で効果があるため、給食調理業務を民間委託していると思うが、現在、学校給食運営委員会において、給食内容や味付け等についての検証のみ行い、経費面の検証は行っていない。経費面の検証を行い、その検証結果について、組合に情報提供して欲しい。</p>	<p>経費面においても効果が出ていることは教育委員会事務局に確認している。組合にも情報提供していく。</p>

<p>交通局の民間移譲について</p> <p>交通局の移譲先については2月頃に明らかにするとしていたにもかかわらず、いまだ明らかにされていないが、どうなっているのか。</p> <p>また、交通局職員の受け入れについては、第三セクターを作り、そこで受け入れること等の手法も検討するよう要望しておく。</p>	<p>交通局の民間移譲については、1社から提案がなされ、現在精査中であり、その結果については、今年度中に明らかになると聞いている。</p>
<p>人員確保について</p> <p>近年、20代の保健師が増え、中堅の保健師の数が少なく、年齢構成が歪になっている。現行29歳までとなっている採用年齢を引き上げられないか。</p>	<p>採用年齢を引き上げたからといって、年齢の高い者を優先的に採用できるわけではないが、保健師の年齢構成等を把握、検証したうえで、検討していきたい。</p>
<p>福祉職場の業務量が近年増加している。福祉職採用を検討できないか。</p>	<p>直ちに専門職採用を行うことは難しいが、福祉職場の専門性が高くなってきていることは認識している。</p>

2 平成26年度向け合理化提案項目について

平成25年9月26日に提案した合理化提案項目について、支部協議の確認を行った。

(1) 小学校給食調理業務の委託（教育委員会）

支部協議の状況

職員の退職動向等を考慮する中で委託を進めていくこととしたことから、来年度の民間委託について支部協議で合意に至ったことを確認した。

(2) 尼崎市立文化財収蔵庫の休館日の変更に伴う勤務体制の見直し（教育委員会）

支部協議の状況

支部協議において合意には至っているが、土日祝の開所に伴い、職員の勤務時間のローテーションに歪が生じることに対応するため、臨時的任用職員を1年間任用できるよう要望がなされた。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>水防等発令時の超過勤務の起算時刻について</p> <p>勤務を要しない日に出勤途中で負傷した場合、地方公務員災害補償法では、通勤災害ではなく公務災害が適用され、出勤途中であっても公務であると認定していることから、勤務を要しない日に水防指令等が発令された場合、その発令された時点から超過勤務が発生すると考えられるが、当局の見解はどうか。</p>	<p>超過勤務については、具体的な業務を指示され、その業務を行う時点から起算することが適切である。</p> <p>勤務を要しない日の通勤途中での負傷については、通勤災害でなく、公務災害になることは把握しているが、公務災害の認定の考え方、超過勤務の起算時刻は別の判断基準で考えるべきである。</p>
<p>駐車場使用料について</p> <p>建設支部での交渉において、北部浄化センターにかかる「尼崎市の施設等の敷地内における職員の通勤用自動車の駐車に関する要綱」を変更するよう求めているが、都市整備局は、施設管理者は都市整備局長であるものの、当該要綱は給与課が制定したものであり、要綱の変更は給与課が容認しないため、出来ないと聞かされている。このことについて、当局の見解はどうか。</p>	<p>各局共通の要綱として給与課で作成したものであるが、各施設管理者がそれぞれの施設の事情等を踏まえ、個別に要綱を作成することも可能である。</p> <p>ただ、北部浄化センターに関して、都市整備局からの事情等を聞く限り、北部浄化センターだけ他と異なる要綱を持つことは、他局との均衡を考慮すると、好ましくないという見解である。</p>
<p>その他</p> <p>組合に加入した若手職員が、職場の職員から組合に入る必要はない等と言われ、組合を脱退した事例がある。これについて、当局の見解はどうか。</p>	<p>組合活動は個人の自由であり、それを不当に阻害することはあってはならない。</p>

以上
(給与課)

