

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 24 年度第 1 号  
通算第 5 1 1 号  
平成 24 年 6 月 11 日

尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 平成 24 年度の欠員にかかる交渉等

6 月 4 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで労働福祉会館大会議室において、平成 24 年度の欠員状況に関する議題を中心に交渉を行った。

### 交渉に先立っての発言（総務局長）

これまでも組合とは、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ており、給与削減をはじめとする取組みに対して、理解と協力をお願いしてきた。職員においても、給与削減措置のみならず、定数削減や改革改善を進めるなか、行財政の建て直しを図るべく、必死に市政運営に奮闘してくれているものと認識している。

しかしながら、未曾有の被害をもたらした東日本大震災の被災地における復興の道はまだ長く、また、被災地のみならず日本そのものの先行きも不透明な状況のなか、国も平均約 7.8% の給与削減の実施に踏み切るとともに、様々な公務員制度改革も検討されており、また、隣の大阪市をはじめとして、我々公務員を取り巻く環境はまさに激変期に置かれている。

本市においても、「行財政構造改革推進プラン」の期間が今年度をもって終了することから、現在、次期の行財政改革計画の策定に向け、全庁をあげて様々な取組みを検討しているところである。現状の社会経済情勢を踏まえた本市の収支見通しは、非常に厳しい状況が見込まれているが、尼崎市民のためにも、何となくこの難局を乗り切っていかなければならないと考えている。

このような局面を打開していくため、労使においても緊密に協議を行っていかなければならないものと考えており、昨年度からの課題も含め、引き続き緊密な労使協議を通じて着実に解決を図っていきたい。

### 具体的な交渉内容

#### 1 平成 24 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 24 年 4 月 1 日付けの人事異動で欠員のある職場が発生している。組合は、このような欠員状況が放置されたままでは、業務に支障をきたすとして、当局に対し、考え方を示すよう求めている。

組合の主張	当局の回答
<p>任期付保育士について、平成 24 年度当初の欠員は 13 名であったが、現在の状況はどうなっているのか。</p>	<p>任期付保育士の追加募集で 6 名の採用を決定し、うち 4 名を 6 月 1 日付けで配置している。残り 2 名は 7 月 1 日配置予定である。その結果、7 名が不足している状況であるが、この不足分についても、追加の採用により対応していきたいと考えている。</p>
<p>任期付保育士の欠員についてはどのように対応するのか。</p>	<p>現在、臨時的任用職員により対応している。</p>
<p>今のやり方で欠員が解消できないのであれば、考え方から変えるべきではないのか。 欠員が解消されない限り、組合としては平成 25 年度以降の協議には応じられない。</p>	<p>今年度の欠員については、今年度中に解消できるよう努力していく。また、来年度以降については、これまでの任期付保育士の検証も含めた原局での総括結果も踏まえ、協議していきたい。</p>
<p>今後さらに任用期間が短くなる任期付保育士の募集で、本当に必要人数が採用できるのか。このままでは、いつまで経っても担任を任せられる職員が配置されない。これは、子どもにとっても大きな問題である。</p>	<p>現在も県の社会福祉協議会や各大学等において募集の PR をしているが、今後も人材確保に向け、広報の方法も原局と協議しながら、手立てを考えていきたい。</p>
<p>正規保育士の採用者数を増やすことはできないのか。</p>	<p>保育所の民営化の計画がある中で、平成 19 年度以降は、正規保育士の採用を毎年 5 名程度としており、これを増やすことは難しい。</p>
<p>以前、調理師から管理栄養士への転職を行っていたが、保育士についても事務職への転職を行う前提で、正規保育士を採用することはできないのか。</p>	<p>調理師と管理栄養士は、業務的に関係が深いですが、保育士と事務では業務が全く異なる。そのような中で、将来の事務職転職を前提にした保育士採用試験は、保育士を心から目指している受験者の批判をまねくことも考えられ、行うことはできない。</p>
<p>保育士採用者で事務職場に配置されている職員を保育職場に戻せばいいではないか。</p>	<p>本人の希望等により配置している経緯経過もあり、当局の都合だけで保育現場に戻すことは困難である。</p>
<p>障害児保育担当の配置については、正規保育士で確保できているのか。</p>	<p>現状は全てが正規保育士対応とはなっていないと思う。</p>
<p>法的には問題はないのか。</p>	<p>障害児保育については、市独自の配置基準である。</p>

