

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 28 年度第 1 号
通 算 第 548 号
平成 28 年 7 月 11 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

6 月期期末・勤勉手当及び平成 28 年度の欠員等について

6 月 6 日午後 3 時 25 分から午後 5 時 15 分まで、中央公民館小ホールにおいて、6 月期期末・勤勉手当及び欠員等に関する交渉を行った。

交渉に先立っての発言（総務局長）

これまで、職員団体の皆様におかれては、本市の様々な課題等について協議を行う中で、給与削減措置等を含めた行財政改革の取組に対し理解と協力を頂き、改めて感謝申し上げます。また、日頃からそれぞれの所属において市政運営に尽力頂いていることについても、重ねて感謝申し上げます。

さて、昨年度の人事院勧告では、一昨年に続いて給料表、一時金ともに増額改定がなされた。一見すると経済状況は順調にも思えるが、消費増税を見送ったり、海外経済の不確実性が高まったりするなど、今後の景気動向については楽観視できる状況にはない。

そのような中、本日の交渉でも議題となる今期の期末・勤勉手当については、今年度の人事院勧告前ということもあり、その水準に関して大きな議論はないものと考えているが、その他の課題も含め職員団体とは十分に協議していきたいと考えている。

いずれにしても、本市を取り巻く様々な課題がある中で、これまでどおり労使が緊密に協議を行うことが大切であるとの考えに変わりはないので、今後とも有意義な協議が行えるようよろしくお願いしたい。

今回の交渉の主な目的

平成 28 年 5 月 30 日に夏期一時金に関する要求書及び 2016 欠員補充・人員確保に関する要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

組合への提案

（回答メモ）平成28年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について

[別紙 1](#)

（回答メモ）2016欠員補充・人員確保に関する要求書

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 6月期期末手当及び勤勉手当について

協議の要旨

6月期期末・勤勉手当について、「算定基礎月収額の2.50か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、当局は給与条例の規定に基づき「2.025月分（定年前職員）」の回答を行った。

