

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 24 年度第 9 号
通 算 第 5 1 9 号
平成 25 年 3 月 29 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 24 年度 春闘交渉等について

3 月 19 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、労働福祉会館大会議室において、3 月 1 日に提出された「2013 春闘要求書」に対する回答と説明を行った。また、平成 24 年 9 月 28 日に提案した平成 25 年度向け合理化項目、及び平成 24 年 11 月 13 日に提案し継続協議となっている事項について確認を行った。

「2013 春闘要求書」に対する組合への回答

- (回答メモ)「尼崎市職員労働組合 独自要求」 [別紙 1](#)
- (回答メモ)「尼崎市職員労働組合 独自要求(その2)」 [別紙 2](#)
- (修正メモ)「管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて(メモ)」 [別紙 3](#)
- (修正メモ)「人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について(メモ)」 [別紙 4](#)
- (修正メモ)「休職制度及び休暇制度等の見直しについて(メモ)」 [別紙 5](#)

具体的な交渉内容

1 「2013 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
賃金引上げについて 国の要請に基づいた追加の削減措置は実施しないということか。	震災復興対策等の財源捻出のため、平成 24 年度及び平成 25 年度における国の取り組みとして、給与削減措置を実施している。本市においても、これまで本市の財政状況等を踏まえた取り組みを実施し、平成 25 年度から平成 27 年度までの 3 年間については、改めて合意いただいた給料削減措置を実施していく考えである。

<p>それについては、一定の評価をしたい。しかし、未解決の問題も多く残っている。4級問題についても、係長の管理職手当を廃止するのであれば、4級への昇格も容易にできるようになるとも考えられる。もっと時間を掛けて協議する必要がある。</p>	<p>管理職手当の支給対象者の見直しについては、現在の社会情勢や法的な見解等を踏まえて、管理監督者の範囲を見直すものであり、4級格付けの在り方とは直接的に関係するものではない。ただし、見直しにあたって、十分な協議を行っていくことについては、当局としても同じ考えである。</p>
<p>係長という職ができたときからずっと管理職手当を支給しており、現に手当を支給されている係長に対して、手当はなくすが職責は同じというのでは納得できない。管理職手当が支給されているから責任感を持って仕事をしているという職員も多い。</p>	<p>過去から係長を管理職手当の支給対象としてきたことは確かである。しかし、何十年も前と現在とでは、係長としての職責が、本来の管理監督者という立場のものから、プレイングマネージャーというものに変化していることも事実である。</p>
<p>事実として、係長・課長補佐が職場の中心として頑張っている。しかし、中には月に100時間を超える超過勤務をしている者もいるのではないか。たとえ超過勤務手当を支給したとしても、そんな勤務命令は許されるものではない。</p>	<p>当然であるが、超過勤務手当を支給するからといって、際限なく超過勤務をさせて良いということではない。適正な超過勤務命令を発することが必要であると認識している。</p>
<p>当局の言う「適正な超過勤務命令」が、職員から信用されていないのではないか。そのため、組合としても毎年同じ要求を行わざるを得ない状況となっている。予算がないから超勤を付けられないという声があることを理解して欲しい。</p>	<p>超過勤務命令については、職員の健康管理面からも、引き続き、適正な管理に努めていきたい。なお、所属長に対しても、例年通知文等で周知を図っている。</p>
<p>特殊勤務手当について、滞納整理業務手当の対象業務の追加については進展しているのか。</p>	<p>これまで調査・検討を行う中で、現在の滞納整理業務手当の支給対象となっている業務以外にも類似の業務があることは認識している。ただ、見直しにあたっては、そういった業務を追加するかどうかも含めて、特殊勤務手当全般を精査する必要がある。</p>
<p>類似の業務とは、例えばどんなものを認識しているのか。</p>	<p>例えば、児童ホームの育成料や災害援護資金、更生援護資金の貸付けに係る滞納整理業務等が挙げられる。</p>
<p>特殊勤務手当全般の見直しとはどういうことか。何かほかに見直しを検討している特殊勤務手当があるのか。</p>	<p>例を挙げると、年末年始特別業務手当については、他都市でも廃止しているところも多く、また、国からの指導項目にも挙げられている。</p>

