

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 25 年度第 4 号
通 算 第 1 1 号
平成 25 年 10 月 18 日
尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

管理職手当等の見直し及び平成 26 年度向け合理化について

9 月 26 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、すこやかプラザホール A において、平成 26 年度向け合理化提案を行うとともに、継続協議となっている管理職手当の支給対象者の見直し、再任用職員の給与制度の見直し及び昇格時号給対応表の改正について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

従前より、翌年度向けの各事務事業の見直しに関する提案は、実施時期の半年前までに行うことを労使間の約束としてきたところであることから、本年度においても平成 26 年度向けの各事務事業の民間委託による合理化について提案を行った。併せて、継続協議となっている管理職手当の支給対象者の見直しについて追加の修正提案を行うとともに、その他の提案項目についても協議を行い、理解を求めた。

組合への提案

平成 26 年度向け合理化提案について（メモ） [別紙 1](#)
管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ） [別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 平成 26 年度向け合理化提案について

平成 26 年度向け合理化提案の具体的な内容について説明した後、協議に入った。

現業評議会の主張	当局の回答
現業評議会として、今後新たな委託計画の提示がないままでは、合意できないことを既に伝えている。平成 26 年度向けの提案があるということは、今後の委託計画の方向性が改めて示されたということか。	本日のところ、その内容等について説明できる状況にないが、近々明らかにできると思う。そのような中での半年前提案となっているが、ご理解いただきたい。
給食調理業務委託により、定数上どのような影響が及ぶのか。	配置基準上は正規職員 4 人減となる。教育委員会からは、この合理化に伴う雇止めは発生しないと聞いている。

<p>今回の提案メモにおいては、業務の経済性、効率性の向上が目的とされており、昨年度まで言及されていた内容の充実や安全性の維持といった点を欠いているが、理由があるのか。</p>	<p>今後の給食調理業務委託の進め方に変更があったからではないかと思う。現時点で詳細を説明できないことについては大変申し訳ない。</p>
--	--

課題解決への方向性

給食調理業務委託について、組合は以前より合理化提案をする前に委託計画の方向性を示すべきことを主張しており、当局としても、教育委員会においてその方向性が示され次第、組合への説明を行うことを確認した。

2 管理職手当の支給対象者の見直しについて

前回までの交渉経過を踏まえ、改めて修正提案メモを提示した上で、具体的な協議を行った。

現業評議会の主張	当局の回答
<p>提案のあった加算措置は、現在の作業長への措置なのか。それとも、今後、作業長となる者に対しても適用されるのか。</p>	<p>この度提示した措置は、現在作業長にある者に対して、作業長に対する管理職手当の廃止に伴う激変緩和措置として行うものであることから、現在、作業長が置かれている職場において、平成 26 年 7 月 1 日現在も作業長にある者に限定した措置である。</p>
<p>実施日が 7 月 1 日となっているのは、現在、尼崎市職員労働組合に対して提案している昇給日の変更についての項目と関連しているのか。</p>	<p>その通りである。 なお、尼崎市職員労働組合には、昇給日の変更を含めた他の提案項目と合わせた判断をお願いしている。</p>
<p>非現業職においても、修正提案がなされたと聞いているが、その内容はどのようなものか。</p>	<p>係長及び課長補佐に対しても、作業長と同様の 1 号加算措置を提案している。 なお、その実施時期については、当初平成 27 年 7 月として提案していたが、本日の尼崎市職員労働組合との協議の中での修正要求を受けて、改めて内部で検討した結果、平成 26 年 7 月としたことから、現業評議会に対しては、予め平成 26 年 7 月で提案している。</p>
<p>特殊勤務手当から作業長手当に見直した経過や作業長の超過勤務は係長等に比べて少ないこと、作業長の平均年齢の高さ等からすれば、非現業職と同様の措置では納得できない。</p>	<p>今回の措置はあくまでも見直しの対象となる者への激変緩和措置として実施するものであり、現業職、非現業職の分け隔てなく、また年齢や現在の号給に関わらず、一律に措置するものであり、現業職のみ加算額を大きくすることはできない。</p>

