

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 29 年度第 5 号
通 算 第 558 号
平成 29 年 12 月 12 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

—降格時号給対応表及び賃金・労働条件等について—

◎日時・場所

平成 29 年 11 月 27 日（月）午後 3 時 30 分～午後 5 時（中央公民館視聴覚室）

◎今回の交渉の主な目的

降格時号給対応表や賃金・労働条件等について、前回に引き続き協議を重ねた。

◎組合への提案

降格時号給対応表の導入について（修正メモ）

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 降格時号給対応表について

協議の要旨

実施時期を後ろ倒しする旨の修正メモを示したうえで協議を行った。

組合の主張	当局の回答
修正メモについて、実施時期を 1 年後ろ倒しするとのことだが、これは周知期間を設けてほしいというこちら側の要望を考慮したということか。	そのとおりである。
実施時期を後ろ倒ししたことで今年度と来年度に駆け込みで降格を希望する者も出てくると考えられるが、当局はそういったことを想定しているのか。	降格を希望することはそもそも非常にまれなことであり、実施時期を後ろ倒しすることで降格を希望する者が出てくるとは考えていない。
降格時号給対応表を導入することによって降格をした後の給料月額が極端に減少する者も出てくることから、減額される金額に応じた激変緩和措置を設けることはできないか。	降格時号給対応表は、現行制度での昇格時と降格時の不均衡を解消するために導入するものであり、激変緩和措置を設ける考えはない。

<p>降格時号給対応表を導入するのであれば、介護等の事情で昇格を希望しない者を昇格させないようにはすべきではないか。</p>	<p>組織維持の観点からも、制度的に昇格を希望しない者を昇格させないといったことはできない。しかし、昇格を希望するかしないかなど部下の意思を日頃から面談等で確認しておくことは大事であると認識している。</p> <p>なお、面談等でも活用できるよう自己申告書や勤務成績評定にもワークライフバランスに関することも記載できるよう様式を変更している。</p>
<p>介護等の事情で降格せざるを得ない者もいると思われるが、一時的に降格し、介護等の事情が解消された後に再び昇格できるような制度を設ける考えはないのか。</p>	<p>検討課題としては認識しているが、介護等の事情については、どのくらい続くのかも不明であり、容易に導入できるものではないと考えている。</p>
<p>一度降格をした者は、再び昇格をすることができないイメージがあるが実際はどうか。</p>	<p>降格をした者であっても、他の者と平等に昇格をする機会はある、実際に昇格した者もいる。</p>
<p>降格時号給対応表は介護等の事情を抱えた者を降格させやすくするために導入するものか。</p>	<p>決して降格させやすくするためのものではない。希望降格は、あくまでも介護等の事情を抱えた際の選択肢の一つであり、やむを得ずその選択をする場合もあると考えられることから、職員間で不公平感が生じることのないように導入するものである。しかし、そもそも希望降格という選択をせずとも、まずは各種の休暇制度を活用したり、職場内でサポートし合ったりしながら、継続してその職責を果たしていけるよう努めることが大切であると考えている。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの交渉及び修正メモの内容を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

2 平成 29 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>人事評価について</p> <p>多数の部下を抱える係長は、全員をきちんと見ることができないため、公平に評価できていないと考える。制度を見直すべきではないのか。</p>	<p>一般職の人事評価における第1評価者は係長であり、その点について見直す考えはないが、補助シート等を活用し、工夫することについてこれまでも人事制度小委員会で議論してきているところである。</p>

<p>多数の部下を抱える係長は少数の部下を抱える係長と比べて、評価に係る時間が増えると思われるが、同じ役職であるのにも関わらず不平等ではないのか。</p>	<p>人事評価だけ見れば抱える部下の数によって偏りがあるかもしれないが、人事評価を行うことは係長の業務の一部に過ぎず、その点だけを見て判断すべきことではない。</p>
<p>人材育成面談を実施していない人事評価は無効か。</p>	<p>人事評価自体は有効であるが、面談が実施されていないことについて不服申し立ての対象にはなり得る。</p>
<p>中間ポストについて</p> <p>要求書に対する回答で一般職等の指導教育は係長をはじめ主事や技師等が中心となって行うべきという旨の回答があったが、事務処理規程では主事や技師の職責には指導教育は含まれていない。回答メモを修正すべきではないのか。</p>	<p>事務処理規程上は、一般職等の指導教育が主事や技師の職責として規定されているものではないが、組織を運営するうえで係内における職員間のサポート体制は当然に必要なことであり、そういったことから経験豊富な主事や技師が係長をサポートし、後輩職員への指導教育を行うべきものと考えている。</p>
<p>臨時的任用職員の健康診断について</p> <p>来年度の臨時的任用職員に係る健康診断の予算は獲得できそうか。</p>	<p>予算獲得に向けて努力はしているが、財政状況を考えると困難な状況となっている。</p>
<p>費用の全額分を獲得できないのであれば、費用の一部だけでも補助できないか。</p>	<p>費用の一部だけを補助する仕組みは、加入している健康保険に設けられており、雇用主として実施する健康診断には馴染まないと考える。</p>
<p>特定保健指導に係る職免について</p> <p>共済組合の特定保健指導に係る職免制度について、職免制度の趣旨や他都市の状況等を踏まえ、検討していくとのことだが、他都市の状況は調査し始めているのか。</p>	<p>今後、調査していく。</p>
<p>リハビリ出勤制度について</p> <p>リハビリ出勤時に事故等が発生した場合、現行制度では公務災害補償を受けることができないのか。現業職の現場においてはリハビリ出勤時であっても事故等のリスクを伴う。補償制度を確立すべきと考えるがどうか。</p>	<p>公務災害補償基金に確認する。</p>

