

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 17 年度第 1 号
通 算 第 417 号
平成 17 年 6 月 1 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

欠員問題・勤務時間の見直し等

5 月 20 日午後 2 時から午後 4 時まで、中央公民館視聴覚室において、平成 17 年 4 月 1 日での欠員問題及び勤務時間の見直しなどを中心に、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 17 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。尼崎市職員労働組合（以下「組合」とする。）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、5 月 20 日までに回答を示すよう求めたため、交渉を行った。

なお、交渉に入る前に、当局から組合に対し、以下のとおりの報告を行った。

特殊勤務手当の条例化について

報告事項

現在、尼崎市職員への特殊勤務手当は、「尼崎市職員の給与に関する条例」第 13 条において、手当の支給対象となる要件や額の上限などの基本的事項を規定し、具体的な支給要件や支給額の定めは「尼崎市職員の特殊勤務手当の支給に関する規則」で規定している。

これに対し、「現行の尼崎市の取扱いは、給与の具体的な額や支給要件等の基本事項は、原則として全て条例規定すべきものとする給与条例主義の趣旨に反すると認められるため、速やかな是正を行うべきである。」旨の勧告が兵庫県より出された。

課題解決への方向性

当局としては、勧告を重く受け止め、条例化に向け、現行の特殊勤務手当の内容の精査も含め、見直しの検討を行っていく予定であり、組合に対しても、しかるべき時期に問題提起を行いたいと説明した。

要求書の内容及び回答

平成 17 年度 欠員補充・人員確保等に関する要求書

H17.5.20

要 求 内 容	当局の回答内容
1 採用計画を組合と事前協議すること。	採用数については、各年度における退職者数と定数削減の状況を見極める中で、当局の責任において実施すべきものであるが、必要な事項については従前どおり協議しているものである。
2 各職場での欠員を早期に正規職員で補充すること。	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。
3 今年度の採用試験で合格した者を年度途中で採用して、欠員状況を改善すること。 なお、採用にあたっては、名簿登載者を多く確保し、2006 年度には欠員を出さないようにすること。	平成 17 年度実施の採用試験(平成 18 年度採用)合格者の年度途中での前倒し採用は、合格者の状況や意向を尊重する中で、行っていききたい。 また、平成 18 年度採用についても、役職者の年度途中退職も視野に入れる中で、対応していきたい。
4 再任用職員の配置については、各支部との職場協議会で協議すること。	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、現場での協議も併せて行っていきたい。
5 公共施設の再配置に関する人員問題については、速やかに組合と協議すること。	今後、必要に応じて、協議を行っていききたい。

具体的な交渉内容

1 欠員問題について

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、組合が当局に対して要求している。

組合の主張	当局の回答
欠員が生じた、そもそもの理由は何か。	定数の削減計画に基づき、平成 17 年度の新規職員の採用計画を立てたが、その後、定数削減計画が思うように進まず、結果として欠員が生じたためである。
新規職員の採用計画は、組合と事前に協議したうえで決定すべきである。	職員の採用については、必要に応じてこれまでも組合と事前に協議しているが、諾否を云々する事項ではないと考えている。
23 名もの欠員が生じていることに對して、どのように対応するのか。 また、保育士や調理師などの職場でも欠員が生じているが、業務を行ううえで臨時的任用職員での対応は困難な場合も多い。	欠員が生じた職場の中には、臨時的任用職員の採用で対応したところもある。また、未だに欠員が解消されていない職場についても、臨時的任用職員での対応だけでなく、今年度の採用試験合格者のうち、既卒者を年度途中に前倒し採用する等の方法を検討している。

課題解決への方向性（当局回答）

早期の欠員問題解消に向け、今年度の採用試験合格者のうち、事情が許される者については、既卒者を年度途中に前倒しして採用することを検討している。

2 公共施設の再配置問題について

課題の要旨

経営再建プログラムの取組項目のひとつとして、支所や出張所などの公共施設の統合や再配置が検討されているが、統廃合の対象となる施設で事務に従事する職員の勤務条件などについて、協議を行っていく必要がある。

組合の主張	当局の回答
エレベーター等の設備状況などの関係から保健センターへの集約を基本としていた当初案が、どうして支所への集約に変更されたのか。そのメリットが理解できない。	地域住民からの要望等を考慮した結果、保健センターよりも大きなスペースが確保できる支所をベースとした集約のほうが、よりメリットがあると判断した。

課題解決への方向性（当局回答）

具体的な勤務条件等の交渉は、次回以降に改めて行うこととする。

3 勤務時間の見直しについて

課題の要旨

これまで有給となる勤務時間の一部である休息時間を一日の勤務時間の終わりにあたる、17時15分～17時45分に設定する運用を行ったうえで、17時15分に退庁していた問題を是正するため、平成17年4月1日から以下の見直しを行った。

- ・ 休息時間を勤務時間の始めや終わりに設定しない。
- ・ 勤務時間を8時45分～17時30分とし、窓口時間を9時～17時30分とする。

なお、各保育所や、美化環境局の一部などの勤務時間が変則的な職場では、休息時間の確保が困難である等の課題が残されたこともあり、平成17年4月1日からの勤務時間の変更ができていないため、変更に向けて引き続き協議している。

組合の主張	当局の回答
勤務時間の途中での休息時間の確保について、各職場で工夫するように、との当局説明であったが、4月1日以降、適切に休息時間が確保されているとは言い難い。さらに保育所の現場では、休息はおろか、休憩すらも取得できていない。また、休息をとるための部屋の確保など、施設面での配慮も不十分である。	全ての職場で、全ての職員が、きちっと休息時間が確保できていないということは、当局も認識している。 休息場所の確保については、庁舎のスペースが限られていることもあり困難な課題ではあるが、施設の管理者とも協議したうえで努力していきたい。

課題解決への方向性（当局回答）

休息時間や休憩時間に関する職員アンケートを実施し、取得の実態を把握したうえで、適切な休息時間・休憩時間の確保に向けた方策を検討していく。

<参考：休息時間と休憩時間の違い>

休息時間：一定時間の勤務を続けた場合の軽い疲労回復と職務能率の向上を目的とした時間。人事院規則の規定に準拠し、「尼崎市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例」第4条でおおむね4時間につき15分与えることを定めている。勤務時間の一部であるため給与支給の対象となる時間である。

休憩時間：労働基準法第34条で、勤務時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上与えることが定められている。給与支給の対象とならない時間である。

以上