

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 30 年度第 6 号
通 算 第 566 号
平成 30 年 12 月 5 日

尼 崎 市 総 務 局
人 事 管 理 部 給 与 課

—平成 30 年度給与改定等について—

◎日時・場所

平成 30 年 11 月 12 日（月）午後 3 時 30 分～午後 5 時 10 分（中央公民館小ホール）

◎今回の交渉の主な目的

平成 30 年度給与改定や賃金・労働条件等について前回に引き続き協議を重ねるとともに、平成 31 年 8 月実施の校務員業務の一部の見直しについて提案を行った。

◎組合への提案

（提案メモ）校務員業務の一部の見直しについて

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 平成 30 年度給与改定について

組合の主張	当局の回答
11 月 6 日に、国において給与改定に係る閣議決定がなされた。前回の交渉時においては国の動向が不明であるため本市の給与改定に係るスケジュールについては何とも言えないとのことであったが、この閣議決定を受けて確定したのか。	前回交渉の翌日に、国において閣議決定、国会への法案提出がなされ、人事院勧告どおりの改正を実施していくことが見込まれたことから、本市としてもできる限り速やかな条例改正を目指していく考えである。 そうした中、仮に 11 月臨時会において給与条例の改正案が可決されるのであれば、12 月上旬に給与改定に係る差額を、12 月 10 日に給与改定後で期末・勤勉手当を支給できる可能性がある。

<p>技能労務職給料表の3級最高号給到達者が多数に及んでいることについて、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>技能労務職給料表の3級最高号給到達者が一定数いることについて、当局としても課題と認識している。しかし、これまでも国の行政職俸給表(二)に準じたものとしてきていることなどを踏まえると、号給の継ぎ足しや改定額の引上げなどを行うことは難しいのも事実である。引き続き現業評議会と協議していきたい。</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。

2 平成30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>前回の交渉を踏まえた当局としての見解を示していただきたい。</p>	<p>人事評価制度の理解を更に深めていくことや今後の働き方改革をどうしていくかといったことは、当局としてもしっかりと取り組んでいかなければならないと認識しているほか、今般取組を進めているアウトソーシングについては、今後も引き続き労使での緊密な協議を行っていくことが重要であると考えている。</p> <p>一方、特定保健指導受診に係る職免制度の導入やパソコン環境の改善など、これまでの協議を踏まえて着実に前進してきた内容もあり、今後も引き続き課題と認められる事項については、真摯に対応していきたいと考えている。</p>
<p>保育職場におけるパソコン台数を増やすことはできるのか。</p>	<p>確認しておく。</p>
<p>人事課における手話通訳士の増員要求に対する検討は進んでいるのか。</p>	<p>今年度で人事課における手話通訳士の委嘱年数が満3年となることから、これまでの活用状況等を振り返り、検討していく考えである。</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 校務員業務の一部の見直しについて

協議の要旨

校務員業務の一部の見直しについて、その内容を示した上で協議を行った。

組合の主張	当局の回答
校務員業務の一部とは、どういう意味か。	全学校の校務員業務でなく、まずは3校分の校務員業務という意味で、一部と記載しているものである。
委託対象を3校とした理由は。	校務員業務については今回が初めての委託であることから、より慎重な対応が必要でありスモールステップ法で取り組むことが望ましいと考えている。その上で、校種ごとの提案者の対応方法も確認していきたいということもあるため、小学校1校、中学校1校、特別支援学校1校の合計3校としたものである。
メモにある3校を選定した理由は。	小田中学校とあまよう特別支援学校は市立学校で最も新しく、提案者の得意分野である清掃技術を生かして綺麗な状態を保持し続けられると期待できることなどを理由に選定し、また難波小学校はあまよう特別支援学校と同じ中学校区内にあり近距離である上、近年改築した校舎と旧来の校舎が併存しており校舎の違いによる提案者の取組・対応方法を確認できると考え選定したと聞いている。
提案者の得意分野が清掃技術であるのであれば、新しい学校よりも古い学校を選定すべきでないのか。	校務員業務の委託は初めての取組であり慎重に対応していくことが必要であることから、まずは提案者の得意分野である清掃技術を生かすことのできる新しい学校を選定したと聞いている。
委託対象の学校を選定に当たっても、組合と事前に協議すべきでないのか。	教育支部に対し事前に情報提供を行っていると考えており、引き続き支部において協議していくものと考えている。
事前に組合に事前と十分な調整もせず、その内容を校長会で具体的に説明したことについては納得できない。労使関係を軽視しているのではないか。	校長は校務員の所属長であるとともに委託した場合に直接影響を受ける立場であることから、管理運営側の教育委員会と校長とで協議・調整を図るために事前に説明する必要があったと聞いている。

