

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 28 年度第 6 号  
通 算 第 5 5 3 号  
平成 29 年 4 月 5 日

尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 平成 28 年度春闘交渉等について

3 月 21 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 15 分まで、中央公民館視聴覚室において、平成 28 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

2 月 27 日に「2017 春闘要求書」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

### 組合への提案

( 回答メモ ) 2017 春闘要求 ( 尼崎市職員労働組合独自要求 )

[別紙 1](#)

( 回答メモ ) 2017 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 28 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
<b>環境事業支部の作業長について</b> 今回、環境事業支部の作業長の労働時間の明確化を要求項目の一つとしたのは、支部での協議ができていないことによるものである。今回の回答をみると、今後は支部ではなく現業評議会と協議していくということでのよいのか。また、この点について原局はどのように考えているのか。	要求の趣旨をそのように捉えていなかったため、今回の回答は原局には確認していない。改めて確認しておく。

<p><b>休暇の取得単位について</b></p> <p>子育ての関係で柔軟に休暇を取得することができるよう、15分単位で年次休暇を取得したいという声があがっている。ワークライフバランスにも資するものと考えるが、実施の考えはないのか。</p>	<p>年次休暇は心身の疲労回復の観点から1日単位での取得を前提とする制度であり、また、現在の本市における時間単位で取得できる制度自体も、一般的には非常に柔軟なものと考えられることから、さらに15分単位に改める必要性は考えられない。</p>
<p>15分単位の取得について、年次休暇での実施は難しいとしても、子の看護等の子育てのための休暇や短期の介護休暇については実施できるのではないかと。</p>	<p>子の看護等の子育てのための休暇や短期の介護休暇の取得要件を踏まえると、15分単位に改める必要性は感じられない。</p>
<p>育児や介護の観点から、職員の間で15分単位の取得へのニーズが高まってきた場合には、見直しも検討するべきではないかと。</p>	<p>働きやすい環境の整備については否定するものではなく、今後も一定の均衡を図りながらであるが、職員の意見については留意していく。</p>
<p>部分休業を取得していたとしても、子どもの送迎に通常よりも時間を要する場合等、部分休業では対応できない場合もある。こういった場合の対応策として、部分休業に引き続く年次休暇の取得を可能とする考えはないかと。</p>	<p>部分休業は勤務に引き続いて取得することから、国に準じて部分休業に引き続く年次休暇の取得は認めていないところであり、本市独自で当該取扱いを変更する考えはない。なお、部分休業は30分単位で1日2時間まで取得できるので、その配分の変更等による対応は可能である。</p>
<p><b>OB嘱託員について</b></p> <p>組合としては、週30時間勤務ポストの欠員は、OB嘱託員ではなく若い臨時的任用職員で対応するよう再三要求している。昨年度から回答に変更が見受けられないが、実際に検討しているのか。</p>	<p>再任用労使協においても協議を重ねているところであり、引き続き検討していきたい。</p>
<p>今回の回答は、週30時間勤務ポストの欠員にフルタイムの臨時的任用職員を充てることの検討や、短時間勤務ポストを一般嘱託員ポストに変更することの検討といった、再任用労使協で確認した内容を踏まえたものということではないかと。</p>	<p>そのとおりである。</p>

