

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 29 年度第 1 号
通 算 第 554 号
平成 29 年 7 月 24 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 29 年度の欠員等について－

6 月 13 日午後 3 時 25 分から午後 5 時 10 分まで、中央公民館小ホールにおいて、6 月 20 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、しごと支援課会議室において、欠員及び 6 月期期末・勤勉手当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）

職員団体の皆様におかれては、これまでも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三年連続で給料表、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 29 年 6 月 2 日に夏期一時金に関する要求書及び 2017 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）2017欠員補充・人員確保に関する要求書

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成29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 2](#)

（提案メモ）地域福祉担当・地域保健担当の申請受付業務の見直しについて

[別紙 3](#)

◎具体的な交渉内容

1 平成 29 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 29 年 4 月 1 日現在で欠員が生じている職場がある。組合は欠員状態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は基本的には、正規職員で対応すべきであるが、やむを得ず臨時的任用職員で対応している状況である。</p>
<p>正規職員の欠員については、採用辞退が主な原因として考えられるが、採用辞退者を想定した名簿登載者数の設定を行っていないのか。</p>	<p>採用辞退者等を想定して、名簿登載者数の設定を行っているが、名簿登載者全員を採用しても欠員が生じている現状である。</p>
<p>欠員が生じないように、名簿登載者数を増やせばよいのではないのか。</p>	<p>名簿登載者は採用試験結果から採用内定には達しなかったが、本市で採用する上での知識・能力があると判断した者を登載しており、安易に増やすことはできない。</p>
<p>前倒し採用とはどのような制度か。</p>	<p>前倒し採用は、翌年の 4 月 1 日採用予定者のうち、翌年の 4 月 1 日より早く尼崎市で働くことができる者を前倒しで採用する制度である。</p>
<p>現在、欠員が生じている技術職を前倒し採用していただきたい。</p>	<p>採用予定者の事情にもよるので約束はできないが、できる限り努力はしていく。</p>
<p>臨時的任用職員の保育所調理師について、欠員が生じていることは聞いているか。</p>	<p>現在募集中であると聞いている。</p>
<p>人員確保について</p> <p>当局から「市内居住職員を一定確保していくことが望ましいことは認識している」と回答があったが、採用試験において、市内居住者枠等を設けることはできないのか。</p>	<p>競争試験の公平性の観点から市内居住者枠など居住地域を限定した採用試験を実施することはできない。</p>
<p>他市では市内居住者枠等を設けていると聞いているが。</p>	<p>人口減少が著しく進んでいる過疎の地域では、人口政策の一環として市内居住者枠を設けている自治体があるとは聞いているが、都市部にある本市でそのような目的で受験資格として市内居住要件を設ける考えはない。</p>

<p>他の自治体と比べると技術職の年齢要件の上限は低いのではないかと。人員確保の観点から年齢要件の上限を引き上げるべきではないのか。</p>	<p>現在の 35 歳という年齢要件においても、受験者数は一定確保できていると考えているため、特段、年齢要件の上限を引き上げる考えはない。</p>
<p>市内居住職員を確保していくためには、市外から呼び込むことも大切であるが、市外に転出していかなようにすることも大切である。しかし市内居住職員に対してのみ、税や市営住宅の使用料等の滞納情報を当局が取得している。これは市内在住職員に対する不平等な取扱いであり、職員が市外に転出する要因の 1 つではないのか。そもそも正式な手続きを経てそれらの情報を取得しているのか。</p>	<p>尼崎市個人情報保護条例上の手続きを経ている。</p> <p>なお、本市の収納率向上のため、徴収・収納部門の職員が、日々、市民等と厳しい折衝等を行っている中、本市の職員が滞納している状況は考えられないことであり、そもそも職員が滞納していなければ情報を取得することは無く、注意や処分の対象となることも無い。</p> <p>また、市外在住職員であっても給与の差押等があった場合には、注意や処分の対象になることから、不平等な取扱いとは考えていない。</p>
<p>当局が取得する情報は職員のみでなく、その家族も含んだものか。</p>	<p>取得しているのは、出納閉鎖後、滞納していることが確定した後の職員の情報のみである。</p>
<p>受験者が自治体を選ぶ際に 1 つの基準として初任給が考えられる。本市の初任給は阪神間で比較すると何番目なのか。</p>	<p>平成 28 年 4 月 1 日時点で、阪神 7 市で地域手当を含んだ額で比較すると、5 番目である。</p>
<p>阪神間で低位にあるということだが、人材確保の観点から、初任給水準を引き上げるべきではないのか。</p>	<p>地域手当を除けば決して阪神間で低位というわけではなく、引上げるような考えはない。</p>
<p>保育職場について</p> <p>現在、サービス残業をしたり、休憩時間を取得できない保育職場があると聞いている。人員の配置については国の基準に基づいているということであるが、基準以上の人員配置を行うべきである。</p>	<p>基準がある以上その範囲内での配置が原則である。</p> <p>サービス残業をしたり、休憩時間が取得できない保育職場があるようなことは聞いていない。また、保育所長会議で、超過勤務手当も含めて適正に労務管理を行うよう周知したと聞いている。</p>
<p>保育士の定数については、どのように設定しているのか。</p>	<p>平成 29 年 4 月 1 日の定数については、平成 28 年 4 月 1 日の入所者数を参考に配置基準に基づいて設定を行っている。</p>
<p>保育所の人員配置について、以前から国の配置基準を参考にしていたのか。</p>	<p>以前は尼崎市社会保障審議会基準を用いていた。</p>

