

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 23 年度第 9 号
通 算 第 5 0 6 号
平成 23 年 12 月 8 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

任期付保育士の採用について

11 月 29 日午後 4 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 24 年度向けの任期付保育士の採用について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 23 年 11 月 10 日に「任期付職員の採用について（メモ）」を提案しているが、組合側は 11 月 16 日の交渉においても、依然として反対の姿勢を示している。しかし、保育所の運営体制において、平成 24 年度についても一定の任期付保育士の採用は必要であると判断したため、改めて交渉の場を持った。

具体的な交渉内容

1 任期付職員の採用について

組合の主張	当局の回答
組合としては、任期付職員の採用は平成 23 年度の 1 度きりだと認識していた。平成 24 年度以降も採用が必要なのであれば、昨年度の交渉でもっと協議すべきであったと思うが、当局としてはどう考えているのか。	昨年度も任期付職員の採用にあたっては、十分な協議を行いつつ、理解を深めていく姿勢であった。 なお、保育所職場の現状を鑑みると、来年度についても任期付職員を採用しなければならない状況であると考えている。
採用する人数があまりにも多すぎる。来年度採用予定が 26 人ということであるが、26 人が欠員となる理由は何か。	あくまでも見込であるが、定年退職 7 人、希望退職 9 人、普通退職 1 人を想定しており、残りは児童数の増を見込んだものである。

<p>現場では、「任用期間 2～3 年の人間が本当に責任を持って仕事に打ち込めるのか」という声も出ている。しかし、その分を臨職で補うことも現実的に無理がある。何か任期付保育士以外の案はないのか。</p>	<p>保育所の民間移管計画がある中で、全員を正規採用の保育士とすることは難しい。しかし、その中でも「保育」というものをしっかり考えていく必要があり、その場合の対応は正規の職である任期付制度を活用することが最も良い選択であると認識している。</p>
<p>2～3 年の任用期間で「正規職員と同じ職責である」という意識が本当に持てるのか疑問である。</p>	<p>職員募集の際にも正規職員としての職務を担うことは周知しており、それを理解したうえで受験しているものと認識している。</p>
<p>今年度採用された任期付保育士の任期は 3 年と言っていたが、本人は年度当初の当局からの説明で、5 年まで延長されるものと思っている。</p> <p>現場としても入所した児童を退所まで見届けるということを考えると、5 年スパンでの任期の方が望ましいと思っているが、その辺りはどう考えているのか。</p>	<p>今年度採用した 14 人については、辞令書でも任期は 3 年と明記しており、本人もそのことは十分に認識しているはずである。</p> <p>なお、募集案内書において「法的に 5 年までの延長が可能である」という旨は記載しているが、実際に延長するかどうかは、状況に応じて検討する事項である。</p> <p>現時点で、任期を 5 年にする考えはない。</p>
<p>任期付保育士の任用については、法のどの部分を適用させて実施したのか。</p>	<p>保育所の民間移管により本市が直接実施する業務ではなくなる部分を、『地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律』第 4 条第 1 項に規定する「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」として適用させている。</p>
<p>法で認められているから行政が導入してもいいということにはならない。行政がその可否を判断すべきである。</p>	<p>法で認められている制度であり、行政としても現状において最良の手段として判断したものである。</p>
<p>保育の事業規模縮小に基づく任期付保育士の採用とのことであるが、それはあくまでも計画であり、今後本当に計画どおりになるかは分からないではないか。</p>	<p>計画に定めている以上、市の方針として、当該計画に従い進めていくものである。</p>
<p>任期付職員の欠員が出た場合は、任期付職員での補充となるのか。</p>	<p>そのように対応したいと考えている。</p>
<p>現在の移管計画の進捗状況は。</p>	<p>まだ条例が可決していない所もあるが、平成 25 年度に長洲・立花南、平成 26 年度に上ノ島・立花・浜・大島の各保育所を移管する予定で進めている。</p>

<p>実際に移管する際の組合提案はないのか。</p>	<p>移管自体は管理運営事項であり、また将来保育所職場がなくなるというものではないため、提案事項とはしていない。</p>
<p>確かに 9 所は職場が残るが、これだけの欠員を出しているということは、やはり交渉事項とすべきではないのか。</p>	<p>児童数の増加等により欠員が出ているのは事実であるが、これまでも交渉等の場で協議は行っており、当該欠員に対する臨職対応等も実施している。</p>
<p>最終的に 9 所になるということに対する説明も実施していないのではないのか。</p>	<p>移管計画そのものの組合への説明は、既に賃金小委員会で行っている。 なお、個々の具体的な移管予定については、必要に応じて、別途説明すべきであると認識している。</p>
<p>当初の移管計画が出たときとは社会情勢も変わっているし、国の動きも変更される可能性がある。今の計画は見直すべきではないのか。</p>	<p>計画策定以降、国から具体的な方向性は出ておらず、その状況下で計画を見直す議論はできない。</p>
<p>他市で任期付保育士を任用している市はあるのか。</p>	<p>中核市では、富山市、倉敷市、熊本市が本市と同様の任期付保育士の任用実績があることを確認している。</p>
<p>現在の保育所は多くの課題を抱えている。 担任を持たせる職員とは別に、保護者対応等を助けるための職員を配置するなど、もっと保育所職員の負担を和らげる体制はとれないのか。その役目を高年齢層の職員にあてれば、今後の定年延長への対応としても有効になるのではないのか。</p>	<p>保育所職場においては、体力的な問題もあり、希望退職が多いという現状はある。保育所の運営体制や定年延長等にかかる課題については、また別途協議していきたい。</p>
<p>「任期付ではなく嘱託で対応してはどうか」といった案もあるかと思うが、当局としてはどう考えているのか。</p>	<p>正規と嘱託の職責の違いなど、多くの課題があると認識しているが、組合側からそのような要望があれば、当局としても協議は行っていく。</p>

課題解決への方向性

組合側は、「平成 24 年度向けの任期付保育士採用に対する回答については、後日改めて行う」として交渉を終了し、改めて 12 月 5 日に「この件については課題も多く、現時点では合意することはできない。」との回答を表明した。