

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 点

平成 21 年度第 2 号
通 算 第 472 号
平成 21 年 6 月 9 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 21 年度の欠員に係る交渉

5 月 28 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 21 年度の欠員状況に関する議題を中心として交渉を行った。

また、平成 17 年度から実施している課長級以上の役職定年制度の廃止について説明を行った。

具体的な交渉内容

1 平成 21 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 21 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
欠員の問題については毎年同様の話になっているが、当局は欠員についてどう考えているのか。なぜこういう事態になるのか検証しているのか。	欠員が生じることについては好ましくないと認識している。しかしながら、欠員が生じた理由としては、想定外の退職があり、また新規採用についてもある程度の補欠者を確保していたが、試験日程の関係で北摂地域からの複数受験者が多く、結果的に辞退者が多くなったことも影響した。その他、新年度の事業についても年度末に明確になることもあり、定額給付など新たな事業に人員を確保するために欠員が生じることとなった。

<p>結果がすべてである。職員に迷惑をかけている。欠員が生じるということは人事当局の職務怠慢である。謝罪すべきだ。</p>	<p>このような事態に至った点については反省している。欠員を少しでも解消するためにできる限り新規採用の前倒し等を実施していきたいと考えている。</p>
<p>欠員数は何名になるのか。</p>	<p>平成 21 年 4 月 1 日時点で、非現業職員で 19 人、現業職員で調理師 21 人を合わせると 46 人、合計 65 人と考えている。</p> <p>組合で欠員と認識している職場の中には、定数が削減されている業務や、同じ業務の別の部署に定数よりも多く配置しているためトータルでは欠員となっていない部署もある。</p>
<p>欠員が生じている職場への対応はしているのか。</p>	<p>臨時的任用職員を配置するなどに対応しているが、電気職など専門職については臨時的任用職員の確保が困難な状況となっている。</p>
<p>当局はまず欠員を作っておいてから、翌年にその定数を削ってくる。例えばクリーンセンターも欠員であったはずなのに理由もなく定数を削っている。</p>	<p>クリーンセンターは平成 17 年度の設立初期から設備運営に万全を期すためにトラブルへの対応として職員配置を行ってきたが、3 年経過し、安定した運営が可能ということで定数を減らしたものである。</p>
<p>合理化での定数減は各支部でも慎重に議論を重ね実施しているにもかかわらず、合理化以外の分は事務量の減といったあいまいな理由で、我々に説明もなく、一方的に定数を減らしている。具体的な事務量の減を示してもらいたい。</p>	<p>所管との協議の中で、事業を精査し、必要な職員数を査定している。</p>
<p>技術職は技術の継承がより重要である。文書で残すというものではない。現場ではそのことを不安に思っている。</p>	<p>技術職の採用確保は困難な状況にあるが、大学生向けだけではなく、社会人経験者など色々な層への PR も行っていきたい。</p>
<p>50 名近い現業職の欠員はどうするのか。現業職場を廃止するつもりなのか。</p>	<p>欠員の解消については、学校給食調理業務の民間委託や交通局採用の職員の受け入れが予定されていることから現時点では臨時的任用職員等の活用をお願いしたい。</p> <p>現業職場をなくすという考えはないが、現業職の将来像や給料表の議論も合わせて行わないといけない。</p>

