

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 20 年度第 1 号
通 算 第 4 5 9 号
平成 20 年 5 月 21 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 20 年度の欠員に係る交渉

5 月 16 日午後 3 時から午後 5 時まで、労働福祉会館大会議室において、平成 20 年度の欠員状況や 4 月 1 日の人事異動に関する議題を中心として交渉を行った。

また、昨年度からの継続協議事項であった再任用職員の週 40 時間勤務任用の課題についても協議を行うとともに、新たなライフプラン研修について、最終的な労使での確認を行った。

具体的な交渉内容

1 平成 20 年 4 月 1 日時点の欠員の状況について

課題の要旨

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 20 年 4 月 1 日付けの人事異動により、配置された職員の数に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業務の遂行上支障をきたすとして、当局に対し考え方を示すよう求め、それに関する交渉を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
平成 20 年 4 月 1 日時点の欠員数は何名になるのか。	非現業職員で 16 人、現業職員で作業員 9 人と調理師 25 人、合計 50 人と考えている。
各支部から聞いている数値では、合計 60 人以上と聞いているが、この差は何か。	局内において職員が相殺配置されている場合等、欠員のカウントの仕方が、組合と異なることによるものである。
毎年のことながら、欠員の問題については組合として憤っている。とりわけ技術職の職場での欠員は、その業務の特殊性からして、欠員が生じることは深刻である。技術職の確保に向けた努力や工夫はできないのか。	これまで技術職の採用は大学卒を基本としてきているが、今後の採用については大学卒以外の区分での採用も視野に入れることも考えている。

<p>民間では1,000人規模での技術者採用を計画している企業もあると聞く。これだけ給与水準が抑制され、公務員という職の魅力が低下しているなかで、優秀な人材が獲得できるのか。</p>	<p>昨年の採用説明会でも、相当数の参加者があったところであり、本市への希望者が減少しているとは考えてはいない。</p> <p>いずれにせよ、大学との連携を深めるなど、優秀な技術職の確保に向けた方策を検討しているところである。</p>
<p>現業の欠員はどう考えているのか。業務課では8名も欠員が生じている。昨年度末の交渉では欠員は生じない見込みであるとの回答だったはずだが、これはどういうことか。</p>	<p>再任用職員の活用や他の現業職場からの配置替えなど、欠員が生じないように努力を重ねたが、結果的にこのような状態となった。</p>
<p>定年退職者がおり、現業職の新規採用はない。他の現業職場から配置替えするにも限界はあるのだから、欠員が出て当然の状況はわかっていたはずである。現業職を採用する予定はないのか。</p>	<p>採用の計画は、職員の退職動向や、長期的な組織運営の視点に立って決定されるものである。現業職の採用については、現時点では未定である。</p>
<p>業務課は、その民間委託比率の協議の中で、現行の体制がギリギリのラインであったはずだ。全体的な計画をみるまでもなく採用が必要な職場ではないのか。アルバイトでの対応も限界が来ている。年度途中採用でもよいから、早急に正規の職員で対応せよ。</p>	<p>行財政構造改革推進プランで掲げている500人の定数削減も、その具体的な内容については定まっているわけではない。従って、現時点では現業職も含め、採用については明言できる段階ではない。</p>
<p>保護課では4月1日に採用したばかりの職員が4月中に退職するといった事態も生じている。採用のやり方自体にも問題があるのではないか。</p>	<p>限られた時間ではあるが、人物に重点をおき、的確に採用を行っていると認識している。</p> <p>ただし、合格者を増やすなど、様々な工夫はしてきているが、北摂地域や政令市、兵庫県など、尼崎市と異なる採用日程の自治体や民間企業との競合もあり、採用者の確保については苦慮しているところである。</p>
<p>保健師の確保も深刻である。保健師は絶対数が不足している状況であり、欠員に対してアルバイトで対応することも困難な状況である。早急に職員を採用してほしい。</p>	<p>保健師はアルバイトも確保できていないという状況は認識しており、可能な限り、採用を前倒しすることで対応していきたい。</p>
<p>懸案だった調理師1名の欠員に対する募集はどうなっているのか。</p>	<p>内定者が決定しており、6月にも1名を採用する見通しである。</p>

課題解決への方向性

組合は、欠員の解消は採用が大前提であると主張し、採用計画が固まる次回以降の交渉で、再度

協議するよう強く求めた。

2 再任用職員の週 40 時間勤務について

課題の要旨

平成 19 年 11 月 21 日の交渉において、当局は、定数を確保するために、再任用職員の就労は原則として週 40 時間勤務としたいと提案したが、組合は、退職者の意向を尊重するべきであり、週 30 時間勤務がある中で、週 40 時間勤務の原則化には反対しており、平成 20 年度の継続協議課題となっている。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
平成 20 年度の週 40 時間勤務の再任用職員の数は何名か。	原則化の協議が整わなかったことから、個別に職員と話し合い、協力を要請した結果、114 人が週 40 時間勤務として任用されることとなった。 しかしながら、今後も、毎年 200 人前後の退職者が生じる中で、このような個別対応の手法では自ずと限界があり、これ以上の欠員を生じさせないためにも、再任用 40 時間勤務を原則としたいと考えている。 平成 20 年度中に、この課題については決着を図りたいと考えている。
共済年金を受給する、しないの選択は職員自身の権利である。その権利を当局側の思惑で取り上げるとするのは問題である。	再任用期間の初年度から最終年度まで、制度をどのように運用していくかなど、詳細については、再任用労使協議会の場で話し合っていきたい。

課題解決の方向性

今後の再任用職員の活用も含め、再任用労使協議会で議論していくこととした。

3 人事異動について

課題の要旨

組合は、平成 20 年 4 月 1 日の人事異動後、メンタル系の病気に罹病する職員が出てきているとして、人事異動の手法について、当局の見解を質した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
人事異動の後、長期の私療休暇に入ったという事例を聞いている。人事異動に当たっては個人の健康状況に配慮しているのか。人事異動にあたっては、個人の能力を生かす工夫がある。職員個別の事情についても、十分な配慮をお願いする。	自己申告書等で本人の健康状況を把握し、十分に配慮したうえで異動を決定しているところである。 今回のケースについては、想定外の結果である。

4 新ライフプラン研修について

課題の要旨

これまでのライフプラン研修については、永年勤続休暇的な取扱いとなっている実態が課題となっていたことから、平成 18 年 12 月に廃止の提案を行い、その結果、旧制度は平成 19 年度退職者までを適用対象とし、平成 20 年度以降の退職者については、第 2 の人生について考察するという研修本来の趣旨をより重視した内容を踏まえて刷新した研修制度に改めることで合意している。

このたび、賃金小委員会で、意見交換を行ったことから、本部の場で、最終的な確認を行った。旧制度との主な相違点は次のとおりである。

- ・希望退職への誘導に繋げるため、対象年齢を 50 歳以上としたこと
- ・より多様な研修に参加できるよう、取得単位を 1 日単位としたこと
- ・制度の濫用と逸脱を防ぐため、研修実施の申請方法・報告方法を厳格化したこと

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
対象年齢の引き下げと、取得単位日数の変更については理解した。 ただ、研修承認の基準については各所属長の裁量に委ねられるため、ぶれが生じることが危惧される。	各所属長に対しては、新ライフプラン研修の趣旨が『第 2 の人生を考察するための研修』であること、適正な運用に努めることを説明するとともに、承認基準について疑義があるときは、その都度、協議していきたい。

以上
(給与課)