

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

令和元年度第2号  
通算第570号  
令和元年7月19日

尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —令和元年度の欠員等について—

### ◎日時・場所

令和元年6月17日（月）午後3時30分～午後5時00分（中央北生涯学習プラザ 学習室ABC）

### ◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉において回答した6月期期末・勤勉手当及び平成31年4月1日時点の欠員の状況等について引き続き協議を重ねた。

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 6月期期末手当及び勤勉手当について

組合の主張	当局の回答
期末・勤勉手当について、昨年の人事院勧告を踏まえた提案がなされていることは、一定評価できると考えている。ただし、臨時教員等の「空白の1日」の解消については、地公労共闘会議として前向きな検討をお願いしているので、その旨を原局に伝えていただきたい。	原局へ伝えておく。

#### 課題解決への方向性

当局は、6月28日に期末・勤勉手当の支給日を予定している中で、回答期限である6月21日までに一定の判断を行うよう伝えた。

#### 2 平成31年4月1日時点の欠員の状況について

組合の主張	当局の回答
<u>手話通訳者の欠員について</u> 手話通訳者の欠員を解消するために正規定数を検討する考えはないのか。	担う業務の性質に着目すると嘱託員を配置すべきと考えており、早急に配置できるよう努めているところである。

<p>報酬改定の考えはないのか。原局からの相談はないのか。</p>	<p>報酬改定が話題となったことはあるが、職務に着目して報酬水準を定めていることなどを踏まえると、改定に当たっては一定検証が必要であるというのが原局との共通認識である。一方で、再度の募集や随時募集により欠員が解消されることもあり、報酬だけの問題ではないと考えている。いずれにしても、引き続き、原局とも話をしながら、欠員解消に努めていきたいと考えている。</p>
<p>手話通訳者については他都市からヘッドハンティングを受けていると聞いており、早急に対処する必要があるが、本市の報酬水準は低いのか、他都市との比較は行っていないのか。</p>	<p>原局からは、特段低いわけではないと聞いているが、現時点では、来年度からの会計年度任用職員制度への移行に向けた制度設計を優先しているところであり、他都市比較等について十分な検証はできていないのが実情である。</p>
<p>会計年度任用職員制度において、手話通訳者についてパートタイムではなくフルタイムの位置付けとできないのか。</p>	<p>現行の嘱託員の職については、来年度以降パートタイムの会計年度任用職員として位置付けられる予定であり、フルタイムは想定していない。</p>
<p>手話通訳者がいないことで困る人がおり、十分な市民サービスを提供できない状況をどのように思っているのか。早急に解決すべき問題であり、例えば教育委員会事務局を通じて、特別支援学校等の関係者から手話通訳経験者を探すなど、様々なアプローチで人材確保に努めていただきたい。</p>	<p>原局においても現状で良いと考えているわけではなく、これまで手話通訳者の協会等に直接訪問して、募集情報の提供を行うなどの働き掛けも行っていると聞いている。引き続き、今回の組合からの意見を原局とも共有しつつ、欠員解消に努めていきたい。</p>
<p><b>OB嘱託員について</b> 前回の交渉でも議論した会計年度任用職員制度移行後にOB嘱託員の処遇は、いつを目途に決定されるのか。</p>	<p>地方公務員法の改正を次年度に控えていることもあり、OB嘱託員の今後の在り方については今年度中に一定整理を行う予定としている。</p>
<p>OB嘱託員の件については、今後、賃金小委員会等で協議していくという認識でいいか。</p>	<p>当局において一定整理が出来次第、その内容については組合と共有させていただく。</p>
<p><b>障害者の法定雇用率について</b> 障害者の法定雇用率について教えてほしい。</p>	<p>現在算定作業中であり、まだ確定していない。</p>

<p><b>市民課窓口業務の民間委託について</b></p> <p>市民課窓口業務の民間委託については、待ち時間の増など市民サービスの低下が見受けられる一方で、委託料は増大している。委託を開始してから一定の期間が経過しているが、アウトソーシングの検証はどうなっているのか。</p>	<p>サービスの質や経費の妥当性等についての検証が必要であることは当局としても認識しており、現在検証を行っていると考えている。</p>
<p><b>指定管理者制度について</b></p> <p>大庄南生涯学習プラザの館長について、昨年度末時点で募集を行っていたが、現在、適切な運営を行うことができているのか。</p>	<p>館長の採用に当たっては、面接、審査等を通じて、館長として管理すべき内容や能力の確認を行っており、現在は問題なく指定管理者により管理・運営がなされていると考えている。</p>
<p><b>技能労務職の将来像について</b></p> <p>技能労務職の将来像を明らかにすることとの要求に対する当局から示された内容では、回答になっていないのではないかと。</p>	<p>基本的には、平成 27 年の方針に示した内容が現在の方向性であると認識している。ただし、取組を進める上では、引き続き現業評議会と協議を重ねていきたいと考えており、そうしたことを踏まえた回答としている。</p>
<p>直営力の保持を求めるものであるが、そういったことも回答に含めることはできないのか。</p>	<p>非現業ポストとして直営で行うと整理するものについては、行政職の職員を配置することとしているが、この点についても、今後、転職制度の運用も踏まえ、協議していくことが必要であると考えている。そうした趣旨も含めた回答であると考えていただきたい。</p>

**課題解決への方向性**

引き続き協議していくこととした。

**3 その他**

組合の主張	当局の回答
<p><b>ILOについて</b></p> <p>農業委員会事務局の係長は、なぜILOとなっているのか。</p>	<p>地方公務員法第 52 条に基づき、管理職員等の範囲を定める規則において定めているもので、任命権者ごとに「職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員」が必要である以上、農業委員会事務局だけを例外とするものではないと考えている。</p>
<p>農業委員会事務局の係長に、そのような役割が認められるのか。</p>	<p>公平委員会規則に定めのあるものであり、この労使交渉の場で協議するものではない。</p>

<p>組合の幹部が、なぜILOに配置されたのか。</p>	<p>異動先については、個人の事情はもとより、全職員・組織全体の状況を踏まえながら調整を行うものであり、今般、異動先の職が、結果として、公平委員会規則で定める管理職員の範囲に該当したということである。</p>
<p><b>教育費予算について</b> 教育委員会事務局における体育館燃料費の予算削減の理由は。</p>	<p>小学校費、中学校費の燃料費予算については、昨年度まで職員室や教室で使用するものとして計上していた分が、平成30年度中に全校にエアコンが完備されたことから、今年度予算で減となったものと聞いている。</p>

以上  
(給与課)

## ◎妥結事項

6月10日及び17日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月21日に次の項目について妥結に至った。

期末・勤勉手当の支給 [支給日：令和元年6月28日]			
	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.300月	0.925月	2.225月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

<参考>

嘱託労組との妥結事項

1 割増報酬の支給 [令和元年6月28日支給]		
区分	支給月数又は額	前年度
Bランク	1.93月分	1.91月分
Cランク	1.71月分	1.69月分
Dランク	304,000円	300,000円
Eランク	294,000円	290,000円
高年齢者委嘱制度	290,000円	286,000円
2 勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて [令和元年7月1日実施]		
勤務1時間当たりの報酬額について、報酬月額に12を乗じて得た額を、1週間当たりの勤務時間に52を乗じて得た時間から休日の日数を考慮して定める時間を減じて得た時間で除して得た額とする。		