

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 26 年度第 7 号
通 算 第 537 号
平成 26 年 12 月 12 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

賃金・労働条件等について

12 月 1 日午後 3 時 30 分から午後 4 時 50 分まで、中央公民館視聴覚室において、賃金・労働条件等に関する交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

検定試験による前倒し昇格制度の導入及び賃金・労働条件に関する要求書について、前回に引き続き協議を重ねた。

組合への提案

(修正メモ) 検定試験による前倒し昇格制度の導入について

[別紙](#)

具体的な交渉内容

1 検定試験による前倒し昇格制度の導入について

組合の主張	当局の回答
改めて確認するが、なぜ行政職のみを対象としたのか。	法的知識を高めることにより行政職の業務に求められる能力の向上が図られるとの判断から、そのような制度設計としたものである。
対象を 2 級の職員に限定する必要があるのか。	若手職員の自学の促進及び能力の向上を図ることを目的とすること、また行政職では 4 級以上は役職者の職務の級であることを考慮すると、制度導入は一般職の 2 級又は 3 級への昇格の際の処遇反映が考えられる。その中で、採用後すぐの段階ではなく、一定の実務経験を積んだ職員が改めて法的知識の学習に取り組み、その後の実務にも活かしていく方がより効果的であると判断し、2 級職員を対象としたものである。

<p>人事評価制度がある中で、それとは別に検定試験による前倒し昇格制度を導入する必要があるのか。</p>	<p>人事評価制度は日々の業務実績等に基づく評価を基本とするものであり、法的知識や法務能力等の水準を試すこの検定試験とは異なるものであることから、それぞれ意義があるものと考えている。</p>
<p>検定試験でゴールドクラスに認定されるような職員であれば、人事評価制度でもSやAといった高評価が得られるだろうから、それだけで十分ではないのか。</p>	<p>必ずしもそのような結果になるとは限らないものと認識している。検定試験は給与処遇が目的ではなく、あくまでも自学を促進し、基礎的な法的知識や法務能力等の向上を図ることを目的とするものであり、人事評価制度による評価とは別物であると考えている。</p>
<p>技能労務職であっても法的な知識を向上させることは十分に意義のあることであり、普段の業務の質の向上、さらには将来的に作業長や係長になることを見据えた人材育成のためにも、技能労務職も今回の制度の対象とすることは考えられないか。</p>	<p>基本的には行政職を対象とする制度であると考えているが、だからといって技能労務職には法的知識が不要であるとの認識はないので、本日のところは組合の主張として持ち帰る。</p>
<p>本来的には自ら高い意識をもって受検すべきであるにもかかわらず、本人負担なく受検させるというのであれば、不合格となった者に対しては受検費用の返還等の対応をとるべきではないか。</p>	<p>本制度の目的は検定試験の受検を契機として法的知識の向上に努めてもらうことにあるので、結果的に不合格であったとしても全く無駄になるものではなく、そのような考えはない。</p>
<p>かつての主任試験において見受けられたような、知識のみに偏重した職員を生み出さないように、あくまでも昇任・昇格の原点は人事評価結果にあることを確認したい。</p>	<p>実際の前倒し昇格にあたっては、試験結果に加え、通常の人事評価結果も合わせて判断するものであり、その点においての考え方は組合と同様である。</p>

課題解決への方向性

組合は技能労務職を対象に加えるよう要望し、その点について再検討するよう求めた。当局における検討の結果、技能労務職を対象に加えることなどの修正を行うこととし、後日、修正メモ（別紙）を窓口を通じて提出。その内容で合意するよう求めた。

