

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

平成 30 年度第 1 号  
通 算 第 561 号  
平成 30 年 6 月 22 日

尼 崎 市 総 務 局  
人事管理部給与課

## — 6 月期期末・勤勉手当及び平成 30 年度の欠員等について—

### ◎日時・場所

平成 30 年 6 月 11 日（月）午後 3 時 30 分～午後 5 時（中央公民館視聴覚室）

### ◎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、これまでより、本市の市政運営上の課題等について協議、共有を図る中で、給与制度の総合的見直しや業務執行体制の見直しなどの取組に対し、ご理解とご協力をいただき、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、市政運営にご尽力いただ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、4 年連続で、給料表、一時金ともに増額改定がなされた。そうした背景には、景気の緩やかな回復基調があるが、その一方で、景気の先行きに対する不透明感も見られる状況にある。

そのような中、本日の交渉では、夏の期末・勤勉手当等について十分に協議していきたいと考えている。

また、人口減少・高齢化への対応はもとより、地域振興体制の再構築などその他の課題も含め、引き続き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、今後ともよろしくお願ひしたい。

### ◎今回の交渉の主な目的

平成 30 年 5 月 31 日に 2018 夏期一時金に関する要求書及び 2018 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30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）2018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2.47か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、当局は給与条例等の規定に基づき「定年前職員については2.125月分、再任用職員については1.075月分」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%～10%（5級以下の行政職及び技能労務職給料表適用者の場合）

組合の主張	当局の回答
<p><b>期末・勤勉手当等について</b></p> <p>平成30年6月期の期末・勤勉手当の総額はいくらか。また、前年度と比較してどのくらいの増減があるか。</p>	<p>定年前職員が22億7,071万円で、対前年度△54万円の減（△0.02%の減）、再任用フルタイム勤務職員が3,326万円で、対前年度△440万円の減（△11.69%の増）、再任用短時間勤務職員が1,820万円で、対前年度131万円の増（7.73%の増）である。</p>
<p>現在、主任及び作業主任は何名いるのか。</p>	<p>平成30年4月1日時点では、主任が88名、作業主任が44名である。</p>
<p>算定基礎額における別に定める割合について、等級が同じ4級である主任と係長の割合が異なる一方で等級が異なる課長補佐と係長の割合が同じなのはなぜか。</p>	<p>いわゆる役職者加算率の決定に当たっては、給料表の等級のみに基づくのではなく、国における取扱いも踏まえつつ、職務・職責を勘案した結果として、お示ししているような割合と整理しているものである。</p>

<p><b>私療休暇について</b></p> <p>がんに係る通院治療のための私療休暇に係る見直しの要求は、兵庫県が平成 30 年 4 月 1 日より当該制度を導入したことによるものである。</p> <p>この要求に対して当局は現行どおりとすると回答しているが、これは検討の余地がないということか。</p>	<p>がんに係る通院治療であることだけをもって、私療休暇の時間単位での取得などは認められない。</p> <p>しかし、私療休暇については、現行において、「人工透析等、生命に危険を及ぼす傷病に対して定期的に継続した治療が必要な場合で、時間単位で私療休暇を取得して当該治療を受けることに相当の必要性があると認められる場合」には、時間単位での取得を認めるという特例的運用を行っている。</p> <p>したがって、がんに係る通院治療であっても、このような場合に該当するのであれば、当該特例的運用も認められる余地もあると考えており、これらのことを踏まえて「現行どおり」と回答しているものである。</p>
<p>がんに係る通院治療のために当該特例的運用を認めた事例はあるのか。</p>	<p>これまでがんに係る通院治療のために認めた事例はない。</p>
<p>当該特例的運用を希望する場合、どのような手続が必要となるのか。また、最終的にその承認の可否を判断するのはどこか。</p>	<p>基本的には原局が人事課又は給与課に相談を行い、特例的運用の必要性等を検討していき、最終的に人事課にて承認の可否を判断する。</p>
<p>当該特例的運用の承認の可否は、何に基づいて判断するのか。</p>	<p>基本的には医師の診断書やその他関係書類に基づいて判断を行うこととしている。</p>
<p>他の任命権者の下でも、市長事務部局と同様に当該特例的運用は行われているのか。また、当該運用が行われている場合、任命権者間で取扱いが異なっていないか。</p>	<p>他の任命権者の下でも、市長事務部局と同様の取扱いを行っていると聞いている。また、他の任命権者が特例的運用の承認の可否を判断するに当たっては、必要に応じて人事課と調整を行っており、任命権者間で不均衡が生じることがないように努めている。</p>
<p>教育委員会事務局において特例的運用を希望する場合も、人事課に相談すればいいのか。</p>	<p>教育委員会事務局において私療休暇の運用を担っているのは職員課であるため、同課に相談していただきたい。</p>
<p>任命権者間での不均衡が生じることを防ぐため、マニュアルを作成すべきである。</p>	<p>どのような場合に当該特例的運用を実施するかについては個々の事象ごとに判断していくこととなるため、マニュアルという形で規定することは難しいと考える。</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。

