

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 20 年度 第 7 号  
通 算 第 4 6 5 号  
平成 20 年 12 月 3 日

尼崎市役所総務局  
職員部給与課

## 平成 20 年度給与改定・期末勤勉手当等について

11 月 19 日午後 6 時から午後 8 時まで労働センター大会議室において、26 日午後 4 時から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において交渉を行った。両日とも、12 月期の期末・勤勉手当に係る課題及び既に提案を行っている合理化問題等を中心に協議を行った。

また、19 日の交渉の冒頭で、この度の職員の偽計業務妨害による逮捕事件について説明を行った。

### 具体的な交渉内容

#### 1 期末・勤勉手当について

##### 課題の要旨

前回、当局は期末・勤勉手当の支給率を据置く回答を行ったが、組合は引き上げを求めていることから引き続き協議を行なった。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
職員の一時金に対する期待は大きい。修正回答はどうなっているのか。	職員の気持ちは理解するが、国の動向や現在の本市の状況を踏まえると増額はできない。
職員のモチベーション向上のため何か考えているのか。	労使間で案を出して、できるものがあればやっていきたいが、財政状況が厳しく、行財政構造改革推進プラン等で市民サービスの見直しを求めている中で、市職員への視線は厳しいものがある。

<p>評価制度について、勤勉手当に反映させるために、昨年度から課長級以上に試行するという話であったが今どういう状況か。</p>	<p>今年の 12 月期の勤勉手当には反映させない。これまでの説明どおり、早ければ平成 21 年度 6 月期支給分から反映したいと考えているが、現段階では試行している状況に変わらない。</p>
<p>事務職の評価は非常に難しい。例えば窓口職場では件数をこなすことがいいのか。対応のきめ細やかさや、個々の案件の難易度により処理件数も異なる。何をもちて評価するのか。</p>	<p>制度の趣旨は頑張っている職員に報いたいというものである。その手段として処遇面で報いることがいいのかといった点や、客観的な評価方法について検討しているところである。</p>

## 2 平成 20 年度 賃金・労働条件に関する要求書に対する回答について

### 課題の要旨

前回、勤務時間の短縮問題もあり回答を示せていない。現段階においても、細部の検討事項があるため、12 月中の解決を目標に別途交渉の場を設け回答することとした。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>来年度の給与・勤務条件についての回答がないが、いつまでに結論が必要になるのか。また、どのような内容を検討しているのか。</p>	<p>現在、勤務時間の短縮関係等、整理すべき事項があるため、回答を保留しているところであるが、新年度予算や条例改正の関係もあり、12 月中には結論が必要になる。したがって、一時金交渉が決着した後、改めて交渉を持ち回答したい。</p>

## 3 合理化提案項目等について

### 課題の要旨

9 月 29 日に組合へ提案した合理化項目及び関連項目について、引き続き協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p><b>小学校調理業務の民間委託について</b></p> <p>民間委託に向けて調理室の設備改修を順次行っていく予定と聞いているが、小学校の最優先課題は学校の耐震化である。予算が厳しいのであれば、調理業務の委託を止めて耐震化に重点を置くべきである。今後の状況はいつ分かるのか。</p>	<p>耐震化の重要性は認識しており、内部で検討しているところである。今後の状況は、来年度予算案を固めていく中で協議をしたい。</p>
<p><b>今福保育所の民間移管について</b></p> <p>今福保育所の民間移管に伴い、市職員の保育士が移管先の民間保育園にフォローに行く案について、前回の交渉では検討段階であり説明できないとのことであったが、その後なんらかの整理がされたのか。なぜ職員が派遣される必要があるのか。</p>	<p>今福保育所の民間委託に伴うフォロー体制については、健康福祉委員会でも説明した。市の職員は監査的な立場で行くため、営利企業への従事にはあたらず、法的には問題ない。また、監査的な立場での見守り業務であることから、保育業務に熟知した正規職員の保育士が必要となる。訪問する職員は移管先の見回りであり、出張扱いとなる。他都市でも行われている手法であり、昨今の保護者からのニーズの高まりも踏まえ、今後の保育所の民間移管ではこのような手法を取って行きたい。</p>
<p>保育士が監査に行くということなのか。見守り業務というのであれば、見守りも保育業務の一つであり、保育をすることに変わりない。</p>	<p>監査的な立場での見守りであり、実際に子供の保育に従事するというものではない。</p>
<p>具体的な配置人数・配置時間・フォロー内容等はどうか。</p>	<p>まだ、細部は検討段階であり、課題点等を整理している。具体的になり次第説明させていただく。</p>

<p><b>現業職の採用について</b></p> <p>交通局の武庫営業所の委託による、市長部局への職員の転籍と現業職の欠員解消と採用の関係はどうなるのか。</p>	<p>交通局からの転籍は欠員解消の一手法として考えている。ただし、現時点では転籍数が確定しておらず、また今後の退職動向を見れば採用や再任用の活用など多方面からの検討も必要と考えている。</p>
<p>昨年度の交渉において、当局は今年度に欠員は生じないとの説明をしていたが、結果的に欠員が生じた。次年度はどうなるのか。</p>	<p>昨年度は、退職動向等をもとに、数字上では定数が確保できると考えていたが、想定外の要因もあり欠員となってしまった。来年度については、欠員が生じるかどうかは現時点ではわからない。</p>
<p>毎年、欠員を正規職員ではなく、アルバイトで補充され続けており、現場の職員は当局から見捨てられていると感じている。</p>	<p>現業職の将来像について、それぞれの課題を踏まえながら、長期的に臨むものと短期的に解決させる項目を分けながら協議していきたい。</p>
<p><b>組織体制の見直しについて</b></p> <p>部が廃止され、局・課の2階層制になるが、7級部長職はどうなるのか。</p>	<p>基本の組織構造は局と課の2階層制になるが、職務に応じて7級の室の設置を行う。また、職員の退職動向も見ながら次長・参与の配置を考えている。</p>
<p>組織の見直しによる経費はいくらか。</p>	<p>今回の組織の見直しは、職員のうち50歳代が3分の1を占める中で、役職数を減らし、組織構造を簡素化することにより、今後の組織維持を目的とするものである。経費削減が主目的ではないため、見込んでいない。</p>
<p>支所統廃合の時に、阪神尼崎、阪急塚口、JR尼崎の各サービスセンターは拠点として課長級を配置し、その下の各証明コーナーに係長級を配置することで整理した。その経緯は踏まえていただきたい。</p>	<p>どのような職責の職員を配置するかは管理運営事項と考えている。</p>