水防等防災配備について

先日の台風 21 号の影響により水防指令が発令された際、市外居住者が招集されているにもかかわらず、交通機関が遮断している等の理由で出向くことができず、市内居住者が代わりに出向いたケースが数件あったと聞いている。実際何件あったか調査してほしい。

調査できるかはわからないが、担当課には確認してみる。

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。

以 上
(給与課)

降格時号給対応表の導入について（メモ）

H29. 11. 27

「降格時号給対応表の導入について（メモ）」の「2 実施時期」を次のとおり修正する。

2 実施時期

平成 31 年 4 月 1 日

以 上
(給与課)

参考

降格時号給対応表の導入について（メモ）

H29. 11. 15

職員が降格をする場合の降格後の号給の決定方法について、昇格時と降格時との不均衡を解消するため、次のとおり降格時号給対応表により決定する方法に改める。

1 改正内容

職員が降格をする場合、降格前に受けていた号給の額と同額（同額がない場合は当該額の直近下位の額）の号給に決定するものとしている現行の取扱いについて、別紙の行政職給料表降格時号給対応表により決定するものに改める。

2 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

3 諾否期限

平成 29 年 11 月 30 日

以 上
(給与課)

◎妥結事項

11月15日、27日の2回にわたる交渉の結果を受け、次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給 [平成29年12月8日支給 (※)] <妥結日：平成29年11月30日>

※ 給与改定に係る増加分については条例改正後別途支給

組合要求 2.88月プラス2万円

・全給料表適用者（再任用除く）

期末手当	勤勉手当	合計
1.375月	0.950月	2.325月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.800月	0.450月	1.250月
短時間勤務 (S28.4.1以前生まれ)	0.140月	0.185月	0.325月
短時間勤務 (S28.4.2以後生まれ)	0.800月	0.450月	1.250月

2 平成29年度給与改定 <妥結日：平成29年11月30日>

(1) 給料表 [平成29年4月1日適用]

行政職給料表及び任期付職給料表について、平成29年11月15日付けメモのとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額 [平成29年4月1日適用]

給料表の改定に伴い、行政職給料表適用者の生活補給金に係る基準額について、次のとおり改定する。

年齢	現行	改定後	引上額
30歳	216,900円	217,700円	800円
31歳	222,500円	223,300円	800円
32歳	228,300円	229,100円	800円
33歳	234,300円	235,000円	700円
34歳	240,700円	241,500円	800円
35歳	247,500円	248,300円	800円
36歳	253,900円	254,600円	700円
37歳	260,500円	261,200円	700円
38歳	266,600円	267,200円	600円
39歳	272,200円	272,600円	400円
40歳以上55歳未満	277,300円	277,600円	300円

3 降格時号給対応表の導入について〔平成 31 年 4 月 1 日実施〕＜妥結日：平成 29 年 11 月 30 日＞
 職員が降格をする場合、降格前に受けていた号給の額と同額（同額がない場合は当該額の直近下位の額）の号給に決定するものとしている現行の取扱いについて、平成 29 年 11 月 15 日付けメモのとおり行政職給料表降格時号給対応表により決定するものに改める。

4 臨時的任用職員の賃金日額〔平成 30 年 4 月 1 日実施〕＜妥結日：平成 29 年 11 月 30 日＞

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)	7,940	0	8,040	0	100
	その他	7,190	0	7,290	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	9,820	0	9,920	0	100
	上記以外の業務	11,760	1,940	11,860	1,940	100
	その他作業員	8,800	0	8,810	0	10
	調理師	8,530	0	8,630	0	100
	業務員及び用務員	8,340	0	8,350	0	10
	調理師(半日勤務)	4,380	0	4,430	0	50
医療職	保健師	13,940	2,300	13,940	2,200	0
	看護師	10,410	0	10,510	0	100
	栄養士	9,990	0	10,000	0	10
保育士	有資格者	9,830	0	9,930	0	100
	その他	8,770	0	8,870	0	100
	パート保育士(時間単価) (※2)	1,440	0	1,450	0	10
技術職	土木、建築、機械、電気、造園、環境・衛生職(無資格)	9,170	0	9,180	0	10

(※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

<参考>

嘱託労組との妥結事項

1 割増報酬（ボーナス） [平成 29 年 12 月 8 日支給]

支給月数等

ランク	支給月数（額）	前年度
B	2.06 月分（347,934～384,396 円）	2.00 月分（337,200～372,600 円）
C	1.87 月分（362,219 円）	1.81 月分（350,054 円）
D	定額（327,000 円）	定額（317,000 円）
E	定額（312,000 円）	定額（302,000 円）
再雇用	定額（301,000 円）	定額（291,000 円）

2 報酬月額 [平成 30 年 4 月 1 日実施]

平成 30 年度の嘱託員報酬について、次のとおり改定する。

区 分		現行報酬 （円）	改定後報酬 （円）	引上額 （円）
B ランク	定額	174,600	174,800	200
	5 年未満	168,900	169,100	200
	5 年以上	174,500	174,700	200
	10 年以上	179,000	179,300	300
	15 年以上	182,600	182,900	300
	20 年以上	185,100	185,400	300
	25 年以上	186,600	186,900	300
C ランク		193,700	194,000	300
D ランク		213,300	213,600	300
E ランク		242,300	242,600	300
再雇用		174,600	174,800	200