<p><b>超過勤務について</b></p> <p>月 100 時間を超える超過勤務命令を行った所属長に対しては、ペナルティを科すべきではないのか。</p>	<p>当局としても、職員の健康面に配慮した労務管理の徹底は必要であると考えている。しかし、超過勤務の必要性は各所属において判断される事項であり、その全てを否定することもできないため、組合の主張するような基準でのペナルティ付与は考えておらず、超過勤務命令に対して責任を持つ立場にある所属長等の超過勤務に対する意識を向上させることにより対応していきたい。</p>
<p>超過勤務に対する意識が乏しい所属長もいる。部下への超過勤務を人事評価の項目の一つとしなければ、意識は改善されないのではないのか。</p>	<p>課長級以上については、職務行動評価シートにおいてタイムマネジメントや超勤縮減に関する項目を評価項目の一つとするとともに、目標設定シートにおいてもワークライフバランスに関する項目を一つ以上入れることとしており、人事評価の対象としているところである。</p>
<p><b>臨時的任用職員について</b></p> <p>空白期間があることをもって、臨時的任用職員の社会保険資格を喪失させているのは違法ではないのか。</p>	<p>本市においては、地方公務員法の趣旨を考慮して同一人を再度任用する場合は1ヶ月の経過期間を設けているところであるが、このような1ヶ月の経過期間がある場合における社会保険資格の喪失については、特異な取扱いではなく違法性がないことも確認している。</p>
<p>保育所のように、1ヶ月に満たない数日の空白期間しか設けていない場合については、社会保険資格を喪失させるのは問題ではないのか。</p>	<p>確かにそういった任用を行っているケースはあるが、その場合は社会保険資格を継続することとしたと原局より報告を受けている。</p>
<p><b>保健福祉センターについて</b></p> <p>保健福祉センター2所化にあたって、組合としては南北に2名ずつの手話通訳士の配置を求めているところであり、南北1名ずつという回答には不満が残る。代替案として示されている行政事務支援システムのコミュニケーションツールの活用とは、具体的にどのようなものなのか。</p>	<p>Web カメラを活用して、本庁の手話通訳士と出先事務所等の来庁者とのコミュニケーションを可能とするものである。</p>
<p>手話通訳士は嘱託員と聞いているが、手話通訳士同士で公休日重なった場合、どのように対応していくのか。</p>	<p>やむを得ないケースもあるかもしれないが、できる限り手話通訳士が不在となる時間帯を作らないよう配慮するように原局に伝えておく。</p>

<p>北部の保健福祉センターのエレベーター問題について、具体的にどのような対応をとっていく考えなのか。</p>	<p>原局より、現在の乳幼児健診でも活用しているシルバー人材センターからの誘導員の派遣の活用、1階でベビーカーを一時預かりし、母子のみ先行して健診会場に行ってもらい後ほど誘導員等がベビーカーをまとめてベビーカー置場まで運搬、乳幼児健診の時間差での受付の案内等を検討していると聞いている。</p>
<p>保健福祉センターの駐車場について、減免の対象としないと聞いているが、実施すべきではないか。</p>	<p>一定検討した結果の対応であると考えているが、組合意見については原局に伝えておく。</p>
<p><b>保育所民間移管計画について</b>          保育サービスの質を担保するという観点から、移管先法人における人件費率等の検証が不可欠であると考え、これらの検証は行わないのか。</p>	<p>保護者アンケートや第三者評価の協議等により移管園の経営状況の確認も実施していることから、人件費率等の検証は行わないと聞いている。</p>
<p>移管後の園の運営母体である社会福祉法人において、不正な会計処理が疑われる事件についての新聞報道等があった。この件について、本市で調査・検証を実施しているのか。</p>	<p>当該法人本部については市外にあるため、本市が実施する社会福祉法人等の指導監査の対象となっていないが、当該法人が運営する市内設置の保育園については指導監査の対象となっており、法令等に従い監査を行っているところである。また、当該法人への移管については選定から10年以上経過していることから、選定上の問題というより社会福祉法人の運営の在り方の問題として受け止めており、今回の検証の対象とはしていないと聞いている。</p>
<p>保育所の民間移管計画については、総務局が責任をもって回答できない部分が多いと思う。今後は、支部協議の場に本部役員が入った拡大交渉において議論すべきと考えるが、当局の見解は。</p>	<p>総務局としては特段異論はないが、その必要性等については原局において確認していくものとする。</p>

## 2 その他

組合の主張	当局の回答
<p><b>選挙事務について</b>          管理者に課長級以上、代理者に4級職を選任すべきと考えているが、そうならない場合もある。なぜこのように対応することができないのか。</p>	<p>人員が不足していることもあり、すべての投票所において組合の主張するような体制とするのは難しいということである。</p>

