

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 19 年度第 1 号
通 算 第 4 4 7 号
平成 19 年 5 月 11 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

欠員問題等に係る交渉

5月9日午後3時から午後4時50分まで、中央公民館視聴覚室において、平成19年4月1日の人事異動における欠員問題を中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

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19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、事務の遂行上支障をきたすとして、当局に対し、4月27日に「欠員補充・人員確保等に関する要求書」を提出し、考え方を示すよう回答を求めたため、交渉を行った。

また、雇用保険法等の改正に伴う退職手当制度の改正についても併せて提案を行った。

組合への回答・提案

欠員補充・人員確保等に関する要求書及び回答内容（メモ）

[別紙1](#)のとおり

退職手当制度の改正について（メモ）

[別紙2](#)のとおり

交渉に先立っての発言（総務局長）

昨年度は、給与構造改革というかたちで給与制度の見直しを行うことが大きな課題としてあり、組合と協議を進めるなかで理解と協力を頂いた結果、決着をみることができたものであり、この場を借りて御礼申し上げたい。

今年度は、経営再建プログラムの最終年度となるが、引き続き厳しい状況下にある本市の財政運営や、職員の大量退職問題等の諸課題を抱えるなかで、行政事業の見直しや組織の効率化等をはじめとして、さらなる改善の取組が必要であると考えている。

このような状況ではあるが、今後とも労使双方が、本市の財政再建はもとより、将来進んでいくべき方向について、緊密に協議を行って行かなければならないと認識しているところであり、組合には今後とも協力をお願いしたい。

欠員問題にかかる交渉内容

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。交渉に先立ち、要求に対する回答メモ（別紙１）を給与課長が読上げた後、具体的な質疑に移った。

組合の主張	当局の回答
<p>調理師の欠員</p> <p>ここ数年間、採用が凍結されていることから、学校給食調理師の現場に大量の欠員が生じている。委託化を図っていくから新たな採用を行わないというのはどういうことか。</p>	<p>学校給食調理師の業務委託問題は、これまで検討事項としてきた課題であるが、委託化に向けた方向性が示されたことからこのような回答としている。近い将来に委託される可能性のある業務について、新規職員を採用することはできない。</p>
<p>委託化の問題と欠員が生じている問題は別だ。欠員の解消に向け、どのような手法を講じるのか。</p>	<p>臨時的任用職員（アルバイト）での欠員補充を基本とする。</p>
<p>3月末の交渉でも同様の質疑を行った。その際、4月時点では欠員が生じないよう対応するとの約束だったはずだ。それにもかかわらず結果として欠員が生じているではないか。このままでは欠員を抱える現場の負担が大きすぎる。</p>	<p>臨時的任用職員を確保する必要から、近隣他都市の賃金水準も勘案したうえで、賃金単価を改正する等、欠員解消に向け一定の改善を試みているところである。</p>
<p>そもそも、学校給食調理師の委託化については、組合に対して十分な説明もできていないではないか。</p>	<p>平成19年3月議会の予算分科会でも、「まず委託ありき」ではなく、慎重な議論を行うべきであるとの意見が示されており、引き続いて検討を行っている段階である。</p> <p>この検討結果を踏まえ、きっちりとした説明については、来週以降に行っていきたいと考えている。</p>

<p>保健師の採用試験について</p> <p>保健師の現場でも欠員が生じている。さらには今年度末の定年退職者も予定されている。最低でも、平成 19 年 10 月 1 日までに欠員を補う採用ができるよう、随時採用ではなく、定期採用で募集すべきである。</p>	<p>今年度の職員採用計画については、現時点では未定であり、この場では詳細について回答できないが、計画の策定にあたっては、退職者の動向や、採用の時期も含めて検討する。</p>
<p>専門職の採用計画</p> <p>電気職や土木職等の、いわゆる専門職と呼ばれる職員の欠員も目立つが、回答メモにある「退職状況や業務のあり方等を踏まえて検討する」とはどのような意図か。</p>	<p>専門職の職員については、欠員問題だけではなく、職員の高齢化が進んでいることも課題であり、その技術の伝承や再任用職員としての活用等を検討する必要があると考えている。</p>