(1) 算定方法

期末手当：算定基礎額 × 支給月数 × 期間率

勤勉手当：算定基礎額 × 支給月数 × 成績率 × 期間率

(2) 算定基礎額

期末手当：給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

勤勉手当：給料月額 + 給料月額 × 0.1 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

別に定める割合：0%～20%

| 組合の主張 | 当局の回答 |
|--|---|
| <p>期末・勤勉手当について</p> <p>平成28年6月期の期末・勤勉手当の総額はいくらか。また、職員数はどうなっているか。</p> | <p>定年前職員が約22億1,289万円（対前年：約3,492万円、1.6%の増）、再任用フルタイム勤務職員が約3,621万円（対前年：約36万円、1.0%の増）、再任用短時間勤務職員が約1,443万円（対前年：約172万円、13.5%の増）である。また、職員数については、定年前職員については2,829人から2,841人の12人増、再任用職員についてはフルタイム勤務職員が115人から117人の2人増、短時間勤務職員が151人から111人の40人減である。</p> |
| <p>再任用短時間勤務職員について、職員数が40人も減少しているにもかかわらず、支給総額が増えているのは何故か。</p> | <p>支給月数が0.025の増となっていることと、支給月数が高い昭和28年4月2日以後生まれの職員が増えていることによるものである。</p> |
| <p>人事評価結果の処遇反映について</p> <p>人事評価結果が勤勉手当に反映されるのは今回からか。</p> | <p>そのとおりである。</p> |
| <p>結果はいつごろ分かるのか。</p> | <p>具体的な日時は決定していないが、期末・勤勉手当の支給日までに職員へ通知することになる。</p> |
| <p>どのように通知されるのか。</p> | <p>人事評価システムが利用できる部署においては当該システムで、そうでない部署においては紙ベースで対応していく予定である。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>SやAの評価となった人数は。</p> | <p>Sが10%以内、SとAを合わせて40%以内という労使合意を踏まえ、それらに近い分布率となる。</p> |
| <p>課ごと、それが無理でも少なくとも部ごとで結果を公表してもらえないか。</p> | <p>SやAの分布率は局ごとに決定していくものである上、個人が特定されない範囲で対応すべきであることから、課や部ごとの結果公表は困難であると認識している。</p> |
| <p>組合としても、勤勉手当への処遇反映について合意したという経過もあり、その状況の確認を人事制度小委員会でやっていくつもりであるが、それでよいか。</p> | <p>当局としても、人事制度小委員会にて協議していく考えである。</p> |
| <p>人事評価制度について何か問題があった場合には、改めて協議していくということに変わりはないか。</p> | <p>その点については変わらない。</p> |
| <p>人事評価制度では、苦情処理委員会への不服申立制度が設けられている絶対評価とは異なり、相対評価結果については管理運営事項であり苦情を申し立てる制度がないことは認識しているが、何らかの苦情があれば人事課にて相談にのってもらえるのか。</p> | <p>相対評価結果については、総務局の判断が介在する余地はないため、苦情を申し立てられても対応できる部分は特にはないと思うが、人事評価結果の処遇反映が全職員を対象に実施されるのは今回が初めてであり、それに伴う職員の疑問点については、できる限り労使で互いに協力して対応していきたい。</p> |
| <p>再任用短時間勤務職員について 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の低さについては、同一労働同一賃金の原則からも問題ではないか。昨年度に年金制度も変わったことでもあるし、支給月数を他の再任用職員と合わせるべきではないか。</p> | <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については、従前より一部年金の支給があることを踏まえた給与設定としており、見直す考えはない。</p> |
| <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について、当局は給与と年金を合わせたトータルの収入をどの程度と認識しているのか。仮に年金収入が減少しているのであれば、給与についてその分を上げていただきたい。</p> | <p>個々人の年金額までは把握しきれないが、モデルケースとして改めて窓口にて回答したい。</p> |
| <p>仮に同一労働同一賃金の原則を踏まえた法改正があれば、本市の制度も変える可能性はあるのか。</p> | <p>再任用短時間勤務職員に限らず、法の改正等による必要な制度変更は実施していく。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>臨時的任用職員について</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ことを踏まえ、これまで賃金改定をしてきているという認識でよいか。</p> | <p>ここ数年の改定については、そのとおりである。</p> |
| <p>具体的には秋の確定交渉での協議ということになるだろうが、臨時的任用職員の賃金水準については引き続き課題事項であるということでしょうか。</p> | <p>現在の状況についてはこれからの調査となるため正確に答えることはできないが、既に阪神間でも中位程度となっているのではないかと認識している。今年度についても、実態を見て判断していきたい。</p> |
| <p>臨時的任用職員に関するいわゆる空白期間について、1日としている自治体もある。本市でも改める考えはないのか。</p> | <p>地方公務員法の趣旨を考慮し一定の経過期間を設けているものであり、改める考えはない。</p> |
| <p>組合としても、全ての臨時的任用職員について改めるよう求めているわけではない。社会保険の継続の観点からも、恒常的な業務に従事している臨時的任用職員だけでも改めることはできないのか。</p> | <p>以前から申し上げているとおり、臨時的任用職員について同一人を任用する場合、どの程度の経過期間を設ければよいかについては具体的な根拠があるわけではないが、本市としては1ヶ月は最低でも空けなければならないと考えている。これはあくまでも地方公務員法の趣旨を考慮した結果の対応であり、社会保険料の支払いを免れるために意図的に設けたものではない。</p> |
| <p>長期にわたって本市で任用されている臨時的任用職員もいる。仮にこういった臨時的任用職員に問題があり、新たな任用を行わないといった対応をとる場合、その判断は誰が行うのか。</p> | <p>臨時的任用職員の任命権者は各局長であることから、形式的には各局長ということになるが、具体的な手法については局ごとに差異もあり、実質的には所属長で判断していることもあるかと思う。</p> |
| <p>4級格付けについて</p> <p>4級昇格について、毎回この回答となっている。「検討していく」とあるが、これは当局が検討するということが。それとも、組合と協議して検討していくということか。</p> | <p>組合との協議も含めて検討していくというものである。</p> |
| <p>協議は全然進展しているように思えない。どこで検討していくのか。人事制度小委員会を活用するのか。</p> | <p>これまで検討してきた結果を回答しているが、改めて具体的に市職労本部からの提案がある場合などは、人事制度小委員会を活用して協議していきたい。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>その他</p> <p>「現行どおりとする。」との回答が散見されるが、もう少し丁寧な回答ができないのか。これでは何ら検討していないようにも読めてしまう。</p> | <p>組合より要求がなされている以上、当局として必ず検討を行っている。その上で、現時点では見直すことができない事項について「現行どおりとする。」との回答をしているものである。</p> |
|---|---|

