

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 26 年度第 2 号
通 算 第 532 号
平成 26 年 6 月 24 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 26 年度の欠員及び夏期一時金等について

6 月 16 日午後 3 時 35 分から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、欠員及び夏期一時金に関する交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 26 年 4 月 1 日時点の欠員の状況及び夏期の期末・勤勉手当について、前回に引き続き協議を重ねた。

具体的な交渉内容

1 平成 26 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
欠員について 障害福祉課における再任用職員 2 名の欠員について、1 名は臨時的任用職員で対応しているとのことであるが、残り 1 名についてどのように対応するのか。	障害福祉課における欠員については、法改正等に伴う制度変更への対応のために定数措置を講じた部分において生じたものであるが、原局に確認したところ、当面は状況を見ながら対応していきたいとのことであった。
高齢介護課における嘱託員 1 名の欠員について、随時募集中とのことであるが、状況はどうか。	随時保健師の募集を行っているが、思うように人が集まらない状況と聞いている。引き続き人材確保に努めていきたいとのことであった。
生活支援相談課における嘱託員 2 名の欠員について、生活困窮者自立支援法の改正内容も見据えながら、その状況を見て配置の時期を考えるととのことであるが、当該法改正は来年度のことであるから、このような対応では遅くないのか。	具体的な業務内容が明確になっておらず、職員を配置することが困難であるため、今後の状況を見ながらの対応としている。

<p>行財政改革課、総務局企画管理課及び防災対策課の再任用の欠員については調整中とのことであるが、具体的にはどうなっているのか。</p>	<p>行財政改革課については、これまで所管していた業務の一部が市民協働局に移ったため負担が減少しており、直ちに欠員を補充する必要はない。また、総務局企画管理課及び防災対策課については、その人材確保が困難なこともあり補充できていない状況にあるが、下半期に向けて対応していきたい。</p>
<p>国保年金課における嘱託員の欠員について、再試験の実施に向けて調整中とのことであるが、応募者がいないということであれば、市民相談担当等と同様に警察OBの活用を検討してはどうか。</p>	<p>組合意見として原局へ伝えておく。</p>
<p>再任用ポストの設置については、行財政改革への対応として組合としても合意したものであるが、当初の退職動向を見ながら決定するという対応については、既に崩れているように思われる。再任用短時間ポストに欠員が生じているのであれば、当該ポストについては正規ポストに戻すべきである。その際、再任用短時間ポスト2に対して正規ポスト1を充てるといった考え方もひとつであり、早急に対応していただきたい。</p>	<p>指摘については十分認識しており、何らかの対応策を検討していきたい。</p>
<p>育児休業者の代替について</p> <p>育児休業者の代替について、臨時的任用職員による対応以外の手法を検討していくとあるが、具体的にはどのような検討をしているのか。</p>	<p>具体的に検討していくのはこれからとなるが、今年度、特定事業主行動計画の改訂も含めワークライフバランスの推進に取り組んでいくため、プロジェクトチームを立ち上げたところであり、そこでの重要なテーマの一つとして育児休業者の代替を挙げており、今後、検討していきたい。</p>

<p>交通局からの転籍について</p> <p>現業職員の新規採用は、技能労務職給料表導入時の合意事項であるにもかかわらず、その後になって交通局民営化に伴う職員受入れの問題が生じたために、新規採用が交通局からの受入れに置き換わってしまっていることに関して、現場は不満を感じている。組合としても、交通局職員の雇用保障は最優先事項と考えているが、そのことと現業職員の新規採用を同一に取り扱うことは止めていただきたい。</p>	<p>技能労務職給料表導入の合意後、実際に現業職員の新規採用を行っており、採用に対する現業評議会の強い思いも十分に理解している。決して合意事項をないがしろにするつもりはないが、交通局の民営化に伴う職員の受入れは、技能労務職給料表導入後、新たに生じた課題であり、市全体として対応していく以上、新規採用に一定の影響が出ることはやむを得ないものとする。</p>
<p>交通局職員の受入れとは関係なく、欠員が生じた場合には新規採用をもって対応すべきではないのか。</p>	<p>退職に伴う欠員の補充は正規（新規）職員を基本とするこれまでの考え方を変えるつもりはないが、交通局職員の受入れの課題に市全体として対応していく以上、新規採用に影響が及ぶことについてはご理解いただきたい。</p>
<p>交通局の民営化に向けて市全体として対応していくというのであれば、現業職場だけでなく非現業職場においても転籍者を受け入れるべきではないか。</p>	<p>交通局の自動車運転手については、現業職である以上、現業職場で対応していかざるを得ない。</p>
<p>新規採用ができないというのであれば、その間、技能労務職給料表導入前の行政職給料表の適用に戻すべきではないのか。</p>	<p>技能労務職給料表導入については、新規採用の再開のみを目的としたものではなく、職務に応じた給料表を適用することを基本とした見直しであり、行政職給料表の適用に戻す考えはない。</p>
<p>交通局からの職員受入れに関する対応方針について、いつになれば示してもらえるのか。</p>	<p>現在、交通局において今後の条件整備を検討しているところであり、その対応状況が決定されていない現時点では明確なことは言えない。ただし、平成 28 年度からの民営化が決定していることを考えれば、あまり時間的余裕はなく、できるだけ早い段階で交通局との調整を行い、方針を提示していかねばならないものと考えている。</p>

