

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 27 年度第 1 号
通 算 第 540 号
平成 27 年 6 月 17 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

6 月期期末・勤勉手当及び平成 27 年度の欠員等について

6 月 8 日午後 3 時から午後 5 時まで、中央公民館小ホールにおいて、6 月期期末・勤勉手当及び欠員等に関する交渉を行った。

交渉に先立っての発言（総務局長）

これまで職員団体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、給与削減措置などを含めた行財政改革の取組みに対し理解と協力を頂き、改めて感謝申し上げます。また、日々それぞれの所属において市政運営に尽力頂いていることについても、重ねて感謝申し上げます。

さて、我が国の経済状況は株高や円安の進行もあって上向きとなっており、昨年度の人事院勧告も 7 年振りに増額となったが、本市においては当該人事院勧告で併せて示された「給与制度の総合的見直し」といった課題もあり、決して楽観できるような状況ではない。

そのような中、本日の交渉でも議題となる今期の期末・勤勉手当については、今年度の人事院勧告前ということもあり、昨年度の人事院勧告の引上げ改定を受けたものになると考えているが、その他の課題も含め職員団体とは十分に協議していきたいと考えている。

いずれにしても、本市を取り巻く様々な課題がある中で、これまで通り労使が緊密に協議を行うことが大切であるとの考えに変わりはないので、今後とも有意義な協議が行えるようよろしくお願いしたい。

今回の交渉の主な目的

平成 27 年 5 月 29 日に夏期一時金に関する要求書及び 2015 欠員補充・人員確保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）平成 27 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 1](#)

（回答メモ）2015 欠員補充・人員確保に関する要求書

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 6月期期末手当及び勤勉手当について

協議の要旨

6月期期末・勤勉手当について、「算定基礎月収額の2.30か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、当局は、給与条例の規定に基づき「1.975月分（定年前職員）」の回答を行った。

(1) 期末・勤勉手当の算定方法

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>期末・勤勉手当について</p> <p>昨年の6月期の期末・勤勉手当の支給月数は。</p>	<p>期末手当 1.225 月、勤勉手当 0.675 月の計 1.9 月である。</p>
<p>再任用職員についてはどうか。</p>	<p>フルタイム勤務職員及び昭和 28 年 4 月 2 日以後生まれの短時間勤務職員については、期末手当 0.65 月、勤勉手当 0.325 月の計 0.975 月、昭和 28 年 4 月 1 日以前生まれの短時間勤務職員については、期末手当 0.14 月、勤勉手当 0.06 月の計 0.2 月である。</p>
<p>定年前、再任用の両方とも、昨年に比べて支給月数が増えているものの、なぜ勤勉手当のみが増えているのか。全額を期末手当とするのが組合の主張である。</p>	<p>期末・勤勉手当を含め本市の人事・給与制度は国に準じた運用を基本としており、今回の内容も国の取扱いと同様にしている。</p>
<p>国において勤勉手当のみが引き上げられていること背景には、人事評価結果の処遇反映をより徹底することがあるものと思われる。本市においては、人事評価結果の処遇反映は来年度からであるのだから、今年度については勤勉手当のみを引き上げる必要はないのではないか。</p>	<p>人事評価の反映が来年度からであったとしても、期末・勤勉手当の支給月数については、これまで通り国に準拠していくことに合理性があるものと認識している。</p>
<p>臨時的任用職員について</p> <p>臨時的任用職員の一時金について、条例化して支給する考えはないのか。</p>	<p>以前支給していた一時金について、任用時期による不公平感等を踏まえて日額賃金へ平準化したものであり、これを変える考えはない。</p>
<p>臨時的任用職員の年収が阪神間他都市と比べて低位であるという認識に変わりはないか。</p>	<p>今年度については未だ調査をしていないため、現時点で回答することはできないが、中位に近づいているものと認識している。</p>

