

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 兵

平成 23 年度 第 5 号
通 算 第 5 0 2 号
平成 23 年 8 月 3 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

4 級昇格のあり方等について

7 月 22 日午後 3 時 40 分から午後 5 時まで、中央公民館小ホールにおいて、4 級昇格のあり方などを中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

組合の求める 4 級のあり方について、6 月 30 日の人事制度小委員会の内容を踏まえ交渉を行うとともに、平成 23 年 3 月 18 日に提案した「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収」について、修正メモを提示した。

組合への提案

「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について」の実施時期について（メモ） [別紙 1](#)
職員の通勤用自動車の市有施設敷地内への駐車に関する実施方法等について（メモ） [別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 4 級のあり方について

課題の要旨

組合は、4 級のあり方についての組合の案に対する当局の考え方を示すよう求めた。

組合の主張	当局の回答
6 月 30 日の人事制度小委員会ではどのような話になったのか。	組合側の意見に対する当局の考え方を示したものであるが、その中で、運用昇給を復活させるようなことや、平成 19 年度に廃止した専門職を新たに設置するようなことは難しいとの言及を行ったうえで、それらを含めて協議を行っていきたいことを伝えた。

<p>小委員会で示した当局の考え方は、どうすれば係長になれるかといったものであったが、組合は一度もそんな要求はしていない。</p> <p>本来の我々の要求は一般職のままで、高卒14年32歳を目途に4級に、23年41歳で5級に昇格できる制度の構築である。</p>	<p>運用昇給を復活させることはできない。</p>
<p>組合のこの要求は、運用昇給の廃止時から、給与構造改革時、一時金20%カットを協議する際にもずっと主張してきたことである。</p> <p>それができないと言うのであれば、これまでの給与カット分を全て還元すべきである。</p>	<p>組合のその主張は認識している。当局としても、4級のあり方については、協議を継続していきたいと考えている。</p>
<p>管理職ではない4級職を設置できないのか。それができないのであれば、3級の給料表を40万円まで継足しすべきである。</p> <p>運用昇給が無理というのであれば、4級への昇格試験を実施すればいいではないか。</p>	<p>現在は4級は係長であり、また全ての職員が係長になることが、現実不可能であるという点も考慮したうえで、検討を行っていきたい。その中で、小委員会で提案のあった、課長補佐のあり方も含めて検討したい。</p>
<p>2級、3級については、現実的に一定の経験があれば、昇格している。4級でもそれができないのか。</p> <p>もう10年間も要求し続けている。一時金の20%カットの協議の際には、平成22年度中に解決させるはずだったではないか。</p>	<p>当局としても何ができるか十分に検討したい。</p>
<p>6月30日の小委員会の内容では、当局としては、係長以外で4級に上げる気はないということではないのか。</p>	<p>6月30日に示した当局案はあくまでもたたき台であり、これを基に協議を進めていきたい。</p>
<p>組合が提案している、「3級給料表の継足し」、「研修受講による4級昇格」等に対する当局の回答は。</p>	<p>給料表の継足しは困難である。また、4級になるためには4級の職責を担える者であることが必要であり、単に研修を受講しただけで昇格させることは難しい。</p>

