

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 30 年度第 8 号
通 算 第 568 号
平成 31 年 4 月 1 日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—平成 30 年度春闘交渉等について—

◎日時・場所

平成 31 年 3 月 19 日（火）午後 3 時 30 分～午後 5 時（すこやかプラザ多目的ホールC）

◎今回の交渉の主な目的

平成 31 年 2 月 25 日に「2019「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）平成 31 年 2 月 25 日付け「2019「春闘要求書」」に対する回答について

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成 31 年 2 月 25 日付け「2019 春闘要求書（その 2）」に対する回答について

[別紙 2](#)

（提案メモ）勤務 1 時間当たりの給与額の算出方法の見直しについて

[別紙 3](#)

◎具体的な交渉内容

1 平成 30 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
超過勤務命令の上限について 今般の働き方改革の一環として、平成 31 年 4 月 1 日から国において超過勤務命令の上限規制が導入されるが、本市においても同様の対応をとるのか。	上限規制の導入に当たっては、その実効性を確保するためにも、超過勤務の縮減方策や例外的な取扱いとする他律的な業務の比重の高い部署等を慎重に検討していく必要があることから、国と同時期の導入は難しいと考えている。

<p>そういった他律的な業務の比重の高い部署等の選定等については当局が進めていけばよいが、上限規制の導入時期はいつ頃を想定しているのか。</p>	<p>超過勤務命令の上限の具体的な導入時期については検討中であるが、平成 31 年度に尼崎市特定事業主行動計画の改定と合わせて検討を行い、平成 32 年度からの導入を念頭に置いているところである。</p>
<p>他都市ではこの 3 月議会で条例改正を行い、上限を導入しているところもあるが、本市においても条例改正を実施するのか。</p>	<p>国から示されている条例改正案は、具体的な内容を規則に委任するような形となっている。本市条例においては、既に規則への委任規定を設けていることから、条例改正は行わず、今後、具体策等の検討結果も踏まえ、規則等にて規定していくことを想定している。</p>
<p>法定設置義務資格職等の処遇について</p> <p>阪神間においては、建築主事や電気主任技術者の資格取得のための受験費用の助成や、当該業務の従事者に対する特殊勤務手当の支給やその間の特別昇給といった処遇反映を行っている。一方で、本市においては、受験費用の助成制度はあるものの、処遇反映を行っていないこともあってか、結果的に資格を取得しているにもかかわらず当局へ申告しない者もいると聞いている。このままでは、建築主事や電気主任技術者を確保することが難しくなる可能性があるため、本市においても何らかの処遇反映を行うべきである。</p>	<p>回答でもお示ししているとおり、法定設置義務資格職の業務に従事する職員の処遇については、他都市の状況等を踏まえ、研究していく考えである。</p>
<p>今回、そういった一定前向きな回答が示されたことは評価するが、早急な対応が必要と考えている。賃金小委員会等で協議していきたい。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>職場環境について</p> <p>1 人 1 ロッカーや男女別の休憩室については、利用実態を見ながら検討するとしているが、いつまで検討を行うのか。昨年度も同様の回答であったと認識しているが。</p>	<p>職場環境の改善については、今年度でいえば北館 2・3 階トイレの改修や南館地下 1 階執務室空調機設置工事等を実施するなど、厳しい財政状況の下、限られた財源の中で優先順位を付けながら対応しているところであり、1 人 1 ロッカーや男女別の休憩室についても引き続き検討していくこととしている。</p>

<p>窓口職場等は昼休みを交代制としているため、昼休みが12時から13時ではない職員もいる。そういった職員は、市民の目もあるので自分の机で昼食をとりづらいため、休憩室をより充実させるようお願いしたい。</p>	<p>意見として原局に伝えておく。</p>
<p>校務員業務について</p> <p>校務員業務のアウトソーシングに係る効果検証とは、こういったものを想定しているのか。</p>	<p>来年度からアウトソーシングした業務の評価方法も含めて改めて検証していく予定である。</p>
<p>臨時的任用職員について</p> <p>学校給食調理業務を担う臨時的任用職員については、募集をかけてもなかなか人材を確保できていない。その理由としては、当該臨時的任用職員の任用が学期ごとになっていることが考えられることから、人材確保の観点から任用方法を工夫すべきである。</p>	<p>意見として原局に伝えておく。</p>
<p>生涯学習プラザについて</p> <p>現在、大庄南生涯学習プラザの館長の公募が行われているのは、どういうことか。指定管理者への委託が既に決まっているのに、このような状況でアウトソーシングの目的は達成できるのか。</p>	<p>原局に事実確認をしておく。</p>