2014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>(1) 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく地方への給与減額要請」に応じることなく、この間の労使合意を前提としたものとする。</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、早急に昇任・昇格について協議し、制度化すること。</p> <p>(3) 基本賃金カットを速やかに復元すること。</p> <p>(4) 持家者の住居手当を復元すること。</p> <p>(5) 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。</p> <p>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>(6) 人事評価制度を反映した昇給・一時金への反映については、各局所属毎に S・A 分布者動向を明らかにすること。</p> <p>(7) 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>(8) 特殊勤務手当の増額について労使協議を行うこと。また 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。</p> <p>(9) 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、生活を守る上でも復元を行なうこと。</p> <p>2. 年金受給開始年齢引き上げに関すること</p> <p>(1) 現時点での対応については、再任用希望者を全員任用するとともに、賃金水準・勤務条件を他都市動向に注視する中で協議していくこと。</p> <p>(2) 労使協議は毎年度実施し、状況分析・把握に努めること。</p> <p>(3) 早急に各支部とも再任用労使協議を実施し、再任用職場の整理を行なうこと。</p>	<p>(1)・(3) これまでの組合との協議経過も踏まえ、すでに合意している給料削減措置を実施していく。</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>(4) 現行どおりとする。</p> <p>(5) 現行どおりとする。</p> <p>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。</p> <p>なお、登用に当たっては、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>(6) 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する。</p> <p>(7) 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>(8) 特殊勤務手当については今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>(9) 平成 26 年 1 月 8 日に合意している内容（平成 25 年 12 月 24 日提案メモ）のとおり、運用を行っていく。</p> <p>(1)~(2) 任用、更新にあたっては、10 月に就労希望調査を実施し、地公法第 28 条の 4 及び 5 に基づき、勤務実績と健康状態により可否を決定している。</p> <p>再任用職員の勤務条件については、平成 25 年 10 月 31 日に合意している内容（平成 25 年 6 月 27 日提案メモ）のとおり、運用を行っていく。</p> <p>(3) 各支部における協議については、必要に応じて行っていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>3. 時短、人員確保に関すること</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。とりわけ、保育所民間移管計画による任期付保育士採用について、当初定数計画通り採用されていない現状があることを踏まえ、早急に正規保育士を採用すること。</p> <p>(2) 欠員補充について 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職・技術職場においても同様の対応を講じること。 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。</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>(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。 任期付保育士の採用については、採用計画数を満たすよう、引き続き取り組んでいく。</p> <p>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> <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) 任期付職員の採用にあたり、その勤務条件について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、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>(5) 現行どおりとする。</p> <p>(6) 長期勤続職員に対する休暇の趣旨を踏まえ、平成26年1月8日に合意している内容(平成25年11月22日提案メモ)のとおり、運用を行っていく。</p> <p>(7)・(11) 職員の健康管理の観点からも、超過勤務の縮減等に向け、取り組みを継続していく。</p> <p>(8) 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あ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>(9) 現行どおりとする。</p> <p>(10) 年次有給休暇の積み立て制度については、これまでも導入に向けて検討を行ってきた。90日の有給の私療休暇や既定の年次有給休暇等があるなかで、それに加えて新たに制度を設けることは困難な状況であると考えているが、協議は継続していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<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。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>(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について、取得要件を対象者の地域活動なども含め、兵庫県並の運用幅に緩和すること。</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こと。</p> <p>(16) 兵庫県が実施している、子の看護休暇と短期介護休暇を弾力的に運用した「両立支援休暇」を創設すること。</p> <p>4．再任用制度に関すること</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、OB嘱託員の活用は最低限とすること。また、OB嘱託員の推移を明らかにすること。</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り組みについては組合とも協議していきたい。</p> <p>なお、管理職手当の支給対象者については、勤務を要しない日等の振替での対応を基本とするものである。</p> <p>(13) 育児休業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が、その他の手法についても検討を進めていく。</p> <p>(14)～(16) 現行どおりとする。</p> <p>(1) これまで、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る中で、再任用職員についてはフルタイム勤務を基本としてきたところであるが、今後は、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、OB嘱託員や臨時的任用職員による対応を行う。</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、OB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>

組 合 要 求	回 答
<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。</p> <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>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、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、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>(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) 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</p>	<p>(4)～(6) 再任用制度については、平成 25 年 10 月 31 日に合意している内容（平成 25 年 6 月 27 日提案メモ）のとおり、運用を行っていくとともに、今後とも必要に応じて協議していく。</p> <p>また、これまでの労使協議を踏まえ、再任用職員の管理職配置を行わないように努めている。</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>(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、世代間・性別・職場間の公平感、職員の満足度等を考慮し、理事会等で協議していく。</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が、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。</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きたい。</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>(2) 現下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 5 階～屋上階及び南館地下 1 階の空調設備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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>(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) 聴覚障がい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と確立を行うこと。</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>(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) 臨時職員に対し定期健康診断を実施すること。</p>	<p>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) 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おり、一定の改善は図れたものと考えている。 また、平成 25 年度のパソコン更新時に、更新前のパソコンを 100 台程度、未配置職員分として再リースしている。 学校職場については、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) 聴覚障害職員と意見交換を行いながら検討していく。</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) 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</p>