<p>人員確保が困難であるというのは、市議会議員選挙等においては管理者及び代理者が市内居住者に限定されることが背景にあるのだと思う。課長級以上と4級職の市内居住者数・割合を示していただきたい。</p>	<p>平成 28 年 4 月 1 日時点の行政職給料表適用者における市内居住者数は、課長級以上については 116 人で 51.1%、4 級職については 319 人で 47.3%である。</p>
<p>暑い時期の選挙においては、職員の体調を考慮して、空調設備のある場所で選挙事務を行うようにできないか。</p>	<p>投票者数を考慮すると投票所については学校の体育館を基本とせざるを得ず、空調設備のある場所のみで運用することは困難であると聞いている。</p>
<p>選挙従事を半日単位とすることはできないか。</p>	<p>半日単位の設定とすると、人数確保がより困難となる上、事務の引継ぎのために生じる時間の関係から経費の増加を招くこととなるため、現実的に難しいと聞いている。</p>
<p><b>パワハラについて</b></p> <p>パワハラと疑われる事案があったため、局の企画管理課に確認したところ、所属長への確認のみでそのような事案はないとの回答であった。このような場合、どのように対応していけばよいのか。</p>	<p>パワハラと疑われる事案があった場合の相談窓口としては、所属長や企画管理課のほか、人事課や外部にも相談窓口を設けているので、そうした相談窓口を活用することも可能である。</p>

以上  
( 給与課 )



組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げに関すること</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、労働時間を明確化し、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>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>2 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。</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を取得する所属については、臨時</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、職種にかかわらず、可能な範囲で補充に努めているところである。 休職及び療養休暇取得者の代替については、臨時的任</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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」を取得要件を定め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。 特に、単独で月100時間を越える時間外・休日労働が発生している職場については、当該時間外等労働の命令権者に対するペナルティ制度の確立等、早急にその撲滅に向けた労使協議の場を設けること。</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>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)・(12) 超過勤務の命令については、適正に行うこととしているところであるが、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、組合とも協議しながら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>(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>(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。また取得単位を 15 分単位とすること。</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>(3) 組合員資格を有する職員が I L O ならびに公営企業等への配置を行おうとする場合、事前に本人同意を得ること。</p>	<p>3</p> <p>(1)~(3) 管理職員等の I L O 職員の範囲については、これまでも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いるところであり、今後も同様に努めていきたい。</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>O B 嘱託員を人手・人材不足等を理由とした欠員や正規職員に代替する安価な労働力として位置付けるのではなく、特に、技術職員等の新採・若手職員に係る人材育成・技術伝承の必要性に鑑み、当該新採等職員と O B 嘱託員のペア配置による O J T 等、将来の人材投資に必要な人的資源としての O B 嘱託員の位置付を検討すること。</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</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>

組 合 要 求	回 答
<p>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>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>
<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>(4) 人事評価制度にかかる異議申立期間については、人材育成面談実施後より14日以内とすること。</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>(4) 人事評価相談申出制度については人材育成面談又は評価結果の開示等の事実があった日の翌日から起算して15日以内を評価相談の申出期間としているが、運用の際は個々の状況を踏まえて、職員に不利益がないように臨機応変に対応を行っている。</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) 職員食堂の在り方について協議をし、食事面における福利厚生の充実策について組合と協議を行うこと。</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) これまで職員厚生会の施設委員会において食堂休止後の対応策について協議を行ってきたが、利用状況及び公費や厚生会からの補助が困難な状況であることを踏まえると、食堂の再開は困難な状況である。</p> <p>今後、コンビニエンスストアの誘致等の対応策について厚生会の理事会で方針を決定する予定である。</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</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。男性職員向けには、スペースの確保が難しいことから1人1ロッカーは困</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>(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、各部署の労働安全衛生法に伴う気積を確保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、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) 市民クレームが頻繁に発生する所属に対して、受付カウンターの見直しや待合ロビーの環境整備、職員フォロー体制の構築を行うこと。市民の人権差別発言に対する対応マニュアルや市民啓発を向上させる取組みを行うこと。</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>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、平成 27 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いる。また、教育委員会移転に伴う空きスペース等を活用する中で執務スペースを確保し、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を改善する中で、カウンター等の見直しについても各所属と協議を行っていき、快適な職場環境の整備に努めていくとともに、困難事案への職員フォロー体制等を含め、職員が集中して取り組むことができる業務執行体制の構築を目指していく。</p> <p>また、平成 22 年度に改定した尼崎市人権教育・啓発推進基本計画に基づき、人権問題、課題の解決に向けて取組を進めているところであり、全庁的に人権差別発言の有無及びあった場合の対応等の実態把握を行うとともに、引き続き職員への人権研修や市民啓発の充実を図っていく。</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>

