

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 23 年度 第 1 号
通 算 第 4 9 8 号
平成 23 年 5 月 6 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

特別休暇の改正等について

4 月 22 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、中央公民館小ホールにおいて、総合センターの合理化、特別休暇の改正及び平成 23 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。

交渉に先立っての発言（総務局長）

平成 23 年度になってはじめての団体交渉を行うにあたりまして、私の方から一言ご挨拶申し上げます。

これまでも組合に対しましては、本市運営にあたっての様々な課題等について協議を行ってきたところです。昨年度は、プラン期間の後期 2 年間の給与削減をはじめ、合理化等の人件費の見直しなどについて、理解と協力をお願いしてきたところですが、昨年度のみならず、平成 14 年度から引き続き給与削減措置や、定数削減等の合理化のなか、行財政の建て直しを図るべく、必死に市政運営に取り組まれている職員の奮闘ぶりは認識しているところです。

しかしながら、未曾有の被害をもたらした東北地方太平洋沖地震の発生により、被災地のみならず、日本そのものの先行きが不透明な状況となっています。同様に、本市財政再建の道筋についても、明るい兆しが見えない状況です。

このような困難な局面を打開するためには、今後も労使で緊密に協議を行っていかねばならないものと考えています。昨年度は交渉の進め方におきまして、説明が不十分であったがために、協議が難航するといった局面もございました。当局としても反省すべき点は反省し、丁寧な議論と協議を心がけていきたいと考えています。昨年度から引き続き課題も山積しておりますが、緊密な労使協議を通じて着実に解決を図っていくべきものと認識しておりますので、引き続きの協力をお願いしたいと考えております。

組合への提案

特別休暇の改正について（メモ）

[別紙](#)

具体的な交渉内容

1 総合センターの合理化について

課題の要旨

当局から、平成 23 年 4 月 1 日から実施している総合センター本館の夜間における館管理業務委託について、協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>平成 23 年 4 月 1 日より、総合センターにおける夜間業務の委託とそれに伴う正規職員定数の見直しが行われているが、これについて、尼崎市職員労働組合に対する正式な提案がなされていない。このことについて抗議する。</p>	<p>平成 23 年度からの総合センターの業務執行体制は、再任用短時間勤務職員の活用という観点から、再任用労使協で協議すべき課題であると認識していた。</p> <p>ただ、委託化の拡大に伴い、勤務条件が変更されるという視点を考慮して、協議していきたいと考えている。</p>
<p>我々の本意としては、この委託をいったん凍結したうえで、改めて労使交渉を行うことを求めたいところであるが、委託先であるシルバー人材センターとは、既に平成 23 年度の委託契約が完了している状況であるため、この契約を凍結することは現実的ではないと考えている。</p> <p>そこで、この問題については、平成 24 年度向けの合理化項目として、今年の 9 月までに改めて提案することを求める。</p>	<p>組合側の意図も理解したうえで、再度協議を行いたい。</p>

課題解決への方向性

総合センターの合理化について、引続き協議することを確認した。

2 特別休暇の変更提案について

課題の要旨

東日本大震災を契機として、国において、特別休暇の取得要件の改正が実施されたことに伴い、本市においても特別休暇の改正を行う。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>他都市では、ボランティア休暇を 10 日に改正する市もあるようだが、尼崎市でも国準拠ではなく、独自の施策としてできないのか。</p>	<p>これまでも休暇制度については国準拠を基本としており、ボランティア休暇についても同様の判断を行ったものである。本市は、気仙沼市を中心に積極的に職員を派遣するなど、被災地の状況を十分に確認しながら、支援を継続していくこととしている。</p>
<p>派遣期間は短期間のみならず、2～3 年の長期に渡ることも想定されるとのことであるが、それならばボランティア休暇の日数拡大についても、平成 23 年 12 月 31 日までではなく、もっと期間を延ばすことはできないのか。</p>	<p>国の動向を見るなかで、必要に応じて対応していきたい。</p>
<p>本人が被災した際の特別休暇については、アルバイトについても同様となっているが、嘱託員も同様の改正を行う予定はあるのか。</p> <p>また、ボランティア休暇も嘱託員は同様ということか。</p>	<p>同様の制度として実施する考えである。</p> <p>なお、臨時的任用職員にはボランティア休暇の制度はない。</p>
<p>東日本大震災にかかる人的支援について、市から、本市の退職者に対して依頼している件については、どのような状況か。</p>	<p>本市の退職者に対しては、派遣要請があった場合に応じることができるかどうかを確認する文書を送付しており、その回答を頂いている状況である。また現在は、関西広域連合及び被災市の要請に基づき派遣を行っている状況であるが、今後も具体的なニーズに合わせて、退職者派遣についても話を進めていきたいと考えている。</p> <p>なお、本市退職者に対する、現状の連絡については、改めて行いたいと考えている。</p>

<p>現職の派遣も合わせて、今回の東日本大震災に関する人的支援については、組合側へ随時情報提供をお願いしたい。</p> <p>また、派遣する職員に対する必要な予防注射などの措置についても、組合との協議を行ってもらいたい。</p>	<p>これまでどおり、必要に応じて情報提供を行っていく。</p>
<p>実際に派遣に行った際に「尼崎市からの派遣職員」ということが伝わらないために、被災者から不信感をもたれることがある。</p> <p>何か一目で分かるようなユニホームなどを用意してもらいたい。</p>	<p>防災対策課と協議して対応していきたい。</p>
<p>東日本大震災に際し、自治労に対して、被災した自治体より支援要請がなされている。</p> <p>当該要請に対して、組合として人的支援を行う予定であるが、これを公務出張として取り扱ってもらいたい。</p>	<p>被災した自治体からの要請であるが、これはあくまでも自治労組合員として参加するボランティア活動であり、公務での出張として取り扱うことはできない。</p>
<p>阪神7市人事協議会に対しても要請し協議を行っていると思うが、それについてはどう考えているのか。</p> <p>我々が懸念しているのは、まだ余震が続くなかで、万が一の事故があった場合に公務災害が適用されるかどうかである。</p>	<p>阪神7市人事協議会への要請については認識している。それに対しては、各市それぞれで対応していくものと考えているが、尼崎市としては、先程も申し上げたとおり、公務出張は認められない。</p>

