

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 22 年度第 10 号
通 算 第 495 号
平成 23 年 1 月 31 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

1 月 19 日午後 6 時 30 分から午後 8 時 30 分まで、1 月 25 日午後 6 時 30 分から午後 7 時 10 分まで、中央公民館視聴覚室において、合理化及び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

1 月 14 日の交渉に引き続き合理化及び地域手当削減措置等にかかる協議を行った。

組合への回答

子の看護休暇の改正について（メモ）

[別紙 1](#)

給与削減措置について（メモ）

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 合理化提案項目について

課題の要旨

9 月 30 日に組合へ提案した合理化項目について、引き続き協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
図書館業務にかかる指定管理者制度の導入について 北図書館において指定管理者制度を導入することのだが、既に他の所管課で導入している指定管理者の検証はどうなっているのか。	既に導入している指定管理者の検証については、現在その作業を行っている。もう少し時間をいただきたいが、とりまとめられた段階で示していきたいと考えている。

<p>平成 22 年 12 月 28 日に総務省から指定管理者制度の運用について通知があったと思うが、それを受けての考えはどうか。</p>	<p>指定管理者制度は、住民の福祉を増進する目的をもって、公の施設について、民間事業者のノウハウを活用することにより、住民サービスの質の向上を図っていくことで、施設の目的を効果的に達成するために設けられたものであり、今回の導入については、その趣旨にのっとっているものである。</p>
<p>導入後の具体的な図書館の体制はどうか。</p>	<p>定数削減する中で、中央図書館全体で 19 名となる。読書推進ネットワーク担当を新設し、うち 3 名は北図書館に基本的には 1 年程度常駐と考えている。勤務時間については、正規職員は 8 時 45 分から 17 時 30 分、嘱託員は 10 時 30 分から 17 時 15 分の通常勤務となり、勤務を要しない日は日曜日及び月曜日となる。北図書館ベースでの経費としては、平成 22 年度計約 1 億 300 万円のところ、平成 23 年度計約 1 億 1,300 万円となり、平成 22 年度から比べると約 1,000 万円の経費増となる。平成 24 年度は中央図書館に 3 名引上げ、人件費が減ることに伴い、平成 22 年度から比べると計約 900 万円の経費減となる。</p>
<p>これまでのカウンター委託から指定管理者制度に切り替えるのはなぜか。</p>	<p>図書館サービスの専門性をより高めることに主眼を置き、あくまで指定管理者制度全般の中で決めたものである。</p>
<p>指定管理者の契約期間が満了し、業者が変わればまた北図書館に 3 名常駐させるのか。</p>	<p>指定管理者の引継ぎ事項は生じてくるが、北図書館でのボランティアとの関わりは、中央図書館へ移行していくこととなるので、今回の体制までには至らないと考えている。</p>
<p>北図書館を直営でやるのが地域のためのサービス向上に繋がるのではないか。地域の声を聞いてこそサービスが生きてくるのではないか。</p>	<p>北図書館の地域のニーズ調査などは、指定管理者が行うこととなり、その報告を受けることで可能と考えている。</p>

<p>リハビリテーション事業の委託について</p> <p>リハビリテーション事業の委託は 1 年契約とのことだが、利用者にとってそれがいいとは思わない。利用者が馴染んできたところで業者が変わることとなる。</p>	<p>通常の業務委託は基本的に 1 年である。しかし、利用者の身体的・精神的負担を軽減し、安心して継続的に参加できる体制をとる必要があると認識しており、毎年委託先が変更になる公募ではなく、経年的に契約できる方法を検討している。</p>
<p>来年度の 4 月 1 日から利用者に支障をきたさないよう、スムーズに移行できるのか。</p>	<p>スムーズに移行できるよう協議を進め、速やかに事務作業や利用者に説明していきたいと考えている。</p>
<p>小学校給食調理業務の委託について</p> <p>ドライ化に整備してから委託するのではなかったのか。当初の考え方が変わっている。</p>	<p>元々の考えである給食内容の充実を図る目的は変わっていない。ただし、平成 23 年度に限っては未整備校の給食内容の充実を図るための措置である。</p>
<p>当初に 4 校委託したときに、直営校も含めて全校に対して 3 品献立を実施すべきでなかったのか。</p>	<p>4 年での委託計画が延び、給食室整備校と未整備校との間の給食内容について均衡を逸している状態が長期化することから、その解消のため、給食室未整備校についても給食内容の充実を図っていくものである。</p>