<p>そのような観点から校長会で事前に説明する必要があったことについては理解した。しかし、校長会での内容は校長限りとしていたにもかかわらず、校長が現場の校務員に情報を流したことについて、当局としてどのように考えているのか。</p>	<p>教育支部の労使間でどのような事前調整があったか確認する必要があるが、今後このような情報についてはその取扱いや現場に伝えるタイミングなど、慎重に対応していかなければならないと考えている。</p>
<p>提案者は、特別支援学校における実績もあるのか。</p>	<p>特別支援学校における実績があるかは聞いていないが、対応は可能であると聞いている。</p>
<p>実施時期について、なぜ平成 31 年 8 月 1 日なのか。平成 32 年 4 月 1 日実施でもよいのではないか。</p>	<p>基本的には少しでも早く実施すべきと考えているが、初めての委託でより慎重な対応が必要な中、8月実施であれば提案業者に学校の1学期の様子を見てもらうこともでき、また夏休み中で学校が比較的落ち着いていることも踏まえたものである。</p>
<p>引継期間は、どのように考えているのか。</p>	<p>現在検討中と聞いている。</p>
<p>その場合、平成 32 年 4 月 1 日時点での人事配置はどう考えているのか。</p>	<p>現在検討中ではあるが、校務員の年度途中での人事異動を極力避けるため、4月から7月までの間については臨時的任用職員2名体制での対応を想定していると聞いている。</p>
<p>臨時的任用職員は、飽くまでも補助的業務の担い手である。常勤職員抜きで対応できると考えているのか。</p>	<p>臨時的任用職員2名体制での対応が困難であれば、常勤職員を配置した上で8月の人事異動での対応も検討すると聞いている。</p>
<p>具体的な内容が固まっていない状況で提案されても、協議にならないのではないか。</p>	<p>まずは、取組の概要を示して協議を進めようとするものである。現時点で当局として想定している内容に対し組合から意見をいただいているところであり、今まさに協議を行っているところと認識しているが。</p>
<p>委託に伴う効果額は。</p>	<p>効果額については、今年度との比較で平成 31 年度は8月から3月の8か月間で約 99 万円、平成 32 年度は1年間で約 135 万円を見込んでいる。</p>
<p>提案メモには「効率化」という表現があるが、当局の考える「効率化」とは。</p>	<p>超少子高齢社会の進展に伴い、拡大・多様化する社会的ニーズに対し、現在の体制で運営し続けることは困難であるため、委託できるものは民間に委託していき、行政の役割が増えていく分野に職員を重点的に配置していくこととしている。</p>

提案型事業委託制度の検証は、いつ行うのか。	提案型事業委託制度については、3年の取組として検証を行っていくと聞いている。
組合としては、この提案内容では納得できない。今後、教育支部も含めた拡大窓口で協議していきたい。	了解した。

課題解決への方向性

11月13日の拡大窓口において、提案型事業委託制度でどのような提案があったかなどの確認を行い、引き続き教育支部において協議を進めていくこととした。

4 合理化提案に係る支部交渉状況等について

組合の主張	当局の回答
<p>市民福祉支部の状況について</p> <p>市民福祉支部では、大枠については前向きに協議を進めているところである。しかし、ここで示された「自治のまちづくりに向けた地域振興体制の再構築（取組方針）」には、人事評価制度を見直すという労使での事前協議が必要と考えられる内容が記載されており、大変遺憾である。人事評価制度をより良いものとしていくために、これまでもまずは人事制度小委員会の場で協議を行ってきたではないか。このことについて、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>これまでも人事評価制度については見直しの必要性などを組合と協議してきたが、今回の記載内容は方向性にとどめたものであるため、必要に応じて見直しを図るという労使の共通認識の範囲を逸脱するものではないと考えている。今後もこれまでの経緯を踏まえて取り組んでいきたい。</p>
<p>総務局の認識は了解したが、原局も同じ認識であるのか疑問である。総務局と原局とで、しっかりと認識を共有していただきたい。</p>	<p>了解した。</p>
<p>環境事業支部の状況について</p> <p>環境事業支部でも、大枠については前向きに協議を進めているところであるが、今後もアウトソーシングを前提とするのではなく、事業の継続性を含めた協議を行っていきたいと考えている。このことを支部当局に伝えていただきたい。</p>	<p>了解した。</p>

建設支部の状況について

建設支部では、前回の交渉でも申し上げたが、支部当局に対して提案内容の修正を求めているところである。組合としても話合いで解決を図りたいが、修正がなければ、それ以上の手段に出ることもやむを得ないと考えている。このことを支部当局に伝えていただきたい。

了解した。

以 上
(給与課)

校務員業務の一部の見直しについて（メモ）

H30.11.12

1 目的

業務執行体制見直し検討会議の検討結果及び提案型事業委託制度審査会の審査結果の方向性を踏まえ、校務員業務（校務員が担う学校の環境の整備その他の用務）の一部について効率化を図る。

2 実施内容

「難波小学校」、「小田中学校」及び「あまよう特別支援学校（現：尼崎養護学校）」の3校における校務員業務について業務委託を行う。

3 実施時期

平成31年8月1日

4 人員

正規職員 ▲3人

以上
(給与課)

◎妥結事項

11月5日、12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30年12月10日支給 (※)] <妥結日：平成30年11月16日>

※ 国が人事院勧告どおりの給与改定を実施する場合には、本市も給与改定を実施する。その場合の給与改定に係る増加分については、条例改正後速やかに支給する。

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.375月	0.950月	2.325月
再任用職員	0.800月	0.475月	1.275月

