

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 22 年度第 1 号  
通 算 第 4 8 6 号  
平成 22 年 6 月 16 日

尼崎市役所総務局  
人事管理室給与担当

## 平成 22 年度の欠員に係る交渉

6 月 4 日午後 3 時から午後 5 時まで、労働福祉会館大会議室において、平成 22 年度の欠員状況に関する議題を中心として交渉を行った。併せて、昨年度から引き続いて協議中である看護欠勤制度の廃止についても交渉を行った。

### 交渉に先立っての発言（総務局長）

昨年度までも職員団体に対しては、『経営再建プログラム』や現行の『行財政構造改革推進プラン』等により、給与削減措置や合理化等の人件費の見直しに理解と協力をお願いしてきた。

平成 14 年度から引き続き給与削減措置や、定数削減等の合理化のなか、財政再建団体への転落を避けるべく市政運営に取り組まれている職員の奮闘ぶりも十分認識しているところである。

とりわけ昨年度末には、平成 24 年度までの期末・勤勉手当の削減措置についてご理解いただいたことに感謝している。

しかしながら、ここまでの職員の努力にもかかわらず、本市財政再建の見通しが見えていないことも事実である。

このような困難な局面を打開するためには、今後も労使で緊密に協議を行っていかねばならないものと考えている。技能労務職給料表にかかる協議等、昨年度から引き続き課題も山積しているが、これらの課題も、協議を通じて着実に解決を図っていくべきものと認識しているので、引き続きの協力をお願いしたいと考えている。

### 具体的な交渉内容

#### 1 看護欠勤制度の廃止について

##### 課題の要旨

育児介護休業法が 6 月 30 日から改正されることに伴い、子の看護休暇の拡充（現行付与日数は 5 日だが、小学校就学前の子が 2 人以上いれば 10 日とする。）及び短期の介護休暇の新設のため、勤務条件条例を改正する条例の議案を提出したところである。今回導入する休暇制度は看護欠勤制度と類似することから、組合に対して看護欠勤制度を廃止する提案を行っていたが、現時点におい

て協議が整っていないことから、今回の条例改正の必要性も含めて交渉を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>今の局長の冒頭のあいさつにおいても、協議を通じて解決を図っていくと言いながら、短期の介護休暇制度等を当局が一方的に議案提出し、併せて看護欠勤制度を廃止しようとしている。これまでも勤務条件の改正は労使合意のうえ改正してきた。今回については、協議が整っていないことから、継続協議のうえ9月議会で改正すべきだと言ったにもかかわらず、なぜ強行して議案提出したのか。</p>	<p>これまで労使合意を前提に制度構築してきたことは十分認識している。今回は6月30日に育児介護休業法が改正施行されるため、現行条例のままでは法と齟齬が生じることから議案提出したものである。昨年10月から組合に対して提案協議してきたとおり、子の看護休暇が拡充され、短期の介護休暇が新設され、看護欠勤と類似した制度内容となるため、新たな制度が施行される日をもって廃止する考えである。</p>
<p>法どおり休暇制度を導入することに対して容認しないわけではない。ただし、看護欠勤を廃止するなら、年休積立制度の課題について整理すべきである。過去に合意しているなかで、その整理なく一方的に廃止することが許せない。西宮市や伊丹市は年休積立制度を導入しているではないか。</p>	<p>本市の場合はこれまでから付与日数についても条例上に明記しており、子の看護休暇も改正を避けることはできない。現時点において、組合との合意がない以上、法と齟齬が生じるところは改正せざるを得ない。また、年休積立制度を導入することになれば当然条例として提案していく必要がある。</p>

#### 課題解決への方向性

今後も引き続き協議していくこととした。

## 2 平成22年4月1日時点の欠員の状況について

#### 課題の要旨

職員が職務を遂行するために必要な職員数は定数として定められているが、平成22年4月1日付けの人事異動により、配置された職員の数に定数に満たない状況、つまり欠員が生じている職場が存在している。組合は、このような状況が継続すれば業務の遂行上支障をきたすとして、当局に対し考え方を示すよう求めている。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>欠員についてどう考えているのか。なぜこういう事態になっているのか。</p>	<p>昨年度末の退職や採用試験合格者の辞退などにより多くの欠員が見込まれたため、再任用フルタイムへのさらなる働きかけなど、欠員の解消に努めたにもかかわらず、結果として欠員が生じてしまった。</p>