2 勤務1時間当たりの給与額の算出方法の見直しについて

協議の要旨

超過勤務手当等の算定の際、また、部分休業等の減額の際に用いる勤務1時間当たりの給与額について、その見直し内容を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>提案に至った経緯は。</p>	<p>昨年末、労働基準監督署によるある保育所に対する任意の調査の中で、勤務1時間当たりの給与額の算出方法を改める旨の指導があり、できる限り速やかな対応を図ろうとするものである。</p>

<p>これまでの算定方法は誤っていたということか。</p>	<p>現在の算定方法については、平成 14 年度に、労使協議を行うとともに、労働基準法等も踏まえて見直したものである。今回の対応は、改めて労働基準監督署ともやり取りを行う中で、毎年度の実日数を用いる方がより適切であろうとの考えの下で見直すものであり、これまでの算出方法が直ちに誤りであったとは考えていない。</p>
<p>これまでの算定に対する清算は行わないのか。</p>	<p>これまでの算出に対する清算については、労働基準監督署ともやり取りを行う中で、一定検証を行っているが、過去の見直しが労使合意に基づくものであること、今回の見直しはより適切に改めるためのものであることなどを踏まえ、清算は予定していない。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

3 合理化提案に係る支部交渉の経過について

支部で協議していくこととしていた合理化提案項目については、おおむね合意の方向で話がまとまっているものの、教育支部の状況は、次のとおりである旨、報告があった。

教育支部

校務員業務の委託について、年度途中実施について十分に納得しているわけではないが、当局から修正メモ（見直しの対象校を「難波小学校・小田中学校・あまよう特別支援学校」から「難波小学校・立花南小学校・大成中学校」に改めるもの）が示されたことについては評価しており、そういったこれまでの交渉の経過も踏まえ、合意の方向で協議を進めている状況である。また、ユース交流センターについて、管理業務の委託については合意の方向で話はまとまりつつあるが、人員配置については引き続き支部で協議していくこととなっている。

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

以 上
(給与課)

平成 31 年 2 月 25 日付け「2019「春闘要求書」」に対する回答について（メモ）

H31. 3. 19

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、現業職の将来像を明らかにすること。</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、法定設置義務資格職ならびに危険を伴う業務に従事する職員に対し特殊勤務手当ならびに期間特別昇給制度を確立すること。</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 級昇格の在り方については、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>(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。また、法定設置義務資格職の業務に従事する職員の処遇については、今後他都市の状況等を踏まえ、研究していく。</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組むこと。</p> <p>① 専門職・技術職補充について 特に専門性を有する専門職場・技術職場において年度途中で正規補充対応を講じること。</p> <p>② 休職および療養休暇を取得する職員のいる所属については、臨時職員を補充するのではなく、任期付採用も含め正規職員を基本に配置すること。</p> <p>(3) 休憩時間を確保するための措置を講じること。変則勤務・保育職場など実態上、法定上の休憩時間の取得が困難職場については、人員増などの必要な手立てを速やかに講じるこ</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。</p> <p>① 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。</p> <p>② 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) 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。 なお、変則勤務職場についても、現在、勤務時間等につ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>と。</p> <p>(4) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(5) リフレッシュ休暇を60歳時にも創設すること。</p> <p>(6) 時間外労働・休日労働の縮減のため、「時間外労働・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>(7) 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>(8) 労使合意した「年次有給休暇の積み立て制度」について、取得要件を定め早急に創設すること。</p> <p>(9) 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。</p> <p>また、所属職員の超過勤務の平均が30時間を越える所属については、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>特に、単独で月80時間を超える時間外・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指導の強化と指導内容を公表すること。</p> <p>(10) 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。</p> <p>(11) 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>(12) 子の看護等に関する休暇及び短期介護休暇について、兵庫県並みの両立支援休暇制度として創設すること。また現行取得単位を15分単位とし、柔軟な運用と年度繰越を認めること。</p> <p>(13) 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) ILO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ILO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。また、組合組織力低下を招く信義則を欠いた人事異動を改めること。</p>	<p>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>(4)・(5)・(7)・(8)・(12)・(13) 現行どおりとする。</p> <p>(6)・(9)・(10) 超過勤務の命令については、適正に行うこととされ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、業務遂行の手法を工夫し、超過勤務の縮減等に向けた取組を継続していく。</p> <p>また、時間外等労働の命令権者に対しては、適切な労務管理を行うよう引き続き注意喚起を行っていく。</p> <p>(11) 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> <p>3</p> <p>(1)・(2) 管理職員等のILO職員の範囲については、これまででも公平委員会規則で定められ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健康状況・子育てや介護等の状況を把握し、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>

