

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 18 年度第 15 号
通 算 第 446 号
平成 19 年 4 月 5 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—継続協議中の課題について—

3 月 28 日 9 時 15 分から 10 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、平成 18 年度の協議事項のうち、継続協議中の事案について、最終的な整理・決着を目的として交渉を行った。

また、これに先立ち、業務委託契約に係る問題について協議を行った。

◎具体的な交渉内容

1 業務委託契約の適正化

課題の要旨

住民記録入力業務をはじめとする、業務委託契約の適正化に係る課題について、協議を行った。

| 主な質疑の内容 | |
|--|---|
| 組合の主張 | 当局の回答 |
| 従前より職場の合理化にかかる業務委託については協議をしてきている。そのなかで、組合としてはその都度、法令を遵守した業務委託であることを確認してきた。当局は、違法状態にあることを認識しながら、業務委託を進めていたのではないか。 | 業務委託に係る契約にあたっては、当然のことながら、法令遵守を原則としているものである。このたびの兵庫労働局からの是正指導については真摯に受け止め、適正な運用に向けて、改めて整理を行っている。 |

| | |
|--|--|
| <p>コスト面だけに着目した強引な合理化を行えば、結果として、雇用条件や身分が不安定な労働者を作り出す結果になる。行政主体が、率先してこのような雇用環境を作り出している実態は、たとえ法令に反しないとしても問題である。平成 19 年度については、どのように是正していくのか。</p> | <p>平成 19 年度については、人材派遣も含めて対応していく予定である。現段階では、是正を行う業務における人材派遣については平成 19 年度 1 年限りとは明言できないものの、適正化に向けて考えられる様々な解決手法について、協議していきたい。</p> |
| <p>人材派遣の受け入れは、平成 19 年度限りの緊急避難的な措置ということでなければ協議はできない。</p> | <p>人材派遣を活用している他都市の運用方法等も調査したうえで、労働者の雇用の確保の観点も踏まえて、平成 20 年度以降の対応について、十分に検討していきたい。</p> |

課題解決の方向性

是正方法について、引き続き協議課題とした。

2 その他継続協議事項

課題の要旨

平成 18 年度の協議事項のうち、継続協議中の事案について、今年度中に決着を図るべく、最終的な交渉を行った。

| 主な質疑の内容 | |
|---|---|
| 組合の主張 | 当局の回答 |
| <p>復職時調整その2の廃止について</p> <p>制度の廃止にあたっては、現在、制度の対象となっている職員に対して何らかの経過措置的な手段を講じることはできないのか。</p> | <p>制度が継続していたならば、平成 19 年 4 月 1 日に 3 月短縮措置の特別昇給を受けることとなった職員について、給料表の切替時に 3 月短縮措置効果分を加味して切替を行うとする案を、先日の賃金小委員会において示している。それ以外の職員について一律的な措置はできない。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>新たな退職管理制度の実施について</p> <p>当局が主張する積極的な職員の新陳代謝を図るには、退職手当の割増だけで十分である。年度途中での定年退職制度導入を分離、廃案とするならば、協議できる。</p> | <p>団塊の世代の大量退職を控え、将来的な組織構造全体を想定したなかで、積極的な新陳代謝を行っていかうとするのが新たな退職管理制度の趣旨であり、年度途中退職を分離して協議することはできない。</p> <p>なお、再任用制度の運用も含めた、トータルでの整理は行っていく。</p> |
| <p>休息時間の廃止について</p> <p>休息時間の廃止については、何度も繰り返しとなるが、阪神淡路ブロックと阪神人事協議会との協議事項であり、市職労で交渉を行うことはない。</p> | <p>平成 19 年 4 月からの実施は見送ることとなるが、引き続き平成 19 年 7 月の実施を目途に協議していきたい。</p> |
| <p>ライフプラン研修の見直し</p> <p>平成 19 年度退職予定者に対して、ライフプラン研修制度を廃止することとなるのか。</p> | <p>平成 19 年度退職予定者に限り、現行のライフプラン研修制度を継続し、平成 20 年度以降の退職予定者については廃止するものとする。</p> <p>平成 20 年度以降の退職予定者に対する新たなライフプラン研修のあり方については、現在、賃金小委員会の場で示している内容を基礎として引き続き協議し、10 月からの実施を検討したい。</p> |
| <p>下肢障害者の通勤に係る地域手当の加給の廃止について</p> <p>下肢障害者に限らず、障害をもつ職員が働きやすい職場環境を作ることも重要である。例えば、車椅子が通ることができるよう通路の幅を確保する、受付窓口のカウンターを下げる等の工夫もできるのではないのか。</p> | <p>加給制度については、提案どおり廃止するものであるが、それとは別に、障害を持つ職員に配慮した職場環境については、その職場の実態を見ながら、改善できるものは改善していきたい。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>職員団体の活動に係る職免の見直しについて</p> <p>交渉を行った後の諾否を決定する中央委員会も、交渉行為の延長であり、職免の対象とすべきだ。また、定期大会やメーデーについても、引き続き職免の対象として残してほしい。</p> | <p>定期大会やメーデーは、条例で認められている職免対象の範囲を逸脱していると言わざるを得ない。この見直しについては4月より、早急に実施していきたい。</p> |
|---|---|