<p>再任用制度について</p> <p>再任用短時間勤務職員の処遇について、積極的な協議をしなければならない。</p>	<p>年金受給年齢の引き上げに伴う制度設計については、国の動向にも留意しながら協議を行っていきたいとの共通理解である。国の方針は、定年延長ではなく、再任用制度の活用という方向に進む見込みとなっており、本市の方向性についても、早急に再任用労使協議会の場で協議していきたい。</p>
<p>OB嘱託員の委嘱状況はどうなっているのか。70歳以上の者もいるのか。</p>	<p>平成24年4月1日現在で125人を委嘱しており、そのうち4人が70歳以上である。</p>
<p>組合としては、65歳を過ぎてまで雇用を継続させる必要はないと考えている。その分を若手の雇用に回すべきである。人事配置上の問題もあるのかもしれないが、後継者がいないというのは、当局の人材育成上の問題である。</p>	<p>再任用短時間勤務職員を配置する枠として設定しているポストが埋められないという事情で、OB嘱託員を委嘱しているという経緯がある。</p>
<p>職場の環境改善について</p> <p>パソコン配置に関して、現場には当局の意向は伝わっているのか。</p>	<p>市全体として、一定の改善内容にかかる周知は行っているものと認識しているが、現場での詳細な事項については、支部での確認もお願いしたい。</p>
<p>パソコンのリース契約が来年度に更新になると聞いているが、それによって何らかの改善は見込まれないのか。</p>	<p>来年度中にパソコンの入れ替えが予定されていることは聞いているが、具体的な内容については、所管課にて検討中であり、現時点では具体的な言及はできない。</p>
<p>聴覚障がい職員に対する平等な研修の実施については、実際に組合員からあった意見で、今後もより一層の改善に努めてもらいたい。</p>	<p>今年度についても、できる範囲での対応は行っており、今後も必要に応じて対応していきたい。</p>
<p>保育所問題について</p> <p>保育士の採用状況はどうなっているのか。</p>	<p>保育士の採用については、正規職員8人、任期付職員9人を予定している。</p>
<p>立花南保育所の民間移管にかかる問題で当初の予定数から増えたのか。</p>	<p>立花南保育所の民間移管延期の関係や退職動向の状況も考慮し、当初は3人であった新規採用者の予定数を8人に増やしたものである。</p>
<p>これで、平成25年4月1日には欠員は解消されるのか。</p>	<p>欠員解消に向け、現在最終調整の段階である。</p>
<p>今回の任期付保育士の任期は。</p>	<p>5年としている。</p>
<p>すでに任用している任期付保育士の任期はいつまでなのか。</p>	<p>平成25年度までの任期となっている。</p>

<p>その任期付保育士の任期を5年に延長するなどの方策をとれば、平成26年4月1日には、欠員は完全に解消されると思っていなのか。</p>	<p>現在任用中の任期付保育士の任用期間を一定期間延長するというのも検討項目の一つではある。</p>
<p>立花南保育所の民間移管失敗はどこに責任があるのか。</p>	<p>基本的には、法人側の事情によるものであると認識している。</p>
<p>保育所の早朝保育の延長に関して、対応できるところから実施するといった協議が行われているそうであるが、市内の保育所間で対応がバラバラというのは如何なものか。</p>	<p>原局と支部との協議の中で、早朝の2人体制を確保するための対応策として、職員のローテーションでの対応か、臨時的任用職員での対応かを協議した結果、日中の勤務体制確保の面から、臨時的任用職員で対応するという事になったと聞いている。その上で、現在9時から勤務に就いている臨時的任用職員の勤務時間を延長することにより対応するのか、若しくは、新たに臨時的任用職員を任用するのかなど、各保育所で対応が異なる可能性があるということである。</p>
<p>人員確保について 育児休業職員の代替であるが、特に3年等の長期間の育休代替は正規職員で対応するべきではないか。この点については、任期付職員の活用でも良いのではないかと認識している。</p>	<p>育児休業期間については、当初からというよりも、延長申請により長期間となるケースが多いことから、任期付職員の活用は、運用上難しい面があると考えている。</p>
<p>臨時的任用職員の正規職員化については、大前提としての要求であるが、臨時的任用職員として任用する間のいわゆる1ヶ月間の空白期間について短縮できないのか。他都市では、1日の空白期間というところもあるのではないか。</p>	<p>臨時的任用職員の任用に関して、本市では任用を更新した後の任期満了後の空白期間を1ヶ月間としているが、当該期間については、各自治体でも様々であり、任用期間と同期間を空けて対応しているところもある。法的には、臨時的任用職員の任用期間は、任用の更新により、最長12ヶ月間であると認識している。</p>