## 2 平成 30 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 30 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><b>欠員について</b></p> <p>今日の回答の中で、常勤職員という文言が用いられているが、これは正規職員の事か。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>昨年度の交渉において、欠員解消を目的とする名簿登載者数増の組合要求に対して、当局は本市で採用する上での知識・能力があると判断した者のみを名簿に登載しており、これを安易に増やすことはできないと主張していた。</p> <p>しかし、一方で現在生じている常勤職員の欠員については、臨時的任用職員で対応していることが多い。臨時的任用職員は、常勤職員の代替としての知識・能力を有していないのではないか。</p>	<p>常勤職員の欠員については基本的には、常勤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り、このことをもって欠員が解消されたという認識はない。</p>
<p>育児休業取得中の保育士の代替として、臨時的任用職員で対応しているところがあると聞いているが、育児休業者の代替に関しては、常勤職員による対応が基本ではないのか。</p>	<p>育児休業者の代替に関しては、可能な限り常勤職員による対応とすべく、常勤職員の採用に当たっても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ところであるが、結果として常勤職員による対応ができていないところもある。常勤職員を配置できるよう、引き続き努力していく。</p>
<p>現在生じている常勤職員の欠員については、前倒し採用により補充していくという考えでよいか。</p>	<p>採用予定者の事情にもよるので約束はできないが、できる限り努力していく。</p>
<p><b>OB 嘱託員について</b></p> <p>70 歳以上の者を OB 嘱託員として委嘱することはやめていただきたいと以前から伝えているが、全く改善されていない。このことに関してどう考えているのか。</p>	<p>組合からのそうした意見は、昨年度も原局に伝えてきたが、結果的にその者の代替が見付からなかったため、引き続き委嘱せざるを得なかったものである。</p>
<p>不人気職場において代替がなかなか見付からないということは、組合も理解している。代替を確保できるよう、工夫していただきたい。</p>	<p>引き続き、努めていく。</p>

<p><b>人員確保について</b></p> <p>健康福祉局の嘱託員ポストについて、欠員を解消するために正規定数化や報酬改定を行う考えはないのか。</p>	<p>回答でも示しているとおおり、担うべき業務の性質に着目すると嘱託員を配置すべきと考えており、できるだけ早く配置できるよう再度の募集や随時募集を行っているところである。また、現行の報酬水準については、適正であると考えている。</p>
<p><b>偽装請負について</b></p> <p>保健福祉センターの2所化に伴う偽装請負はないと言い切れるのか。</p>	<p>ないものと認識している。</p>
<p>偽装請負が発生する理由は、偽装請負に対する各職員の意識が乏しいことによるものと考ええる。もっと職員の意識喚起を図るべきである。</p>	<p>これまでも注意喚起を図っているが、引き続き努めていく。</p>
<p><b>臨時的任用職員の健康診断について</b></p> <p>常勤的な臨時的任用職員については、早急に健康診断を実施していただきたい。</p>	<p>現在の厳しい財政状況を考慮すると、法的義務ではない事項について新たに予算措置を行うことは困難な状況であるが、臨時的任用職員に対する健康診断の必要性を否定するものではなく、今後も努力はしていく。また、地方公務員法等の改正に伴う会計年度任用職員制度に係る検討を進める中で、健康診断だけでなく、給付や勤務条件に関することなどと合わせて検討・協議を進めていくことが必要と考えている。</p>
<p><b>職員定数について</b></p> <p>職員定数については本市の厳しい財政状況を勘案しているとあるが、財政状況が悪ければ職員定数が減ることであれば、職員定数はあつてないようなものではないか。</p>	<p>現在の財政状況を踏まえると、単に業務量が増加したということのみをもって職員定数を増やすのではなく、働き方の見直し等の工夫といったことも踏まえて職員定数を決定しているということである。</p>
<p>昨年度においても1か月の超過勤務等時間が80時間を超える者が多数いる中で、職員定数の増を行わないということは、1か月の超過勤務等時間が80時間を超えることについて当局は是認しているということか。</p>	<p>当局としても決して是認しているわけではなく、超過勤務の縮減の重要性を認識しており、働き方の見直し等を通じて縮減に努めていく必要があると考えている。</p>

<p><b>保育職場等について</b></p> <p>保育所の清掃業務回数の減少に対して、自主清掃の徹底により対応するとのことだが、この自主清掃はボランティアではなく、本来業務であるという認識でよいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>保育所では欠員が生じているにもかかわらず、業務量を増加して問題はないのか。この回答では、業務量の増加への対応として不十分ではないか。欠員が生じているなど、保育所の現状を踏まえても納得できない。</p>	<p>こども青少年本部事務局からは、今後自主清掃に係る業務量の増加に伴う影響の実態把握に努めるとともに、課題がある場合には対応策を検討していくと聞いている。</p>
<p>保育士の配置について、国の配置基準を基本とすることに関しては、一定理解しているが、その基準に基づく配置では休憩が取れなかったり、持ち帰って仕事をしなければならないといった声も聞いている。こういった意見があったことについて、原局に伝えていただきたい。</p>	<p>意見として原局に伝えておく。</p>
<p>臨職保育士の賃金について、担任を持つ者と持たない者とで差を設けているのか。差がある場合、どのくらい差があるのか。</p>	<p>臨職保育士の賃金については、担任を持つ者を担任を持たない者よりも高く設定しており、日額でおおよそ2,300円ほどの差がある。</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><b>本庁の職場環境等について</b></p> <p>本庁のトイレの多くは和式であるが、洋式化・ウォシュレット化を進めるべきである。</p>	<p>意見として原局に伝えておく。</p>
<p>エアコンは勤務時間外には自動的に止まるため、超過勤務中に熱中症で倒れた者が出たと聞いている。また、エアコンが止まると、卓上扇風機を使用する職員もいるが、卓上扇風機は発火等により火災を招く可能性があり危険である。</p> <p>こういったことを防ぐためにも、勤務時間外でもエアコンを使えるようにすべきである。</p>	<p>意見として原局に伝えておく。</p>