課題解決への方向性

組合は、特に非正規職員の処遇改善の観点から嘱託労組とも誠実な交渉を行うよう求めた上で、引き続き協議していくこととした。

2 平成 28 年 4 月 1 日時点の欠員の状況について

協議の要旨

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 28 年 4 月 1 日現在で欠員が生じている職場がある。組合は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、当局に対して早急に欠員補充を行うよう求めており、その対策手法等について具体的な協議を行った。

| 組合の主張 | 当局の回答 |
|--|---|
| <p>欠員について</p> <p>本来、正規職員にて対応すべきところを、臨時的任用職員にて対応したからといって欠員が解消されたとは言い難いことを改めて確認しておきたい。</p> | <p>正規職員の欠員について正規職員で対応すべきことはいうまでもないところであり、やむを得ず臨時的任用職員で対応したことをもって欠員が解消されたという認識はない。</p> |
| <p>特に多くの欠員が生じている保育現場を含め、臨時的任用職員での対応はあくまでも臨時的なものであることを踏まえ、早急に解消に努めていただきたい。</p> | <p>保育士については、9月1日採用に向けて手続を進めているところである。また、それ以外の職種についても、前倒し採用も視野に入れて対応していきたい。</p> |
| <p>今年度から新たに適性検査を導入することについては評価する。</p> <p>一方、本市嘱託員が他都市の正規職員に転職するなど、人材が流出しているという状況もあり、こういったことを防ぐためにも本市の採用試験の年齢要件を緩和すべきではないのか。</p> | <p>採用後の昇任昇格や年齢構成を考えると年齢要件を緩和する必要性は乏しいものと考えているが、今年度の適性検査導入の効果の検証と併せて、より良い採用試験の在り方について引き続き検討していく。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>コンビニ交付等市民窓口改善事業について</p> <p>これまで組合は偽装請負の危険性を再三にわたって指摘してきたが当局は委託を強行した。しかし、先だって原局より偽装請負の疑いがあった旨の報告を受けた。この点について提案局としてどのように考えているのか。</p> | <p>これまでも偽装請負があってはならないという考えから、法の遵守については繰り返し原局に確認してきたところであり、決して法令違反の発生を承知の上で委託を強行したわけではない。結果として原局からそのような報告が組合になされたことは認識しているが、併せて直ちに改善措置を講じ、現在は改善されたと聞いている。今後も市民サービス向上のため、組合の協力も得ながら適切に対応していきたい。</p> |
| <p>現在は改善されているから良いということにはならない。法令違反をした責任は誰がとるのか。懲戒処分を実施すべきではないのか。</p> | <p>懲戒処分についてこの場で協議することはできないが、総務局としても、合理化案件について組合へ提案する立場として、結果的に偽装請負の疑いがあったという状況については責任を感じている。</p> |
| <p>今回の市民課窓口委託について、誰も責任をとらないということになると、昨年度示された今後のアウトソーシングの推進についても法令違反もやむなしといった進め方になってしまわないか。</p> | <p>法令違反はあってはならないことと認識しており、今回の件も踏まえ今後のアウトソーシングについてはより一層法令遵守に努めていく考えである。</p> |
| <p>現業職の新規採用について</p> <p>アウトソーシングの関連で、現在、技能労務職が担っている業務のうちどの業務が単純労務業務に当たるかの分析は完了したのか。</p> | <p>まだ完了していない。</p> |
| <p>そうであるならば、現業職の新規採用に係る要求の回答については修正していただきたい。今回の回答では、技能労務職が担っている業務の全てが単純労務業務であることを前提とするものであるように読めてしまう。</p> | <p>技能労務職が担っている業務の全てが単純労務業務であるとは思っていない。今回の回答は昨年度に現業評議会に対して示した回答と内容を合わせたものである。</p> |
| <p>この文面のみを見ると、業務分析が完了していない今の段階で、既に今後の現業職の新規採用は一切行わないことが決定したとも受け止められかねない。</p> | <p>技能労務職が担っている業務の中でも単純労務業務に該当せず、かつ、今後も直営にて遂行すべき部分については行政職の業務として対応することになると考えており、その場合は当該ポストに行政職の新規採用職員が配置される可能性もある。ただ、アウトソーシングの方針が示されるまで現業評議会と協議してきたような新規採用はできなくなったことから、このような回答としたものである。</p> |