2 平成 26 年度賃金・労働条件に関する要求書に対する回答について

組合の主張	当局の回答
<p>休暇制度について</p> <p>組合としては、子育て世代への配慮の観点から、子の看護休暇の取得要件について学校行事等をその対象に含めることを要求しているところであるが、当局の考えに変更はあるのか。</p>	<p>本市の子の看護休暇制度については国の制度内容を基本としており、現在のところ取得要件等について改める考えはないが、現在ワークライフバランス推進に向けたプロジェクトチームにおいて様々な議論がなされていることから、そこでの意見等も踏まえて、現行制度について検証していく機会としたいと考えている。</p>
<p>組合としては、平成 27 年 4 月 1 日からの見直しを実施していただきたい。</p>	<p>見直しをするかどうかは確定していない現時点で、その時期など明らかにしようがない。組合からそのような意見があったことは聞き止めておく。</p>
<p>短期の介護休暇の取得要件として「2 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者」というのがあるために、申請にあたって診断書や要介護認定を受けていることが確認できる書類を求められる実態があるが、これらがなければこの休暇を取得することはできないのか。</p>	<p>短期の介護休暇の取得要件に合致した内容を記載した申立書を提出すれば、必ずしも診断書等まで求めている。公的機関が発行するものがあれば分かりやすいというのはもっともであるが、仮に要介護認定を受けていなかったとしても、老齢等により日常生活を営むために介護を必要とする状態であれば、その事実を申立書に記載すれば問題ない。</p>
<p>承認権者がそのことを十分に理解できているようには思えない。</p>	<p>理解されているものと認識しているが、本日の組合の意見等も受け止め、機会を見つけて周知に努めていきたい。</p>
<p>短期の介護休暇の介護には、直接的な介護のみならず、見守りも含まれるということを確認したい。</p>	<p>直接的な介護のみならず通院等の付添いや手続きの代行、要介護者のために行う家事や買い物等、その他必要な世話も含まれている。</p>
<p>特殊勤務手当について</p> <p>滞納整理業務に関する特殊勤務手当の見直しについて、当局の考えに変わりはないのか。</p>	<p>滞納整理業務については現在条例に規定している業務以外にも同種の業務があることは認識しているが、他都市の支給状況等から一定整理が必要なものも見られることから、見直しの際には滞納整理業務手当以外も含めて特殊勤務手当全体で整理する必要があると考えている。</p>

<p>臨時的任用職員について</p> <p>臨時的任用職員の中にも、反復雇用の結果として長期の雇用となっている者がいるという実態を踏まえて、健康診断の対象範囲を拡大できないか。健康維持及び将来の病気予防の観点から、雇用主として積極的に健康診断を実施してほしい。</p>	<p>健康診断の実施に当たっては、関係法令等に基づき常時雇用を要する者を対象とすることを基本に、その適正な範囲で実施している。臨時的任用職員の任用期間は、1回の更新を行っても最長で1年であり、その後改めて任用する場合には一定の期間を空けることで継続した任用とはしていないことから、健康診断の対象としておらず、その考え方を変更する考えはない。</p>
<p>保育士のように直接子ども等と接するということに着目して、健康診断を実施している例がある。現在、健康診断を実施していない職場においても、保育士と同様の事情が認められる可能性もあることから、そのような場合に対象を拡大する余地はないのか。</p>	<p>保育士に係る健康診断については、職務内容から所属においてその必要性を判断のうえ実施しているものと認識している。この取扱いをもって、全庁的に対応していく考えはない。</p>
<p>一部の職場で臨時的任用職員が正規職員に優先してロッカーを利用しているため、正規職員がロッカーを利用できないという例があると聞いているが、問題ではないのか。</p>	<p>一部共有して使用するなどの工夫をしている職場もあると聞いており、臨時的任用職員がロッカーを使用すること自体に問題はないが、そのために正規職員が利用できないということはいかなるものかと思う。</p>
<p>人事評価制度について</p> <p>人事評価制度の検証について、次年度以降も継続して協議していくということによいか。</p>	<p>そのように考えている。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>非現業職員への転職試験の結果、来年度4人が転職することになると聞いているが、それに伴う欠員は正規職員で対応するということによいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>交通局からの転籍について進展はあるのか。</p>	<p>以前の交渉で協議して以降、新たな動きは聞いていない。</p>
<p>過員で対応する考えはないのか。</p>	<p>現時点ではそのような考えはない。</p>