<p>故意にサービス残業させていたことが事実として認められた場合には、超過勤務手当を過去に遡って支給してもらえるのか。</p>	<p>残業を命じていたにもかかわらず、手当を支払っていないということがあれば問題である。</p>
<p>任期付保育士の任期満了後の継続雇用について、検討していただきたい。</p>	<p>「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」の第6条の規定に基づき、5年を超えて任期付職員としての任用はできない。しかし、採用試験に合格すれば正規職員になることは可能である。</p>
<p>年齢要件の関係上、受験できない者もいるのではないか。全員が受験できるように年齢要件を引き上げるべきでないか。</p>	<p>保育士の年齢バランスの関係上、全員が受験できる年齢要件とすることはできないが、任期付保育士の任期満了後の処遇についても一定考慮し、年齢要件の上限を35歳から40歳に引き上げている。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

2 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2.46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「2.075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 29 年 6 月期の期末・勤勉手当の所要経費は。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 7125 万円、再任用フルタイム職員が約 3,766 万円、再任用短時間勤務職員が約 1,690 万円である。</p> <p>また、職員数については、定年前職員については 2,841 人から 2,884 人の 43 人増、再任用職員についてはフルタイム勤務職員が 117 人から 121 人の 4 人増、短時間勤務職員が 111 人から 93 人の 18 人減である。</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の支給月数について、他の再任用職員の支給月数と合わせるべきではないのか。</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>

課題解決への方向性

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、組合も地公労統一妥結を目指して判断するとの意向を示した。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>申請受付業務の見直しについて</p> <p>提案メモに「一部の業務を除き」とあるが、「一部の業務」とは。</p>	<p>行政行為が伴う業務であることから行政が直接担わなければならない業務である。</p>
<p>「削減人員は、南北保健福祉センターの組織体制整備に活用する。」とはどういうことか。</p>	<p>人員削減数は、委託化で単純に定数減とするものではなく、2つの保健福祉センターの体制整備分として活用していくということである。</p>
<p>申請受付業務を社会福祉協議会へ委託する委託料は、いくらか。</p>	<p>約 4,600 万円を見込んでいと聞いている。</p>
<p>引継ぎの際に偽装請負の懸念はないのか。</p>	<p>委託する前に十分に引継ぎを行う予定である。</p>
<p>なぜ社会福祉協議会に委託するのか。そもそも社会福祉協議会に受託する能力はあるのか。</p>	<p>社会福祉協議会は地域にある生活や福祉課題の解決に向け、また、市の地域福祉活動の推進役として、地域の一番身近な存在として活動している団体であり、市からの各種福祉関連の事業も受託しているなど、一定のノウハウや経験を有していることから委託するものである。</p>

選挙事務について

前年度の交渉や春闘のときにも申しあげたが、小学校の体育館等での投票事務従事はかなり暑いため、暑さ対策としてスポットクーラーをいれるべきではないのか。

選挙管理事務局にはその旨は申し伝えているが、予算等の関係上スポットクーラーを用意することは困難であるとのことである。

以 上
(給与課)