課題解決への方向性

組合は、平成25年度以降の本市の給与措置の考え方については一定の理解を示す一方で、再任用制度や管理職手当の支給対象者見直し等にかかる課題解決に向けて、今後の十分な協議を求めており、引き続き協議を行っていくこととした。

2 平成 25 年度向け合理化提案項目について

平成 24 年 9 月 28 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) 市民課郵送業務の委託（市民協働局）

支部協議での当局見解

組合の懸念する、個人情報保護及び偽装請負の問題については、次の対策が可能であり、問題はないと考えている。

個人情報保護について

- ・委託契約書への守秘義務の明示
- ・委託業者に対して個人情報保護の遵守を要求
- ・当該守秘義務は業務から離れた後も将来にわたって課されるものである

偽装請負

- ・執務スペースの分離
- ・指揮命令系統の徹底

(2) 小学校給食調理業務の委託（教育委員会）

支部協議での当局見解

給食調理業務の委託計画について、最終的な全校委託との基本方針に変わりはないが、今後の委託計画の見直しについて、改めて示していきたい。

3 その他（継続協議項目）について

平成 24 年 11 月 13 日に提案し、諾否期限を平成 25 年 3 月 29 日としていた項目について、これまで十分な協議ができていないことから、諾否期限を平成 25 年 6 月 28 日と修正し、引き続き協議を行うこととした。

- (1) 管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて
- (2) 人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について
- (3) 休職制度及び休暇制度等の見直しについて

2013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踏まえた措置を講ずること。</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、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。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) 賃金・一時金に成績主義を導入しないこと。</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>(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。 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、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性について検討していく。</p> <p>(6) 職員のモチベーション向上策の一環として実施する人事評価制度の構築に併せて、評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。必要な事項については、引き続き協議していく。</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>2 年金支給開始年齢引き上げに関すること</p> <p>(1) 年金支給年齢引き上げにともない希望者全員の再任用、賃金水準を国以上にすること、60 歳以降も勤務できる勤務条件を確立すること。</p> <p>(2) そのための、労使の協議機関等を早急に設置し協議すること。</p>	<p>(1)・(2) 年金支給年齢引き上げに伴う再任用職員の勤務条件の整備については、国の動向も注視しながら早急に協議していきたい。</p>
<p>3 時短、人員確保に関すること</p>	

