

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 28 年度第 2 号  
通 算 第 549 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 13 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 15 分まで、中央公民館視聴覚室において、6 月期期末・勤勉手当及び欠員等に関する交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

前回の交渉において回答した 6 月期期末・勤勉手当及び平成 28 年 4 月 1 日時点の欠員の状況について引き続き協議を重ねた。

### 組合への提案

(回答メモ) 2016 欠員補充・人員確保に関する要求書 差替後

[別紙](#)

### 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

組合の主張	当局の回答
<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">人事評価結果の処遇反映について</span> 今回の勤勉手当において算定基礎額から扶養手当相当分を除き人事評価結果を処遇に反映することに関しては、人事評価との関係で協議してきたところであり基本的には納得しているが、人事評価を導入しない任期付職員についてはこの点に関して合意していないのではないかと。	人事評価制度自体は任期付職員に対しても導入している。勤勉手当の算定に関しても、平成 26 年 1 月 8 日の合意内容に含まれているものと認識している。
人事評価結果の勤勉手当への反映については、この夏のみか。冬の勤勉手当への反映もあるのか。	人事評価結果の勤勉手当への反映については、6 月期のみで 1 年分を反映させることとしている。 なお、扶養手当相当分を算定基礎額から除くことについては 12 月期も同様である。

<p>教育職給料表適用者に対しては人事評価制度が導入されていないにもかかわらず、急に今年度から人事評価を実施していくということとなったと聞いている。教育委員会においては、尼崎市高等学校教職員組合ときっちり協議して対応していただきたい。</p>	<p>教育職給料表適用者への対応について、勤勉手当の算定基礎額から扶養手当相当分を除くことについては労使ともに認識しており、成績率への反映についても今後協議していく中で対応していく旨、教育委員会事務局から報告を受けている。</p>
<p><b>臨時的任用職員について</b></p> <p>前回の交渉において、臨時的任用職員の空白期間に関する当局の見解は分かった。その中で、教育や保育所において、6日間の空白期間で運用している臨時的任用職員がいることについてはどのように考えているのか。</p>	<p>地方公務員法の趣旨を踏まえると、同一人を1年以上任用する場合は1ヶ月の経過期間を設ける必要があるものと認識しており、教育現場や保育所が例外的な運用を行っているものと考えている。</p>
<p>例外的な運用を行っているとは認識しているのであれば、せめてその例外的な運用を行っている臨時的任用職員については、実態的に継続雇用となっているものとして、社会保険や健康診断等についても例外的に継続とすべきではないのか。</p>	<p>臨時的任用職員に係る経過期間については、明確な基準があるわけではないものの、本市では1ヶ月が妥当としているところであり、例外的に1ヶ月を空けていないところを是認しているわけではない。</p>

**課題解決への方向性**

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。

**2 欠員等について**

組合の主張	当局の回答
<p><b>欠員について</b></p> <p>前回の交渉において保育士に関する欠員対応については9月1日採用に向けて対応していくものと確認したが、その他の欠員に対してはどのように対応していくのか。</p>	<p>現在、来年度向けの採用試験の準備をしているところであり、前倒し採用による対応を含めて欠員解消に努めていきたい。</p>
<p>前倒し採用の時期はいつごろになるか。</p>	<p>合格者の個々の事情による部分もあるため一概には言えないが、技術職については10月か11月からと考えている。一方、事務職については、今年度より適性検査を導入したことに伴い三次試験を実施することとしたため、早くても12月からという例年より遅い時期での対応になると考えている。</p>