<p>欠員に対する対応状況はどうなっているのか。</p>	<p>医師職の欠員については現在募集中である。組合は電気職に欠員が出ていると主張しているが、当局はフルタイム再任用職員を配置しており、欠員とはなっていないとの見解を持っている。建築職については、定数上欠員とはなっていないが、業務量が増えていると認識しているため、前倒し採用で対応したいと考えている。他に欠員が生じているところについては、臨時的任用職員で対応している。</p>
<p>窓口職場では毎年欠員となっており、職員の負担は増えるばかりである。サービスを向上しようとしても、人が足りないのではなかなか難しい。</p>	<p>定数配置に努めてきたが、結果的に欠員が出てきているが、例えば、証明コーナーについて、6月1日より嘱託員を配置できたところもある。</p>
<p>前年度に引続き技術職の欠員が多い。技術職は専門職であり、臨時的任用職員では対応できない。欠員のところは超過勤務が多い部署であり、その大変さがうかがえる。前倒し採用で対応すべきである。また、下水の施設担当の作業員の欠員については、梅雨の時期に入れば業務が繁忙となるので早急に対応すべきである。</p>	<p>技術職の欠員については、臨時的任用職員の対応でいいとは思っていない。可能であれば前倒し採用していきたい。作業員の欠員については、現業評議会と技能労務職給料表の導入について話し合っており、採用も視野にいれながら引き続き協議していきたい。</p>
<p>現業評議会と当局の協議において、技能労務職給料表の導入なしに新規採用はできないと当局が主張することから、協議は平行線をたどっている。現業評議会と協議が整わなければ、いつまでも臨時的任用職員で対応するつもりなのか。</p>	<p>現業職場における欠員は、昨年度から協議してきたが、給料表の導入は、新規採用を行う前提と考えている。採用に向けてなるべく早く協議を整えていきたいと考えている。</p>

<p>保育士の欠員についてはどのように考えているのか。</p>	<p>昨年度においても保育士で欠員が出ており、昨年度末において 30 人程度の退職者を見込む中で、今年度向けには、5 人程度の新規採用職員と 4 人の再任用短時間勤務職員と臨時的任用職員により業務体制を確保するよう説明していたが、結果として 27 人の臨時的任用職員による体制となったところである。保育所の民間移管が予定されている中で、すべての欠員を採用で対応することはできない。なるべく早い段階で原局と協議しながら対応していきたい。</p>
<p>国基準では、60 名の保育児童に対して、6 名の正規職員が必要とされているが、3 保育所については 5 名で対応しており、臨時的任用職員を都合のいいように配置している。週 6 日・1 日 12 時間開所しながら、そのような配置で職員が休めると思っているのか。足りないところは臨時的任用職員でいいというような安易な考えでいいのか。市民に対して保育の責任がとられていない。</p>	<p>臨時的任用職員のローテーションにより、また、再任用短時間勤務職員を活用するなかで、職員の負担を軽減しているところである。今後とも原局と協議していきたい。</p>
<p>年度途中採用をするということか。</p>	<p>保育士は新卒者のケースが多いので、年度途中採用はなかなか約束できないが、検討していく。</p>
<p>ケースワーカーについて、標準人数は職員 1 人に対して 80 人とされているが、多い人では 159 人となっている。前倒し採用で対応すべきである。ただ、80 人基準を守ると今の事務所では到底収まりきれないという別の問題が生じる。また、新規採用をしてもすぐに異動させるやり方は見直すべきである。</p>	<p>嘱託員を配置するなどによりケースワーカーの負担の軽減を図り、生活保護業務の適正化に努めていきたいと考えている。なお、異動は、職員の育成の観点から考えているものである。</p>
<p>交通局から転籍してきた者の動向はどうなっているのか。こちらの職が向いていない人がいるのではないかと。悩んでいる人がいると聞いており、何らかの対応をすべきである。</p>	<p>職員に対する心的なケアは全ての職員に対して実施しているところである。今後も、転籍者の活用等については、局総務に確認しながら対応を考えたい。</p>

<p>看護師の有資格者は採用しないのか。</p>	<p>正規職員で行う必要があるかどうかなど十分見ながら、結果的に採用しないことはありえる。退職動向に併せて採用していくかは、現段階では未定である。</p>
<p>学校調理師がこれだけ欠員であるなか、管理栄養士を異動させる必要があったのか。</p>	<p>採用時の経緯、経過のもと、今年度異動を実施したものである。</p>

課題解決への方向性

欠員の解消に向けて、新規採用の前倒しなどできる限りの対応を行いたいとした。

以 上  
( 給与担当 )