<p>交通局からの職員受入れによって、臨時的任用職員にも影響が及ぶことは、これまでの行財政改革の取組みを見てきているので、一定やむを得ないものと考えているが、今後どうなるかわからない状態が長く続くことは職員にとっても最も望ましくない。少しでも早く方針を示していただきたい。</p>	<p>組合の主張は十分理解できるので、できるだけ早い時期に明らかにするよう適切に対応していきたい。</p>
<p>交通局の職員が市長事務部局へ転籍することによって、賃金が安定し業務も楽になるという考えを決して持つことがないよう、交通局には十分に伝えておいて欲しい。</p>	<p>市長事務部局におけるいずれの現業職場に配置されても、しっかり仕事をしていくという心がけを持っていなければ厳しいということは、既に交通局に伝えているが、改めて伝えておく。</p>
<p>職務の級について、交通局で4級であったとしても、市長事務部局への転籍後は3級になるということについて、交通局においてしっかりと周知していただきたい。</p>	<p>これまでの転籍者にもそのような取扱いをしているが、改めて交通局には伝えておく。</p>
<p>当局の考えとして、交通局における労使合意を尊重するという姿勢であったはずであるが、現時点で転籍時の職務の級を3級にすると決めているのは、これに反するものではないのか。</p>	<p>転籍時の職務の級の決定については、市長事務部局と交通局とで共通の認識であり、特段の問題はないものと認識している。</p>

課題解決への方向性

組合は、欠員について解消に向けた補充が進んでいるものと一定の理解を示し、当局も引き続き欠員解消に努めていくこととした。

2 夏期一時金（期末手当及び勤勉手当）について

組合の主張	当局の回答
<p>昭和 28 年 4 月 1 日以前生まれの再任用短時間勤務職員の支給月数について改善して欲しい。</p>	<p>前回交渉時にも申し上げたとおり、一部年金が支給される昭和 28 年 4 月 1 日以前生まれの再任用短時間勤務職員については、従前どおりの設定が適切であると考えている。</p>
<p>期末手当と勤勉手当の支給月数割合について、期末手当の比重を大きくすることはできないのか。</p>	<p>期末・勤勉手当の支給月数については国に準じており、これを変える考えはない。</p>
<p>臨時的任用職員の一時的金について、条例化して支給する考えはないのか。</p>	<p>従前支給していた一時金については、任用時期による不公平感や判例等を踏まえて日額賃金へ平準化したものであり、これを変える考えはない。</p>

<p>臨時的任用職員に一時金を支給することについて、いかなる課題があったのか。</p>	<p>非常勤に対する支給ができないといった法的な課題がある。また、任用期間や支給基準日現在の在職状況により、支給の有無や支給額に違いが生じ、臨時的任用職員間で不公平感が生じることも課題であった。</p>
<p>臨時的任用職員の年収が阪神間他都市と比べて低位であるという認識に変わりはないか。</p>	<p>昨年度に調査・比較した時点では、阪神間の水準を上回る職種もあれば、逆に下回る職種もあった。今年度については未だ調査をしていないため、現時点で回答することはできない。</p>