耐震化工事の影響もあり、市民が多く来庁する窓口も含めてスペースに余裕のない部署が多く、エアコンの効きが悪いなど職場環境が良好と言えない状況となっている。この点についても、改善していただきたい。

意見として原局に伝えておく。

以上  
(給与課)



## 平成30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）

H30. 6. 11

## 1 平成30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3のとおり）。

<参考>

期末手当	勤勉手当	合計
1.225 月	0.900 月	2.125 月

## 2 基本事項にかかる一時金交渉は、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 再任用職員・臨時非常勤・嘱託職員の一時金を正規職員並みに支給することについて  
再任用職員については、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
0.650 月	0.425 月	1.075 月

臨時的任用職員については、現行どおりとする。

嘱託員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

## 4・5 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。

6 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。

## 7 給与制度の総合的見直しにかかる昨年度までの現給保障を継続する。または激減を緩和することについて

給与制度の総合的見直しに係る経過措置については、平成 27 年 12 月 28 日（平成 27 年 12 月 22 日修正メモ）に合意している内容のとおりとする。

- 8 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 級昇格の在り方については、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。

- 9 がんに係る通院治療のための私療休暇について、取扱要領を改正することについて  
現行どおりとする。

- 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 30 年 6 月 29 日（金）

- 12 諾否期限  
本回答に対する諾否については、平成 30 年 6 月 22 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30年4月1日現在30歳以上のもの 再任用職員	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30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※)	732,080 円 (341,366 円)	316,807 円 (294,705 円)	244,465 円 (227,410 円)
前年度実績 (算定基礎月収※)	722,787 円 (345,391 円)	310,781 円 (295,983 円)	177,710 円 (217,506 円)
対前年比	9,293 円 (1.3%増)	6,026 円 (1.9%増)	66,755 円 (37.6%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 38歳12月 (前年同期 39歳3月)

平均勤続年数 14年1月 (前年同期 14年5月)



## 2018 欠員補充・人員確保に関する要求書 回答メモ

H30. 6. 11

要 求 内 容	回 答
1 2018 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）	1 平成 30 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、今後可能な限り常勤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。
2 慢性的に欠員を発生させている健康福祉局嘱託員については、正規定数化し業務実態に沿った配置を行うこと。	2 嘱託員については、各所属において募集を行い、人員確保に努めているところであるが、採用基準に達する応募者がいなかったり、採用辞退などにより欠員が生じている状況である。 また、担うべき業務の性質に着目し、嘱託員を配置しているものであり、再度の募集や随時募集を行うなど、早期に人員確保できるよう努力していく。
3 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。	3 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 年の方針（平成 27 年 10 月 20 日付「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。
4 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。	4 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。
5 恒常的な業務に従事する臨時・嘱託職員について	5 現行どおりとする。

要 求 内 容	回 答
<p>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>6 「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>7 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嘱託員採用に隔たった任用を行わないこと。また採用困難職種については、正規定数化し早急に配置すること。</p> <p>8 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>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>6 指定管理者制度の導入にあたっては、当該制度の趣旨を踏まえ、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。</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>7 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及び第28条の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、これまでどお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>なお、採用困難職種については、早急に配置できるよう努めていきたい。</p> <p>8 職員採用にあたっては、技術職及び福祉分野専門職の採用試験における年齢要件の緩和、一定の資格を持つ受験者の1次試験免除や教養・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>

要 求 内 容	回 答
<p>9 保育所民間移管計画に伴う今後の採用計画を明らかにし、弾力化された保育職場、それ以外の保育職場についても業務の実態に即した人員を充実させること。</p> <p>また、今年度より清掃業務回数が減り、職員が対応していることに関しては業務量と算定し定数根拠とすること。</p>	<p>9 公立保育所全般の体制については、弾力化された保育職場を含め、国の定める保育士の配置基準を基本としており、また、清掃業務については、日頃から職員が行っている自主清掃の徹底により対応することとしている。</p>
<p>10 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>10 育児休業者の代替については、可能な限り常勤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>11 職場活性化と技術の伝承を視点に技能労務職の採用計画を明らかにすること。</p>	<p>11 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、平成 27 年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>

以 上  
(給与課)