組 合 要 求	回 答
<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、立花南保育所の民間移管失敗は採用計画とリンクしており、早急に正規保育士を採用すること。</p> <p>(2) 労使合意を前提とし、任期付き公務員制度を行わないこと。</p> <p>(3) 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>(4) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(5) リフレッシュ休暇を勤続 30 年にも創設すること。</p> <p>(6) 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>(7) 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>(8) 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>(9) 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>(10) 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>(11) 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</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) 任期付制度については、今後も労使合意を原則とする認識に立ち、必要に応じて協議していく。</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>(4)・(5) 現行どおりとする。</p> <p>(6)・(10) 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>(7) 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>(8) 現行どおりとする。</p> <p>(9) 現時点では制度導入は困難であるが、導入に向けた検討は継続していく。</p> <p>(11) 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。 なお、管理職手当の支給対象である係長級・課長</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>(12) 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>(13) 子の看護休暇を扶養人数の子一人につき 5 日間付与するとともに、短期介護休暇についても同様の取り扱いとすること。</p> <p>(14) 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>(15) 兵庫県が実施している家庭や地域活動に寄与する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) 再任用職員については 30 時間（個別職場を除く）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。</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なわないこと。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>補佐については、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>(12) 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>(13)～(15) 現行どおりとする。</p> <p>(1) 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、再任用職員については、フルタイム勤務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ただきたく考えている。</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、任用を行う。また、再任用ポストにおいて、不足が見込まれた場合には、これまで培ってきた公務経験を活かし、OB 嘱託員の配置を行っていきたく考えている。</p> <p>(4)・(5) 必要に応じて、協議していく。</p> <p>(6) 再任用制度については、年金支給年齢引き上げも踏まえて協議していく。また、再任用職員は管理職配置を行わないことが原則であることは認識してい</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) 「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>(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、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) あまカフェ事業に伴う代替制度を明らかにすること。また、この代替事業については、事業主負担を行い実施すること。</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、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>る。</p> <p>(1) 職員指導観察制度については、従前から実施しているが、平成19年11月の「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。</p> <p>なお、必要がある事項については協議していく。</p> <p>(2)・(3) 職員のモチベーション向上策の一環として実施する人事評価制度の構築に併せて、評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。必要な事項については、引き続き協議していく。</p> <p>(1) 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。</p> <p>なお、平成25年度においても引き続き2.4/1000にて福利厚生事業を実施する。</p> <p>(2) 別途、尼崎市職員厚生会理事会等の場で協議していく。</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>しかしながら便所等については、19年度は南館1階及び中館1階の便所の改修工事及び湯沸かし器の取替工事を行っており、22年度には南館地下1階便所の改修工事を実施し、今後もより快適な職場環境の整備に努めていく。</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) 本庁舎の駐輪場は、これまで市民・職員の別なく止めていたため通勤時間の早い職員の駐輪が大半を占め、来庁する市民が通路上などに止めざるを得な</p>

組 合 要 求	回 答
<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>い実態があった。平成 21 年度に橘通南側に駐車場を開設し、一定の駐車台数が確保できたことから、市議会棟東・南側に職員用駐輪場、本庁舎東側に市民用駐輪場を整備することにより、市民の駐輪スペースを確保し市民サービスの向上を果たしてきたところである。</p> <p>現下の厳しい財政状況の中にあっては、設置した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る。平成 20 年度には南館 1 階の空調工事をおこなったほか、国の経済危機対策交付金を活用し、21 年度は北館 1 階の空調設備の改修を行い、22 年度も中館 1～4 階の空調設備の改修を行った。また、25 年度は中館 5～6 階の空調設備の改修を予定しており、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、平成 22 年度は緊急雇用就業機会創出事業による小規模改修（各階の床の張替え・階段の手すりの段差の解消）をおこない、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</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>(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・対象職場に在勤、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。</p>	<p>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。</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>(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) 聴覚障がい職員の意見も踏まえ、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確立について検討を行っていく。</p> <p>8</p> <p>(1) 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など、積極的に取り組んで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、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>(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>対象職場で職務歴のある職員については、平成 18 年度に調査を行ったうえで、希望者を対象に健康診断を実施している。</p> <p>なお、当該健康診断にかかる追加申込みについても随時受け付けており、平成 23 年度には、当該健康</p>

組 合 要 求	回 答
<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>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>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>(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>診断の案内を行う際に、その旨を改めて周知している。</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>(1) 市内経営者団体や労働団体、行政機関等による尼崎市雇用問題対策会議の場などで情報交換を行うとともに、平成 21～24 年度実施してきた緊急雇用就業機会創出事業、ふるさと雇用再生基金補助事業、重点分野雇用創出事業及び震災等緊急雇用対応事業を活用して創出された事業を引き続き継続していくことで、雇用の創出に努めていく。</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。</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> <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</p>

組 合 要 求	回 答
<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>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>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>(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、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、昨年策定した総合計画に掲げる「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> <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>

