

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 18 年度第 13 号
通 算 第 444 号
平成 19 年 3 月 15 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—給与構造の改革等について—

3 月 8 日 17 時 30 分から 19 時まで、中央公民館視聴覚室において、来年度以降実施予定の職員の勤務条件の見直しに係る継続協議事項等についての交渉を行った。また、これに先立ち、先に報道された住民記録データ入力業務に係る兵庫労働局の是正指導についての質疑を行った。

◎具体的な交渉内容

1 住民記録データ入力業務に係る兵庫労働局の是正指導について

課題の要旨

住民記録漢字オンラインシステムデータ入力業務について兵庫労働局から受けた是正指導及びその対応を踏まえた質疑を行った。

《参考》

◎住民記録漢字オンラインシステムデータ入力業務に係る兵庫労働局の是正指導（平成 19 年 3 月 5 日兵庫労働局長発）の概要

1 違反事項

「住民記録漢字オンラインシステムデータ入力業務」について、業者との契約上、「委託契約」となっているが、次の点から、労働者派遣に該当しているにも関わらず、労働者派遣契約を締結せず、その他派遣先の講じるべき措置を適正に講じないまま労働者派遣を受け入れている。

ア 就業場所において本市職員と受託業者の労働者が混在し、本市職員が受託業者の労働者に指揮命令を行っていること。また、出勤簿の管理を行っていること。

イ 本市が配置人数の指定を行っていること。

2 是正のための措置

ア 「住民記録漢字オンラインシステム入力業務」の契約に関する措置として、労働者

の雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に、次のいずれかの措置を講じる
こと。

(ア) 適正な請負に改善する。

(イ) 業務内容が派遣法施行令第4条の政令で定める業務であることを踏まえ適正な
労働者派遣に改善する。

(ウ) 中止する。

イ 本市が締結している委託業務すべてについて、自主点検を行い、適正な措置を図
る。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
「業務のアウトソーシングについて、業 務委託に形態をとっているが実質は請負で ある。」という組合の主張に対して、当局 は「偽装請負はない。」とし、違法性はな いと答えてきたではないか。	委託業務については、これまでもチェッ クを行い、法の趣旨に沿った適正なもので あると考えていたが、今回の指導を踏ま え、運用面における認識の不足や不適切な 対応があったことについては反省してい る。
認識不足では許されない問題である。現 在、委託業者に雇用されている労働者の雇 用の安定を前提とした改善が指導されてい るが、どのように改善を図るのか。	現在、全ての委託業務について調査を行 っているところである。今後、全庁的なア ウトソーシングを適切な形で推進していく ためにも、早急に指導の趣旨を踏まえた改 善の方針を定め、是正を図っていきたい。

課題解決への方向性

現在、改善のための措置について検討中であり、方針を決定した段階で改めて組合に
対して説明を行うこととした。

2 合理化提案項目（戸籍入力業務のアウトソーシング）について

課題の要旨

合理化提案項目である戸籍入力業務のアウトソーシングについての協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
戸籍入力業務についても、出勤管理等を行えば労働者派遣となるのではないか。今回の是正指導を受けたことによる提案内容の変更について、説明すべきである。	戸籍入力業務については、今回の指導を受けた住民票入力業務とは異なり、請負契約での実施が可能であると考えている。今回の是正指導を受けて、再度業務内容について精査する中で、支部との協議を行っていきたい。

3 その他の継続協議項目について

課題の要旨

平成 19 年度実施を提案している継続協議項目について、年度内の妥結を得る必要があることから引き続き議論を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
復職調整その2の廃止について (P5 参考) を参照 復職調整その2を廃止する理由は何か？ 全廃するのではなく部分的な改正に留め、様子を見て廃止するなど考えられないか。	本制度については、休職者に対する復職への奨励と休職による昇給延伸の解消を目的とした特別昇給であるが、特別昇給の制度自体が廃止されたことから、全廃と考えている。休職者に対するケアは今後も検討していく。