課題解決への方向性

回答内容及び交渉を受け、組合は以下の項目を要求した。

- ・この回答は、欠員が生じている現場の実態を全く理解できていないものであり、到底容認しがたい内容である。よって、欠員補充に対する考え方を、後日改めて示すこと。
 - ・とりわけ、学校給食調理師の現場では、欠員が生じていることによる職員への負担増が顕著であること、ひいては、児童が口に作る給食に携わるといふ、事故があってはならない重要な業務であることから、当事者能力を有する教育委員会と直接話し合う場を設けること。
 - ・再任用職員の運用について、早急に職場協議会を開催すること。
- これに対し当局は、課題解決に向け、以下のとおり方向性を示した。
- ・欠員に係る回答については、今年度の採用計画が固まった段階で改めて示す。
 - ・調理師の欠員については、早急に教育委員会との話し合いの場を設定する。
 - ・再任用職員の活用については、中・長期的な職員採用計画と併せて議論していきたい。

退職手当制度の改正について

課題の要旨

平成 19 年 4 月 23 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律」が公布され、平成 19 年 10 月 1 日より、雇用保険の手当受給要件が下記のとおり変更されることとなった。

改正前の受給要件	改正後の受給要件
離職の日以前 1 年間に被保険者期間が 6 月以上あること。	離職の日以前 2 年間に被保険者期間が 12 月以上あること。

公務員は、安定的な雇用を保障されていることから、雇用保険の加入対象外となっているが、懲戒免職や失職などにより公務員の身分を失い、その後、求職活動を行った場合については、

雇用保険の手当に相当する額が退職手当条例 8 条の規定により、退職手当として支給される。また、勤続年数が短期間の者が自己都合により退職した場合等、退職手当額が少額となり、その額が雇用保険の手当に相当する額より下回る場合も、その差額分が、退職手当条例第 8 条の規定により支給される。

このたびの雇用保険法の改正にあわせ、雇用保険の手当に相当する退職手当の受給要件を、これまでの「勤続 6 月以上で退職した職員」から「勤続 12 月以上で退職した職員」に改めるとする提案を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>ここ数年の間で、雇用保険の手当に相当する退職手当が支給された実績はあるのか。</p>	<p>平成 10 年以降では、この規定による受給要件があったケースは 6 件ある。そのうち、求職活動を行い、実際に受給したのは 3 件だけである。</p>
<p>今回の改正で影響があるのは、勤続 6 月以上 12 月未満の間に自己都合、免職及び失職で退職する場合であるが、前述の 3 件のうち、この事例に該当するものはあるのか。</p>	<p>3 件とも、勤続 1 年以上で退職したものである。</p>

課題解決への方向性

組合は、5 月 16 日までに提案内容について諾否の検討を行うとした。

以 上
(給与課)

欠員補充 人員確保等に関する要求書及び回答内容（メモ）

要 求 内 容	回 答
1 調理師の採用試験を行い、早急に欠員を解消すること。	1 調理師業務については、給食調理業務の民間事業者への委託化を図っていく考えであり、新たな採用は行わない。 なお、現在の欠員については、臨時的任用職員により早急に対応していく。
2 保健師や保育士等の採用試験は、定期採用試験とすること	2 従前どおりとする。
3 専門職の退職状況とあわせ、その採用計画を明らかにすること。	3 専門職の採用計画は、退職状況や業務のあり方等を踏まえて検討する。
4 新規採用計画を組合と事前協議すること。	4 従前どおりとする。
5 各職場の欠員を早期に正規職員で補充すること。また、専門職を数字合わせだけで、事務職等に置き換えないこと。	5 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可能な範囲で行う。 なお、各々の職場については、業務内容に即した職種を配置しているものである。
6 再任用職員の配置職場については、各支部と早急に職場協議会を開催して協議すること。	6 平成20年度以降の再任用制度の運用については、その活用方策を含め、改めて協議を行う。

以上
(給与課)

退職手当制度の改正について（メモ）

H19.5.9

1 改正理由

平成 19 年 4 月 23 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律」が公布され、平成 19 年 10 月 1 日より、雇用保険の手当受給要件が下記のとおり変更されることとなった。

改正前の受給要件	改正後の受給要件
離職の日以前 1 年間に被保険者期間 6 月	離職の日以前 2 年間に被保険者期間 12 月

当該改正に伴い、国家公務員退職手当法についても、雇用保険の手当に相当する退職手当の受給要件に関する規定について、雇用保険法と同様に改正されることとなった。

これを受け、尼崎市職員退職手当支給条例を改正する。

2 改正内容

国家公務員退職手当法の改正に準じ、現行「勤続期間 6 月以上で退職した職員」としている、雇用保険の手当に相当する退職手当の受給要件を、「勤続 12 月以上で退職した職員」とする。

3 実施時期

平成 19 年 10 月 1 日以降の退職者に対して適用する。

4 諾否期限

平成 19 年 5 月 16 日

以 上
(給与課)