<p>今年度も年次的に引上げを実施していくということではどうか。</p>	<p>実態を見て判断していくことになるため、現時点で断定的なことは言えない。また、職種によっても取扱いは異なるものと考えている。</p>
<p>地公労共闘会議との交渉について</p> <p>これまで各単組で交渉をしてきたという経緯があるが、今回、地公労共闘会議との交渉を要求するに至ったところである。これに対する回答における「しかるべき当事者」とは、どういう意味なのか。</p>	<p>それぞれで個別の課題がある中でなされる組合としての要求に対して、しっかりと対応することができる当事者ということの意味している。</p>
<p>地公労共闘会議において各単組の状況を共有していく中で、一部当局から不誠実な対応がなされているのではないかと疑われる事案が認められている。こういった状況を解消するためにも、地公労共闘会議での交渉を要求しているものである。</p>	<p>適正な交渉を行うためには、権限を有するものが対応していかなければならない。仮に権限を有するしかるべき当事者が誠実な対応をしなかったからと言って、代わりに権限を有しないものが交渉するわけにはいかない。</p>
<p>地公労共闘会議との交渉を要求するに至ったのは、混合組合について交渉を認めた大阪府の最高裁判例を受けてのものであるが、この点について当局はどのように考えているのか。</p>	<p>当該判例の存在は承知しているが、その詳細について把握できていないため、今この場で考え方を示すことは差し控えたい。いずれにしても、しかるべき当事者が対応するという点に変わりはない。</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運転手の今後の対応については、どこが対応していくものなのか。</p>	<p>これまで通り交通局で対応していくべきものである。</p>
<p>未だに交通局からの転籍を市長事務部局でどのように対応していくのかが分からない。まだ決まっていないのか。</p>	<p>現在は転籍以外の道も含めて、交通局において協議が進められているものと考えている。</p>
<p>いつになったら今後のことが決定されるのか。</p>	<p>特に期限は決まっていない。</p>
<p>市長事務部局としても、人事異動の関係で一定の期限があるのではないのか。</p>	<p>極論ではあるが、職員個人の意向を斟酌しないのであれば、3月になってからでも対応可能である。もっとも、実際にはそういうわけにもいかないため、現在交通局において鋭意面談を進めているものと考えている。</p>
<p>受入れにあたっては加配もしていくのか。</p>	<p>加配はできないと伝えている。</p>

<p>加配ができないと言うのであれば、定数を超える部分については首を切るということか。</p>	<p>そういうわけではない。市全体としてそうならないよう努力しなければならないと考えている。しかし、一方では当然に全ての者を加配で受け入れることもできないので、現在、交通局において希望退職や民間への斡旋も含めた面談を実施しているところである。その経過等については、必要に応じて交通局からの報告を受けた上で、総務局としても、必要事項については改めて調整していくつもりである。</p>
<p>定数については交通局に提示しているのか。</p>	<p>今後の普通退職等、定数については流動的な面もあることから、現時点で提示できるものはないが、退職動向を勘案すればある程度は予想できるところであり、この点については交通局も了解しているものと考えている。</p> <p>ただし、定数に余剰があれば、その分を全て受け入れるというわけでもない。</p>
<p>交通局における面談はまだ終わっていないのか。</p>	<p>対象となる全職員に対して、昨年度中に1回目、今年度になってから2回目の面談を実施したと聞いている。</p>
<p>4級昇格について</p> <p>4級ポストのあり方について、今後考えていくということでのよいのか。</p>	<p>現状のあり方は適正だと考えているものの、今後必要に応じて検討していくことは否定しない。</p>
<p>人事評価について</p> <p>現業職員に対する人事評価にあたって、作業長による勤務成績評定補助シートの活用が組合の反対により取り止めとなったと聞いているが、当該シートの活用については、組合には何ら提案されていないはずである。</p>	<p>勤務成績評定補助シートについては、労使双方が出席する会議体である人事制度小委員会にて、双方の一致した意見に基づいて導入することとなったものと認識している。昨年度については、種々の事情により結果的に導入できなかったものの、今年度については改めて整理していきたいと考えている。</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。