<p>加算を1号給とした根拠は何か。</p>	<p>今回の措置については、これまでの交渉の中で組合が強く主張していた見直し対象となる者への激変緩和措置として、また、その他の提案項目についても合わせて解決を図ることの手立てとして実施するものである。</p>
<p>作業長手当廃止に伴い、作業長の中からは希望降任したいとの声もある。そういった場合については、作業主任に降りるという道も作るべきではないか。</p>	<p>作業長の職責を果たせないという理由で本人からの申出により降任する場合、3級への格付けとなる。ただし、今回の一連の見直し提案に対する合意が得られ、また今回に限った特例措置としての対応で、現業評議会の総意ということであれば、別途検討したい。</p>
<p>仮に特例措置が認められるとした場合、作業長手当の廃止が平成27年4月1日であるということは、希望降任の申請も平成26年度まで認められるということか。</p>	<p>平成26年度の降任を許容すると、当該措置を受けていながら作業長を降りるという公平性を欠く事態が考えられる。また、今回に限定した特例措置という意味合いからも、平成25年度に限られるべきものであると考えている。</p>
<p>3級の最高号給に達し、昇給が停止している者もいる。このような事態が生じることは、技能労務職給料表への切り換えの際に、当局も認識していたと思うが、現在どのように考えているのか。</p>	<p>技能労務職給料表への切り換え時に、現給保障を最優先とした結果、現在の技能労務職給料表上、高位号給への分布割合が高くなっていることは事実としてある。今後の課題の一つとして認識しているが、現在の給料水準からは号給の継足し等は困難であると考えている。</p>
<p>作業長手当廃止に伴う減収によりモチベーションの低下も避けられないが、何らかの手立てを考えているのか。</p>	<p>これまでの交渉等での組合の主張を踏まえ、本日、作業長に対する管理職手当の廃止に伴い現行より減収となることへの激変緩和措置として修正提案を示している。また、作業長を到達点とするのではなく、係長や課長等の役職者ポストを目指していくためにも、研修の在り方についても、引き続き協議していきたいと考えている。</p>
<p>作業長手当を廃止する代わりに超過勤務手当を支給していくという今回の提案は、実働時間については確実に超過勤務手当を支給していくということを意味しているものと認識している。超過勤務手当の支給を不当に制限するようなことはないということを、この場で確認したい。</p>	<p>業務上の必要に応じて超過勤務命令を発し、その命令を受けて超過勤務に従事することから、その実働時間に対して超過勤務手当を支給するのは当然のことである。その一方で、職員の健康の維持、確保といった観点から、超過勤務の縮減や休日の確保にも努めていかなければならず、超過勤務の適正な執行管理について、より厳密に行っていく必要がある。</p>

学校現場では、労務管理を県職員が担っているためか、超過勤務の管理について不十分な点が見受けられる。	現場でそういった意見が出ていることについて、教育委員会に伝えておく。
今回の提案を受けて、作業長が軽視されているのではないかと感じている者もいる。当局は、作業長が職場に必要なポストであると認識しているのか。	これまで新現業職4級を含め、現業職の在り方について議論してきたのは、作業長が係長の補佐としての職責を担っており、現業職を維持していく上で必要であると十分に認識しているからこそである。
今回の修正提案を現場に持ち帰って現場の意見を聞いた上で、現業評議会としての意見を決定したいと思うが、諾否期限である9月30日までに回答するのは困難である。一定の猶予期間をもらえないか。	諾否期限の変更は考えていないが、解決に向けた機関決定のためにしばらく時間を要するというので、数日諾否の回答が遅れることについては一定理解したい。今回の提案は社会情勢を踏まえた上でのものであり、こういった点も踏まえて決断していただきたい。

