

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 兵

平成 19 年度第 12 号  
通 算 第 458 号  
平成 20 年 4 月 2 日

尼崎市役所総務局  
職員部給与課

## 平成 20 年 春闘交渉等について

3 月 21 日午後 3 時から午後 6 時まで、中央公民館視聴覚室において、3 月 10 日に組合から提出された「2008 春闘要求書」に対する回答と説明を行った。あわせて、給与制度の改正において、積み残しの課題となっていた、初任給基準の引下げや昇格資格基準年数の見直しについても協議を行った。

また、3 月 25 日午後 3 時から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、派遣制度のあり方や平成 20 年 4 月 1 日に向けての欠員状況の確認を課題とした交渉を行った。

### 「2008 春闘要求書」に対する組合への回答（3 月 21 日交渉）

回答（メモ）「尼崎市職労 独自要求分」

[別紙 1](#)

### 派遣制度関連の回答等（3 月 25 日交渉）

「派遣」による市民課入力業務の即時撤回について（申し入れ）の回答について  
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律に基づく人材派遣について

[別紙 2](#)

[別紙 3](#)

## 具体的な交渉内容

### 1 「2008 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>市内居住手当の原資について</b> 市内居住手当にかかる原資の活用は「課題として受け止める」との回答であるが、約束は反故にしないと理解してよいのか。具体案は示すことができるのか。	組合の要求については、課題として受け止め、認識しているということである。

<p><b>休息時間の廃止について</b></p> <p>平成 20 年度の人事院勧告では、勤務時間の短縮について勧告が出る見通しとの情報もある。休息時間の廃止だけをとらまえた協議ではなく、勤務時間全体の協議をするべきである。そのためには、人事院勧告が出される 8 月以降でないとは協議はできない。</p>	<p>平成 20 年度の人事院勧告及び国の動向等を見る中で、協議していきたい。</p>
<p><b>年次有給休暇の積立制度</b></p> <p>「現行どおり」との回答だが、西宮市などで実施されている、未消化の年次有給休暇を積み立てる制度の導入についても、協議していくこととしていたではないか。</p>	<p>他都市での導入例や実績等も踏まえて検討していきたい。</p>
<p><b>時間代休制度の導入</b></p> <p>超過勤務手当縮減の工夫のひとつとして、現在、1 日または半日単位でしか認めていない代休を、年次有給休暇と同様、時間単位で認める運用はできないのか。</p>	<p>時間単位で認めている年次有給休暇と時間代休の制度が並立した場合、出退勤管理が煩雑になることや、制度運用の濫用により、職員の自己都合で早出・遅出勤務をするといった、事実上のフレックスタイムのような実態にも繋がりがねない等の課題が多く、導入は困難と認識している。</p>
<p><b>超過勤務手当について</b></p> <p>前年度の実績に基づいて、超過勤務手当を配当するやり方は問題ではないか。翌年度の超過勤務手当を確保するために、無駄な残業をするといったことにもつながりがねない。</p>	<p>確かに、前年度実績を基本とした配当方法ではこのような問題が生じかねない。超過勤務手当の適正な配当に向けて、平成 20 年度以降も検討していきたい。</p>
<p><b>育児時間・子の看護休暇</b></p> <p>育児時間・子の看護休暇のニーズは潜在的に高いものと思われる。取得できる子の対象年齢を、育児時間については小学校就学前、子の看護休暇は小学校 6 年生までに引き上げることはできないか。</p>	<p>休暇制度については、これまでも国家公務員の制度に準じてきたところであり、現時点では、対象年齢の引き上げは考えていない。</p>

<p><b>職員へのパソコン配布</b></p> <p>調理師・校務員等にパソコンを配置することはできないのか。</p>	<p>現時点では、学校職場におけるパソコンのネットワークシステムに新たに調理師・校務員のパソコンを追加することは、セキュリティ等の環境整備が困難な状況である。</p>
<p><b>中核市への移行</b></p> <p>中核市移行にあたって、その業務量増に対応できるだけの人員を配置してほしい。また、増となる業務量の内容を明示せよ。</p>	<p>中核市移行に向けた準備を行う平成 20 年度については、2 名を増員している。</p> <p>また、平成 21 年度以降の中核市移行後の業務量増についても、それに応じた人員配置の査定を行うこととしている。</p>

## 2 給与構造の見直しについて

### 課題の要旨

平成 19 年 9 月 28 日提案の「給与構造の見直しについて」において、平成 20 年 4 月以降採用者より、初任給の 1 号引き下げ及び 3 級までの昇格資格基準年数の見直しについても、最終的な決着を図るため、協議を行った。