<p><b>超過勤務手当問題について</b></p> <p>超過勤務手当の予算配当の通知の中で、代休と勤務日の振替を強要しているような文言がある。あくまで手当での支給が前提であり、予算がないのであれば超過勤務をさせてはいけない。</p>	<p>前回の交渉での質疑も含めて、総務課長会で代休の強要はしてはならないことを周知した。予算も限りがあるため、執行管理についても管理職へ周知したい。</p>
<p>職場によって予算の配当額の差が大きい。配当方法も前年度実績に基づいているから、少ない職場は年々削られていく。超過勤務が毎年恒常的に多い職場があるが、配置人数が足りていないのではないのか。</p>	<p>各課への配当は特殊要因も踏まえて局総務が配当を行っている。超過勤務の理由は、突発的な業務が発生した場合や、人事異動により慣れない業務に従事した場合など職場によって様々である。配置人数だけの問題ではない。</p>

**課題解決への方向性**

合理化提案項目のうち、市町村共済事務の厚生会への委託は支部協議になじまないため、組合側の理事と協議すること、親子サロンは支部協議とすること、その他の項目は本部で協議していくことを確認した。

**4 市職員の偽計業務妨害による逮捕事件について**

**課題の要旨**

平成 19 年 3 月発注の卸売市場のじん芥搬送等業務委託契約において、特定業者と契約締結するため、共謀し競争入札を仮装して高額の最低制限価格を設定するとともに、他の業者に最低制限価格未満の価格で見積書を提出させるなど、偽計によって正当な業務を妨害した容疑により本市職員が逮捕されたことについて、当局から説明の後、質疑となった。

<p><b>主な質疑の内容</b></p>	
<p>組合の主張</p>	<p>当局の回答</p>
<p>全職員が傷ついた。なぜこのような事件が起こったのか、他に波及しないのか。</p>	<p>このようなことになってしまい申し訳なく思う。事件の背景等については、引き続き調査中である。また、今月中に全庁的な契約事務の調査を行う予定である。</p>

<p>管理職が、最低制限価格の設定や入札が所管課ではできないということを知らなかったではすまされない。また、予算確認を行う総務課も見落とししており、チェック機能が働いていない。職員が減らされ、効率良く業務を回すために仕事ができる者に仕事が集中し、結果的にその者しか内容がわからないといった状況になっている。昨年度の公金横領の時もチェック体制を強化するといっていたが何も変わっていない。今後どういう対策を考えているのか。</p>	<p>結果的にチェックできなかったことは残念である。今回の事件を受けて、検討委員会を立ち上げ、今後の対策も含め議論していく予定である。</p>
---	---

以上  
(給与課)

## 妥結事項・継続

11月12日・19日・26日の3回にわたる確定交渉の結果を受け、12月2日に次の項目について妥結に至った。

### 妥結事項

#### 1 期末・勤勉手当の支給[平成20年12月10日支給]

組合要求 2.85月プラス2万円

区分	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.60月分	0.75月分	2.35月分
再任用職員（週40時間勤務）	0.85月分	0.40月分	1.25月分
再任用職員（週30時間勤務）	0.14月分	0.06月分	0.20月分

平均支給額 1,043,216円（前年1,091,375円 前年比 - 48,159円）

#### 2 臨時的任用職員の割増賃金（ボーナス）[平成20年12月10日支給]

在職期間	通常	就労日数・就労時間が著しく短い者
	支給日数	支給日数
1月未満	2.5日	0.25日
1月以上2月未満	5.0日	0.50日
2月以上3月未満	7.5日	0.75日
3月以上4月未満	10.0日	1.00日
4月以上5月未満	12.5日	1.25日
5月以上	15.0日	1.50日

### 継続交渉事項

#### 1 住居手当の見直しについて

#### 2 平成21年度以降の給与・勤務条件について

#### 3 平成20年度向け合理化提案項目について

兵庫県市町村共済業務及び財形貯蓄業務の業務委託について

公衆・公園便所等便所清掃の見直しについて

車両整備業務の見直しについて

親子サロンから集いの広場への事業転換について

下水道管渠維持管理業務の見直しについて

小学校給食調理業務について

#### 4 平成21年度以降の再任用制度について

< 参考 >

嘱託労組との妥結事項・継続交渉事項

妥結事項

1 割増報酬（ボーナス）[平成 20 年 12 月 10 日支給]

	A ランク	B ランク	C ランク	D ランク
支給月数	1.78 月 ( 289,072 円 )	1.78 月 ( 299,218 円 ~ 328,054 円 )	1.54 月 ( 297,066 円 )	276,000 円

継続交渉事項

- 1 平成 21 年度の報酬及び勤務条件について
- 2 職場の合理化について（小学校給食調理業務委託等）