

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 27 年度第 2 号
通 算 第 541 号
平成 27 年 6 月 26 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 15 日午後 3 時から午後 4 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、6 月期期末・勤勉手当及び欠員等に関する交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

前回の交渉において回答した 6 月期期末・勤勉手当及び平成 27 年 4 月 1 日時点の欠員の状況について引き続き協議を重ねるとともに、マイナンバー普及担当の土曜日勤務についての提案を行った。

組合への提案

(提案メモ) 土曜日のマイナンバーカード交付に伴う職員の勤務体制の変更について [別紙](#)

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

組合の主張	当局の回答
4 級昇任昇格制度について、以前のような対応をすることができないことは組合も承知しているが、今後のあり方を考えるにあたって組合が関わっていくことはできないのか。	かつてのような運用昇給を復活できないこと、及び、適正な 4 級ポストの管理をしていくことについては、労使の一致した認識であると思う。その上で、各職場における具体的なポスト数の協議については労使交渉で決定できることではないため、各職場で話し合ってもらいたい。
各職場で話し合うということは、支部で協議するということか。	4 級ポストの管理といった執行体制については、労使協議で決定するものではないことから、支部協議ではなく職場での話し合いを行い、それを現場の意見として反映させていっていただきたい。

福祉事務所の査察指導員のように、原局も現場も人数を増やしたいということで一致しているにもかかわらず、その措置がされていないこともある。監査でも指摘されているところであり、当局には重く受け止めていただきたい。	定数要求については、合理性があればできるだけ実現していきたいが、一方で財政状況も考慮しなければならない中で、結果として実現できないこともある。
---	---

課題解決への方向性

組合は地公労統一妥結を目指しており、特に非正規職員の処遇改善につながるよう嘱託労組とも誠実な交渉を行うよう求めた。当局は6月30日に期末・勤勉手当の支給日を予定している中で、回答期限である6月23日までに一定の判断を行うよう伝えた。

2 欠員等について

組合の主張	当局の回答
<p>欠員について</p> <p>学校給食調理師について、前回交渉で要求した管理栄養士の活用についての状況は。</p>	<p>前回の交渉後、教育委員会事務局へは組合の意向を伝えており、今後教育委員会事務局内でも検討されるのではないかと考えている。</p>
<p>教育委員会事務局が可能と判断すればよいということか。</p>	<p>現場でどのように配置の工夫等をしていくかについては、教育委員会において判断すべきものである。</p>
<p>職員（専門技術職）の離職率についてはどのような見解か。</p>	<p>近年の新規採用職員の離職状況は窓口で提供したとおりであるが、それほど離職率は高くないものと認識している。</p>
<p>離職が特定の職場に偏っているのではないかと考えている。窓口を通じて結構であるので、所属別の状況を教えていただきたい。</p>	<p>確認の上、窓口にて回答する。</p>
<p>西宮市において適性検査の導入や受験者全員に面接を実施していくとの新聞報道があったが、当該取組みに対して当局はどのように考えているのか。</p>	<p>本市においても、大学卒の環境・衛生職を除いた技術系職種について上限年齢を35歳まで引き上げたり、建築職の採用試験において1級又は2級建築士の資格があれば一次試験を免除したりと、新たな取組みを実施しているところである。他都市での取組事例も確認しており、引き続きより良い方法を研究していきたい。</p>

<p>今回の採用から年齢要件を緩和したことについては一定評価しているものの、近隣市の状況と比較すると、本市の取組みは時代遅れではないかと思っている。人材確保は急務であるので、近隣市の上を行くような独自の人材確保策を示していただきたい。特に年齢要件については、かつての就職難の時代を経験した40歳台に非正規でありながらも優秀な人材がいると思われることから、人材確保の観点からも45歳程度まで引き上げればよいと思っている。</p>	<p>より良い人材の確保という点については労使の一致した考えであると認識しており、引き続き検討していきたい。</p>
<p>交通局からの転籍について</p> <p>交通局内で2回面談が実施されたということは確認できたが、そこでは十分な内容が提示されなかったと聞いている。交通局からの転籍については交通局が責任をもって対応していくとのことであったが、総務局から受入可能人数等を設定することはできないのか。</p>	<p>そういった設定の可否を含めて交通局が責任をもって取り組んでいるところであり、総務局からそういった提案をすることはできない。</p>
<p>交通局から一定の判断結果が示されれば、総務局はそれを受け入れるのか。</p>	<p>必ずしも交通局の判断をそのまま受け入れるとは限らない。</p>
<p>交通局では希望退職や民間への斡旋も検討しているとのことであるが、それぞれの人数について報告がなされているのか。</p>	<p>まだ報告は受けていない。</p>
<p>未だ報告がない状況で、希望退職に係る予算は確保できるのか。</p>	<p>希望退職等に係る予算については、交通局からの報告に基づき尼崎市として対応していく。</p>

課題解決への方向性

引き続き人材確保及び欠員解消に努めていく。

3 マイナンバー普及担当の土曜日勤務について

協議の要旨

マイナンバー普及担当の土曜日勤務の具体的内容について説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>マイナンバーカードの交付はどのような体制で取り組んでいくのか。</p>	<p>バックヤードとしての役割を担うマイナンバー普及担当と、市政情報センター及び阪急塚口駅近辺の2箇所に交付特設窓口を開設し、取り組んでいくことになる。</p>
<p>マイナンバー普及担当の現行の体制は。</p>	<p>課長1名、係長1名、一般職2名の計4名である。</p>
<p>係長の欠員への対応はどうなっているのか。</p>	<p>鋭意調整中である。</p>