その他、継続協議課題であった、期末手当の算定期間から病気休職期間を除算する取り扱いについても協議した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p><b>初任給・昇格資格基準の見直し</b></p> <p>若年層職員の給与水準の見直しを目的として、初任給・昇格資格基準を見直さなければならぬとする当局の主張は一定理解する。ただし、主任試験が廃止となった後の、3 級から 4 級への昇格ルートが示されていないではないか。</p>	<p>賃金小委員会でも話題としたが、今後は人材育成計画に則した基準をもって昇任・昇格を行っていくこととし、その具体的な内容については、今後、労使でも協議していきたい。</p>
<p>現業の 4 級昇格ルートとしては、作業主任試験を残すのか。試験を廃止する非現業との整合性を逸してはいないか。</p>	<p>非現業の主任試験と現業の作業主任試験は、その制度導入の趣旨が異なる。</p>

### 課題解決への方向性

組合は、初任給・行政職 3 級までの昇格資格基準の見直し及び期末手当の算定期間から病気休職期間を除算する取り扱いについて、一定の理解を示すと表明した。

### 3 平成 20 年度向け 合理化等提案項目

#### 課題の要旨

平成 19 年 10 月 31 日提案の「平成 20 年度向け 合理化等提案項目」をはじめとする合理化提案項目についても継続協議中であった。

各支部での協議を行った結果も踏まえ、平成 20 年度からの実施に向け、組合として最終的な回答を以下のとおりとした。

提案項目	組合の回答
市報あまがさき発行業務	派遣職員活用の基本論議ができていない中での派遣職員受け入れは容認できない。
境界明示業務	平成 20 年度部分（1 名減）については合意するが、平成 21 年度部分（別途 1 名減）については引き続き協議課題とする。 業務委託にあたっては、専門的な業務内容であることに十分留意して欲しい。
文書集配業務	これまで再任用職場として整理しており、今後、さらに退職者が増加する状況を踏まえると、委託化は容認できない。
議長公用車運転業務	合意するが、異動対象となる職員（運転手）の意向確認は十分に行うよう求める。
小学校給食調理業務	平成 21 年度以降の合理化については、業務委託後検証の方法等も定まっていない中で、容認できない。
神戸新開地場外発売場の運営業務委託について	6 ヶ月前提案の約束に反して提案された項目であり、組合としても、大変遺憾ではあるが、内容については合意する。

### 4 平成 20 年度の欠員状況

#### 課題の要旨

組合は、年度当初から欠員が生じることは容認できないと前置きした上で、平成 20 年度に欠員が生じる見込みについて当局に確認した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
平成 20 年度当初から欠員が生じる職場や職種の見通しについて確認する。	職場については、現在、人事異動作業中の段階であり、明言はできないが、職種については、保健師及び業務課の現業職場において欠員が生じる見込みである。
業務課や保健師職場で欠員が生じれば、4 月 1 日からの業務運営体制に影響が生じる。どのような措置を講じるのか。	臨時的任用職員での対応を基本と考えている。

<p>臨時的任用職員での対応をすとしても、欠員の状況が最終的に判明した時点から募集するとなると、現実的には4月1日からの業務体制に組み込むことは不可能である。</p>	<p>欠員による影響を最小限にとどめるため、関連する局に対して、臨時的任用職員での対応を行うよう、既に連絡はしているところである。</p>
<p>保健師のような資格を要する職で臨時的任用職員を一定数確保するのは困難である。なぜ、このような事態となったのか。</p>	<p>保健師の欠員については、国保年金課のヘルスアップ事業による定数増と再任用フルタイム勤務希望者がなかったこと等による要因が大きい。</p>
<p>再任用フルタイムの就労希望を当てにしすぎた結果の失敗ではないのか。やはり、職員の新規採用を軸とした、基本的な組織運営体制とするのが原則ではないのか。</p>	<p>各職種とも、来年度に向けた採用数の確保にあたってはできる限りの努力をしているが、長期的視野にたった職員年齢の平準化及び計画的な組織運営を考慮した中で、新規採用職員と併せて再任用職員の活用を行っていく考えである。</p> <p>なお、平成19年度退職者のうち、再任用フルタイム勤務希望者は現時点で50名以上となっている。</p>
<p>欠員となっている調理師を1名採用する約束はどうなったのか。</p>	<p>4月1日付の市報あまがさき誌上において、募集記事を掲載する予定である。採用条件は、前回と同様、管理栄養士資格を持つ調理師としている。</p>