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 その他

| 組合の主張 | 当局の回答 |
|--|---|
| <p>選挙事務について</p> <p>選挙事務について、休憩時間中の投票所からの外出を禁止している投票所があると聞いているが、休憩時間自由利用の原則から問題ではないか。また、休憩をとるタイミングが実際の投票状況を勘案し一定流動的なものとなるのはやむを得ないとはいえ、その時間帯の目安ぐらいは事前に示すことができないのか。さらに、空調設備の有無等、投票所ごとの環境の差が大きいため、労働安全衛生の観点から必要に応じて休憩時間を与えるようにしていただきたい。</p> | <p>組合からの意見については選挙管理委員会事務局に伝えておく。</p> <p>なお、別途、休息時間を与えることは望ましくないが、職場の環境等を見て適宜必要な対応をすることはあり得るものと思われる。</p> |
| <p>校務員作業長について</p> <p>交通局からの転籍者が学校現場に多く来たが、その指導体制を確保するためにも、年度途中でも新たに校務員作業長を配置することはできないのか。</p> | <p>人事配置は年度当初での対応が基本となるが、年度途中であっても原局から申出があった際には検討する。</p> |

以上
(給与課)

平成 28 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H28. 6 . 6

1 平成 28 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する（再任用職員については下記 6 のとおり）。

<参考>

| 期末手当 | 勤勉手当 | 合計 |
|---------|---------|---------|
| 1.225 月 | 0.800 月 | 2.025 月 |

2 基本事項にかかる一時金交渉においては、地公労共闘会議との交渉に応じることについて交渉についてはしかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。

3 低位におかれている嘱託職員の支給率・額を引き上げることについて嘱託員の割増報酬については尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

4・5 臨時職員に対する条例整備と共に一時金を支給すること、及び、臨時職員の月額報酬にかかる一時金部分について改善をはかることについて現行どおりとする。

6 再任用職員における一時金支給については、一律国と同様の支給率とすることについて尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する。

<参考>

| | 期末手当 | 勤勉手当 | 合計 |
|--------------------------|---------|---------|---------|
| フルタイム | 0.650 月 | 0.375 月 | 1.025 月 |
| 短時間勤務 (S28.4.1 以前生まれ) | 0.140 月 | 0.110 月 | 0.250 月 |
| 短時間勤務 (S28.4.2 以後生まれ) | 0.650 月 | 0.375 月 | 1.025 月 |

7・8 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、及び、「役職者加算」は 50 歳以上 10%を復元することについて現行どおりとする。

なお、算定基礎額の詳細については別記のとおり。

9 勤勉手当の成績率による支給を行わず、全額期末手当とすることについて

平成 26 年 1 月 8 日（平成 25 年 12 月 24 日修正メモ）に合意している内容のとおり運用を行う。

10 2012 年支給一時金における 20%の削減措置時の合意条件とした 4 級昇任昇格制度についての問題解決を行うことについて

4 級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っており、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性についても引き続き検討していく。

