

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 22 年度第 8 号
通 算 第 493 号
平成 23 年 1 月 11 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

給与削減措置等について

12 月 28 日午後 3 時から午後 5 時まで、中央公民館小ホールにおいて、給与削減措置等にかかる交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

11 月 5 日の交渉時において、平成 23 年度から平成 24 年度までの地域手当削減措置の提案の諾否期限を 12 月 28 日としていたが、協議が不十分であることから諾否期限を延長するとともに、引き続き協議を行っていくこととした。

また、任期付保育士の導入にかかる内容について、説明のうえ協議を行った。

組合への回答

『給与削減措置について』の諾否期限について（メモ）

[別紙](#)

今年最後の交渉にあたって

（総務局長）

今年度は当初から、休暇制度の改廃の課題に始まり、一時金交渉、合理化交渉、確定交渉と議論してきた。このような課題解決に向け、労使で協調しながら、少しずつではあるが前進していると感じている。昨日は、昨年来の重要課題であった技能労務職給料表について、現業評議会との交渉の中で、一定の前進があったと聞いているが、このような課題解決にあたっては、組合の協力は不可欠であるものと、認識している。

本日の交渉内容は、地域手当削減措置の継続を始め、今後も緊密に協議を重ね、双方の理解を深めていかなければならない課題ばかりである。限られた時間ではあるが、課題解決に向け、来年も実りのある交渉を重ねていきたいと考えている。

具体的な交渉内容

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>地域手当削減措置について</p> <p>当局は地域手当のカットをさせてくれと願う立場でありながら、一方的にこの日に諾否期限を設定するのは筋が違うのではないかと。</p>	<p>現時点では、合意に向けた協議が不十分であることから、諾否期限を1月25日とし、引き続き交渉及び賃金小委員会において鋭意議論していきたいと考えており、諾否期限については条例上程時期や予算との関係で可能な限り延長したものである。</p>
<p>我々は議論することに反対はしない。一時金は丸1年、地域手当は丸3年カットされているが、財政構造や地方交付税の推移から財政上の苦渋の選択で受け入れたものである。地域手当のカットは行財政構造改革推進プラン期間である5年のうちの残り2年という話にはならない。今年や来年の財政状況を示したうえで議論すべきである。</p>	<p>交渉の場以外であらためて現在の財政状況等についても説明する機会を設けていきたい。</p>
<p>図書館業務にかかる指定管理者制度の導入について</p> <p>9月30日の提案から現在に至るまで具体的なものが何も示されていないがどうなっているのか。職員の代表である組合に対して何も示さず、一方で議会に上程したりするなどして事務を進めるのは不誠実である。</p>	<p>組合に対して示さなければならないことは十分認識しているが、現時点で教育委員会から具体的なものが示されていない。今後、早急に示していきたいと考えている。</p>
<p>教育委員会を代弁しているなら、責任ある答弁をすべきであり、それができないなら教育委員会をこの交渉の場に同席させるべきである。具体的なものが示せないのならば、今の状況だけでも示すのが筋ではないのか。</p>	<p>現時点の状況としては、北図書館の職員を中央図書館に集約するが、全体の図書館のスケジュールの中で特定の曜日については北図書館で業務を行うこととなる。その詳細についてはまだ定まっていないことから、今後、早急に示していきたい。</p>