課題解決への方向性

組合は、管理職手当の支給対象者の見直しの修正提案を受け、諾否期限を9月末までとしているその他の提案項目も含めて一定の判断を行うとした。

3 その他

現業評議会の主張	当局の回答
昇格制度の改正について 昇格時号給対応表の改正に関する提案は、あくまでも尼崎市独自の給料表である技能労務職給料表に対する提案と考えてよいか。	その通りである。
再任用職員の給与制度の見直しについて 現業職と非現業職とで給料月額が異なるのは、両方で職務・職責が異なることによるものか。	その通りである。
現業職と非現業職との間で、年金額に差はあるのか。	現業・非現業を理由に、年金額が異なるものではない。年金額算定の基礎となる平均給与額と共済年金加入期間が同じであれば、年金額は同じである。

課題解決への方向性

組合は、管理職手当の支給対象者の見直しと併せて、一定の判断を行うとした。

以上
(給与課)

平成 26 年度向け合理化について（メモ）

H25. 9 .26

1 小学校給食調理業務の委託（教育委員会）

目的

業務の経済性、効率性を高めるため。

実施内容

成徳小学校及び水堂小学校の 2 校について、給食調理業務を委託する。

実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

人員

正規職員 4 名

以 上
（ 給 与 課 ）

管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）

H25. 9 .26

「管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）」の「3 その他」を次のとおり修正する。

3 その他

技能長及び作業長に対する平成 26 年度以降の期末手当及び勤勉手当について、その算定基礎額の算出にかかる役職者加算を 10%とする。（現行 5 %）

平成 26 年 7 月 1 日現在、上記 1 の役名の職員について、同日付けで、給料表の適用号給を 1 号上位とする。

以 上
（ 給与課 ）

参考

管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）

H24.11.15

管理職手当の支給対象者について、次のとおり改正する。

1 管理職手当

技能長及び作業長の役名の職員について、管理職手当の支給対象から除く。

2 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

（ H25. 9 . 5 修正メモにて、平成 27 年 4 月 1 日に修正 ）

3 その他

技能長及び作業長に対する平成 26 年度以降の期末手当及び勤勉手当について、その算定基礎額の算出にかかる役職者加算を 10%とする。（現行 5 %）

（ H25. 9 . 5 修正メモにて項目追加 ）

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

（ H25.6.27 修正メモにて、平成 25 年 9 月 30 日（月）に修正 ）

以 上
（ 給与課 ）

妥結事項

平成 24 年 11 月 15 日、平成 25 年 6 月 27 日、9 月 5 日、19 日、26 日の 5 回にわたる交渉の結果を受け、10 月 18 日に次の項目について妥結に至った。

1 管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直し（平成 27 年 4 月 1 日実施）

管理職手当

技能長及び作業長の役名の職員について、管理職手当の支給対象から除く。

役職者加算

上記の役名の職員に対する平成 26 年度以降の期末手当及び勤勉手当について、その算定基礎額の算出にかかる役職者加算を 10% とする。

その他

平成 26 年 7 月 1 日現在、上記の役名の職員について、同日付で給料表の適用号給を 1 号上位とする。

2 平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度について（平成 26 年 4 月 1 日実施）

給料月額

技能労務職給料表の再任用職員の給料月額を次の通り改正する。

	1 級	2 級	3 級	4 級
現 行	185,800	213,400	236,100	277,900
改正後	202,900	225,000	246,200	277,900
差	+ 17,100	+ 11,600	+ 10,100	± 0

期末・勤勉手当

短時間勤務職員の期末・勤勉手当について、フルタイム勤務職員と同じく、支給月数を国基準通りとし、役職者加算率を 5% とする。

任用する級

任用する級については、フルタイム勤務職員及び短時間勤務職員のいずれも 3 級とする。

実施時期等

平成 26 年 4 月 1 日

ただし、昨年度末までに退職して再任用職員として任用された職員（S28.4.1 以前生まれ）については現行制度を適用する。

3 昇格時号給対応表の改正について（平成 26 年 4 月 1 日実施）

平成 25 年 9 月 5 日提案の技能労務職給料表昇格時号給対応表のとおり。