

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 26 年度第 1 号
通 算 第 531 号
平成 26 年 6 月 13 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 26 年度の欠員及び夏期一時金等について

6 月 6 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 5 分まで、中央公民館小ホールにおいて、欠員及び夏期一時金に関する交渉を行った。

交渉に先立っての発言（総務局長）

これまで、組合の皆様におかれては、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について協議を行う中で、給与削減措置や定数削減など行財政改革の取組みに対し理解と協力を頂き、感謝申し上げます。また、日々それぞれの所属において、市政運営にご尽力頂いていることについても改めて感謝申し上げます。

さて、今期の期末・勤勉手当については、一部の民間企業からは若干景気の良い話も伝わってきているものの、公務員の世界にあっては、人事院勧告前でもあり、昨年度並みという水準が妥当ではないかと考えている。

一方、今年度の人事院勧告については、決して楽観できるような状況ではなく、大幅な見直しが勧告されることも推測される場所である。そうした課題に対しては、これまでどおり労使で緊密に協議を行うことが大切であると考えているので、よろしく願いたい。

今回の交渉の主な目的

平成 26 年 5 月 14 日に 2014 欠員補充・人員確保に関する要求書及び同月 28 日に夏期一時金に関する要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

組合への提案

（回答メモ）2014 欠員補充・人員確保に関する要求書

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成 26 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 平成 26 年 4 月 1 日時点の欠員の状況について

協議の要旨

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 26 年 4 月 1 日現在で欠員が生じている職場がある。組合は、欠員状況が放置されたままでは業務に支障をき

たずとして、当局に対して早急に欠員補充を行うよう求めている。

組合の主張	当局の回答
<p>欠員について</p> <p>正規職員の欠員に対してどのように対応しているのか。</p>	<p>保健師、管理栄養士、任期付保育士については8月1日付けの採用に向け、事務、土木、建築については10月1日付けの前倒し採用に向けて、現在その手続きを進めている。それまでの間、臨時的任用職員による対応が基本となるが、一部専門職においてはそのような対応ができていない部署もある。</p>
<p>任期付保育士の採用に向けて手続きを進めているということであるが、状況はどうか。</p>	<p>7人の募集に対して4人の応募となっているため、不足分については、改めて追加募集を行い、速やかに対応していきたいと考えている。</p>
<p>任期付保育士については、毎年欠員が生じている状況である。他に何らかの対応策を考えていないのか。</p>	<p>例えば、任期付保育士のみでの採用試験を行うのではなく、任期の定めのない保育士と併願できるような方法で採用試験を行うなど、有効な手立てがないか現在検討しているところである。</p>
<p>保育所の民間移管計画に沿って任期付保育士を採用していくということを組合との合意なしに決定したにもかかわらず、必要な任期付保育士を確保することができず、結果として保育水準を低下させてしまっているのは、当局の責任である。任期付保育士による対応という考え方は改めるべきではないか。</p>	<p>欠員が生じていることについては重く受け止めているが、保育所の民間移管を行っていく以上、任期付保育士の採用は必須であると考えている。今後の民間移管計画の動向等を踏まえ、欠員が生じないように努めていきたい。</p>
<p>民間移管により保育現場がなくなるといっても、任期付保育士によるのではなく、保育士として採用し、民間移管後に事務職場へ配置し、活用するような方法をとればよいのではないか。</p>	<p>その考え方を完全に否定するものではないが、保育と事務とでは業務内容が大きく異なることから、事務職場への配置を前提とする保育士の採用については、困難と考える。</p>
<p>毎年多くの欠員が生じているが、もっと多くの採用候補者名簿登録者を出すことにより、欠員を回避すればよいのではないか。</p>	<p>今回はある程度余裕をもって採用候補者名簿登録者を決定していたが、結果的に不足しているのが実情であり、今後とも様々な観点からの検討が必要であると考えている。</p>