<p><u>休憩室について</u></p> <p>地下の休憩室を事務室に変更してから、なかなか元に戻されない。早急に復元すべきである。</p>	<p>子ども手当の関連事務で、執務スペースを確保しなければならない都合で、事務室に変更したものである。今後の事務執行体制とスペースについて調整しつつ、休憩室の確保には引き続き努めていきたい。</p>
<p>そもそも支所の統廃合で本庁の事務室が不足している状態である。一方で開明庁舎の事務室は空いている状態であることから、しっかり調整すべきである。</p>	<p>結果として現状のままであるが、これまでにしても、開明庁舎への事務室の移転について打診・検討してきた経緯はある。</p>
<p><u>嘱託員の離職慰労金制度の変更について</u></p> <p>退職金は賃金の後払いであり、賃金は労働条件の一環であるため、組合との合意事項である。今回、嘱託労組との合意がないまま議会に上程したことについては厳重に抗議する。</p>	<p>離職慰労金は退職金ではないことから賃金という性格のものではない。ただ、嘱託労組との協議については今後引き続き行っていく。</p>
<p><u>技能労務職給料表の導入について</u></p> <p>技能労務職給料表の問題については現在どのような状況なのか。</p>	<p>現業評議会とは諾否期限を 1 月 18 日として、妥結に向け引き続き交渉を重ねていくこととしている。</p>
<p>技能労務職給料表の導入と技能労務職員の採用はセットものである。</p>	<p>採用についても今後実施していく予定であるが、詳細については、再任用の就労意向調査等を踏まえながら検討していきたい。</p>
<p><u>任期付保育士の導入について</u></p> <p>任期付保育士についての説明は。具体的にどのようなものなのか。</p>	<p>保育所の民間移管計画は、段階的に実施され、最終的に 9 所となる予定であり、退職者数に見合った正規保育士の採用が行えない。移管期間中はクラス担任が担える正規保育士が不足する状態となるので、それを解消する目的で任期付保育士を採用するものである。基本的にその任期は 3 年で考えており、クラス担任が担えるよう保育士経験 4 年以上としている。なお、給料については、国からも示されているとおり、能力の伸長を求めていることから、月額 194,500 円の固定とする。</p>

<p>組合に提案する前に議会に上程したのか。</p>	<p>窓口交渉において、団体交渉は持てないとされる経緯があった。今年 4 月に多数の欠員が出ていることから、来年 4 月までに現場の混乱を防ぐために上程を行ったものである。</p>
<p>窓口等でいつ我々に提案したのか。</p>	<p>10 月 4 日に窓口で、10 月 12 日に賃金小委員会で提案させてもらった。</p>
<p>保育所は最終 9 所になるということは初めて聞いた。具体的な退職動向や採用動向等を先に示してから提案すべきである。</p>	<p>公立保育所の今後の基本的方向については、大島保育所等の民間移管計画と同時に行政計画として出した。今後の移管計画についても年次的に計画を策定していくこととしている。なお、計画については各職場に周知はさせてもらったものである。また、職場において担任を持たすことができる人材が欲しいとの要望が高かったことから任期付保育士を導入するものである。</p>
<p>そもそも保育所の民間移管は給食調理業務の委託化同様に合理化提案項目ではないのか。</p>	<p>給食調理業務は全て委託することが前提であり、将来的に全職場がなくなることから、労働条件が大きく変わることから合理化提案を行ったものである。保育士職場については、退職動向にあわせての移管を前提としてきたなかで、人事異動の範囲で職場の変更はあるものの、勤務条件や勤務内容自体は変わるものではないことから合理化提案を行っていないという整理である。</p>
<p>今年の 3 月の任期付の条例上程時においては、任期付は調理師のみで他の職種においては考えていないと言っていたではないか。</p>	<p>その時点においては、技能労務職給料表の導入とあわせて技能労務職の調理師として提案を行ったものである。その際にも、任期付の導入については、給料等勤務条件は組合への提案事項としており、その時点では調理師のみが対象であった。職場の環境や社会情勢により状況は変わっていくことにご理解いただきたい。</p>

正規保育士の配置人数が年々減少し、職場は限界にきている。障害児保育については正規職員で対応すると言っていたのにできていない。さらに、今年度も多数の退職者が見込まれていることも考慮すると正規職員を採用すべきである。

国の配置基準及び障害児保育担当の全てを正規職員で配置できなかったことは認識している。再任用の就労意向調査等を踏まえて必要な任期付保育士の数については整理していきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

[別紙](#)

『給与削減措置について』の諾否期限について（メモ）

H22.12.28

『給与削減措置について』において、平成 22 年 12 月 28 日（火）午前 9 時としている諾否期限は、平成 23 年 1 月 25 日（火）午前 9 時とする。

以上
（給与担当）