11 新入職員の支給率の改善をはかることについて

現行どおりとする。

12 支給日

平成 28 年 6 月 30 日（木）

13 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 28 年 6 月 23 日（木）までにされたい。

以 上
（給与課）

(別記) 算定基礎額

1 行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者

期末手当：給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

勤勉手当：給料月額 + 給料月額 × 0.1 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

別に定める割合は、次表のとおりとする。

| 区 分 | 割 合 |
|--|-----|
| 課長補佐、係長、技能長及び作業長 | 10% |
| 主任・作業主任、3級の者のうち平成28年4月1日現在30歳以上のもの 再任用職員（再任用短時間勤務職員で昭和28年4月1日以前生まれのものを除く） | 5% |
| 上記以外の者 | 0% |

2 教育職給料表(二)適用者

期末手当：給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

勤勉手当：給料月額 + 給料月額 × 0.1 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、2級41号給以上112号給以下の者は5%、2級113号給以上の者は10%とする。

3 任期付職給料表適用者

期末手当：給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

勤勉手当：給料月額 + 給料月額 × 0.1

(参考：平成28年6月期支給額等)

| 区 分 | 定年前職員 | 再任用（フル） | 再任用（短時間） |
|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 平均支給額 (算定基礎額) | 723,288円 (354,221円) | 306,761円 (299,280円) | 125,541円 (209,791円) |
| 前年度実績 (算定基礎額) | 715,668円 (362,364円) | 310,288円 (310,288円) | 78,607円 (206,110円) |
| 対前年比 | 7,620円 (1.1%増) | 3,527円 (1.1%減) | 46,934円 (59.7%増) |

期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳11月 (前年同期 40歳3月)

平均勤続年数 15年3月 (前年同期 15年10月)

| 要 求 内 容 | 回 答 |
|--|--|
| <p>1 2016 年度の欠員状況を早急に解消すること。 実態調査は別紙のとおり（組合調べ 2016 年 5 月 1 日現在別紙）</p> | <p>1 平成 28 年度の人事配置の中で、いくつかの職場で欠員が生じていることは認識している。 現在、臨時的任用職員等で対応しているところであるが、今後可能な限り正規職員補充による欠員解消に向け努力していきたいと考えている。</p> |
| <p>2 事務事業の増加や多様な市民ニーズに応えるためにも、人員削減に主眼を置いた「地方改革」を行わず、現行職場の直営を堅持すること。また、公契約条例を早急に制定するとともに、「偽装請負」などの法違反（とりわけ市民課委託業務）がないか、すべての業務委託の点検を行い、問題がある場合は、直営で行うこと。</p> | <p>2 今後の急速な少子高齢化の進展に伴う社会的ニーズの量の拡大と多様化に対応していくため、平成 27 年 10 月に策定した「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」に基づき、各課で行われている事務事業については、原則として全ての課の業務を対象に業務の分析を行い、効率的な業務執行体制の構築に向けた検討を行うとともに、行政でなければ執行できない業務を除き、基本的にアウトソーシングを導入する方向で検討を行う。 また、偽装請負の防止などについては、市民課委託業務も含めこれまでも文書等で注意喚起を行っており、今後も引き続き関係法令を遵守するよう努めていく。 なお、平成 28 年 9 月議会への関係条例の提案を目的に、公共調達に係る基本的な事項を定めた条例の策定に向けた取組を進めている。</p> |
| <p>3 慢性的な長時間残業の解消とサ・ビス残業の根絶ができる人員配置を行なうこと。</p> | <p>3 職員定数については、本市の厳しい財政状況を勘案する中でそれぞれの職場における業務の性質や量、繁忙などを踏まえた配置に努めており、超過勤務の縮減についても、引き続き取り組んでいく。</p> |
| <p>4 恒常的な業務に従事する臨時・嘱託職員については、継続雇用を行い、正規職員と均等の取れた賃金、労働条件に改善すること。</p> | <p>4 現行どおりとする。 嘱託員の勤務条件等については、尼崎市嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p> |
| <p>5 「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することなく、当該組合と十分に協議し、合意の上実施すること。</p> | <p>5 指定管理者制度の導入にあたっては、当該制度の主旨を踏まえ、適切な団体を選定しているところであるが、その中で、必要な事項については組合と協議していく。 また、指定管理者の情報公開や導入後の運営状況の検証についても、引き続き適切に対応していく。</p> |

