

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

平成 30 年度第 2 号  
通 算 第 562 号  
平成 30 年 7 月 13 日

尼 崎 市 総 務 局  
人事管理部給与課

## —平成 30 年度の欠員等について—

### ◎日時・場所

平成 30 年 6 月 19 日（火）午後 3 時 35 分～午後 5 時 20 分（しごと支援課会議室）

### ◎今回の交渉の主な目的

生涯学習プラザにおける指定管理者制度の導入について提案するとともに、前回の交渉において回答した平成 30 年 4 月 1 日時点の欠員の状況等について引き続き協議を重ねた。

### ◎組合への提案

（提案メモ）生涯学習プラザにおける指定管理者制度の導入について

[別紙 1](#)

（修正メモ）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 生涯学習プラザにおける指定管理者制度の導入について

##### 協議の要旨

当局から、生涯学習プラザにおける指定管理者制度の導入の具体的内容について説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
これまでも合理化提案については、支部での協議を尊重することとしてきたが、今回も同様に支部で協議していくということによいか。	そのとおりである。
生涯学習プラザの趣旨のほか、中央地域振興センターが旧梅香小学校敷地の複合施設へ移転することにより、どのような影響があるかなど、本取組の詳細な内容についても支部において協議を進めていきたい。	了解した。原局へ伝えておく。

##### 課題解決への方向性

今後、支部協議を中心に進めていくこととした。

## 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

前回の交渉を受け、2018欠員補充・人員確保に関する要求書項目9についての修正回答を提示。当該回答内容を説明の上で、具体的な協議に入った。

組合の主張	当局の回答
<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よって結果的に保育士の自主清掃の業務量が増加したことについて、当局も業務量が増加したという認識でよいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>保育職場では、休憩時間がとれないという声があるにもかかわらず、業務量を増加させても問題ないと判断したのか。</p>	<p>原局において、自主清掃業務の徹底で対応していくと判断したものであるが、現在、清掃回数見直し後の各保育所の実態や現場保育士への影響などについて状況や課題の把握に努めているところである。</p>
<p>保育当局からは、今年度向けの枠配分予算の目標を達成するために、保育所の清掃業務委託料を削られることとなったと聞いているが。</p>	<p>枠配分予算編成は、一定原局の裁量に委ねられており、それぞれの局において、各事業の内容も踏まえつつ、目標達成に向けてどの事業を重要視し、どの事業を抑えるかなどといった検討を行う中で、予算の配分を決定しているところである。</p>
<p>清掃業務回数を減少させることによって生じる問題をあらかじめ想定していなかったのか。市民サービスに影響する事業の予算については、安易に削減するべきでない。</p>	<p>予算は様々な検討を経て編成されているところであるが、執行段階で問題が生じるような場合には、当然対応を図っていく必要があると考えている。先ほども申し上げたとおり、今回の件について、現在状況や課題の把握に努めているところであり、課題が把握できれば、その対応策についても検討していくと聞いている。</p>
<p>仮に問題があった場合、年度途中で保育所の清掃業務回数を昨年度どおりに戻すことはできるのか。</p>	<p>原局において当該措置がなければ枠配分予算の目標を達成できなかったものであり、財政規律の観点からも、他に何の工夫もないまま無条件に戻すことは難しいと考える。</p>
<p>組合としては、保育当局に直接主張したいと思っている。保育当局を本部交渉に出席させることはできないのか。</p>	<p>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おり、保育当局を本部交渉に出席させる考えはない。</p>
<p>保育士は現在3名の欠員が生じているが、担任を持つ臨時的任用職員で対応しているものを含めて3名という認識でよいか。</p>	<p>その3名のところに、3名の担任を持つ臨時的任用職員を充てているものである。</p>

<p>保育士の欠員について、今後どのように対応していくのか。</p>	<p>現在欠員が生じていることも考慮して募集人数を設定していく考えである。</p>
<p>保育士の定数査定を行うに当たっては、いつ時点の乳幼児の数で算定するのか。</p>	<p>当年度の4月1日時点の乳幼児の数をもって次年度向けの定数査定を行っている。</p>
<p>保育所の定数は、課単位として決定していると聞いているが、保育所ごとに定数を決定すべきではないか。</p>	<p>保育所ごとに国の定める配置基準を基本として定数を算定するが、保育所における乳幼児の数の変動に柔軟に対応する必要があるため、最終的には課単位で定数を決定しているものである。</p>
<p>児童福祉法上、保育所で勤務する場合は、全職員に対して健康診断を受診させなければならないとされているが、本市の保育所で勤務する臨時的任用職員に対して健康診断を受診させているのか。</p>	<p>原局へ確認しておく。</p>
<p><b>欠員について</b>  ケアマネージャー等、福祉分野の嘱託員に欠員が生じているのは、現行の報酬水準が低く、人が集まらないためではないかと考える。報酬を改善する考えはないのか。また、報酬の見直しの検討は、原局のみで行うのか。</p>	<p>当局としては、現行の報酬水準は適正であると認識しており、引上げの考えはないが、原局からの相談があれば、個別に検討していく。しかし、嘱託員の報酬については、職務の責任・困難度に着目して水準を定めている中で、欠員の生じる理由としては、応募があっても合格基準に満たないことなどもあるということも考慮すると、人が集まらないことだけをもって報酬を引き上げることは難しいと考える。</p>
<p>資源循環課において過去に作業長が係長に昇任したことによって、結果として作業長ポストに係長が配置されているが、このことについて当局は欠員と考えているのか。</p>	<p>所属内の体制強化のため、作業長としての経験のある係長を配置しているものであり、欠員とは考えていない。</p>
<p>作業長ポストに係長が配置されているということは、作業長と係長の職務・職責が同じということか。</p>	<p>作業長と係長では職務・職責は異なるが、先ほど申し上げたとおり、所属内の体制強化のため、係長を配置しているものである。</p>
<p>健康増進課の理学療法士について、なぜ局内事務従事扱いとしているか。</p>	<p>組織改正によってそれまで同課の理学療法士が担っていた業務の多くが他の課に移管されたため、事務従事命令をかけることにより対応できると判断したものである。</p>

