

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

平成 18 年度第 1 号  
通 算 第 432 号  
平成 18 年 5 月 29 日

尼崎市役所総務局  
職員部給与課

## 一欠員問題・給与構造改革にかかる取り組みの展望等一

5 月 19 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、平成 18 年 4 月 1 日での欠員問題を中心に、交渉を行った。

### ◎今回の交渉の主な目的

市役所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 18 年 4 月 1 日付けの人事異動により、配置された職員の数が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、事務の遂行上支障をきたすとして、当局に対し、4 月 28 日に「欠員補充・人員確保等に関する要求書」を提出し、考え方を示すよう、回答を求めたため、交渉を行った。

要求内容及び回答については別紙のとおり。

なお、欠員問題にかかる交渉に入る前に、総務局長から組合に対し、以下のとおりの発言を行った。

### ◎交渉に先立っての発言（総務局長）

昨年度は、福利厚生制度や特殊勤務手当などの見直しにあたり、一定の理解と協力をいただいたことについて、この場を借りて御礼申し上げたい。

しかしながら、今年度についても、昨年に出された人事院勧告の趣旨に沿った給与制度改革の実施が急務となっており、労使双方が精力的に協議を行っていく必要がある。

また、本市の財政状況についても、現時点において若干の景気回復傾向を受けてはいるものの、歳入全体で見ると引き続き厳しい状況であることに変わりはないものである。

このような現状を踏まえ、今後も労使双方で緊密な協議等を行っていきたい。

## ◎給与構造改革の取り組みに係る見解表明

昨年に出された人事院勧告の趣旨に沿った給与制度改革の実施（詳細は論点第 421 号参照）については、未だ正式な提案に至っていないが、その取り組みにあたって、当局として以下のとおりの見解を示した。

給与構造改革については、国、地方共に、時代の流れに沿った公務員制度改革の根幹をなすものであり、本市としても速やかに取り組むべき課題であると認識している。既に、国や県、阪神間の一部の都市においては、平成 18 年度から実施されているところであるが、本市においても、平成 19 年度からの実施に向けて、今後具体的な姿を示し、組合との協議も行っていきたいと考えている。

実施については、近い将来、いわゆる『団塊の世代』の大量退職を控えるにあたり、少数精鋭型の組織に転換していく必要があることから、国の手法を基本としつつ、今後本市が取り組もうとしている階層の簡素化を含む組織再編（組織像の明確化）や、人事評価制度の構築等も視野に入れた、全体的な観点からの取り組みを基本としていきたい。

そのなかで、給与構造改革における具体的な反映は、標準職務表であると考えており、将来を見据えたうえで、その構築に向けて、十分な時間をかけて様々な観点から労使間で自由な論議を行うため、今後精力的に賃金小委員会を開催し、相互の理解を深めていきたい。また、人事制度も含めた非常に幅広い論議を伴うことから、労使委員会や人事制度労使協等、あらゆる労使協議の場を活用することも視野に入れていきたい。

交渉の場での正式な具体案の提案については、平成 19 年度からの実施に向け、半年前にこだわらず退職手当の見直しも含めて 7 月を目途としているが、その後の人事院勧告や経営再建プログラムの動きも見据え、上記賃金小委員会等を継続して開催する中で、提案内容については柔軟に取り扱っていきたい。

なお、平成 19 年度に向け、給与システムの更新を伴うため、諾否の取扱いについては、項目単位で大綱妥結を求めていく可能性もある。

上記の見解表明を受け、以下の内容の質疑があった。

組合の主張	当局の回答
<p>給与構造改革の課題は、組合としても、整理・研究していく必要があると考えているが、かつてないほど大きな影響を及ぼすことが予想される改革であり、提案に至るまでに、労使双方で十分に協議するべきである。</p> <p>そのなかで、提案時期については、7 月と定めるのではなく、協議内容の進捗状況に応じ、柔軟に対応すべきである。</p>	<p>いわゆる『団塊の世代』が抜けた後の組織体制の構築など、将来を見据えた概括的な方向性にかかる内容については、7 月を目途として提案を行い、それに関連する具体的な事項については、7 月以降に併せて協議を始めたい。</p>