組 合 要 求	回 答
<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（人事当局として正規職手話通訳士の配置・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>(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らなく、勤務条件・労働条件の改善・向上を図ること。</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) 研修においても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>(11) 現行どおりとする。</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>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、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) 健康診断の実施自体を否定する考えはないが、現在の本市の財政状況を考えると、法定義務ではない事項について新たに予算措置を行うことは困難な状況である。</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、年次休暇や私療休暇等で対応しているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(7) 本庁勤務職員の 36 協定を締結すること。同法の基準を上回る超過勤務の命令、過労死認定基準を越える超過勤務を命令した所属長に対して、改善勧告を各種労働安全衛生委員会が行える仕組みとすること。</p>	<p>(7) 36 協定の趣旨を十分に踏まえ、長時間勤務者については、引き続き産業医による職員及び所属長への面談を実施し、適切に対応していく。なお、安全衛生委員会から改善勧告を行うことは想定していないが、当該委員会において出された意見や協議内容については十分に尊重していく。</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>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が、今後の地方自治体の臨時・非常勤職員に関する制度改正については十分に注視していく。</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 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>10</p> <p>引き続き、市内経済団体や労働団体、行政機関等による阪神南地域雇用対策三者会議等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>11 自治体の公契約に関すること</p> <p>(1) 「公共調達基本条例について」は労働者の雇用の安定、適正な賃金水準を目指し、賃金条項を付加すること。</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</p>	<p>11</p> <p>(1) 賃金条項については、賃金額は使用者と労働者との間で決めるべきものであること、経営者の裁量や経営に及ぼす影響が大きいこと、政策効果を踏まえた適正な水準の賃金設定が困難であることなどから、尼崎市公共調達基本条例で制定することは考えていない。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>に短期的・専門的業務とし、恒常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>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) 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>(7) 公共施設の今後の方向性、防災対策拠点としての視点も</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るよう努力していく。</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、労使協議の場を活用して話し合っていく。</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く。</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、延伸等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) 地域活動への活発な参画は意義のあるものと考えており、現行制度の範囲内で対応していただきたい。</p> <p>(7) 平成23年11月に「公共施設の最適化に向けた取組につ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>含め将来像を協議し、尼崎市としてのビジョンを明らかにすること。</p> <p>(8) 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>いて(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>また、平成 28 年 12 月に策定した「第 1 次尼崎市公共施設マネジメント計画(方針 1：圧縮と再編の取組)(素案)」においても、建物の安全性を評価の視点としており、バリアフリー化等とともに、防災対策としての耐震性の確保等についても、効果的に進めていくこととしている。</p> <p>(8) 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>