課題解決への方向性

合理化項目については、本部と支部で平行して協議していくことを確認した。

2 給与削減措置について

課題の要旨

平成 22 年 11 月 5 日に組合へ提案したこれまでに引き続き地域手当の削減措置について、1 月 19 日に協議を行い、1 月 25 日にこれまでの協議を踏まえる中で給料削減措置に切り替える修正提案を行い、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p><u>地域手当の削減措置について(1月19日)</u> 地域手当の各級別の削減状況はどうなっているのか。</p>	<p>行政職給料表適用者で、3 級 514 人に対して 20%削減により年間約 3,800 万円、4 級主任等 684 人に対して 20%削減により約 6,500 万円、4 級係長 332 人に対して 25%削減により約 4,300 万円、5 級 176 人に対して 25%削減により約 2,500 万円、6 級 128 人に対して 35%削減により約 2,800 万円、7 級 41 人に対して 55%削減により約 1,600 万円、8 級 13 人に対して 85%削減により約 900 万円、再任用フルタイム職員 171 人に対して 20%削減により約 1,100 万円、再任用短時間職員 165 人に対して 20%削減により約 700 万円の削減となっている。</p>
<p>年間 2 億数千万円も削減しておいて、少しでも戻す気はないのか。労働者の賃金を削るのは最終手段である。</p>	<p>財政状況は大変厳しく、市民サービスを切り込んでの行財政構造改革推進プランを実施している現状において、職員にも引き続き協力願いたい。</p>
<p>期末勤勉手当の 20%の削減措置がなければ合意も考えられるが、給与が下がり続けている状況を踏まえると合意できない。</p>	<p>期末勤勉手当の削減措置については、地域手当の削減措置を実施しているなかで合意いただいたものであり、今後 2 年間地域手当の削減措置について引き続きお願いするものである。</p>
<p>欠員を出し、期末勤勉手当を削減し、地域手当を削減し、職員のモチベーションは下がる一方である。</p>	<p>財政支出を伴う面での措置は難しいが、他の勤務条件面において、職員に対してできる限りのことは改善していく姿勢である。</p>
<p>給与削減措置を継続して実施する場合、通常は削減率を緩和するもの。納得できるような提案をすべきである。</p>	<p>賃金小委員会等の場も活用しながら、鋭意議論していきたい。</p>

<p><u>給料の削減措置について(1月25日)</u></p> <p>何か修正する点があれば示してもらいたい。</p>	<p>これまでの交渉等を踏まえ、行財政構造改革推進プラン上の効果額は保ちつつ、職員への実質的な負担の軽減を図るため、給料削減措置へ切り替えることとする。</p>
<p>効果額全体はどうなるのか。</p>	<p>組合員レベルでの効果額は一定としているが、全体では、現行の地域手当の削減措置では 295 百万円のところ、課長級や室長級については、端数切上げの給料削減としたため、効果額が増え、313 百万円となる。</p>
<p>例月の給料月額のみを削減するとはどういうことか。</p>	<p>給料月額削減措置は、例月給料のみを減じるものであり、地域手当や期末・勤勉手当等の諸手当等の算定には適用しないこととする。</p>
<p>2年後にすべての削減措置を復元せよ。</p>	<p>平成 24 年度までは期末勤勉手当と給料を二重で削減していかなければならないことが職員にとって大きな負担であることには変わりなく、このような状況から回復できるような状況にするべく、職員全体で努力していきたいと考えている。</p>

3 その他の課題について

組合の主張	当局の回答
<p><u>子の看護休暇について</u></p> <p>子の看護休暇制度について、特定事業主行動計画推進委員会等で議論してきたはずだが、どうしていくつもりか。</p>	<p>子の看護休暇については、現在、看護の対象とする子の範囲を小学校未就学児童に限定しているが、女性職員が実態として子の看護等のために年次有給休暇を取得していることが想定され、また、職員アンケートや特定事業主行動計画推進委員会等での議論を踏まえ、看護の対象とする子の範囲を中学校就学前に改正したい。</p>
<p>メモにおいては、正規職員と臨時的任用職員について改正するとあるが、嘱託員はどうなるのか。</p>	<p>嘱託員についても、同内容で嘱託労組に提案する。</p>