3 欠員問題について

課題の要旨

平成 19 年 4 月時点で欠員が生じる見通しについて確認を行った。

| 主な質疑の内容 | |
|--|---------------------------------------|
| 組合の主張 | 当局の回答 |
| <p>4 月の人事異動で欠員は生じるのか。また、どの職種に欠員が生じるのか。</p> | <p>技術職・調理師・保育士の現場で若干欠員が生じる見込みである。</p> |
| <p>調理師・保育士については毎年のことながら欠員が出ている。欠員に対してどう対応するのか。</p> | <p>臨時的任用職員での対応を基本とする予定である。</p> |

4 継続交渉事項の妥結状況

以上をもって平成 18 年度の交渉を終了した。これまでの交渉の経緯を受け、協議中であった課題について以下のとおりとした。

| |
|---|
| <p>◎継続交渉事項の妥結状況</p> <p>1 病気休職制度等の見直し（平成 18 年 9 月 29 日提案内容のうち、「2-(2) 赤私療の廃止」及び「2-(3) 復職調整その 2 の廃止」）</p> <p>(1) 赤私療の廃止 平成 19 年度より廃止。</p> <p>(2) 復職調整その 2 の廃止 平成 19 年度より廃止。なお、平成 19 年 3 月 31 日現在、現行制度の適用対象となっていた職員に対して、最大 3 年間の経過措置を講じる。</p> <p>2 新たな退職管理制度の実施について 妥結に至らなかったことから実施は見送りとする。</p> |
|---|

3 休息時間の廃止について

平成 19 年 4 月からの実施は見送る。ただし、平成 19 年 7 月実施を目途として引き続き協議を継続する。

4 定年・希望退職する職員に対するライフプラン研修制度の廃止について

平成 19 年度退職予定者に対しては、現行のライフプラン研修制度を継続することを確認。平成 20 年度以降の退職予定者へのライフプラン研修のあり方については、すでに示している研修制度について継続協議とする。

5 下肢障害者の通勤にかかる地域手当の加給の廃止について

平成 19 年度より廃止。

6 職員団体の活動に係る職免基準の見直しについて

平成 19 年度より、職免が認められる職員団体の活動は以下のとおりとする。

- (1) 本部交渉
- (2) 支部交渉
- (3) 現業評議会との話し合い

なお、平成 19 年度に限り、定期大会に参加する場合も職免対象とする。

7 専従休職者の復職時の給与調整の見直しについて

専従休職から復職した際の復職時調整において、専従休職期間中の換算率を 3/3 から 2/3 に改正。

以 上
(給与課)