<p>現在、市場特命担当におけるフルタイムポストに再任用短時間勤務職員が配置されているが、今後は常勤職員を配置するようお願いしたい。</p>	<p>フルタイムポストには常勤職員を配置するのが原則である中で、やむを得ず再任用短時間勤務職員を配置しているところである。常勤職員を配置できるよう努力していく。</p>
<p>道路課や道路維持担当をはじめとする代替の確保が困難である 30 時間ポストについては、欠員を解消するためにもフルタイムポストとすべきでないのか。</p>	<p>引き続き、欠員解消に向け取り組んでいきたい。</p>
<p>指導主事の欠員に対して、現在臨時的任用職員で対応しているところがあるが、今年度中に指導主事を配置できないか。</p>	<p>教育委員会事務局に確認したところ、教員については前倒し採用は行っておらず、今年度中に指導主事を配置することは難しいとのことである。</p>
<p><b>偽装請負について</b></p> <p>回答において「機会をとらえて」という表現があるが、いつ注意喚起を行うのか。偽装請負を防止するために速やかに、注意喚起をお願いしたい。</p>	<p>今日の組合からの意見も踏まえて、引き続き注意喚起を行っていく。</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>地震等について</b></p> <p>本市職員の年代別市内居住率と 6 月 18 日の地震発生時の出勤率を教えてください。</p>	<p>本市職員の市内居住率について、平成 29 年 4 月 1 日時点でいうと、10・20 代が 49.94%、30 代が 37.04%、40 代が 53.70%、50 代以上が 55.09%、全体で 49.63%である。また、6 月 18 日の地震発生時の出勤率については、現在詳細の把握に努めているところである。</p>
<p>その市内居住率に、臨時的任用職員や嘱託員も含まれているのか。</p>	<p>定年前の常勤職員のみ率である。</p>
<p>防災の観点から市内居住職員を今よりも増加させていく考えはないのか。</p>	<p>市内居住職員確保の重要性は認識していることから、住居手当の市内居住加算等も行っているところであり、必ずしも当該措置との因果関係があるとは限らないが、若手職員の市内居住率は増加傾向にある。今後も引き続き市内居住を促進していきたい。</p>

<p>大規模な災害が発生した場合の体制として、臨時的任用職員や嘱託員はどのような位置付けとなっているのか。</p>	<p>原局へ確認しておく。</p>
<p>6月18日の地震が発生した際、本庁における庁内放送では、職員と市民に対して不必要に恐怖をあおっているように聞こえたが、そのようなアナウンスはいかがなものか。安心感を与えるようなアナウンスに改めるべきである。</p>	<p>当時の状況に応じた緊張感のあるアナウンスであったと思うが、そのように受け取るのはいかがなものか。災害発生直後の状況下においては、変に安心感を与えるのではなく、危機管理意識を持つことも必要である。</p>

以上  
(給与課)



生涯学習プラザにおける指定管理者制度の導入について（メモ）

H30. 6. 19

1 目的

生涯学習の拠点及び自治のまちづくりを支える拠点として設置する生涯学習プラザ（現地区会館及び現公民館）において、夜間における使用料の徴収等を可能にするなど、利用者サービスの向上を図るとともに、受付や維持管理に係る職員の事務を軽減し、職員が地域に関わることに注力できる体制をつくる。

2 実施内容

各地区の生涯学習プラザの内、現公民館の維持管理・受付業務について、指定管理者制度を導入する。

3 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

以 上  
(給与課)



## 2018 欠員補充・人員確保に関する要求書 回答メモ

H30. 6. 19

平成 30 年 6 月 11 日付け「2018 欠員補充・人員確保に関する要求書 回答メモ」について、次のとおり修正する。

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

要 求 内 容	回 答
<p>5 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>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>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>5 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>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。 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。 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。 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</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>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>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いる。</p> <p>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しているが、清掃回数見直し後の各保育所の実態や現場保育士への負担の影響などについては、状況や課題の把握に努めているところである。</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)



## ◎妥結事項

6月11日及び19日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月22日に次の項目について妥結に至った。

期末・勤勉手当の支給 [支給日：平成30年6月29日]

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.225月	0.900月	2.125月
再任用職員	0.650月	0.425月	1.075月

<参考>

嘱託労組との妥結事項

割増報酬の支給 [支給日：平成30年6月29日]

ランク	支給月数 (額)	前年度
B	1.91月分 (322,981～356,979円)	1.87月分 (315,843～348,942円)
C	1.69月分 (327,860円)	1.65月分 (319,605円)
D	定額 (300,000円)	定額 (293,000円)
E	定額 (290,000円)	定額 (283,000円)
再雇用	定額 (286,000円)	定額 (279,000円)