組 合 要 求	回 答
<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) 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）に欠員が生じたときは、正規（40時間）職員にて補充すること。</p> <p>(2) 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>OB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OB嘱託員のペア配置によるOJT等、将来の人材投資に必要な人的資源としてのOB嘱託員の位置付を検討すること。</p> <p>(3) 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>(4) 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>4</p> <p>(1) 従前より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、常勤職員やOB嘱託員等による対応を行う。</p> <p>(2) 再任用職員は、常勤職員として、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> <p>(3) 今後も必要に応じて協議していく。</p> <p>(4) 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>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、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>5</p> <p>(1) 職員指導観察制度については、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 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</p> <p>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>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) 働きやすい職場環境づくりについては、本市の厳しい財政状況の下、限られた財源の中で優先順位付けしながら対応したいと考えており、具体的な要望があれば調整したい。なお、1人1ロッカーや男女別の休憩室については、本庁舎内の限られたスペースの有効活用の観点からロッカーや休憩室の利用実態を見ながら検討する必要があると考えている。</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、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) ビル管理法に抵触する本庁舎の湿度調整機器の補修を早急に行うこと。</p> <p>(5) 市民クレームが頻繁に発生する所属に対して、危害防止の観点で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早急に行うこと。 また、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の向上を図る取組みを行うこと。</p> <p>(6) 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>また、トイレの洋式化は財政的な制約がある中で、市民利用が見込まれる箇所を優先して改修しているところであるが、全てのトイレを洋式化するには、スペース上の課題もあるため、箇所数や配置を見る中で効率的かつ効果的な改修に努める。</p> <p>(2) 現在の厳しい財政状況の中にあつては、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。今後は延命化対策事業の中で、設備等の老朽改善に努めていく。</p> <p>(4) 本庁舎の空調機は老朽化が著しく、補修対応も困難なため設備更新が必要な状況であり、今後、延命化対策事業において空気調和設備を改修すべく計画しているが、議会棟及び新棟は平成 32 年度、北館 4～6 階は平成 35～36 年度、その他の部分は平成 37 年度以降の予定となっている。しかしながら、今後についても有効な手段がないか、引き続き検討していく。</p> <p>(5) 昨年度の耐震補強等工事に伴う移転や今年度にかけての窓口職場の再配置に伴い、受付カウンター等に係る各所属からの要望に対し一定の対応ができたものと考えているが、具体的な要望があれば調整したい。今後とも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。 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る。人権についての市民意識調査や職員アンケートの結果も踏まえ、平成 31 年度には第 2 次尼崎市人権教育・啓発推進基本計画を策定するとともに、引き続き職員の人権意識の向上に向けた人権研修の強化や市民啓発の充実を図っていく。</p> <p>(6) 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。 学校については、新たなネットワークの構築等も含め検</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(7) 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>(8) 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>(9) 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>(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らなく、勤務条件・労働条件の改善・向上を図ること。</p>	<p>討する必要があると考えている。</p> <p>(7)・(8) 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いる。今後は延命化対策事業の中で、設備等の老朽改善に努めていく。</p> <p>(9) 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、情報保障の在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在り方についても、当該職員との意見交換を行いながら検討していく。</p> <p>(10) 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) 臨時職員等に対し定期健康診断を実施すること。</p> <p>(2) 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>(3) 妊娠中に限らず母体保護の観点で女性職員の、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>(4) 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>(5) 本庁勤務職員との 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する、改善勧告を各種労働安全衛生委員会が行える仕組みを構築すること。</p>	<p>8</p> <p>(1) 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。今後、会計年度任用職員制度の導入に伴い、健康診断の実施対象となる職員については適切な対応を行っていく。</p> <p>(2) 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>(3) これまでも、妊娠中に限らず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>(4) 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> <p>(5) 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>9</p> <p>(1) 臨時・非常勤職員については常勤職員化する考えはない。また、現行の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、会計年度任用職員への移行後の任用方</p>