<p>保育所以外の欠員状況は。</p>	<p>保育所以外では、国保年金課・塚口サービスセンター・福祉課・しごと支援課で事務職が各1名、市街地整備課で土木職1名、業務課で作業員3名となっている。</p> <p>また、4月以後の退職があったため欠員となっている所があるが、そのうち保健師については、7月1日付けで1名の採用を予定している。</p>
<p>それ以外の欠員はどのように対応するのか。</p>	<p>昨年度同様に、来年度向けの採用試験の合格者の中で、すぐに採用が可能な人材を採用し、対応していきたい。</p>
<p>クリーンセンターの欠員は認識しているのか。</p>	<p>局全体での欠員はない。過去に局内配置で別部署での活用を行っている状況であると聞いている。</p>
<p>福祉課の欠員についてだが、今年度の尼崎市の目玉事業である「高齢者の見守り事業」を実施する部署に欠員を出すとはどういうことか。</p>	<p>健康福祉局内で欠員1名が生じ、配置上、福祉課での欠員となったが、その解消に向けては、十分に努力していく。</p>
<p>福祉事務所のケースワーカーについても、国基準を大きく下回っているが、改善されないのか。</p>	<p>これまでも、高齢者対応の嘱託員配置等により、ケースワーカーの負担を軽減する工夫を行っている。</p>
<p>現場からは、高齢者以外の新規案件等が非常に多いという声を聞いている。また、新規案件を取扱う窓口対応職員に経験の少ない者を配置していることも問題である。</p> <p>被保護世帯数により交付される地方交付税が、市の歳入としていくらあるのか。その相当額を福祉事務所に充てれば、これらの問題も改善されるのではないのか。</p>	<p>地方交付税の算定の中で、生活保護関係の経費は入っているが、それ以外の項目も含め交付税額が決定しており、項目ごとの額は明らかになっていない。そのため、被保護世帯数に対して交付された相当額を算出することは困難である。</p>
<p>再任用や嘱託員の欠員については、どういった対応をとっているのか。</p>	<p>現時点では臨時的任用職員での対応としている。</p>

#### 課題解決への方向性

欠員の解消に向けて、採用の前倒し等できる限りの対応を行いたいとした。

## 2 4級のあり方について

### 課題の要旨

従前より協議している「4級のあり方」について、組合側からその進捗状況等についての確認があった。

組合の主張	当局の回答
4級格付けの当局内部での協議はどこまで進んでいるのか。	先日の賃金小委員会でも話したが、組合の主張と当局とが乖離している状況である。
今後も組合とは協議していくのか。	そう考えている。ただ、全員を4級にということとはできない。
組合としても、全員を4級にとは言っていない。一定のハードルを設けた上で、当局が昇格させるかどうかを判断すれば良いとの主張である。	その一定のハードルという内容について、昇任試験がなくなった中で、係長への昇任以外の方法があるのかどうか、今後も協議が必要となる。
たとえば、研修で昇格させる方法もあるのではないか。また、研修で昇格させる場合でも、その合否は当局が判断すれば良いし、組合としては、何も1回の研修で昇格させると言っているのではない。	現在、4級は係長の職務の級であり、係長への登用については、主任及び3級職員の中から、勤務実績評価のもと実施している。 これ以外の方法については、十分な協議が必要である。
一時金の20%削減の交換条件が4級のあり方の問題解決である。ここにきて認識が違うと言うのであれば、20%削減分を組合員に返還するべきではないか。 全員を4級にできないことは分かっている。頑張っている職員を4級に上げたいが、係長の数が限られているから上げられない。それであれば、係長ではない4級を作っていこうというのが、この議論のスタートだったはずである。	4級の職務職責を一定整理するという事は認識している。 しかしながら、組合が求める、大多数の職員の4級格付けや3級の給料月額を引き上げるといった主張は受け入れることは難しいということである。
労働組合が給料額を要求するのは当然である。 いい加減に当局の考え方を示す時期ではないのか。	方向性としては、前回の賃金小委員会で示したものと認識している。しかし、その内容では、組合としては容認できないという意見であったが、今後とも協議をしていきたいと考えている。

### 課題解決への方向性

引き続き協議することとした。

### 3 児童手当支給事業にかかる労働者派遣業務について

#### 課題の要旨

こども家庭支援課が契約する派遣業務委託について、組合側から経緯説明の要求があった。

組合の主張	当局の回答
<p>経過の説明をお願いしたい。</p>	<p>6月1日からの派遣業務委託について、原局から組合に対して、実施の2日前に通知した件であるが、この経緯について、原局からは、昨年、こども手当の特別措置法の施行に伴う事務実施のための派遣受入れにかかる説明を行った際に、合わせて平成24年6月以降にも所得制限が新たに設けられること等により、別途派遣を受け入れる予定であることを説明していたため、今回改めて丁寧な説明が必要であるとの認識はなかったと聞いている。</p>
<p>昨年10月の説明の中では、昨年度の派遣期間や業者等についても確認した。</p> <p>また、その際、平成24年度がどのような業務内容になるかは不確定であるが、6月から9月の3ヶ月間に再度派遣を受け入れるかもしれないという話は聞いていた。</p> <p>しかし、その後、明確な業務内容の説明もなく、実際には派遣期間も6ヶ月間になっており、これを単なる認識違いで済まして良いのか。</p>	<p>労働者派遣については、制度も複雑であることから、労使間における情報共有・協議の重要性については理解しており、その点において、認識違いがあってはならないものと思っている。今後とも、十分協議を行うよう周知していく。</p>
<p>平成25年度も派遣を受け入れるのか。</p>	<p>今後、現行法で改正がなければ、毎年6月からの一定期間に派遣受入れが必要になるのではないかと聞いている。</p>
<p>本当に今の人数が必要であるか等も疑問がある。また、地下の廊下で受付を行う等、執務場所としても改善する余地があるのではないか。その辺りについて、原局とも十分に確認をしてほしい。</p>	<p>場所的な問題については、今すぐに対処することは困難であるが、現状について原局に確認しておく。</p>
<p>その他に、派遣職員を入れている部署はあるのか。</p>	<p>いくつかの課において、派遣委託契約を行っている。詳細については、改めて窓口で対応する。</p>

以上  
(給与課)