<p>将来像の話の話を毎回持ち出すが一向に示さないではないか。給料表を変えなければ採用しないという考えなのか。現業職は単純労務職ではなく技能労務職である。国の行政職給料表(二)の適用は受け入れられない。</p>	<p>近年、現業職の給与水準が同種の民間水準に比べて高いという指摘が強くされている。また国からも直接指導が入っており、本市は民間委託を行うなど業務を見直し、新規採用は行っていないということで説明してきたところである。その中で、給与水準の見直しを抜きにして採用というのは難しい。単純に行政職給料表(二)を導入しますという話ではなく、現業職の今後のあり方等とそれに伴う給料表を早急に話し合っていきたい。</p>
<p>欠員は将来ではなく、今の問題である。今ある業務を行うための人数が足りていないのであれば、それを埋めるのは当然ではないのか。</p>	<p>採用したものの数年後にその職がなくなったから辞めてくださいとは言えない。定期採用を行っている職種についても200人近い退職人数分を、そのまま新規採用するわけにはいかない。再任用を活用していきたい。</p>
<p>再任用をフルタイム勤務で活用しようとするならば、勤務条件を改善すべきである。</p>	<p>再任用労使協議会などを通じて協議していきたい。</p>
<p>当局はこれまで環境事業の現場の現業職については週30時間勤務で行うと約束してきた。業務課では現在11名の欠員があり、さらに来年は5名が退職する。どう考えても採用しなければ業務が回らない。他都市では現業職の採用も行っている所もあるではないか。学校給食や交通局の話の逃げ道にして先延ばしばかりしている。</p>	<p>市長部局の欠員が固まったのでそれを踏まえて交通局からの受け入れ人数を増やす可能性もある。</p>
<p>校務員の7名の欠員はどう考えているのか。</p>	<p>学校給食調理業務の民間委託後の調理師の異動先という話もあるため、当面は臨時的任用職員で対応したい。</p>
<p>学芸員についても早急に採用すべきである。</p>	<p>学芸員の必要性を踏まえ採用の是非を含め検討したい。</p>
<p>保健師の採用に苦戦しているようであるが、景気悪化と関係があるのか。</p>	<p>保健師については特定検診の開始に伴い保健師の必要性が増していることから民間や他の自治体等と取り合いになっている。その中で市役所の受験者は地元志向も強い傾向にあることからなかなか採用に至りにくい面がある。</p>

<p>臨時的任用職員の再度の任用更新は1か月間任用を空けるルールがあるが、業務課では欠員のため臨時的任用職員の人数が多く、空白期間が重ならないようにする調整が非常に難しい。何かしらの工夫はできないか。</p>	<p>任用時期をずらしていくなどで工夫する必要がある。</p>
--	---------------------------------

課題解決への方向性

欠員の解消に向けて、新規採用の前倒しなどできる限りの対応を行うこととした。

2 役職定年制度の廃止について

課題の要旨

平成17年度から課長級以上の職員については、59歳に達する年度は部下に対する管理監督を伴う職を解き、施策の再構築や事務事業の見直しを伴う課題について、専任的な職務として、1年又は半年の期間内で成果を挙げることを目的としたポスト（役職定年参事等）に配置する「役職定年制度」を実施してきたところである。しかしながら、山積する行政課題に対し独任で解決を図ることには限界があることや、これまでの公務経験と対処すべき行政課題が必ずしも一致しない等の制度上の課題が生じており、その運用が困難となっていることから今年度の任用をもって廃止することとした。そのため制度廃止について組合に対して説明を行い、その後質疑となった。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>導入当初から我々は反対であった。役職定年制度が廃止になるということは、例えば年度途中で課長が変わることになるのか。</p>	<p>その年度の上半期に退職する課長以上の職場は、下半期から別の課長以上ということになる。</p>
<p>9月末で所属長が変われば現場も混乱する。特に市役所の業務は下半期に新年度の政策や予算をつめていくため業務が集中する。役職定年制度を廃止するのであれば年度途中退職制度も廃止すべきである。</p>	<p>役職定年制度については、今日の行政課題は個人で対応することは困難であることなどから廃止するものであるが、上半期に60歳を迎える職員を9月末で定年退職とする年度途中退職制度については、民間企業でも実施されていることから本市においても引き続き実施すべきであると考えている。</p>
<p>課長で上半期に退職し、引き続き再任用で課長職以上の管理職に就くことも考えているのか。</p>	<p>その運用は考えていない。</p>

以上
(給与担当)