組 合 要 求	回 答
<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>法については非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正内容を踏まえて対応していく。</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、会計年度任用職員への移行後の勤務条件等については、平成30年12月27日に合意している内容（平成30年12月17日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</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>なお、公共サービスを安易に民間サービスに置き換えないこと。</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>なお、現在、取組を進めている業務執行体制の見直しについては、単に公共サービスを民間サービスに置き換えることを目的としているものではなく、今後の少子高齢化の進展等に伴う新たな行政ニーズに対応するため、更なるアウトソーシングの推進等によって生み出された人的資源を新たな分野に充てることで、より効果的・効率的な執行体制を構築していくことを目的としているものである。</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) 賃金条項については、①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、②経営者の裁量や経営に及ぼす影響が大きいこと、③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に盛り込む考えはない。</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、その実施にあたっては、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</p>

組 合 要 求	回 答
<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) 現業直営力を保持すること。その為に、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) 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>行っていきたいと考えている。</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>(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、さらなる行財政改革の取組を進めるとともに、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、延伸等により事業費の圧縮を行うなど、引き続き投資的事業の調整等を行う。</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) 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きたい。</p>

以上
(給与課)

平成31年2月25日付け「2019春闘要求書（その2）」に対する回答について（メモ）

H31. 3. 19

組 合 要 求	回 答
<p>一住民の健康と福祉に関すること一</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>① 南北保健福祉センター設置に伴う、南北市民課機能格差を解消すること。</p> <p>② 南北保健福祉センターに手話通訳士を各2名ずつ配置すること。</p> <p>③ 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>④ 毎年のように制度改正を繰り返す介護保険事業をはじめとする福祉職場の人員強化と正規比率を向上すること。</p> <p>⑤ 健常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>⑥ 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>1</p> <p>(1)</p> <p>① 市民の利便性の観点から市民課機能を保健福祉センターに併設するメリットは認識しているが、これまでの公共施設の集約・再編の考え方や、厳しい財政状況、限られた人員配置の中では困難な状況である。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>なお、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者を介してコミュニケーションを取る仕組みも導入しているところである。</p> <p>③ 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、可能な限り常勤職員による対応を基本としているところである。</p> <p>④ 毎年度、それぞれの部署の状況に応じて人員強化等に努める。</p> <p>⑤ 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、その充実を図っているところである。</p> <p>平成28年4月に障害者差別解消法が施行され、障害者差別に関する相談窓口や関係機関等のネットワークを構築していくため、「障害者差別解消支援地域協議会」を開催して協議を進めている。</p> <p>また、地域の交流の場となる「市民福祉のつどい」の開催や情報の確保等を支援するための「意思疎通支援事業」の実施など、障害者の社会参加に向けた取組を進めている。</p> <p>⑥ 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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 保健衛生分野に関すること</p> <p>① 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>② 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>(3) 保育分野に関すること</p> <p>① 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>② 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>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。</p> <p>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>① 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、「災害時職員初動マニュアル」の配布や職員厚生手帳に職員防災マニュアルを掲載する等して、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、通常業務の範ちゅうとして対応することとなっている。</p> <p>② 保健所及び保健福祉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)</p> <p>① 「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在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>② 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への適切な対応や老朽化した保育施設の環境改善、待機児童の解消等を進め、より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28年度末に「第4次保育環境改善及び民間移管計画」を策定した。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>③ 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>④ 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>⑤ 保育職場実態改善について、未払超過勤務手当問題等の保育職場実態改善について誠実に対応すること。</p> <p>⑥ 保育士定着に向けた施策を講じるとともに、とりわけ男性保育士の職場環境改善に向け取り組むこと。</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</p>	<p>当該計画を推進していくために、既に移管法人が決定した塚口北保育所及び富松保育所や平成33年度移管予定の神崎保育所の民間移管に係る手続を進めているが、民間移管の実施に当たっては、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>③ 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>④ 保育士の配置基準については、国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。なお、3歳児においては、国が定める運営費の加算措置を踏まえ15：1として運用している。</p> <p>また、延長保育及び障害児保育の実施に当たっては、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>⑤ これまでと同様、引き続き誠実に対応していく。</p> <p>⑥ 保育士の配置など現場や職員の意向を踏まえる中で、可能な範囲で配慮を行うとともに、男性トイレの数が少ない等に対する職場環境改善の取組については、面積の問題もあり一律の対応は困難な面もあるが、限られた予算の中で施設スペース等の状況を踏まえ対応を考えていくなどにより保育士の定着に努める。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>立すること。</p> <p>(6) 2016年に施行された、人権三法（障害者差別解消法・ヘイトスピーチ解消法・部落差別解消法）の具体化をめざし、人権条例を制定すること。</p> <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、技能調理師を活用し、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>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ますます重要になってくる。そのため、本市では介護予防・日常生活支援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年度から実施しており、今後、幅広く高齢者にも参画の働き掛けを行っていく。</p> <p>(6) 平成31年度に第2次尼崎市人権教育・啓発推進基本計画を策定する予定であるが、あわせて人権三法及び多様化する人権問題全般を包括する条例の策定に向けて研究を行っていく。</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を通じた教職員の危機管理意識の向上、また、安全管理員の配置や校門遠隔施錠システムの運用などによる外来者確認の徹底、その他防犯教育の充実等に取り組んでいるところである。さらに、平成31年10月からは、安全環境の最適化を図るため、小学校・特別支援学校に対し、防犯カメラ等の設置の取組を進めることとしている。</p> <p>また、校務員業務については、研修の実施に加え、平成30年10月からの作業日誌の全校拡大など、充実策に取り組んでいるところであるが、今後についても、その一部において導入予定であるアウトソーシングの効果検証も行いながら、引</p>