<p>なぜ三次試験を実施するのか。</p>	<p>適性検査を導入し、より人物重視で採用するため、面接回数を増やすこととしたものである。</p>
<p><b>保育所民間移管計画について</b> 待機児童の問題等、全国的に保育所の充実が求められているが、保育所の民間移管を進め公立保育所を最終的に9所にするとの方針は存続しているのか。</p>	<p>具体的な民間移管計画については未だ決定していないが、「公立保育所の今後の基本的方針」に沿って公立保育所を最終的に9所にするとの方針は従前どおりと聞いている。</p>
<p>保育所の民間移管に伴う欠員に対しては任期付職員をもって対応するとの当局見解を示しながらも、任期付職員が集まらない状況が続いている。このような状況下においても、任期付職員を採用するという考えは残っているのか。</p>	<p>今後の具体的な移管計画が定まっておらず、将来における保育士定数が明らかではないことから、現在の欠員に対して任期付職員を採用するという考えはないが、次期移管計画が定まった後には、その後の保育士定数も考えていく中で任期付職員の採用を再開するという事はあり得る。</p>
<p>近年の保育士採用は、民間移管計画に伴うものではなく、退職動向に伴うものということか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>現在任用している任期付職員の中には、優秀であるにもかかわらず、年齢制限があるために正規職員の採用試験を受験できない者もいる。多様な人材確保の観点から年齢制限を緩和する考えはないのか。</p>	<p>人材確保策として組合の主張するような対応も考えられるが、それについてはその時々の方針の年齢構成等も考慮して検討する必要があるものと考えている。</p>
<p>総務省通知によれば、職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされれば、任期付職員を再度、任期付職員として任用できるとされている。そうであれば、任期付保育士の任期満了者を、これまでの勤務実績に基づく能力の実証により、再度任用すればよいのではないのか。</p>	<p>その通知については当局も認識しているが、現時点では今後の具体的な移管計画が決まっていないことから、任期付職員を採用する予定はない。</p>
<p>0歳児保育に対応するための看護師定数が減らされてきている。業務がなくなったことを理由とする定数減であれば理解するが、そうではない定数減については許容できるものではなく、定数がついていないから欠員がないという回答には納得できない。なぜ当該定数を減らしたのか。</p>	<p>法律上は保育所に看護師が必置とされていないことや、最終的に残る公立保育所9所におけるサービス提供の運営体制は現時点で計画等で定められたものではないことから、職員の退職動向に合わせて定数を削減するとともに臨時的任用職員による対応としたものである。</p>

<p>最終的に残った公立保育所において0歳児保育をしないという選択肢はないのではないか。</p>	<p>最終的に残す9所において提供するサービスは現時点では未定と聞いている。</p>
<p>現場としては看護師を保育所に配置して欲しいと思っているが、臨時的任用職員の募集をしても集まらないのが実情である。市として責任をもった対応をしていくためにも、正規職員で対応することはできないのか。</p>	<p>看護師がいる方が望ましいという現場の思いは理解しているが、必置でない以上、現状は臨時的任用職員での対応としている。</p>
<p>そもそも保育所を民間に移管していくこととした背景には、0歳児保育を実施していくという考えもあったのではないか。</p>	<p>民間移管の方針の中では、0歳児保育については公立保育所で新たに0歳児保育を実施するというのではなく、移管した民間保育所で0歳児保育を実施することで、結果的に市全体として0歳児保育を充実させるという考えがあったものと認識している。最終的に残る9所全てにおいては、施設の整備に合わせて0歳児保育の実施について決定していく。</p>
<p>仮に残る公立保育所において0歳児保育を実施していくことが決定すれば、看護師も定数化していくのか。</p>	<p>0歳児保育を実施していくことになったとしても、その具体的な実施体制については様々な手法が考えられるところである。</p>
<p>今後の具体的な民間移管計画がいつ策定されるかすら示すことなく、単に計画が固まっていることをもって定数を削減することが不合理である。繰り返しになるが、0歳児保育を公立保育所で実施しないという選択肢はないのではないか。</p>	<p>0歳児保育を実施しないと決まっているわけではなく、現に公立保育所として残る予定の園田保育所及び塚口保育所では実施している。繰り返しになるが、最終的に残る9所においては、施設の整備に合わせて0歳児保育の実施について決定していく考えである。</p>
<p>現に2所で実施しているのであれば、正規職員で対応しないのはおかしいのではないか。正規定数を削減するというのであれば、なぜ臨時的任用職員でも対応が可能なのか、その理由を示していただきたい。</p>	<p>正規職員として採用するという事は、定年までの長期にわたる任用が前提となることから、今後どのような業務を担っていくのかも十分に検討する必要があり、正規職員以外の方法も含め、トータルで考えていく必要があるものと認識している。</p>
<p><b>コンビニ交付等市民窓口改善事業について</b>      前回の交渉において責任の明確化を求めたが、この点についてどうなったのか。</p>	<p>処分や責任の度合いについて、労使交渉の場で言及すべき内容ではないと考えている。</p>
<p>市民協働局の責任についてはどう考えているのか。</p>	<p>前回も述べさせていただいたとおり、結果的に偽装請負の疑いがあったことについては、委託を進めるにあたって反省すべき点があったと言わざるを得ないと考えている。</p>