<p>嘱託員の欠員についてはどのように対応しているのか。</p>	<p>嘱託員については、4月以降も配置に向け適宜委嘱の事務を進めているところであり、4月以降、一定の改善が図られているが、なお残る欠員については、当面の措置として臨時的任用職員による対応を基本としつつ、引き続きその補充に努めていく。</p>
<p>再任用ポストに対して配置可能な再任用職員が不足しているという回答があるが、退職動向を見ながら決定しているはずの再任用ポストでそのような常態になるのはおかしいのではないか。現在再任用ポストとされているところの正規定数化も含めて、前向きに検討していただきたい。</p>	<p>指摘については十分認識しており、何らかの対応策を検討していきたい。</p>
<p>交通局からの転籍について</p> <p>交通局の民営化に伴う交通局の職員の転籍について、どのような方針の下で対応していくのか。</p>	<p>交通局からの転籍については、交通局において実施される民間への斡旋、希望退職の募集等の動向次第で、転籍を希望する人数が大きく変動することとなるため、その数が判明しない現時点で回答することはできない。交通局において方向性が決定された後に、転籍に関する対応方針を決定していく。</p>
<p>交通局だけの問題として捉えるのではなく、市全体として責任をもって対応するという考え方に変わりはないか。</p>	<p>変わりはない。</p>
<p>交通局の運転手の非現業職への任用換えを行う考えはないのか。</p>	<p>市長部局への受入れ時に、非現業職へ任用換えを行う考えはない。</p>

2 夏期一時金（期末手当及び勤勉手当）について

協議の要旨

夏期一時金について、「算定基礎月収額の 2.26 か月分プラス 2 万円」の組合からの要求に対して、当局は、給与条例に規定されているとおり「1.9 月分（定年前職員）」の回答を行った。

(1) 一時金の算定方法

算定基礎額 × 支給月数 × 期間率

(2) 算定基礎額

給料月額 + 地域手当 + 扶養手当 + 給料月額 × 1.1 × 別に定める割合 (0% ~ 20%)

組合の主張	当局の回答
<p>技能長及び作業長に対する役職者加算割合は、10%に改善されるのか。</p>	<p>回答メモにも記載しているが、そのとおりである。</p>

<p>昭和 28 年 4 月 1 日以前生まれの再任用短時間勤務職員の支給月数は、依然として国を下回っている。当該支給月数については、当時の行財政改革に対する苦渋の決断として合意したものであり、改善して欲しい。</p>	<p>組合からの要求があることは認識しているが、無年金期間が生ずる（今年度から新たに再任用となる）短時間勤務職員（昭和 28 年 4 月 2 日以後生まれ）を対象に見直しを行ったものであり、一部年金が支給される昭和 28 年 4 月 1 日以前生まれの再任用短時間勤務職員については、従前どおりの設定が適切であると考えている。</p>
<p>地方公務員法が改正されたが、人事評価の処遇反映への対応は、昨年度の労使合意のとおりと考えてよいか。</p>	<p>現時点においては、昨年度合意した内容で処遇反映を行う予定としている。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>臨時福祉給付金担当について</p> <p>福祉課の臨時福祉給付金担当については、本庁舎の床不足から、庁舎外も含め事務所が分散してしまっている。現在、正規職員 4 人で対応しているが、この人員体制は 1 か所に集約して事務執行することを前提としたものであるため、現状において十分な対応が困難であり、結果的に支給開始日を遅らせる等の対応をとらざるを得なくなっている。さらなる人員補充をお願いしたい。</p>	<p>事務所が分散したために仕事が非効率的になってしまっていることは理解できるが、そのことが直ちに人員補充につながるには言い難い。行政管理課において十分に精査した上で、対応していきたい。</p>
<p>臨時的任用職員の任用について</p> <p>以前の交渉において、本市の公共サービスを維持・向上する上で非正規職員の役割は非常に重要であるとの組合認識に対して、当局も同様の認識であるとの回答があったが、再度確認を求めたい。</p>	<p>同様の認識である。</p>