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>(1) 福祉分野に関すること</p> <p>保健福祉センター構想における2所化にあたっては、市民の混乱をきたさぬよう、年度当初の定数配置を行うとともに、移行にかかる既存窓口（支所証明コーナー等）に保安要員を配置するなどの対応を行うこと。</p> <p>保健福祉センター構想に伴い手話通訳士を南北2名ずつ配置すること。</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、早急な人員配置を行うこと。</p> <p>「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>健全者と障害者が共に参加し、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>安全安心に暮らせる住環境を築くための犯罪防止、犯罪抑止施策の充実を図ること。</p>	<p>1</p> <p>(1)</p> <p>保健福祉センターにおける2所化にあたっては、年度当初に必要な数を見据えた配置を行う予定である。</p> <p>また、支所証明コーナー廃止に伴う対応については、市民説明会や市報掲載、ホームページ掲載、本庁及び各サービスセンターの広告モニター表示、ポスター・チラシの掲載・配布や市内のJA等へのポスター掲載、また、職員向けにも各所属長宛通知文の通知など十分に事前の周知を行うとともに、混乱の未然防止のため、1週間程度は保安要員を配置する。</p> <p>保健福祉センター構想に伴い、手話通訳士を南北1名ずつ配置する予定としている。</p> <p>また、行政事務支援システムのコミュニケーションツールを活用し、出先機関の窓口に来庁した手話通訳を必要とする市民の方と本庁の手話通訳士を介してコミュニケーションを取る仕組み作りも検討しているところである。</p> <p>ケースワーカー及びSVの配置数については、標準数等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、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>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。なお、除外職員及び算定方法については、同法の施行令で定められている。</p> <p>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、また、平成29年2月には精神保健福祉法改正法案が国会に提出されたことも踏まえ、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>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、引き続き取組を進めていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>歩行者、自転車の交通事故防止のための道路交通施策の改善、ならびに高齢者運転事故防止に関する施策を充実させ交通安全施策を拡充すること。</p> <p>(2) 保健分野に関すること</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。また、鳥インフルエンザ対応等、各部局間調整を危機管理安全局によって実効性を発揮すること。</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>保健福祉センター構想にかかる北部エレベーター1基での稼働については、検診業務等混乱をきたさない環境整備を行うこと。</p> <p>(3) 保育分野に関すること</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>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とともに、自転車の安全適正利用のため指導を強化していく。また、高齢運転者に対しては、免許返納制度の広報を充実させるなど、事故防止に努めていく。</p> <p>(2)</p> <p>災害時等の体制確立に関して、平時から職員に対し、自己の配備体制及び任務を確認するよう周知を行っているところである。</p> <p>実際に災害や新型インフルエンザのような未知の新感染症が発生した場合、危機管理安全局を中心に、その内容を踏まえる中で、対策本部を設置するなど、様々な状況に迅速に対応していく。</p> <p>また、鳥インフルエンザや季節性インフルエンザなど既知の感染症等については、その対応を行う所管課をはじめ各所管部局が、通常業務の範疇として対応することとなっている。</p> <p>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>エレベーターを増設することは、建物の構造的にも財政的にも厳しいため、施設の運用状況を踏まえながら、人的配置や健診時間の調整など、検診業務等の混乱をきたさない方策を検討していく。</p> <p>(3)</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</p>

組 合 要 求	回 答
<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>第4次計画にかかる民間移管方針に関しては、これまでの移管先法人にかかる事業費に占める人件費比率、平均年齢、定着率、事故発生率等の検証実施を行い明らかにすること。</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>(4) 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>(5) 高齢者や定年退職者等が社会貢献できる仕組みや制度を確立すること。</p>	<p>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む必要があると考えていることから、市民意見聴取プロセスの手続きを経て、平成29年3月中旬に「第4次 保育環境改善及び民間移管計画」を策定したところである。。</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>民間移管の場合、保護者の不安解消を図ることが大切であると考えているため、今回の検証作業の中では、移管半年後の保護者アンケートを中心とした分析を行っているものである。</p> <p>そのため、人件費比率、平均年齢、定着率、事故発生率等までは検証していないが、選定委員会による選定の中で移管先法人の経営状況を確認したり、ケガの後の対応について、保護者アンケートの中で保護者の意見を聞いたりするなど、いずれも民間移管の実施基準に沿って手続を進める中で、保護者の不安解消に努めている。</p> <p>一方、満足が得られていない保護者の意見もあることから、三者協議会で継続して協議し、必要な改善も図ってきている。</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>(4) 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>(5) 高齢者が増加していくこれからの社会においては、高齢者自らが、知識や経験等を活かしつつ、就労等を通じて地域の課題解決に貢献することが益々重要になってくる。そ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>2 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>3 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。</p> <p>4 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>5 東南海トラフ大地震に対して、減災図れる施策、災害から復旧への市民対応への即応性を高める非常時特別行政執行体制を確立させること。</p>	<p>のため、本市では総合事業において地域の支え合い活動等を担う「生活支援サポーター」の養成を、平成 29 年度から実施予定であり、今後、幅広く高齢者にも参画の働きかけを行っていく。</p> <p>2 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アウトソーシング方針等に基づき、市の責務を踏まえる中で検討を進めていく。</p> <p>3 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>4 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、防犯教育の充実等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> <p>5 南海トラフ巨大地震等の大規模災害に備え、市民の円滑な避難行動を支援するための各種取組を実施するとともに、地域の防災力向上に努めているところである。</p> <p>また、大規模災害発生時には、災害対策本部を設置し、全職員が対応にあたる執行体制とするとともに、行政も被災することを踏まえ、災害時に優先度の高い業務から必要な資源を割り当てることができるように、事前に通常業務の優先度を整理する取組を平成 28 年度より実施するなど、即応性の向上を図っている。</p>