<p>当局は偽装請負の疑いという表現をするが、実際に偽装請負があったのか、なかったのか、どう考えているのか。</p>	<p>あくまでも偽装請負の疑いがあったということである。</p>
<p>当局がそのように不明確なことを言うのであれば、組合としては労働局へ告発せざるを得ない。その結果、仮に違法状態であったとの判断が出た場合はどう対応するつもりか。</p>	<p>そのようなことにはならないものと考えている。</p>
<p><b>現業職の新規採用について</b></p> <p>現業職の新規採用に関する当局の回答であるが、昨年度に現業評議会に対して行った回答と内容が変わっていないか。</p>	<p>昨年度の現業評議会への回答については、その申入れ内容に当局の見解を示すことが求められていたことから、当該部分も回答に組み込んだものである。一方、今回は新規採用についてのみの要求であったことから前回示したとおりの回答としたものであり、当局の考え方を変更したわけではない。</p>
<p>趣旨に変わりがないのであれば、新規職員の採用ができないとする部分を削るか、あるいは昨年度の現業評議会に対する回答と同様に当局の見解についても回答として書くようにしていただきたい。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>

#### 課題解決への方向性

組合より修正が求められた 2016 欠員補充・人員確保に関する要求書 10 の回答について、一部修正を加えた上で、当局より後日メモの差し替えを行った。

### 3 その他

組合の主張	当局の回答
<p><b>校務員作業長について</b></p> <p>校務員作業長は現在 1 人であるが、その 1 人に求められている職責があまりにも重いものとなっている。前回交渉でも確認させていただいたが、年度途中であっても原局からの申出があれば当局としても新たに作業長を配置することを前向きに考えるということで間違いはないか。</p>	<p>前向きに考えるとまでは言っていないが、原局からそういった申出があれば検討はしていく。</p>
<p>1 人の作業長の下に職種が異なる調理師まで含め約 150 人の職員がいるという実態について、どのように考えているのか。係長で 150 人もの部下がいる者はいるのか。</p>	<p>係長で 150 人の部下がいる者はいないと思うが、校務員作業長の体制については教育委員会がそのように判断したものと認識している。</p>

<p>そもそも、人事課が教育委員会に校務員作業長を6人配置するよう整理したのではなかったのか。組合としては6人でも足りないと思っているところではあるが、その6人すら配置できていないというのはおかしいのではないか。</p>	<p>作業長の体制については、任命権者が異なる人事課が決められることではなく、その配置も含め教育委員会にて判断すべき事柄であると認識している。そのため、この場での言及は差し控えるが、組合の主張は教育委員会に伝えておく。</p>
<p>資料作成に必要となるパソコンを貸与していないにもかかわらず、資料が必要となる研修等の実施を作業長に完全に委ねており、結果的に自宅で作業することもあると聞いている。研修等の実施を作業長に委ねるのであればパソコンぐらいは貸与するべきではないのか。</p>	<p>教育委員会も一定の考えの下で現状の対応とされている可能性もあるため、この場で見解を述べることは控えておくが、組合主張の内容は理解しており、教育委員会に伝えておく。</p>
<p><b>マイナンバー交付事務について</b></p> <p>組合はこれまで全庁的な応援体制の必要性について指摘してきたが、当局はその必要はないとしていた。しかし、実際、交付率は低く、一方で超過勤務が多い職員がいると聞いている。この点について、当局はどう考えているのか。</p>	<p>まず、交付率が低いという点についてであるが、国から市民に送付される通知カードの到着の遅れと郵便局から本市に返戻されたカードが多かったことにより、作業に時間を要したという他律的な要因による部分が多いとのことである。その結果として、事務の偏りが生じ超過勤務が多くなった職員がいることは認識しているが、執行体制の見直しにより対応が可能であると聞いている。また、予想外の事態等が発生し、業務が大幅に増加した場合には、他の交付窓口等からの応援体制も講じていくと聞いている。</p>
<p><b>職場環境について</b></p> <p>先日、本庁の1階において室温が32.8と became 日があった。冷房を入れる基準は28であるはずなので冷房を入れるよう求めたが、7月からでないと入れられないとの回答であった。特に窓口職場においては、来庁する市民のことも考えて積極的に冷房を入れていくべきであると思うが、この点についてどのように考えているのか。</p>	<p>引き続き適切な環境整備に努めていく。</p>

以上  
(給与課)

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きており、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</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>いく。</p> <p>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> <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>

要 求 内 容	回 答
<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が、今般の方針に基づく業務分析を実施し、非現業ポストとして直営で行うと整理したものについては、新規採用を含め行政職の職員を配置する。</p>



## 妥結事項

6月6日及び13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28年6月30日支給]

組合要求 2.50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	0.800月	2.025月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.650月	0.375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

平均支給額 723,288円（前年 715,668円 前年比 7,620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 >

嘱託労組との妥結事項

割増報酬（ボーナス）[平成28年6月30日支給]

支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.83月分（308,538～340,929円）	1.79月分（301,794～333,477円）
C	1.61月分（311,374円）	1.57月分（303,638円）
D	定額（286,000円）	定額（279,000円）
E	定額（276,000円）	定額（269,000円）
再雇用	定額（272,000円）	定額（265,000円）