課題解決への方向性

東日本大震災に対する支援体制のあり方については、労使で情報を共有していくことを確認した。

3 平成 23 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 23 年 4 月 1 日付けの人事異動により配置された職員の数が、定数に満たない職場が存在している。これらの欠員について、組合は当局に対し考え方を示すよう求めている。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>各総合センターは、1 所あたり 1 名の欠員が生じているのか。</p>	<p>夜間業務の委託化に伴い、フルタイムの定数がそれぞれ 1 名減となり、その代わりに 30 時間定数が 1 名増となっている。そのため、フルタイムは 1 名減っているが、欠員ではない。</p>

福祉医療課の欠員については。	課の体制を見直した結果、係員が1名欠員となっている。これについては、来年度の前倒し採用によって対応できればと考えている。
保育所について、障害児保育担当の欠員の認識はあるのか。	任期付職員を導入したが、入所児童数の増もあり、配置規準に比して欠員となり、臨時的任用職員での対応となっている。 その結果、障害児保育担当も正規職員で充分できていないと思っている。
保育所全体での欠員数は。	20名程度であると聞いている。
保育所調理師については把握しているか。	現状を把握できていないので、また確認しておく。
保育所において、看護師の欠員も出ていると聞いているが。	0歳児保育を実施している保育所に対して看護師を配置しているが、その配置が週3日の臨時的任用職員しか入っていない所があるのは認識している。 早々に欠員を補充するための臨時的任用職員を採用できるよう努力している最中である。
保健師の欠員はどうなるのか。	保健師については5名の欠員である。6月1日付け採用に向けて事務を進めているが、5月1日付けで2~3人の前倒し採用ができるように事務を進めている。
現業職の欠員補充はいつ頃になるのか。6月1日採用はできないのか。	4月17日に技能労務職員の採用1次試験を実施したが、受験者数は254人であった。この後、5月中旬に2次試験を行ったうえで、合格者を決定し、7月1日に採用する予定である。少しでも前倒しができるように努力はしている。
ごみ減量推進課の作業長は、1名欠員となっているのではないのか。	ごみ減量推進課全体では、1名の欠員が出ている。
校務員の1名欠員については把握しているか。	認識している。
幼稚園については。	詳しい欠員数等はまた確認しておく。
例年言っているが、再任用を園長（管理職）として配置することについて、労使間での約束が守られていない。	認識している。年齢構成等の問題もあるため、暫定措置として理解してほしい。

課題解決への方向性

欠員の解消に向けて、採用の前倒しなどできる限りの対応を行いたいとした。

3 その他の交渉内容について

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
係長昇任について、3 級から係長への昇格者が多数いたが、主任のままの職員に対してはどう考えているのか。	役職者昇任試験に合格して主任になった職員が、自動的に係長になれるという訳ではない。
どの職員を係長にするかは、当局の権限であるが、もう少し主任に対する配慮もあっていいのではないのか。	それは否定しないが、係長にもポストがあって、それに相応しい人材を配置しているということである。
今後はもう主任から係長に昇任する者はいないのか。	そういう訳ではない。また、感情的な部分も理解できるし、職員のモチベーションの向上に向けた方策は検討していきたいと思っている。
ケースワーカーについてだが、新規採用者を配置した後、数年で異動させるのではなく、本人希望があれば、ケースワーカーとして残すといったことは考えているのか。	人事異動については、現在も本人の希望を考慮するようにしている。
職場によっては、ベテランが抜けてその代わりに新人が配置されるというケースがあるが、それで職場が上手く機能しないところがある。人事配置は十分に考えたうえで行ってほしい。	今後も考慮していく。
教育施設についてだが、今回の震災の関係で、耐震化に係る業者が被災地へ派遣されることで、本市の耐震化が滞ることがないように注意してほしい。	そういう声があることは聞いている。しっかり検討していきたい。

以上
(給与担当)

特別休暇の改正について（メモ）

H23.4.22

国においても制度改正が実施されたことを受け、特別休暇について以下のとおりとする。

1 職員本人が被災した際の特別休暇の対象拡大

改正後	改正前
<p>地震、水害、火災その他の災害により、次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合 その事実があった日から一週間</p> <p>ア 職員の住居が滅失し、又は損壊した場合における当該住居の復旧作業等 <u>又は一時的に避難しているとき</u></p> <p>イ <u>職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保が行うことが出来ないとき</u></p>	<p>地震、水害、火災その他の災害により、職員の住居が滅失し、又は損壊した場合における当該住居の復旧作業等 その事実があった日から一週間</p>

なお、臨時的任用職員についても同様とする。

2 ボランティア休暇の付与日数

改正後	改正前
1年度につき5日の範囲内（ <u>東日本大震災関連のボランティアは7日</u> ）	1年度につき5日の範囲内

なお、当該取扱いは、平成23年12月31日までの措置とする。

また、東日本大震災関連のボランティアとは、東日本大震災に際し災害救助法が適用された市町村（東京都の市町村を除く）の区域内で、被災者を支援する活動を行うボランティアである。

適用法地域以外での被災者対応もボランティア休暇は認められるが、その場合は5日間とする。

3 実施日

平成23年5月9日（月）

4 諾否期限

平成23年4月28日（木）

以上
（給与担当）