2 平成27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27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

すとして、当局に対して早急に欠員補充を行うよう求めている。当局より、組合欠員調べに関する対応状況についての説明を実施した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>10月からマイナンバー制度が本格実施されている中で、今年度は不測の事態により係長の欠員が生じている。どのように対応していくつもりか。</p>	<p>人事異動による対応に向けて鋭意調整中である。</p>
<p>同じく住宅整備担当についてはどのように対応していくつもりか。</p>	<p>7月1日の技術職の新規採用で対応していく予定である。</p>
<p>健康増進課の管理栄養士の欠員について、10月1日採用で対応されると思っていたが、11月1日採用とのことであった。何故か。</p>	<p>当該欠員が生じることが確定となった時期が2月頃であり、そこから採用の事務を進めていったが、結果として11月1日の採用ということになった。もっとも、合格者の状況次第では11月1日以前の採用もあり得る。</p>
<p>学校調理師において、非現業職への転職試験に合格したことに伴う欠員について、嘱託員や臨時的任用職員での対応となっている。転職に伴う欠員に関しては正規職員で対応するという点については、これまでも繰り返し確認してきたものではなかったのか。</p>	<p>転職に伴う欠員は正規職員の対応としているが、全校委託の方針が決定している学校調理師については、そのような対応をとることができないことまで取って説明する必要はないと考えていた。もしそれが十分に伝わっていなかったと言うのであれば、お詫びさせていただく。</p>
<p>組合としては新規採用が最も望ましいと思っているが、全校委託との関係上、それが困難であることは認識している。そうであるにしても、任期付職員の採用や、過去に調理師であった管理栄養士が調理業務を手伝うといった現場での工夫をすることはできないのか。</p>	<p>組合からそのような主張があったことは教育委員会事務局に伝えておく。</p>
<p>保育士については欠員が生じているのではないか。</p>	<p>定数と比較する上では、保育士が足りていないという状況にはない。</p>
<p>保育所における早朝勤務について、現在、職場でのローテーションで工夫しているところであるが、これは恒久的な対応であるのか。</p>	<p>早朝の対応が2人体制となるよう、各保育所において、現場の工夫により対応しているところであるが、これは恒久的な対応ではない。</p>
<p>定年退職後、年金が満額支給される年齢に達したOB嘱託員がなぜ必要であるのか。もっと若い人に働いてもらう手法をとることができないのか。</p>	<p>組合の主張も一定理解できるところであり、現状の対応がベストとは思っていないが、再任用短時間勤務職員の数が不足する中で、職場の意向も踏まえて、力を借りているという状況にある。</p>
<p>人材育成の観点からも、OB嘱託員に頼るのは望ましくないのではないか。</p>	<p>そういった考えも十分理解できるが、様々な事情を踏まえた対応をしている。</p>

<p>個々の職務に従事するというよりも、若手職員への技術伝承をしていくという観点から、OB嘱託員を活用するのであれば組合としても推奨する。</p>	<p>趣旨は否定しないが、定数の面からも、直ちにそういった対応をとるのは難しい。</p>
<p>現在の定数の考え方については、人材育成の観点が欠けているのではないか。</p>	<p>人材育成の観点を定数に盛り込むためには整理していかなければならない点が多くあると思うが、意見としては受け止めさせていただく。</p>
<p>原局側の努力が必要であることも理解しているが、対応方法の選択肢を増やすためにも、短時間ポストの欠員対応としてフルタイムの臨時的任用職員を充てることを認めていくべきではないのか。予算的にもそれほど変わらないはずである。</p>	<p>業務量に応じて短時間の職員が配置されていることから、短時間ポストの欠員に対しては短時間勤務の臨時的任用職員による対応が原則である。</p>
<p>採用における人材確保策として、年齢要件の緩和とあるが、具体的にはどのような対応をとったのか。</p>	<p>大学卒の環境・衛生職を除いた技術系職種について、これまで上限年齢を32歳としていたところを35歳まで引き上げたものである。</p>
<p>1次試験を免除した一定の資格とは、具体的にどのような資格か。</p>	<p>建築職の採用試験における、1級又は2級建築士の資格である。</p>
<p>他の職種にも同様の措置を拡大していくのか。</p>	<p>職種と資格との関係で整理していかなければならないことがあるが、今後検討していきたい。</p>