<p>次の衆議院選挙に係る選挙事務のための臨時的任用職員が不足しているとのことであるが、仮に臨時的任用職員が十分に集まらなければどうするつもりか。</p>	<p>衆議院選挙では先の市長選挙より多くの従事者が必要となることから、その増員分については正規職員でもって対応することを基本としている。必要な臨時的任用職員の確保は可能であると考えているが、仮に臨時的任用職員の確保が難しい場合は、正規職員での対応も検討することとなる。</p>
<p>来年度から課長補佐及び係長が超過勤務手当等の支給対象となるが、これらの者に対する代休や振替制度の取扱いは現行の一般職と同様となるのか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>変形労働時間制職場においては、振替え自体が原則として認められないものであることを改めて注意していただきたい。</p>	<p>職員の勤務条件については、引き続き適正な運用を行っていく。</p>

以 上
(給与課)

検定試験による前倒し昇格制度の導入について（修正メモ）

H26.12.5

平成 26 年 9 月 24 日付け「検定試験による前倒し昇格制度の導入について（メモ）」を次のとおり修正する。（下線部分が修正箇所）

1 実施内容

3 級への昇格に必要となる 2 級在級年数（行政職給料表適用者で採用区分が大学卒の場合 4 年、短大卒の場合 5 年、高校卒の場合 6 年。技能労務職給料表適用者は 6 年）について、自治体法務検定委員会が実施する「自治体法務検定（基本法務・政策法務）」において一定の成績をクリアした場合に、最大で 2 年短縮できることとする。

なお、検定試験は年 1 回実施（尼崎市として団体受検。技能労務職給料表適用者は基本法務のみ）することとし、受検料は市が負担する。

2 対象者

検定実施年度の 4 月 1 日現在、行政職給料表 2 級が適用されている職員（採用区分が短大卒の者は 2 級 2 年目以降、高校卒の者は 2 級 3 年目以降とし、大学 6 卒の者は除く）及び技能労務職給料表 2 級が適用されている職員（2 級 3 年目以降とする）のうち希望する者。

ただし、検定日現在、停職、休職、私療休暇等の期間中の職員及び検定実施年度中に 3 級昇格への 2 級在級必要年数を満たす職員は除くこととし、受検回数の上限は 3 回とする。

3 判定基準

当該検定試験で、基本法務・政策法務ともに（技能労務職給料表適用者については基本法務のみ）ゴールドクラス認定以上（1000 点満点中 700 点以上）の結果を収めていることを前倒し昇格の必要条件とする。

なお、前倒し昇格は毎年 4 月 1 日付けの発令で実施することとし、最終的な判定は、検定試験の結果と合わせて、通常の昇格判定に関する要件を満たすことが必要となる。

4 実施時期

検定試験は平成 27 年度から実施し、前倒し昇格については平成 28 年 4 月 1 日付けの昇格からとする。

5 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 26 年 12 月 10 日（水）までにされたい。

以上
（給与課）

参考

検定試験による前倒し昇格制度の導入について（メモ）

H26.9.24

若手職員の自主学習を促進し、ひいては職員全体の法的知識・法務能力等のスキルの底上げを図るため、次のとおり前倒し昇格制度を導入する。

1 実施内容

3級への昇格に必要となる2級在級年数（行政職給料表適用者で採用区分が大学卒の場合4年、短大卒の場合5年、高校卒の場合6年）について、自治体法務検定委員会が実施する「自治体法務検定（基本法務・政策法務）」において一定の成績をクリアした場合に、最大で2年短縮できることとする。

なお、検定試験は年1回実施（尼崎市として団体受検）することとし、受検料は市が負担する。

2 対象者

検定実施年度の4月1日現在、行政職給料表2級が適用されている職員（採用区分が短大卒の者は2級2年目以降、高校卒の者は2級3年目以降とし、大学6卒の者は除く）のうち希望する者。