組 合 要 求	回 答
<p>5 東南海トラフ大地震に対して、減災が図れる施策、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>6 ダイバーシティの取組みを深めること。</p> <p>(1) 人種差別、国籍差別、無国籍問題を早期に解消する施策を推進すること。</p> <p>(2) LGBT、その他のマイノリティーに対する理解を深める施策を推進すること。</p> <p>(3) 全てのハラスメント事象撲滅に向け取組むこと。</p>	<p>引き続き充実にに向けた取組に努めていきたい。</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各種取組や地域の防災力向上に継続して取り組んでおり、加えて、平成30年度には被災者を支援するための被災者支援システムを導入する等、防災・減災に向けた様々な施策を実施し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> <p>6</p> <p>(1) 本市においては、互いの生活や文化を理解・尊重し、「ともに生きる社会」の実現を目指してヘイトスピーチや人種差別等をテーマにした多文化共生講演会を実施している。また、ヘイトスピーチ問題では、「ヘイトスピーチ対策庁内連携会議」を設置し、本市の実状に合った対策を検討しているところである。今後も外国人住民の人権が尊重されるよう、多文化共生社会の実現に向けた取組を進めていく。</p> <p>(2) 先進他都市の施策について調査・研究を行い、平成30年度は庁内における意識啓発の一環として、全庁調査及び男女共同参画審議会の意見を踏まえ、「公文書における性別記載欄の見直しについて（指針）」を策定した。また、LGBTの認知度などを問う質問を含む「人権に関する職員アンケート」の調査結果を踏まえ、今後はLGBTをはじめとする性的マイノリティに関する理解を深めるための取組を進めていく。</p> <p>(3) 職員研修実施や相談体制の整備等に取り組んできているが、引き続きハラスメントが発生しない職場環境の構築に努めていく。</p>

以上
(給与課)

勤務1時間当たりの給与額の算出方法の見直しについて（メモ）

H31. 3.19

尼崎市職員の給与に関する条例第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額の算出方法について、より適切な運用とするため、次のとおり改める。

1 改正内容

現 行	$\frac{(\text{給料月額} \times 1.1) \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times 49 \text{ 週}}$
改正後	$\frac{(\text{給料月額} \times 1.1) \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times ((260 - \text{休日数}) \div 5) \text{ 週}}$

2 実施時期

平成31年7月1日

3 諾否期限

平成31年3月29日

以 上
(給与課)

◎妥結事項

3月19日の交渉の結果を受け、3月29日に次の項目について妥結に至った。

1 勤務1時間当たりの給与額の算出方法の見直しについて

尼崎市職員の給与に関する条例第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額の算出方法について、より適切な運用とするため、次のとおり改める。

(1) 改正内容

現 行	$\frac{(\text{給料月額} \times 1.1) \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times 49 \text{ 週}}$
改正後	$\frac{(\text{給料月額} \times 1.1) \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times ((260 - \text{休日数}) \div 5) \text{ 週}}$

(2) 実施時期

平成31年7月1日