| 要 求 内 容 | 回 答 |
|--|--|
| <p>6 高齢者再任用制度については、無年金者を発生させないよう希望者全員の雇用確保を行ない、OB嘱託（年金満額支給者）の採用については、必要最低限の採用に努めること。</p> | <p>6 再任用職員については、これまでも地方公務員法第28条の4及び5の規定の趣旨を踏まえ、勤務実績等に特段の問題がなければ希望者については、全員任用しているところである。今後も、国の示している「欠格事由や分限免職事由に該当する場合は除く」という内容を踏まえて、これまで通り希望者については、法規定に基づき、年金支給開始年齢に達するまで再任用していく方針で対応していきたいと考えている。</p> <p>また、OB嘱託員の任用については、現在の短時間ポストに対する配置可能な再任用短時間勤務職員が不足している状況から、組織の体制確保のため、その力を借りている状況にあるが、その任用数は必要最低限に努めているところであり、今後も引き続き改善に努めていきたい。</p> |
| <p>7 技術職員の確保が困難な中、本市における人材確保策は、他都市より遅れている。適性検査等のみとするなど、尼崎オリジナルの人材確保策を示すこと。</p> | <p>7 平成27年7月1日採用向けの技術職の採用試験より年齢要件の緩和に加え、一部の試験区分では一定の資格を持つ受験者の1次試験を免除している。また、福祉分野専門職の採用や、平成28年度の採用試験よりこれまでの教養・専門試験に代えて適性検査のみの試験制度も導入するなど、人材確保に努めているところである。</p> |
| <p>8 保育所民間移管計画に伴い導入した任期付職員については、連年に渡り欠員を発生させた経過も踏まえ、今後も正規補充を基本とする中で、すでに配置済みの任期付き職員の継続雇用の確保を行うこと。</p> | <p>8 保育所の民間移管に伴う一時的な保育士の不足については、任期付職員で対応することとしており、当該取扱いを基本に配置を行っている。</p> <p>また、任期付職員については、関係法令の規定により、任期を超えての任用はできないものと認識している。</p> |
| <p>9 女性職員雇用比率増大に伴い、産休・育休における代替職員の正規補充を早急に行うこと。</p> | <p>9 育児休業者の代替については、可能な限り正規職員を基本とする対応を行うこととしており、平成29年度向けの採用試験より採用枠の拡大を行っている。</p> |
| <p>10 職場活性化と技術の伝承を視点に現業職の新規採用を行なうこと。</p> | <p>10 急速な少子高齢化の進展によって、今後より一層社会的ニーズの量の拡大と多様化が見込まれ、これまでのような執行体制による課題解決手法では、今後、対応しきれなくなることは明白であることから、民間事業者等が専門性を有する分野においては、それを大胆に活用し、かつ、そうしたことによって生じる人員を</p> |

| 要 求 内 容 | 回 答 |
|---------|--|
| | <p>今後とも行政の役割が増えることが予想される分野へ重点的に配置していく必要が生じてきた。</p> <p>このため、今後、現業・非現業にかかわらず、改めて全ての分野においてアウトソーシングの導入について検討することとしており、現在、技能労務職員が担っている業務の中でも、いわゆる単純労務業務については、全ての業務をアウトソーシングの対象として検討を行っていく。</p> <p>こうしたことから、今後は、いわゆる単純労務業務に従事するための新規職員の採用を行うことはできないと考えている。</p> |