#### 課題解決への方向性

組合は、正規職員と臨時的任用職員では、自ずと職務・職責が違うものであり、欠員の解消は正規職員での対応を強く望むとした。これに対して当局は、4月1日までには未だ時間があり、1人でも欠員を減らすようにしていくとともに、欠員が生じている場合にも、その勤務に影響が出ないよう努めていくものであると回答した。

## 5 派遣制度について

#### 課題の要旨

組合は、派遣職員導入についての全体合意はしていないと主張し、現在、派遣職員で対応している業務について、即時に直接雇用職員での対応に戻したうえで、再度、派遣制度の導入を提案するよう、申し入れを行った。

これに対して当局は『「派遣」による市民課入力業務の即時撤回について（申し入れ）の回答について』（別紙2）及び『労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律に基づく人材派遣について』（別紙3）を組合側に示した後、協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
派遣制度の導入について、いつ正式に提案したのか。組合としては、あくまでも業務委託による合理化提案に合意しただけである。このような一方的な変更は許されない。	市民課入力業務については、業務委託での合理化提案ということでの合意は得ていると認識しており、派遣制度の活用については、平成20年度以降も引き続き行っていく。
派遣制度については、昨年度末に兵庫労働局からうけた是正指導に対応し、それまで業務委託として働いていた人の雇用を確保するため、1年限りの特例として合意したものである。派遣制度そのものの可否は今年度中に協議すると思っていたはずだが、組合として納得のいく提案も説明も受けていない。	派遣労働関係協議会を開催し、組合に対しては説明と協議を行ってきた。 今後の市業務の執行にあたり、業務内容がなじむものについては、派遣職員を活用していきたい。
どの業務が正規の仕事でどの業務が派遣職員の仕事なのか、その線引きが理解できない。ひいては、昨年問題となった「偽装請負」問題の二の舞にならないか危惧している。	派遣職員に3年を超えて業務をさせられる分野は専門性が高い業務に限られていることに留意し、十分に精査していく。
市民課入力業務の派遣職員が無期限ストライキに入っている問題で、落札していた業者が契約辞退を申し出ている。4月1日以降、どのように対応するのか。	入札のルールとしては、第1位業者が示した落札価格で、次点以下の業者と随意契約するかどうかになる。それも不調に終わった場合には、再入札という選択肢もある。
仮に再入札となった場合、繁忙期を迎える4月1日以降、市民課入力業務の担い手に空白が生じ、職員への負担増が心配される。このような事態を引き起こした当局の責任で、業務運営に支障が生じない体制を確保せよ。	市民サービスへの影響を最小限に食い止めるためにも、新年度からの業務体制について考慮していく。

以上  
(給与課)



## 「2008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>2008年度中に2004年に合意した「市内住居手当」の原資を還元する方策を明らかにすること。</p> <p>全職員への昇給延伸措置を直ちに還元すること。</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。併せて昇格制度についても組合と協議すること。</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>「市内住居手当」に係る組合の主張は課題として受け止めている。</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>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なかで、代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものとしている。</p> <p>なお、超過勤務手当の算定式については現行どおりとする。</p>
<p>2 時短、人員確保に関すること。</p> <p>休憩時間や休息時間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>2</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が、休息時間については、平成20年度の早い時期の廃止に向けて協議していく。</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>

組 合 要 求	回 答
<p>退職者の欠員補充は、年度途中も含めて新規採用し、正規職員で行うこと。</p> <p>夏季休養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>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。やむなく代休を取得する場合は、時間単位とすること。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。</p>	<p>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>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> <p>超過勤務の命令については、適正に行っていくものとする。また、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>なお、時間単位での代休制度については、出退勤管理が煩雑になる、事実上のフレックスタイム制度</p>



組 合 要 求	回 答
<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就学前までとすること。</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30Hを基本とすること。</p> <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（40H）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>になりかねない等の課題があるなかで、その導入については困難であると認識している。</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。</p> <p>現行どおりとする。</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、本人の意向も踏まえ、40Hを基本として通常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。このような状況を踏まえ、再任用職員の就労形態については、平成20年度中に改めて検討していきたい。</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>