<p>臨時的任用職員の任用根拠である地方公務員法第 22 条では、緊急又は臨時の職に関する場合について臨時的任用を行うことができると定められており、実態として恒常化している臨時職員については、本来であれば正規職員化（定数化）するべきであると考えている。</p> <p>しかし、正規職員化が直ちに行えないというのであれば、不安定雇用改善や公共サービス水準の低下防止の観点から、1ヶ月の任用空白期間の短縮を検討すべきである。</p>	<p>臨時的任用職員については、地方公務員法において、6ヶ月を超えない任用を1回に限り更新できるが、再度更新することはできない旨が規定されており、任用の際に法を遵守する必要があることは言うまでもない。</p> <p>ただ、どの程度の任用期間を空ければよいのかについて明確な規定はないが、労働基準法上、継続勤務と解される要件の一つとして「概ね毎月就労すべき日が存すること」という解釈があることや、雇用保険や社会保険の加入が月単位であること等から、本市では従来から前任用期間終了後、少なくとも1ヶ月の経過期間をもって新たな任用を可能とする取扱いをしてきており、その期間を短縮する考えはない。</p>
<p>保育所や教育現場では1ヶ月も空けていないところがあるではないか。</p>	<p>さきほども申し上げたとおり、地方公務員法の規定等を踏まえ、少なくとも1ヶ月は期間を空ける必要があるものと考えており、保育所や教育現場の一部の職においては、人材確保の面から、特例的な運用を行っているものと考えている。</p>
<p>この件について労使で協議の場を設けてほしい。</p>	<p>協議すること自体を否定するものではないが、その1ヶ月の期間を単に短縮してほしいといった希望・要望だけの協議には意味がないものと考えている。</p>
<p>臨時的任用職員の任用のあり方自体から検討すべきではないか。</p>	<p>課題としては認識しているが、法的な制限もあることから、慎重に検討していく必要があると考えている。</p>
<p>人事異動に対する配慮について</p> <p>人事権が当局の管理運営事項であることは承知しているが、通常勤務職場から変形労働時間制職場への異動は本人の生活実態に多大な影響を与えるものであるから、事前の協議等、使用者側の一定の配慮を求める。</p>	<p>職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として行っているが、これまでも子育て職員等の生活実態について配慮が必要な場合は可能な範囲内で行ってきている。</p>
<p>自己申告書において本人の希望を記載していたにもかかわらず、今回何ら予告なく人事異動があったと聞いている。もう少し丁寧にやっていただきたい。</p>	<p>本人の同意がなければ異動できないという運用とすることはできないが、できる限り自己申告書は尊重したいと考えている。</p>

職場での安全対策

最近、窓口職場において、職員が罵倒されることが多発している。こういったトラブルを回避することができるように、ビデオカメラの設置等の安全対策のための措置をしていただきたい。

今、この場で回答するという訳にはいかないが、他都市における事件の報道もあるので、そういった意見があることを関係課へは伝えておく。

以上
(給与課)

2014 欠員補充・人員確保に関する要求書 回答メモ

要 求 内 容	回 答
<p>1 2014 年度の欠員状況を早急に解消すること。 実態調査は別紙のとおり（組合調べ 2014 年 5 月 1 日現在別紙）</p>	<p>1 平成 26 年度の人事配置の中で、いくつかの職場で欠員が生じていることは認識している。 現在、臨時的任用職員等で対応しているところであるが、今後可能な限り正規職員補充による欠員解消に向け努力していきたいと考えている。</p>
<p>2 事務事業の増加や多様な市民ニーズに応えるためにも、人員削減に主眼を置いた「地方改革」を行わず、現行職場の直営を堅持すること。また、公契約条例を早急に制定するとともに、「偽装請負」などの法違反がないか、すべての業務委託の点検を行い、問題がある場合は、直営で行うこと。</p>	<p>2 委託化等については、市民サービスの維持・向上を前提として、安全性・経済性・効率性等に加えて市民の視点から総合的に勘案し行う。 公契約条例については、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が、他都市の状況等について引き続き調査・研究していく。 また、偽装請負の防止などについては、これまでも文書等で注意喚起を行ってきており、今後も引き続き関係法令を遵守するよう努めていく。</p>
<p>3 慢性的な長時間残業の解消とサービス残業の根絶ができる人員配置を行なうこと。</p>	<p>3 職員定数については、本市の厳しい財政状況を勘案する中でそれぞれの職場における業務の性質や量、繁閑などを踏まえた配置に努めており、超過勤務の縮減についても、引き続き取り組んでいく。</p>
<p>4 恒常的な業務に従事する臨時・嘱託職員については、継続雇用を行い、正規職員と均等の取れた賃金、労働条件に改善すること。</p>	<p>4 現行どおりする。 嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p>
<p>5 「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することなく、当該組合と十分に協議し、合意の上実施すること。</p>	<p>5 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。 なお、導入後については、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>6 高齢者再任用制度については、年金支給開始年齢の引き上げによる無年金者を発生させないよう希望者全員の雇用確保を行なうこと</p>	<p>6 再任用職員については、これまでも地方公務員法第 28 条の 4 及び 5 の規定の趣旨を踏まえ、勤務実績等に特段の問題がなければ希望者については、全員任用しているところである。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>7 OB嘱託（年金満額支給者）の採用については、必要最低限の採用に勤めること。</p>	<p>今後も、国の示している「欠格事由や分限免職事由に該当する場合は除く」という内容を踏まえて、これまで通り希望者については、地方公務員法第28条の4の規定に基づき、年金支給開始年齢に達するまで再任用していく方針で対応していきたいと考えている。</p>
<p>8 保育所民間移管計画に伴い導入した任期付職員については、連年に渡り欠員を発生させ、公立保育の一定水準を担保できない現状は当局の責任であり、正規補充を早急に行うこと。</p>	<p>7 現在、再任用ポスト（再任用短時間職員やOB嘱託員を配置しているポスト）に対して、配置可能な再任用短時間職員は不足している状況にある。</p> <p>こうした状況から、OB嘱託員の任用については、必要最低限に努めているところではあるが、体制を確保するためにもその力を借りている状況にある。</p>
<p>9 女性職員雇用比率増大に伴い、産休・育休における代替職員の正規補充を早急に行うこと。</p>	<p>8 保育所の民間移管に伴う一時的な保育士の不足については任期付職員で補うこととしており、現在生じている欠員については8月1日付けの任期付保育士の採用に向け手続きを進めているところであり、すみやかに採用計画数を満たすよう、引き続き取り組んでいく。</p>
<p>10 交通局受入れとは別に、職場活性化と技術の伝承を視점에現業職の新規採用を行うこと。</p>	<p>9 育児休業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ているが、その他の手法についても検討を進めていく。</p> <p>10 退職による欠員については新規職員の採用も含めた正規職員を基本とする中で、交通局の民営化への対応状況を踏まえながら、引き続き適正な人員確保に努めていく。</p>