要 求 内 容	回 答
<p>1 2017 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 2017 年 4 月 1 日現在別紙）</p>	<p>1 平成 29 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。また業務委託に伴う「偽装請負」などの法違反（とりわけ保健福祉センター 2 所化に伴う）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、保健福祉センター 2 所化に係るものも含め、これまでに引き続き文書等で注意喚起を行うとともに、その機会をとらえて関係法令を遵守するよう努めていく。</p>
<p>3 慢性的な長時間残業の解消とサー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、繁閑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、働き方の見直しを進める中で、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。また防災の観点からも尼崎在住職員を一定確保する観点からも、尼崎オリジナルの人材確保策を示すこと。</p>	<p>7 職員採用にあたっては、技術職の採用試験における年齢要件の緩和及び一定の資格を持つ受験者の1次試験免除、福祉分野専門職の採用や教養・専門試験に代えての適性検査の導入など、人材確保に努めているところである。また、防災の観点からも市内居住職員を一定確保していくことが望ましいことは認識していることから、採用試験合格者に対し、説明会など機会を捉えて市内居住をPRしているところであり、今後も引き続き職員の市内居住を促していく。</p>
<p>8 保育所民間移管計画に伴い導入した任期付職員の処遇改善と、休憩の取得できない保育職場の環境に鑑み、公立保育所全般の人員を充実させること。</p>	<p>8 任期付職員については、関係法令の規定に基づき、適切に処遇を行っている。</p> <p>公立保育所全般の体制については、国の定める保育士の配置基準を基本とした配置を行っている。</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、退職等による採用数に育児休業者への代替配置を見込んで募集人数を設定している。</p>
<p>10 職場活性化と技術の伝承を視点を技能労務職の採用計画を明らかにすること。</p>	<p>10 平成28年度に引き続き、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</p>

要 求 内 容	回 答
	<p>を行っている。</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において、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>

平成 29 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）

H29. 6. 13

1 平成 29 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 5 のとおり）。

<参考>

期末手当	勤勉手当	合計
1. 225 月	0. 850 月	2. 075 月

2 基本事項にかかる一時金交渉においては、地公労共闘会議と交渉に付し、各単組課題等においては各単組交渉において解決を図ることについて

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・4 低位におかれている臨時非常勤・嘱託職員の一時金を正規なみに支給すること、及び、育児休業法改正に伴い、嘱託職員等に対して、育児・介護に関する両立支援策を正規なみとすることについて

臨時的任用職員に関することは現行どおりとする。

なお、嘱託員に関することは尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

5 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. 400 月	1. 050 月
短時間勤務 (S28. 4. 1 以前生まれ)	0. 140 月	0. 135 月	0. 275 月
短時間勤務 (S28. 4. 2 以後生まれ)	0. 650 月	0. 400 月	1. 050 月

- 6・7 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。
- 8 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
現行どおりとする。
- 9 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。
- 10 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。
- 11 支給日
平成 29 年 6 月 30 日（金）
- 12 諾否について
本回答に対する諾否については、平成 29 年 6 月 23 日（金）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29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 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29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 (算定基礎月収※)	722,787円 (345,391円)	310,781円 (295,983円)	177,710円 (217,506円)
前年度実績 (算定基礎月収)	723,288円 (354,221円)	306,761円 (299,280円)	125,541円 (209,791円)
対前年比	△501円 (△0.1%減)	4,020円 (1.3%増)	52,169円 (41.6%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳3月 (前年同期 39歳11月)

平均勤続年数 14年5月 (前年同期 15年3月)

地域福祉担当・地域保健担当の申請受付業務の見直しについて（メモ）

H29. 6. 13

1 目的

公共施設の最適化に向けた取組に基づく保健・福祉業務の集約・再編を行う中で、保健・福祉総合相談支援体制を構築するとともに、安全・安心な健診環境の充実等を図っていく。

一方で、これまで各支所地域福祉担当・地域保健担当で取り扱ってきた申請受付業務については、当該業務を委託することで、身近な地域の申請受付窓口を維持する。

2 実施内容

各支所地域福祉担当・地域保健担当で担ってきた保健福祉に係る申請受付業務のうち、一部の業務を除き、社会福祉法人尼崎市社会福祉協議会へ委託する。

3 実施時期

平成 30 年 1 月 1 日

4 人員

(1) 地域福祉担当

一般職 ▲18人 短時間勤務職員 ▲12人

(2) 地域保健担当

一般職 ▲6人 短時間勤務職員 ▲6人

※ 削減人員は、南北保健福祉センターの組織体制整備に活用する。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月13日及び20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29年6月30日支給]

組合要求 2.46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	0.850月	2.075月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.650月	0.400月	1.050月
短時間勤務 (S28.4.1以前生まれ)	0.140月	0.135月	0.275月
短時間勤務 (S28.4.2以後生まれ)	0.650月	0.400月	1.050月

平均支給額 722,787円（前年 723,288円 前年比△501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 29 年 6 月 30 日支給]

支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1. 87 月分（315,843～348,942 円）	1. 83 月分（308,538～340,929 円）
C	1. 65 月分（319,605 円）	1. 61 月分（311,374 円）
D	定額（293,000 円）	定額（286,000 円）
E	定額（283,000 円）	定額（276,000 円）
再雇用	定額（279,000 円）	定額（272,000 円）