<p>10月からマイナンバーの事務が本格化するのに、未だ調整中であるのか。</p>	<p>各事業が年度を単位として実施されている中、年度当初に発生した欠員ということから調整に苦慮している。</p>
<p>交付特設窓口は何人ぐらいの体制となるのか。</p>	<p>市政情報センターで8ブース、阪急塚口駅近辺で3ブースの窓口設置を予定しているが、配置人数については確定していない。</p>
<p>ローテーションではなく、代休によって対応すればよいのではないのか。</p>	<p>今回提案している39ヶ月という期間はマイナンバー普及に関して国が示している方針に基づくものであり、当該期間内に本市でのマイナンバー普及を達成するためにはしっかりとした勤務体制を構築すべきであるとの判断に基づき、振替えや代休による対応ではなく勤務体制の変更を行おうとするものである。ただし、交付に関しては実際に当該事務を開始してみないと分からない部分もあるため、状況次第では実施期間を短縮する場合もある。</p>
<p>長期間にわたる勤務条件の変更の提案であるにもかかわらず、具体的な体制や方向性が不明確では、到底受け入れることはできない。また、仮に39ヶ月間の提案であったとしても、翌年度の勤務体制については、毎年労使交渉を経て決定するという進め方をとっていただきたい。</p>	<p>このたび提案を行ったのは、いずれにしても土曜日勤務が発生することになる中で、少しでも早く支部での協議を本格的に進めていきたいという労使双方の一致した認識によるものである。詳細については支部で協議していただきたい。</p>

課題解決への方向性

引き続き支部を中心に協議していくこととした。

4 その他

組合の主張	当局の回答
<p>被服について</p> <p>夏服の質向上を求める声が強い。被服検討委員会を開催して見直しを検討していただきたい。</p>	<p>現在貸与している被服は、平成 21 年度の被服検討委員会での協議を経て、従来の独自仕様から、機能面や価格面で優れ、また環境面にも配慮できる既製品へと変更している。今後も限られた予算の中、単純に以前のような独自仕様へ戻すといった対応は困難であるが、当局としても、本日の組合意見について受け止め、改めて窓口でどの種類の被服で検討が必要なのか等を確認したうえで、検討委員会の実施についても検討していきたい。</p>
<p>次年度から見直した被服を貸与していくことも可能か。</p>	<p>検討委員会での協議が早期にまとめれば可能と思われるが、その場合でも在庫が無くなっからの対応となる。</p>
<p>以前の交渉において、「防寒服は所属貸与である」といった当局発言があったが、原局からは個人貸与である旨の説明がなされている。個人貸与・所属貸与のいずれが正しいのか。</p>	<p>基本的に被服は個人貸与であるが、例えば、防寒服などで傷みの少ないものについては、人事異動等により不要となった職員からの返却分を所属内又は局内で再利用して、有効に活用していただきたいと考えている。</p> <p>そういう面では基本は個人貸与だが、所属貸与という表現が間違っているということではない。</p>
<p>人事異動後も引き続き防寒服を持っている職員を見かけるが、問題ではないのか。</p>	<p>人事異動などで貸与の必要性がなくなった場合は返却を原則としているところであり、人事異動後も防寒服を必要とする職場であればともかく、不要であれば返却していただく必要がある。</p>
<p>必要な職員に被服が貸与されない事態が発生しないように被服の調達をお願いしたい。</p>	<p>当局としても、必要な被服を必要な時期に貸与することが原則であると考えており、原局からの要望に対しては、適切な対応に努めていく。</p>

職場での安全対策について

昨年6月の交渉で職場での安全対策のための措置をしていただきたいと伝えさせていただいたが、その後どのような措置がなされたのか教えていただきたい。また、組合としては、窓口だけでなく訪問の際の安全対策も必要と思っていることを伝えさせていただく。

確認しておく。

以 上
(給与課)

土曜日のマイナンバーカード交付に伴う職員の勤務体制の変更について（メモ）

H27.6.15

土曜日におけるマイナンバーカードの交付業務を実施するため、次のとおり職員の勤務体制を変更する。

1 内容

マイナンバーカード普及担当職員について、勤務を要しない日（週2日）を「日曜日及びそれ以外の別に定める日」とする。

2 実施期間

平成28年1月1日から平成31年3月31日

なお、実施期間については、マイナンバーカードの普及状況を考慮し短縮する場合があります。

以上
（給与課）

妥結事項

6月8日及び15日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給 [平成27年6月30日支給]

組合要求 2.30月 + 2万円

・全給料表適用者（再任用除く）

期末手当	勤勉手当	合計
1.225月	0.750月	1.975月

・再任用職員

	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

平均支給額 715,668円（前年 701,467円 前年比 14,201円）

平均支給額は行政職給料表及び技能労務職給料表適用者（定年前職員）で5級以下の者

< 参考 >

嘱託労組との受結事項

割増報酬（ボーナス）[平成27年6月30日支給]

支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.79月分（301,794～333,477円）	1.73月分（290,813～321,434円）
C	1.57月分（303,638円）	1.51月分（291,279円）
D	定額（279,000円）	定額（269,000円）
E	定額（269,000円）	定額（259,000円）
再雇用	定額（265,000円）	定額（255,000円）