課題解決への方向性

組合は、地公労統一妥結を目指しており、特に非正規職員の処遇改善につながるよう、嘱託労組とも誠実な交渉を行うよう求めた。当局は、6月30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23日までに一定の判断を行うよう伝えた。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>臨時福祉給付金担当について</p> <p>福祉課の臨時福祉給付金担当に、7月1日付で増員を要求する。</p>	<p>各職場の人員については、当該担当の業務量を精査し、定数を定めた上で、配置しているところである。前回の交渉においても申し上げたが、単純に事務所が分散したからといって、直ちに人員を補充するということにはならない。</p>
<p>定数を査定した段階では、事務所が分散することは想定していなかったはずである。事務所に関する対応を当局ではなく原局に委ねておきながら、そのような回答では到底納得することはできない。一定努力するなど何か前向きな回答はできないのか。</p>	<p>様々な観点から検討し、最も効率的と考えられる対応が必要であるとは考えているが、原局にも現状等を確認したうえでの判断となるため、今この場で回答することはできない。</p>
<p>人事評価制度について</p> <p>昨年度の人事評価結果について、何故そのような結果となったのか上司に確認したが、未だ回答が得られていない。このような場合、どうすればよいのか。</p>	<p>評価者から十分な説明がなされるのが最も望ましいと考えられるが、満足のいく回答が得られないのであれば、各局企画管理課に確認するか、それでも満足のいく回答が得られなければ、人事評価相談申出制度を活用していただくことも可能である。</p>

<p>そのような制度があることを知らない職員もいるのではないか。</p>	<p>そのような声も聞いているところであり、未だ人事評価制度に関する意識が浸透していない部分は認識している。今後も研修の実施や人事制度小委員会での協議等を通じて引き続き周知に努めていきたい。</p>
<p>臨時的任用職員について</p> <p>学校現場の臨時的任用職員の勤務条件に関して、現在教育委員会に対して忌引休暇の有給化を要求している。この件についての総務局の見解はどうか。</p>	<p>学校現場の臨時的任用職員については学期ごとの任用という点で、市長事務部局における臨時的任用職員とは異なる任用形態であると認識している。そのため、制度面において必要に応じた独自の取扱いを行う余地についても、必ずしも否定できないように思う。</p>
<p>臨時的任用職員に対する健康診断の実施、それが無理であるとしても自主的な健康診断に対する職務専念義務の免除といった対応はとれないのか。</p>	<p>法令等に基づき常時雇用を要する者を対象範囲として健康診断を実施しており、それを変更する考えはない。</p>
<p>その対応で労働安全衛生法に反することはないかもしれないが、法が定めるのはあくまでも最低基準である。それにとどまるのではなく、より充実した対応をとるべきではないのか。</p>	<p>そういった要望があることについては認識しているが、現行の運用が本市にとっても適切な範囲内であると認識している。</p>
<p>4級昇格について</p> <p>4級昇格に関する回答について、その意味をもう少し詳しく説明していただきたい。</p>	<p>かつての運用昇給制度を復活させるような見直しに応じることはできない。職務を進めていく上で明確に係長の職責を有するポストの設置や配置についての必要性等を検討していくことは可能であるという意味である。</p>
<p>4級ポストの必要性を判断するのは誰か。</p>	<p>当局が判断することになる。</p>

以上
(給与課)

妥結事項

6月6日及び16日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給 [平成26年6月30日支給]

組合要求 2.26月 + 2万円

・全給料表適用者（再任用除く）

期末手当	勤勉手当	合計
1.225月	0.675月	1.900月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.650月	0.325月	0.975月
短時間勤務 (S28.4.1以前生まれ)	0.140月	0.060月	0.200月
短時間勤務 (S28.4.2以後生まれ)	0.650月	0.325月	0.975月

平均支給額 701,467円（前年 715,103円 前年比 13,636円）

平均支給額は行政職給料表及び技能労務職給料表適用者（定年前職員）で5級以下の者

< 参考 >

嘱託労組との受結事項

割増報酬（ボーナス）[平成26年6月30日支給]

支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.73月分（290,813～321,434円）	1.73月分（290,813～321,434円）
C	1.51月分（291,279円）	1.51月分（291,279円）
D	定額（269,000円）	定額（269,000円）
E	定額（259,000円）	定額（259,000円）
再雇用	定額（255,000円）	定額（255,000円）