平成 26 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H26. 6 . 6

1 平成 26 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する（再任用職員については下記 5 のとおり）。

<参考>

期末手当	勤勉手当	合計
1.225 月	0.675 月	1.900 月

2 低位におかれている嘱託職員の支給率・額を引き上げることについて

嘱託員の割増報酬については尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

3・4 臨時職員の月額報酬にかかる一時金部分について改善をはかること、及び、臨時職員に対する条例整備と共に一時金を支給することについて
現行どおりとする。

5 再任用職員における一時金支給については、年金無支給者の賃金問題と併せて最低国と同様の支給率とすることについて

尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する。

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.650 月	0.325 月	0.975 月
短時間勤務 (S28.4.1 以前生まれ)	0.140 月	0.060 月	0.200 月
短時間勤務 (S28.4.2 以後生まれ)	0.650 月	0.325 月	0.975 月

6・7 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、及び、「役職者加算」は 50 歳以上 10%を復元することについて

作業長等の役職者加算について改善を行う。算定基礎額の詳細については別記のとおり。

8 勤勉手当の成績率による支給を行わず、全額期末手当とすることについて

現行どおりとする。

なお、平成 28 年度以降については、平成 26 年 1 月 8 日（平成 25 年 12 月 24 日修正メモ）に合意している内容のとおり運用を行っていく。

- 9 2012 年支給一時金における 20%の削減措置時の合意条件とした 4 級昇任昇格制度についての問題解決を行なうことについて

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。

- 10 新入職員の支給率の改善をはかることについて

現行どおりとする。

- 11 交通局完全民営化に伴う措置として、正規 4 単組同様の取扱いとし、不利益を被らない処遇とすることについて

各単組の要求については、それぞれの当事者と協議していただきたい。

- 12 支給日

平成 26 年 6 月 30 日（月）

- 13 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 26 年 6 月 23 日（月）までにされたい。

以 上
（給与課）

(別記) 算定基礎額

1 行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者

(1) 1級～3級の者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

(2) 4級以上の者(3級の適用者で、平成26年4月1日現在30歳以上の者を含む。)

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、課長補佐・係長級の者・技能長及び作業長は10%、主任・作業主任・3級の者のうち平成26年4月1日現在30歳以上のものは5%とする。

(3) 再任用フルタイム勤務職員

給料月額 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、5%とする。

(4) 再任用短時間勤務職員

ア 昭和28年4月1日以前生まれの者

給料月額 + 地域手当

イ 昭和28年4月2日以後生まれの者

給料月額 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、5%とする。

2 教育職給料表(二)適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、2級41号給以上112号給以下の者は5%、2級113号給以上の者は10%とする。

3 任期付職給料表適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

(参 考)

平成 26 年 6 月期支給額等

区 分	定年前職員	再任用職員
組合員平均支給額 (算定基礎額)	701,467 円 (369,193 円)	148,621 円 (245,576 円)
前年度実績 (算定基礎額)	715,103 円 (376,370 円)	149,853 円 (249,277 円)
対前年比	13,636 円 (1.9%減)	1,232 円 (0.8%減)

平均年齢 40 歳 8 月 (前年同期 41 歳 1 月)

平均勤続年数 16 年 8 月 (前年同期 17 年 4 月)