以上
(給与課)

平成 27 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）

H27. 6 . 8

1 平成 27 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 6 のとおり）。

<参考>

期末手当	勤勉手当	合計
1.225 月	0.750 月	1.975 月

2 基本事項にかかる一時金交渉においては、地公労共闘会議との交渉に応じることについて交渉についてはしかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。

3 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。

4・5 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、及び、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について現行どおりとする。

6 再任用職員における一時金支給については、一律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	0.350 月	1.000 月
短時間勤務 (S28.4.1 以前生まれ)	0.140 月	0.085 月	0.225 月
短時間勤務 (S28.4.2 以後生まれ)	0.650 月	0.350 月	1.000 月

7・8 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%を還元することについて

現行どおりとする。

なお、算定基礎額の詳細については別記のとおり。

- 9 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。

- 10 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」を行っており、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も引き続き検討していく。

- 11 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。

- 12 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適切に協議を進めていただきたい。

- 13 支給日

平成 27 年 6 月 30 日（火）

- 14 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 27 年 6 月 23 日（火）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27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27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 27 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)	715,668 円 (362,364 円)	169,307 円 (246,894 円)
前年度実績 (算定基礎額)	701,467 円 (369,193 円)	148,621 円 (245,576 円)
対前年比	14,201 円 (2.0%増)	20,686 円 (13.9%増)

平均年齢 40 歳 3 月 (前年同期 40 歳 8 月)

平均勤続年数 15 年 10 月 (前年同期 16 年 8 月)

2015 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 2015 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 2015 年 5 月 1 日現在別紙）</p>	<p>1 平成 27 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。 労働条件の切下げを防ぐ公契約のあり方については、条例化の必要性も含め、検討を行っていく。 また、偽装請負の防止などについては、これまで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 現行どおりとする。 嘱託員の勤務条件等については、尼崎市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。 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>6 高齢者再任用制度については、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い、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努めること。</p>	<p>6 再任用職員については、これまで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。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、法規定に基づき、年金支給開始年齢に達するまで再任用し</p>

要 求 内 容	回 答
<p>7 技術職員の確保が困難な中、本市における人材確保策は、他都市より遅れている。適性検査等のみとするなど、尼崎オリジナルの人材確保策を示すこと。</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る。次年度も正規補充を早急に行うこと。</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>10 交通局受入れとは別に、職場活性化と技術の伝承を視点に現業職の新規採用を行うこと。</p>	<p>ていく方針で対応していきたいと考えている。</p> <p>また、OB嘱託員の任用については、現在の短時間ポストに対する配置可能な再任用短時間職員が不足している状況から、組織の体制確保のため、その力を借りている状況にあるが、その任用数は必要最低限に努めているところであり、今後も引き続き改善に努めていきたい。</p> <p>7 7月1日採用予定の技術職（環境・衛生除く）の採用試験より年齢要件の緩和に加え、一部の試験区分では一定の資格を持つ受験者の1次試験を免除し、人材確保に努めているところである。</p> <p>8 保育所の民間移管により、一時的に保育士の不足が生じる場合については、任期付職員で補うこととしている。次年度も欠員を生じさせないように引き続き取り組んでいく。</p> <p>9 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>10 交通局職員の受入問題がある中で、現時点においては、現業職の採用計画を示すことは難しいが、これまでも現業職の配置にあたっては、新規職員の採用も含めた正規職員を基本とする中で、適正な人員確保に努めてきたところであり、今後も適正に対応していきたい。</p>