組 合 要 求	回 答
<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) OB嘱託員の活用は必要最低限とし、欠員再任用短時間勤務職場の正規定数化へ戻す取組みをすすめること。</p> <p>10. 地域雇用創出に関すること</p> <p>(1) 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>(2) 同じ公務労働者である交通局職員の処遇については、安心して働き続けられる環境を整えること。</p> <p>11. 自治体の公契約に関すること</p> <p>(1) 「公契約条例」を早期に制定すること。昨年労使交渉で明らかにした入札制度改革の内容を明らかにすること。</p>	<p>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>(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> <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) OB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、短時間ポストに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ところであり、正規定数化する考えはない。</p> <p>(1) 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> <p>(2) 交通局に在籍する職員の処遇については、尼崎市公営企業審議会答申にも示されているとおり、多様な選択肢を用意する中で、新たな仕事に対する適正等を精査のうえ、可能な限り受け入れに努めていく。</p> <p>(1) 公契約については、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が、他都市の状況等について引き続き調査・研究していく。</p> <p>また、入札制度改革については、最低制限価格のあり方について検討した結果、平成 25 年度分から清掃業務委託に最低制限価格を設けることとした。</p>

組 合 要 求	回 答
<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なわないこと。また、その後の検証結果を明らかにすること。</p>	<p>(2) 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、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ものである。その中で、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については組合と協議していく。</p> <p>また、指定管理者は、市から当該施設の管理権限を委任され、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(1)）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、調査し評価することを実施している。</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>(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、厳しい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、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ところである。</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、今後の施策の構築にあたっては、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考えである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(3) 現業職員や現業職場の将来像を確立するため、組合と事前協議を行うこと。</p> <p>(4) 「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為、本部・支部との協議を行うこと。とりわけ、市民課窓口3所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担保すること。</p>	<p>(3) 現業職の課題については、今後も引き続き、労使協議の場を活用して話し合っていきたい。</p> <p>(4) 「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) 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>(6) 雇用形態の多様化や就労環境の変化に対応しつつ、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とともに、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、適切な雇用環境の確保を求めていく。</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、各方面の意見を聴取する中で検討・調整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、検討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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(9) 現業職員の労働条件の変更は、労使対等原則を根底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>(10) 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>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)・(10) 現行どおりとする。</p> <p>なお、労働条件を変更する場合は、これまでも労使で協議しており、今後も協議していきたい。</p>

2014 春闘要求（尼崎市職員労働組合独自要求 その2）回答メモ

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>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、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、障がい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>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SV配置基準も遵守すること。</p> <p>中核市として担う事務の多い障害福祉課ならびに慢性的超過勤務職場については、早急に人員増を要求する。</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、公立保育所は、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、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り組みの一つとして、公立保育所の整備事業に着手している。また、尼崎市の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に基づく研修等を実施していく考えである。</p> <p>現在、本市の財政状況は大変厳しい状況にあるが、その中であっても、保護者が必要とされている0歳児保育を中心と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、原則として、条例で定める配置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>障害福祉課については法改正等に対応すべく、平成26年度向けに増員を行う予定であり、その他の職場についても適正な定数配置に努めている。</p> <p>また、職員の健康管理の観点からも、超過勤務の縮減等に向けた取り組みを継続していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>消費税増税（８％時及び１０％時）に伴う、給付金制度に対応する部署を早急に設置し対応すること。</p> <p>生活困窮者自立支援法施行に伴う新体制を早期に確立すること。</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。そのために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。また、感染症等に対応する、危機管理体制の確立をはかること。</p> <p>(3) 完全参加と平等を基調とした障がい者関連施策の充実をはかること。</p> <p>(4) 安全・安心に暮らせる防犯防止体制及び歩行者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>(5) 「障がい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>(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るため、民間委託の実情を検証するとともに、民間委託を凍結すること。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</p>	<p>簡素な給付措置（臨時福祉給付金等）については、福祉課等において増員を行い、対応する予定である。</p> <p>実施する制度や内容について検討中であり、必要に応じて体制等を整備するよう努力していく。</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。また、危機管理事例に対しては、市民の安全の確保に向け、マニュアル等を基本としながら、状況に応じ柔軟に対応し、長期にわたる場合は職員が継続的に対応できる体制づくり等の整備を行う。</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>また、平成 25 年 4 月に、障害者自立支援法が障害者総合支援法に改正されており、支援のあり方について、今後も検討が重ねられる予定であることから、引き続き、国の動向にも注視しつつ、必要な対応に努めていく。</p> <p>(4) 道路施設での安全対策には今後とも、継続して進める中で、特に、高齢者や障害者など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>さらに、街頭犯罪の防止については、平成 25 年度より警察、防犯協会等の関係機関と連携し、更なる犯罪防止事業を展開しており、今後も引き続き取り組みを進めていく。</p> <p>また、交通安全については、引き続き交通安全教育、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) 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については、市民の日常生活に密着した基盤とな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おり、そうした観点から、引き続き検討を進めていく。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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、学校教育の充実をはかるため、校務員業務の充実を行うこと。</p>	<p>き適正に行われていることが確認できている。今後も適宜検証を行っていく。</p> <p>また、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、業務の実施に支障が生じないよう責任をもって対応するとともに、臨時的任用職員については、必要に応じて任用を行う。</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、今後も研修等を実施していく中でその充実に向けた努力、研究をしていきたい。</p>