組 合 要 求	回 答
<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) 職員が地域活動に参加する際に、参加しやすい条件を整えること。</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。</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) 平成 21～24 年度実施してきた緊急雇用就業機会創出事業、ふるさと雇用再生基金補助事業、重点分野雇用創出事業及び震災等緊急雇用対策事業を活用して創出された事業を引き続き継続していくことで、より有効な雇用の創出に努めていく。</p> <p>(7) 被災地支援等のボランティア活動を行う場合については特別休暇が認められるが、それ以外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、公共施設の老朽化等の問題に対応するべく、中長期的な取組の考え方と、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、昨年9月に取組の素案を策定した。今後も引き続き、各方面の意見を聴取するなかで、成案化を図っていききたいと考えている。</p>

2013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において、法改正があり早急に人員増を要求する。</p>	<p>(1)</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、原則として、国の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>法改正等に対応すべく、増員を行う予定である。</p>

組 合 要 求	回 答
<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>(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) 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>(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思想に基づき、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るほか、支援のあり方についても検討が重ねられる予定であることから、今後の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) 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>(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、交通安全教育、啓発活動を警察等と連携し、継続して実施していく中で、市民に対し、より一層の交通事故防止の意識付けを行い、歩行者の交通事故防止を図っていく。</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>(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をめざし、収集、処理体制の直営を堅持すること。</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) 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</p>	<p>(7) 調理業務の民間委託校は、各校とも学校給食運営委員会を設け、委託後の給食の実施状況の検証を行い、また児童、教職員、保護者のアンケートを行っており、尼崎市が定めた仕様書及び尼崎市衛生管理基準・</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>作業管理基準に基づき概ね適正に調理業務が実施されていると認められるとの結果が得られており、今後も適宜検証を行いながら、民間委託を推進していきたいと考えている。</p> <p>なお、人員配置については、業務の実施に支障を生じないよう責任をもって対応すると共に、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>

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）

H25.3.19

「管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）」の「4 諾否期限」を次のとおり修正する。

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 6 月 28 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）

H24.11.13

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者について、次のとおり改正する。

1 管理職手当

課長補佐及び係長の役名の職員について、管理職手当の支給対象から除く。
なお、技能労務職員の取り扱いについては、別途現業評議会に提案する。

2 超過勤務手当等

上記1の役名の職員について、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当の支給対象とする。

3 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）

H25.3.19

「人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）」の「4 諾否期限」を次のとおり修正する。

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 6 月 28 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）

H24.11.13

職員のモチベーション向上策として実施する人事評価制度の構築に併せて、評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。

なお、制度導入にあたっての基本的な考え方は以下のとおりとし、その他必要な事項については、引き続き協議していく。

1 実施内容

人事評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。

2 対象者

全職員

3 実施時期

勤勉手当及び昇給ともに、平成 27 年度から評価を反映する。

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）

H25.3.19

「休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）」の「7 諾否期限」を次のとおり修正する。

7 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 6 月 28 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）

H24.11.13

職員の健康面及び組織維持の観点から、病気休職、私療休暇及び病気欠勤について、次のとおり改正する。

1 休職制度

病気休職からの復職後 1 年以内に、同一の傷病事由で再度療養を要する場合は、私療休暇の承認ではなく、病気休職とする。

なお、再度の療養を要する期間が 1 月未満の場合については、病気欠勤として取扱う。

2 私療休暇

同一の傷病事由により複数回の私療休暇を取得する場合にあっては、当該私療休暇の取得の終期の翌日から起算して 1 年以内に私療休暇を取得している場合は、その取得限度を「1 年度 90 日又は引続き 90 日」ではなく、「複数年度を通算して 90 日」を原則とする。

3 病気欠勤

現行、90 日まで給料の半額を支給している病気欠勤について、無給とする。

4 私療休暇に引き続く同一事由による年次有給休暇の取得

私療休暇に引き続く同一事由による年次有給休暇の取得を承認できることとする。

5 その他

上記 1 及び 2 について、同一の傷病事由であるか否かについては、WHO の国際疾病分類を基準に地方公務員安全衛生推進協会が作成した疾病分類表により判断する。

6 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

7 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以上
（給与課）