<p>一定期間の研修後に、課題をクリアして4級の職責を担えるようになった者であれば4級へ昇格させられるのではないのか。そういった研修のあり方や、180度評価についても、小委員会の場で提案したが、これらも取り入れられないのか。</p>	<p>研修を受講することによって、能力が上がり、仕事面でも活かされれば、結果的に評価に反映され、4級へ昇格することとなる。現在の研修制度でも、組合の主張には充分に対応できていると認識している。</p> <p>また、180度評価については、他都市や民間において、実施したが失敗に終わっているという例もある。ただ、気付きという点においては評価されているので、人材育成の方法としては、有効と考えている。よって、そのやり方も含めて、十分に検討したい。</p>
<p>組合側の提案を全て否定するだけではなく、前向きな具体案を示すべきである。</p> <p>当局にその意思がないのであれば、組合としては、今後この協議は行わないし、一時金20%カットの受結は白紙に戻す。</p>	<p>全てを否定しているわけではない。当局としても、改善できる所は改善していきたい。</p> <p>前回の交渉で、平成24年4月での実現へ向けて協議していくこととなったので、先日的小委員会の場で当局としてのたたき台を示した。このタイミングでなぜ協議を中断するのか理解できない。</p>
<p>当局の対応が遅すぎる。今頃になって検討するとはどういうことか。長年給与カットをし続けて、職員のモチベーションは下がる一方である。</p>	<p>我々としては、小委員会で継続して協議していきたいと思っている。理解してほしい。</p>
<p>では、何か対案はあるのか。それがなければ、検討していないのと同じである。専門職に対する複線型人事による4級への昇格を検討する気はあるのか。</p>	<p>複線型は、1つ解決の方法ではあるが、それを実施するのは容易ではない。生涯賃金など、現状を再度把握し検証したうえで検討したい。</p>
<p>そんなに余裕のある話ではない。組合としては、目の前の問題である。今ここで結論が出ないのであれば、話はできない。</p>	<p>時間が掛かっていることに関しては申し訳なく思っている。ただ、ここで決裂することは双方の意図ではないと思う。当局としては今後も協議を継続したい。</p>
<p>いつ頃までを解決の目途とするのか。</p>	<p>具体的に示すことはできないが、平成24年4月に向けて、協議したい。</p>

課題解決への方向性

賃金小委員会及び人事制度小委員会等の場で、引続き協議を行うこととした。

2 その他の交渉内容について

組合の主張	当局の回答
<p>36 協定事業所における超過勤務について</p> <p>36 協定締結事業所において、協定内容を超えて時間外労働を行っている所があり、当該事業所においては、組合支部への報告もなされていない。</p>	<p>該当する所属に対しては、36 協定の締結内容を遵守するように例年指導しているが、結果として、このような状況になっていることは、指導不足であったと認識している。</p> <p>再度、協定遵守及び支部との協議等について、強く指導していきたい。</p>
<p>原因は何か。</p>	<p>時期的な業務の集中や、突発的な業務増であると考えている。</p>
<p>今回の問題の対象職場及びその原因や改善策等について、資料を求める。</p>	<p>資料については整理をしたうえで提示する。また今後、協定の内容そのものも含め協議していきたい。</p>
<p>職員駐車場について</p> <p>何か修正があるのか。</p>	<p>修正メモを用意したので配布したい。</p>
<p>本日はもう時間がないので協議はできないが、修正メモについては受け取っておく。</p>	

以上
(給与担当)

「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について」の実施時期について（メモ）

H23.7.22

「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について（メモ）」の「3 実施時期」を次のとおり修正する。

3 実施時期

対象施設の整備等が完了次第実施する。

なお、本庁舎（市政情報センターを含む）については、平成 23 年 8 月 1 日から実施する。

以 上
（給与担当）

職員の通勤用自動車の市有施設敷地内への駐車に関する実施方法等について（メモ）

H23.7.22

1 対象となる施設

職員が通勤のために使用する自家用自動車を駐車する全ての市有施設（学校を除く）

2 許可基準

地方自治法第238条の4第7項の規定による目的外使用許可とし、各施設においてその用途又は目的を妨げない限度で認める場合とする。

3 許可対象者

次に掲げる理由等により徒歩、自転車、公共交通機関の利用等による通勤が困難であると認められる者。

ア 障害、傷病等の身体的理由

イ 夜勤等の公共交通機関の利用が困難な時間帯に通勤する必要があるため

著しく公共交通事情の良くない施設（大高洲庁舎、クリーンセンター第2工場、資源リサイクルセンター及び北部浄化センター）に勤務する者。

4 使用料

使用料は尼崎市公有財産規則第33条に基づき算定する。基本的な算定式は次の通り。

<算定式>

使用料月額 = 公有財産台帳登録価格（円/㎡）× 使用許可面積（㎡）× 1000分の4

5 下肢障害者への減免について

減免対象者

上記3の アに該当する許可対象者のうち身体障害者手帳を有する者。

減免額

5割

以上
（給与担当）