ただし、検定日現在、停職、休職、私療休暇等の期間中の職員及び検定実施年度中に3級昇格への2級在級必要年数を満たす職員は除くこととし、受検回数の上限は3回とする。

3 判定基準

当該検定試験で、基本法務・政策法務ともにゴールドクラス認定以上（1000点満点中700点以上）の結果を収めていることを前倒し昇格の必要条件とする。

なお、前倒し昇格は毎年4月1日付けの発令で実施することとし、最終的な判定は、検定試験の結果と合わせて、通常の昇格判定に関する要件を満たすことが必要となる。

4 実施時期

検定試験は平成27年度から実施し、前倒し昇格については平成28年4月1日付けの昇格からとする。

5 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成26年11月14日（金）までにされたい。

以上
（給与課）

妥結事項

11月12日及び12月1日の2回にわたる交渉の結果を受け、12月10日に次の項目について妥結に至った。

1 平成27年度の臨時的任用職員の賃金日額						
単位：円						
職種	区分	現行		改定後		引上額
			うち加算額		うち加算額	
事務職	高校卒以上又は18歳以上 (高校在学中の者を除く)	7,640	0	7,740	0	100
	その他	6,890	0	6,990	0	100
現業職	環境事業担当(1)の作業員					
	場内整備及び計量業務	9,520	0	9,620	0	100
	上記以外の業務	11,560	2,040	11,560	1,940	0
	その他作業員	8,740	0	8,760	0	20
	調理師	8,380	0	8,400	0	20
	業務員及び用務員	8,280	0	8,300	0	20
	調理補助(半日勤務)	4,300	0	4,310	0	10
医療職	保健師	13,940	2,600	13,940	2,500	0
	看護師	10,110	0	10,210	0	100
	栄養士	9,900	0	9,930	0	30
保育士	有資格者	9,530	0	9,630	0	100
	その他	8,470	0	8,570	0	100
	パート保育士(時間単価) (2)	1,410	0	1,420	0	10
技術職	環境・衛生職(無資格)	9,100	0	9,120	0	20

(1) 資源循環課、業務課及びクリーンセンター
(2) 3時間未満勤務の者

2 検定試験による前倒し昇格制度の導入

(1) 実施内容

3級への昇格に必要な2級在級年数(行政職給料表適用者で採用区分が大学卒の場合4年、短大卒の場合5年、高校卒の場合6年。技能労務職給料表適用者は6年)について、自治体法務検定委員会が実施する「自治体法務検定(基本法務・政策法務)」において一定の成績をクリアした場合に、最大で2年短縮できることとする。

なお、検定試験は年1回実施(尼崎市として団体受検。技能労務職給料表適用者は基本法務のみ)することとし、受検料は市が負担する。

(2) 対象者

検定実施年度の4月1日現在、行政職給料表2級が適用されている職員(採用区分が短大卒の

者は2級2年目以降、高校卒の者は2級3年目以降とし、大学6卒の者は除く）及び技能労務職給料表2級が適用されている職員（2級3年目以降とする）のうち希望する者。

ただし、検定日現在、停職、休職、私療休暇等の期間中の職員及び検定実施年度中に3級昇格への2級在級必要年数を満たす職員は除くこととし、受検回数の上限は3回とする。

(3) 判定基準

当該検定試験で、基本法務・政策法務ともに（技能労務職給料表適用者については基本法務のみ）ゴールドクラス認定以上（1000点満点中700点以上）の結果を収めていることを前倒し昇格の必要条件とする。

なお、前倒し昇格は毎年4月1日付けの発令で実施することとし、最終的な判定は、検定試験の結果と合わせて、通常の昇格判定に関する要件を満たすことが必要となる。

(4) 実施時期

検定試験は平成27年度から実施し、前倒し昇格については平成28年4月1日付けの昇格からとする。