<p>子の看護休暇の改正については、一定の評価をしたいが、以前からの課題である年次有給休暇の積み立て制度の導入についてはどうなっているのか。民間においても普及しており、無給である介護休暇や育児休業に限ったものでもいいではないか。</p>	<p>制度の内容について検討をしているところであるが、自治体レベルでの実施状況が少なく、難しい状況である。</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は受け入れ難い。任期付職員は給料のベースアップアップもなく、3年で切られることとなり、3年の経験は生きてこず、労働組合として受け入れられず、反対である。子どもを育てる職場環境からしても3年という任期付はおかしい。</p>	<p>再任用や臨時的任用職員の配置だけではクラス担任が担える正規保育士が不足する状態となり、保育現場の運営上きびしい。保育所を将来的に9所にしていく計画の中で何とかしていきたい考えから提案させてもらったものである。</p>
<p>9所の議論もしていない。9所の根拠は何なのか。</p>	<p>平成17年度頃から議論している。9所は、尼崎市は主要幹線で分けられていることや、南北における子どもの人数の割合が1対2であることから設定した。</p>
<p>職員が足らなくなることは十分想定できたではないか。正規職員がだめならせめて臨時的任用職員を採用せよ。</p>	<p>保育所現場の運営を考えて、任期付保育士を導入するものである。</p>
<p>当局は保育所現場の意見をどの様にして把握しているのか。</p>	<p>保育所長に対するアンケート結果では、約7割が導入に対して賛成している。当局としては、そのアンケート結果も含めて現場の意見であると認識している。</p>
<p>任期付職員を他の職種で考えていないのか。</p>	<p>現時点では考えていない。仮に他の職種においても導入するときは、労働条件については協議していく。</p>
<p><u>休憩室について</u></p> <p>休憩室の確保については早急にすべきである。</p>	<p>地下の一室について暫定的ではあるが確保していく。恒常的な確保は困難であるが、引き続き努力していく。</p>
<p><u>技能労務職給料表の導入について</u></p> <p>給料表と採用はセットである。2月に給料表を導入することのだが、いつ、何名採用するのか。</p>	<p>来年度の再任用の動向を精査のうえ採用人数を決めていきたい。可能な限り早い段階で採用したい。</p>

<p>何歳くらいの採用を考えているのか。</p>	<p>しばらく採用を凍結していたこともあり、20歳台の職員が不足していることから、そのあたりの年齢層が必要と考えている。</p>
<p><u>人事制度小委員会について</u></p> <p>人事制度小委員会での4級格付けの議論はどうなっているのか。来年度の早い段階で結論出すように進めるべきである。</p>	<p>11月から協議が止まっているが、引き続き議論を進めていきたい。</p>

子の看護休暇の改正について（メモ）

H23.1.19

子の看護休暇について、以下のとおりとする。

1 改正内容

現行、『小学校就学前』としている子の範囲を『中学校就学前』とする。

2 実施時期

平成 23 年 4 月 1 日

3 その他

臨時的任用職員についても同様とする。

4 諾否期限

平成 23 年 1 月 25 日

以 上
（給与担当）

給与削減措置について（メモ）

H23.1.25

『給与削減措置について（メモ）』の内容の一部を、次のとおり修正する。

修正前	修正後
<p>1 実施内容</p> <p>例月の地域手当について、次のとおり一定割合減じる。</p> <p>なお、地域手当の削減額の算定にあたっては、扶養手当及び教職調整額八ネ返り分を含めないものとする。</p> <p>行政職給料表 5 級・4 級(係長のみ)適用者 25%</p> <p>行政職給料表 4 級(係長除く)・3 級適用者 20%</p> <p>教育職給料表(2)2 級適用者(指導主事・教頭除く) 20%</p>	<p>1 実施内容</p> <p>例月の給与については、給料月額のみを、次のとおり一定割合減じる。</p> <p>行政職給料表 5 級適用者 3%</p> <p>行政職給料表 4 級適用者 2%</p> <p>(ただし、再任用職員については、1%)</p> <p>行政職給料表 3 級適用者 1%</p> <p>教育職給料表(2)2 級適用者 2%</p>

以 上
(給与担当)

妥結事項・継続交渉事項

給与削減措置については、11月5日・12月28日・1月14日・1月19日・1月25日の5回にわたる交渉の結果を受け、また、子の看護休暇の改正については、1月19日・1月25日の2回にわたる交渉の結果を受け、1月26日に次の項目について妥結に至った。

妥結事項

1 平成23年度以降の給料削減措置

実施内容

例月の給与については、給料月額のみを、次のとおり一定割合減じる。

ア 行政職給料表5級適用者	3%
イ 行政職給料表4級適用者	2% (ただし、再任用職員については、1%)
ウ 行政職給料表3級適用者	1%
エ 教育職給料表(2)2級適用者	2%

実施時期

平成23年4月1日から平成25年3月31日までの2年間

2 子の看護休暇の改正

改正内容

現行、『小学校就学前』としている子の範囲を『中学校就学前』とする。

実施時期

平成23年4月1日

臨時的任用職員についても同様とする。

継続交渉事項

平成23年度向け合理化提案項目について

- 1 リハビリテーション事業の委託
- 2 小学校給食調理業務の委託
- 3 図書館業務にかかる指定管理者制度の導入