2 平成30年度給与改定 <妥結日：平成30年11月16日>

(1) 給料表 [平成30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30年11月5日付けメモのとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額 [平成30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	217,700円	218,500円	800円
31歳	223,300円	224,000円	700円
32歳	229,100円	229,800円	700円
33歳	235,000円	235,800円	800円
34歳	241,500円	242,100円	600円
35歳	248,300円	249,000円	700円
36歳	254,600円	255,100円	500円
37歳	261,200円	261,700円	500円
38歳	267,200円	267,600円	400円
39歳	272,600円	273,100円	500円
40歳以上 55歳未満	277,600円	278,000円	400円

(3) 宿日直手当 [平成30年4月1日適用]

宿日直手当について、国家公務員に準じて改定する。

(参考) 通常の宿日直に係る支給額の場合：現行4,200円→改定後4,400円

(4) 期末手当 [平成31年4月1日適用]

平成31年度以降の期末手当の支給月数について、次のとおり改定する。

	現行		改定後	
	6月期	12月期	6月期	12月期
定年前職員	1.225月	1.375月	1.300月	1.300月
再任用職員	0.650月	0.800月	0.725月	0.725月

3 特定保健指導受診に係る職務専念義務の免除 [平成 31 年 4 月 1 日実施] < 妥結日：平成 30 年 11 月 30 日 >

平成 31 年度から、兵庫県市町村職員共済組合が委託契約している医療機関の保健師を本市の事業所に招き、本市の事業所で特定保健指導を受診できる体制を導入することに合わせて、平成 30 年 11 月 5 日付けメモのとおり職務専念義務を免除する。

4 臨時的任用職員の賃金日額 [平成 31 年 4 月 1 日実施] < 妥結日：平成 30 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)	8,040	0	8,140	0	100
	その他	7,290	0	7,390	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	9,920	0	10,020	0	100
	上記以外の業務	11,860	1,940	11,960	1,940	100
	その他作業員	8,810	0	8,820	0	10
	調理師	8,630	0	8,730	0	100
	業務員及び用務員	8,350	0	8,360	0	10
	調理師(半日勤務)	4,430	0	4,480	0	50
医療職	保健師	13,940	2,200	13,940	2,100	0
	看護師	10,510	0	10,610	0	100
	栄養士	10,000	0	10,020	0	20
保育士	有資格者	9,930	0	10,030	0	100
	その他	8,870	0	8,970	0	100
	パート保育士(時間単価) (※2)	1,450	0	1,460	0	10
技術職	土木、建築、機械、電気、造園、環境・衛生職(無資格)	9,180	0	9,200	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

<参考>

嘱託労組との妥結事項

1 割増報酬の支給 [平成 30 年 12 月 10 日支給]

区分	支給月数又は額	前年度
B ランク	2.09 月分	2.06 月分
C ランク	1.90 月分	1.87 月分
D ランク	332,000 円	327,000 円
E ランク	317,000 円	312,000 円
高年齢者委嘱制度	306,000 円	301,000 円

2 報酬月額 [平成 31 年 4 月 1 日実施]

平成 31 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	174,800	175,100	300
	5 年未満	169,100	169,400	300
	5 年以上	174,700	175,000	300
	10 年以上	179,300	179,500	200
	15 年以上	182,900	183,200	300
	20 年以上	185,400	185,700	300
	25 年以上	186,900	187,200	300
C ランク		194,000	194,300	300
D ランク		213,600	214,000	400
E ランク		242,600	243,000	400
高年齢者委嘱制度		174,800	175,100	300

3 会計年度任用職員制度の休暇等 [平成 32 年 4 月 1 日実施]

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合、現行の嘱託員における休暇等の勤務条件を基本としつつ、以下の項目について変更する。

(1) 組合休暇

組合役員が、登録職員団体等の存立にとって必要不可欠で、かつ、基幹的な機関運営上の構成員として当該機関運営に参加する場合に限り、1 年に 30 日（週勤務日数が 5 日の場合。週勤務日数が 4 日の場合は、24 日）を限度に、組合休暇（無給。なお、取得単位は、1 日又は半日）を取得できるものとする。

(2) 育児休業

育児休業の期間について、現行、子が 1 歳に達する日までとしているが、育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合に限り、例外的に当該子が 1 歳 6 か月に達する日（当該子の 1 歳 6 か月到達日後においてもなお育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合については、当該子が 2 歳に達する日）までとす

る。

(3) 休職

会計年度任用職員が地方公務員法に基づき休職となる場合、その期間については当該職員の任期を超えない範囲内における必要と認められる期間とし、その間の報酬については無給とする（その間は、期末手当に係る在職期間から除算）。

(4) 職務専念義務の免除

ア 適法な交渉に係る職務専念義務の免除

勤務時間中に適法な交渉を行う場合については、その間の報酬を有給とする。

イ 人間ドック受診に係る職務専念義務の免除

現行の人間ドック受診に係る特別休暇について、人間ドック受診に係る職務専念義務の免除（有給）へ改める。