組 合 要 求	回 答
<p>再任用制度の改悪を行わないこと。</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、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、福利厚生事業の充実向上を行うこと。</p> <p>資格取得等のための支援策を創設すること。</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。</p> <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>現行どおりとする。</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、今回「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> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>6</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本庁舎において、女性職員については、1人1ロッカー、トイレ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。休憩室については、職員がより利用しやすいよう男性職員と女性職員に区分し設置した。</li> </ul> <p>また、昨年は南館1階及び中館1階のトイレの改修工事及び瞬間湯沸かし器の取替工事を行うとともに南館2階税務部の空調機器の増設及び北館熱源の取替工事を行い、今後もより快適な職場環境の整備</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>施設の 신설、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>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>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>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、以前に昨年度中館 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> <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、必要最小限の修繕的工事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。また、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する。</li> </ul> <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も含め検討する必要があると考えている。</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</p>	<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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>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、今年度、リハビリ出勤制度を創設したが、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>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>外部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、統廃合方針にも記載しているとおり、現在、幅広い選択肢並びに外郭団体が実施する対応策等に対する市の支援フレームについて検討しているところである。</p> <p>なお、外部団体職員の賃金、その他勤務条件については、各々の団体において適切に措置しているところである。</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>職員の採用は、採用計画に基づき成績主義によって任用されるものであり、「緊急雇用対策」として雇用の創出を図るものとは区分して検討していきたい。</p>
<p>10 自治体の公契約に関すること</p> <p>事業者の入札にあたっては、労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、パート法、男女雇用機会均等法、育児介護休暇法、雇用保険法、障害者雇用促進法、最低賃金などの法令遵守を参加条件とするこ</p>	<p>10</p> <p>・ 使用者と労働者が雇用契約においてどのように賃金を定めるかは、関係法令を遵守した中で、基本的に契約自由の原則に基づき決定されるものであると考えており、公契約法の制定について、国の動</p>

組 合 要 求	回 答
<p>と。特に、労働基準法等の違反企業や不当労働行為企業を入札から除外すること。</p> <p>人件費策定にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO94 号条約（公契約における労働条項）の趣旨を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算とするとともに、契約に明示すること。</p> <p>職業安定法等の関係法令を遵守し、違法、脱法的な業務請負契約や派遣は行わないこと。また、法令違反が判明した場合は、直ちに、直営にて業務を行うこと。</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>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>向に注視している。</p> <p>なお、本市においては、入札参加業者等に対して事前に配布している「入札のしおり」に、建設業法等関係法令の遵守についてあらかじめ明記しており、本市の指名停止基準では、労働者使用関連法令等に重大な違反をした場合には一定の指名停止を行うこととなる。</p> <p>また、平成 15 年度契約分からガードマン業務等一部の業務について最低制限価格を設定し、低廉な受注価格による労働者への影響にも配慮している。</p> <p>業務の性質や処理方法等を勘案する中で、仕様書の再点検や指揮命令系統を整理するなど、関係機関と連携をとりながら、必要な是正措置を講じていく。</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、指定管理者制度導入後の管理状況については、第三者によることも含めた評価方法等について庁内で検討していく。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<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>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>場の受け入れ体制等の整理や組合との協議等を行ってい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>引き続き厳しい財政状況の中で、事業の構築にあたっては、財政の健全化と住民福祉の充実にバランスを取りながら、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事業を「選択」し、限られた経営資源をそれら事業に「集中」していく考えである。</p> <p>現業職の将来像については、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</p>

組 合 要 求	回 答
<p data-bbox="256 770 722 801">「中核市」へ移行について協議を行うこと。</p>	<p data-bbox="852 255 1458 389">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 data-bbox="876 412 1458 696">しかしながら、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、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 data-bbox="876 770 1458 853">中核市移行に伴う業務量の増については、各業務単位で必要な体制を判断していくものとする。</p>



[別紙 2](#)

派遣による市民課入力業務の即時撤回について（申し入れ）の回答について（メモ）

H20.3.25

みだしのことについて、平成 20 年度以降も引き続き労働者派遣法に基づく派遣を行っていく。

以 上  
（給与課）

## 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律に基づく人材派遣について（メモ）

H20.3.25

労働者派遣法に基づき、人材派遣を行う。

## 1 理由

行政サービスの多様化や複雑化に限られた財源・人員体制で対応していかなばならない状況の中、アウトソーシングの取組として人材派遣について、その趣旨を十分に踏まえる中で活用していく。

所管課	契約業務名等	主な業務内容	人数
後期高齢者医療制度担当	後期高齢者医療制度に関するデータ入力等業務	兵庫県後期高齢者医療広域連合システム等の各種データの入力、確認、処理、保管等システムの操作等	5人

以上  
（給与課）