

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和元年度第1号
通算第569号
令和元年7月17日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

— 6月期期末・勤勉手当及び令和元年度の欠員等について —

◎日時・場所

令和元年6月10日（月）午前10時15分～午前11時45分（中央北生涯学習プラザ 学習室1A・B）

◎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を共有する中で、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、理解と協力をいただき、改めて感謝申し上げます。また、日頃から最前線で市政運営に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、昨年の人事院勧告では、5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リスクには留意が必要であり、楽観視できる状況にはない。

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・高齢化への対応をはじめ、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議論を重ねる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

令和元年5月31日に2019夏期一時金に関する要求書及び2019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）令和元年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）令和元年5月31日付け「2019欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について

[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2.55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「定年前職員にあっては2.225月分、再任用職員にあっては1.175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>期末・勤勉手当等について</p> <p>令和元年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>定年前職員は24億844万円で、対前年度1億3,773万円の増（6.1%の増）、再任用フルタイム勤務職員は3,699万円で、対前年度373万円の増（11.2%の増）、再任用短時間勤務職員は2,295万円で、対前年度475万円の増（26.1%の増）である。</p>
<p>昨年度の人事院勧告に伴う支給月数の増加分と期末手当の平準化による増加分は、それぞれどれくらいか。</p>	<p>0.1月増の内訳として、昨年度の人事院勧告に伴う支給月数増の影響が0.025月、期末手当の平準化による増加分が0.075月である。</p>
<p>算定基礎額、平均年齢は、前年度と比較してどのくらいの増減があるのか。</p>	<p>定年前職員の組合員平均で言えば、算定基礎額は339,552円で、対前年度1,814円の減（0.5%の減）であり、平均年齢は38歳11月で、対前年度1月の減である。</p>
<p>任期付職給料表適用者の記載がなくなっているが、任期付職員はいなくなったということか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>地公労共闘会議との交渉について</p> <p>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とのことであるが、しかるべき当事者は。</p>	<p>それぞれで個別の課題がある中でなされる組合としての要求に対して、しっかりと対応することができる当事者ということの意味している。</p>

<p>基本事項に係る一時金交渉も、任命権者ごとに考えが異なっているから、単組ごとの交渉としているのか。</p>	<p>各単組全てが同一の要求を主張し、当該要求に限った交渉の場とすることなど、一定ルールづくりが必要であり、実現には相応の整理を要すると考えている。</p>
<p>昨年度の例であるが、私療休暇の取扱いについて任命権者間でそごがあった。こういうことがないよう、基本の部分は、統一の交渉の場で話すべきではないか。</p>	<p>私療休暇の取扱いについては、市長部局と同じ取扱いとすることを教育委員会事務局と確認している。このように任命権者間で整合性を確保すべき部分は、当局としても見解を統一しなければいけないと考えているが、個別の課題についてはそれぞれの当事者で話をすべきと考えている。</p>
<p>教育委員会事務局に対し、臨時教員等の「空白の1日」の解消を求めたところで、最終的な判断は総務局でしかできないのではないかと。</p>	<p>内容によっては、必要に応じて市長事務局との間で内部調整を行うことはあり得るが、まずは当事者となる任命権者において対応することが基本であると考えている。</p>
<p>4級格付けについて 「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」とは、どういうものか。</p>	<p>「はたらきガイド」を参考にさせていただきたいが、係全体の指揮監督など中心的な役割を担うとともに、課長をサポートできるリーダー的な存在と認識している。</p>
<p>主任が無くなり、係長がプレイングマネージャー的な存在となっていることで、若手職員は誰に仕事のことを聞いたらいいのか分からなくなっている。また、係長の中にも誰に相談していいか分からずに困っている者もいると聞く。職員の人材育成について、どう考えているのか。</p>	<p>基本的には、係内における指導役も含めて係長が担うことが求められる。また、係長は適宜課長に相談しながら職責を果たすものと考えており、「はたらきガイド」の中でもそれぞれが果たすべき役割を示している。</p>
<p>部署によっては、育児休業による欠員や子育て中の職員の超過勤務過多などもある。係長の複数配置など、早急に体制上の工夫が必要である。</p>	<p>職員のワークライフバランスの実現に向けては、一定の配慮が必要であると考えている。育児休業に対する人員補充については、計画を立てにくい面もあるが、できる限り常勤職員を充てるよう努めている。</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31年4月1日時点の欠員の状況について

協議の要旨

平成31年4月1日現在で欠員が生じている職場がある。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>OB嘱託員について</p> <p>再任用短時間勤務ポストに多くの欠員が生じており、OB嘱託員で補っている状況をどのように考えているのか。</p>	<p>再任用短時間勤務ポストは、かつて団塊の世代の大量退職に伴って増やしてきたわけであるが、現在は状況が変化してきていることは認識している。今後、業務執行体制の見直しを進め、原局と適正な担い手の検討を行う中で調整を行っていきたい。</p>
<p>今後も引き続きOB嘱託員を配置していくのであれば、処遇の改善が必要である。</p>	<p>現在、再任用短時間勤務ポストの欠員対応策として、OB嘱託員を配置しているところであるが、高年齢化や技術の伝承の必要性など、様々な課題があることは認識しており、その在り方自体を検討していく必要があると考えている。</p>
<p>OB嘱託員は会計年度任用職員制度において、どのような位置付けとなるのか。条例の制定についての進捗状況は。</p>	<p>制度の骨格となる会計年度任用職員制度関係の条例を、この6月議会に上程している。OB嘱託員をどのような位置付けとするかなどの詳細については、並行して現在も検討中である。</p>
<p>会計年度任用職員制度については、フルタイムでの任用を行わないのか。これまでパートタイムに係る協議しかしていないという認識であるが。</p>	<p>本市の会計年度任用職員制度については、パートタイムを前提とする内容で組合へ提案し、妥結したところである。来年度以降は、労使で妥結した内容を踏まえて運用を行っていくこととしている。</p>
<p>欠員状況について</p> <p>組合の欠員調べでも示しているとおり、多くの欠員が生じている状況にあり、早急に対処していただきたい。</p>	<p>普通退職者等の把握に努め、採用試験合格者のうち名簿登載者の繰上げを行うなど、欠員を生じさせないよう鋭意努力したが、結果として欠員となったものである。当面の措置としての臨時的任用職員による対応なども行っており、引き続き欠員の解消に努めたい。</p>
<p>臨時的任用職員により対応したからといって、欠員が解消されたとは言えない。</p>	<p>常勤職員の欠員について常勤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>