## ◎欠員問題にかかる交渉内容

### 課題の要旨

毎年のように欠員問題が生じることに對して、何らかの是正を行うよう、組合が当局に對して要求している。

組合の主張	当局の回答
<p>今年度も欠員が生じたが、そもそもの原因は何か。</p>	<p>事務職については、普通退職者の発生や新規採用の辞退等により欠員が生じたものである。</p> <p>また、今後の方向性について検討している調理師と保育士については、採用を行わなかったものである。</p>
<p>当局は、欠員職場で業務に支障が生じてきている事実をどこまで把握しているのか。</p>	<p>今のところ具体的な支障は聞いていない。当然のことながら現配置の中で業務に支障をきたさないよう各職場で工夫することが前提であるが、今後も具体的な問題点については必要に応じ各局と協議していきたい。</p>
<p>地域福祉担当に十分な人員が配置されず業務に支障を生じている。中途半端な体制なら、いっそ窓口を置かないほうが市民や当局にとっても有益ではないのか。</p>	<p>限られた体制の中ではあるが、最大限の工夫と努力を行い市民の期待に応えていくことが我々の努めであり、消極的な論議よりもむしろ課題を克服するための論議について、労使協議の場や現場サイドで話し合っていくべきだ。</p>
<p>欠員問題は毎年のお話であり、欠員のしわ寄せは現場に降りかかることになる。採用試験の合格者を多めに設定するなど、欠員を防ぐ方策を講じることは出来なかったのか。</p>	<p>昨年度は欠員への対応として10月1日付での前倒し採用を実施したところであり、今後における新規採用方式についても、更なる工夫を講じていきたいと考えている。</p>
<p>公務員に対する世論からの批判の高まりや、景気が回復基調にあるなかで、公務員志望者数は低下することが予想されており、人材の確保は、より困難となるであろう。</p> <p>採用試験の実施にあたっては、更なる工夫を講じるべきではないか。</p>	<p>有為な人材の確保のため、採用試験にかかる説明会の開催や、本市ホームページ上での告知時期を早めに設定するなどの手法を検討しているところである。</p>
<p>臨時的任用職員で欠員対応している職場もあるが、年度途中の異動や採用での欠員対応は行わないのか。</p>	<p>国体事業の縮小などに伴う人員の異動等の手法も含め、適宜対応していきたい。</p>

<p>欠員が生じた結果、超過勤務が増大している職場もある。また、所属長が代休の取得を強要している職場もあると聞いている。</p> <p>超勤管理について、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>年間 360 時間という超過勤務時間の目途を超える職員が恒常的に発生している職場については、業務の実態等を再度検討し、対応を行っていきたい。</p> <p>なお、代休は、あくまでも本人の意思に基づいて取得するものであり、取得を強要するものではないと考えている。</p>
<p>再任用短時間勤務職員（週 30 時間）に欠員が生じているところに、週 30 時間で臨時的任用職員が配置されているが、この体制では実際の業務に支障をきたしている。週 40 時間での臨時的任用職員の配置を認めるべきではないか。</p>	<p>業務量として 30 時間と認められたところに、40 時間の臨時的任用職員を配置することはできない。</p>
<p>先日開催された労使委員会においても問題提起したが、1 月よりスタートした阪急塚口サービスセンターでは、様々な課題が生じてきている。執務場所が狭小であることによる施設改善のみならず、人事配置の面からも、早急な是正を求める。</p>	<p>執務場所の拡張については、すでに関係部署等との調整に入っている。</p> <p>また、人事配置についても、必要に応じて適宜対応する。</p>

**課題解決への方向性（当局回答）**

再任用職員の配置や活用並びに、阪急塚口サービスセンターをはじめとする施設の統廃合が行われた職場の課題整理については、今後も労使双方で緊密な協議を行っていく必要があることから、各支部単位で協議を行う場を持つことを周知することとした。

以 上

## 欠員補充 人員確保等に関する要求書及び回答内容

要 求 内 容	回 答
1 採用計画を組合と事前協議すること。	1 従前のおりとする。
2 各職場の欠員を早期に正規職員で補充すること。また、専門職を数字合わせだけで、事務職等に置き換えないこと。	2 各職場での欠員については、当面は臨時的任用職員の対応により補充しているが、年度途中の採用や人事異動なども含めて検討していきたい。 なお、各々の職場については、業務内容に即した職種を配置しているものである。
3 今年度途中の採用試験で合格した者を年度途中にも採用して、欠員状況を改善すること。 なお、採用にあたっては、名簿登載者をより多く確保し、2007 年度には欠員を出さないようにすること。	3 平成 19 年度採用については、退職者数と定数削減の状況等を見極める中で検討していきたい。
4 再任用職員の配置職場については、各支部と早急に職場協議会を開催して協議すること。	4 再任用職員の活用については、再任用労使協議会において十分協議するとともに、職場協議会での協議も併せて行っていきたい。
5 施設統合後の状況と、業務量の増減にともなう人員配置について、各支部と速やかに協議の場を設けること。	5 今後も、必要に応じて、協議を行ってきたい。