<p>新たな退職管理制度の実施について</p> <p>当局が制度導入の目的として説明している新陳代謝の効果が図れていない。</p> <p>事業は年度単位で行うものであり、年度途中の退職制度は廃止すべきである。</p>	<p>職員の新陳代謝については、今後、団塊の世代の退職を迎える中で、さらに効果が得られるものと考えている。</p> <p>年度途中の退職については、社会情勢の流れに従ったものであり、行政が社会の変化に対応していくためにも、年度単位での仕事のやり方自体を変えていく必要がある。</p>
<p>休息時間の廃止について</p> <p>休息時間の見直しについては、阪神7市統一步調が約束であり、阪神淡路ブロックへの提案がない限り議論することはできない。</p>	<p>休息時間の廃止に係る問題は、各市において個別に交渉できるというのが阪神7市の共通認識であり、その旨について、人事協議会の幹事市である川西市と阪神淡路ブロックとで調整中であり、調整が整い次第、実施していきたいと考えている。</p>
<p>ライフプラン研修の廃止について</p> <p>取得率も高く、年次有給休暇を年度付与に変更した際に導入された経過も踏まえ、廃止することは考えられない。あくまで廃止にこだわるのであれば、他の制度に振り替えるべきである。</p>	<p>繰り返し趣旨の徹底を図っているにもかかわらず、残念ながら、実質的な休暇となっている例が多いことから、制度の存続は市民の理解が得られないものと判断した。現在の制度を廃止した上で、職員の大量退職の現状を踏まえ、各種セミナー等の参加を奨励するような新たなライフプラン支援策を考えていきたい。</p>
<p>下肢障害の通勤に係る地域手当の加給の廃止について</p> <p>調整手当に加給してきたことがそもそも誤りであり、本来は通勤手当で配慮すべきものである。</p> <p>また、廃止するだけでなく、下肢障害者に対する配慮としては、手当の加給だけではないと考える。</p>	<p>庁舎敷地内の駐車を認める等の一定の配慮はしており、実費弁償である通勤手当に上乘せをすることは難しく、自家用車のガソリン代相当の負担という考え方は、国の通勤手当の考え方と大きく異なることから考えられない。</p>

<p>職員団体の活動に係る職免の見直しについて</p> <p>て</p> <p>大阪市が、いわゆるヤミ専従問題を受けて準備行為を削除した「ながら条例」においても、機関決定のための会議等は含まれている。組合としても、必要な見直しについてはやむを得ないと考えているが、急いで解決する必要はない。</p>	<p>大阪市の改正後の条例が、総務省から「適法な交渉以外にも有給の組合活動を認めており不適切」と是正を求められており、見直しが予定されていることから、本市においても早急な見直しは避けて通れない状況にある。</p>
<p>専従休職者の復職時の給与調整について</p> <p>現在の専従休職者のためではなく、将来の組合活動のため、また、専従者の活動については、当局との関係において不可欠なものであり、見直しは受け入れられない。</p>	<p>復職時に全期間を調整することについては、組合に対する便宜供与と受け止められかねないことから、国どおりに見直しする必要がある。</p>

<p>《参考》</p>	
<p>◎「復職調整その2」について</p> <p>国に準じた措置として、職員が病気休職等から復職した場合に、復職時に休職の期間の1/2以下の給与調整（復職調整）を行っているが、「復職調整その2」については、本市独自の取扱いであり、復職した翌年度以降、3年間を一評定期間として、勤務成績が良好であった場合に3ヶ月を単位として特別昇給を行っている。</p>	
<p>◎「下肢障害者の通勤に係る地域手当の加給」について</p> <p>下肢障害により通常の交通機関を利用して通勤することが不可能又は著しく困難なため、身体障害者用改造車を常例として利用し、通勤している職員に対して地域手当の加給を行っているものである。</p> <p>・支給額（月額） $130 \text{円} \times \text{通勤距離 (Km)} \times 2 \times 21 \text{日} \div 10 \text{(km/1)}$</p>	

4 その他の事項について

課題の要旨

あこや学園の委託後の状況等についての質疑等を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>あこや学園の委託後の状況等について</p> <p>業務委託に伴い、市職員は段階的に引き上げていくこととなっているが、平成 18 年度に本市正規職員 5 人で行っていた業務について、平成 19 年度の委託先の配置は正規 2 人と嘱託 4 人と聞いているが、これでは運営できない。</p>	<p>原局を通じて、委託業者からは業務運営上、支障はないと聞いているが、組合の主張は伝えていきたい。</p>
<p>4 月以降の人事配置について</p> <p>支部での協議の場で 4 月以降に欠員が生じる予定であるとの説明を受けたが、今の段階でそのような説明を行うようなことでは、今後、信用して協議していけない。</p>	<p>現員配置については、査定後の定数どおりに配置することが基本であると考えており、職種の割り振り等も含めて大変厳しい状況下ではあるが、できる限りの努力をしていく。</p>