名簿登載の有効期限はいつか。	9月末である。
育児休業取得者が複数名いる職場などへの対応として、積極的に新規採用を実施してほしい。	その必要性は認識しており、そうした職場への人員補充として5月1日に8人、6月1日に1人新規採用職員を配置している。
病気休職などにより、病気で長期間休む職員が出てくると、仕事はまわらなくなる。このような場合の人員補充をどのように考えているのか。	病気による休職者で相当長期に及ぶことが想定される場合には、職場の状況等を考慮し、代替職員を配置するなど、可能な範囲で対応してきたところである。しかしながら、病気休職の職員については復職の時期の見極めが困難であるため、常勤職員の配置には消極的にならざるを得ない状況である。
各職場の定数は、どのように把握すればいいのか。	各局企画管理課に確認していただきたい。
現在、欠員は実際のところ、何名という認識か。	6月1日時点で正規職員の欠員は11人と認識している。
校務員に5人欠員が出ている。1人配置の現場では、開錠や戸締り、放課後の対応に苦労していることに加え、休暇も取りにくい。少なくとも、超過勤務手当を十分に配当するよう教育委員会事務局に伝えてほしい。	原局に伝えておく。

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>選挙の会場について</p> <p>エアコンがついていない投票所があり、熱中症対策に問題がある。予算のことも考慮して昨年の9月には要求していたにもかかわらず、今でも10か所休憩所を含めて未設置の場所があるのは、どういうことか。</p>	<p>選挙管理委員会事務局において対応を検討しているところであり、エアコンが未設置のところについては、引き続き改善できるよう努めていく。</p>
<p>努力は分かるが、全部に設置しなければ意味がない。14時間も拘束する以上、熱中症にならないようにするため、教室の利用なども考えるべきではないか。このままでは、熱中症で死傷者が出てしまうのではないか。</p>	<p>利用できる空き教室が無いなど、調整が難しい面もある。熱中症対策としては、冷却材、扇風機、こまめに休憩することなどにより対応する必要があると考えている。</p>

以上
(給与課)

令和元年5月31日付け「2019 夏季一時金に関する統一要求書」に対する回答について（メモ）

R元. 6.10

1 令和元年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
1.300月	0.925月	2.225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
0.725月	0.450月	1.175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 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。

10 支給日
令和元年6月28日(金)

11 諾否期限
本回答に対する諾否については、令和元年6月21日(金)までにされたい。

以上
(給与課)

【別 記】 算定基礎額（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31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%

（参考：令和元年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※）	762,504円 （339,552円）	344,484円 （293,178円）	267,646円 （227,785円）
前年度実績 （算定基礎月収※）	732,080円 （341,366円）	316,807円 （294,705円）	244,465円 （227,410円）
対前年比	30,424円 （4.2%増）	27,677円 （8.7%増）	23,181円 （9.5%増）

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 38歳11月 （前年同期 38歳12月）

平均勤続年数 14年0月 （前年同期 14年1月）

令和元年5月31日付け「2019 欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R元. 6.10

要 求 内 容	回 答
1 2019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 本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、今後、業務執行体制の見直しに向けた取組の中で、アウトソーシングを導入した業務の効果検証手法等について検討を進めることとしており、偽装請負の防止などについても、これまでに引き続き文書等で注意喚起を行うとともに、こうした機会を捉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、更なるICT化の推進等により、業務効率性の向上に努めるとともに、超過勤務命令の上限の

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嘱託員の活用は最小限度とすること。また同人材を活用する場合、業務に見合った賃金を支給し「会計年度任用職員制度」移行に関する要件を明らかにし改善すること。</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>導入を検討するなど、働き方改革を推進する中で、引き続き取り組んでいく。</p> <p>5 現行どおりとする。なお、令和2年4月1日以降については平成30年12月27日に合意している内容（平成30年12月17日付けメモ）のとおり運用を行っていく。 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、今後の在り方については検討を進めていきたい。</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</p>

要 求 内 容	回 答
	<p>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>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>9 公立保育所全般の体制については、国の定める配置基準を基本とした配置を行いつつ、弾力化された保育職場にあわせた配置も行っている。</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。また、部分休業・時短勤務を取得する者が所属に複数名存在する場合は、欠務時間に見合った臨時職員・正規職員を配置すること。</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>また、部分休業や育児短時間勤務を行っている職員がいる職場については、その状況を勘案しながら、可能な配慮に引き続き努めていきたい。</p>
<p>11 技能労務職員の職場活性化と技術の伝承、直営力の保持を視点に技能労務職の将来像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>そうした中、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> <p>こうしたことを踏まえ、引き続き現業評議会と協議を重ねていきたい。</p>

以 上
(給与課)