

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 21 年度第 13 号  
通 算 第 483 号  
平成 21 年 1 月 4 日

尼崎市役所総務局  
人事管理室給与担当

## 期末勤勉手当の削減・技能労務職給料表の導入等について

12 月 25 日午後 3 時 45 分から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、継続交渉となっている平成 22 年度からの期末・勤勉手当の削減及び技能労務職の給料表の導入に関する課題等について交渉を行った。

### 具体的な交渉内容

#### 1 期末・勤勉手当の削減及び技能労務職給料表の導入について

##### 課題の要旨

継続協議事項となっている期末・勤勉手当の削減及び現業職に対する技能労務職給料表の導入について引き続き協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
前回の交渉を踏まえ、現業職の採用はどうなったのか。	現時点では将来に向けての明確な採用計画を示すことはできない。しかしながら、退職者や再任用の動向等不確定要素はあるが、来年度の作業員については、交通局職員の市長部局への転籍等も加味する中で、5 名程度を採用したい。技能労務職給料表が 12 月 28 日の諾否期限までに合意できれば 4 月 1 日の採用に間に合うようにしたいが、合意できなければ年度途中の採用になると考えている。調理師については、来年度当初には今年度と同様に 20 名程度の欠員が生じる見込みであるが、現時点において学校調理業務の委託計画が白紙になったのではな

	<p>く、計画が遅れている状況の中、任期付職員制度など様々な手法を検討し、平成 22 年度中に 5 名程度の採用を検討していきたいと考えている。</p>
<p>当初、学校調理師業務の民間委託は 4 年間で全校実施するとの説明であったが、耐震化問題があって事実上 4 年間では無理になっている。4 年間での実施に代わってどうするのか我々に説明すべきである。</p>	<p>当初、平成 20 年度からの 4 年間で 4 校 4 校 18 校 18 校の順で委託する予定が 4 校 4 校 5 校となっており、その後の計画は耐震診断結果がでないと立てられない。組合への提案は単年度ごとに提案しており、来年度の 5 校については説明済みである。</p>
<p>前回の交渉では今後の委託計画についても示すよう要求していたはずである。具体的な年度ごとの委託校数に基づき協議する必要がある。</p>	<p>現時点では来年度は 5 校の委託を行っていくことと、来年度中に 6 校分の耐震工事等の設計委託を行いたいということしか決まっていない。教育委員会と耐震診断結果に基づく整備計画により協議していきたい。</p>
<p>4 年間で完全実施するという委託計画があったから欠員が生じても臨時的任用職員の補充で対応してきたが、計画が長期化する以上、欠員を補充すべきである。</p>	<p>計画が未確定な中で、欠員が生じ現場に負担を掛けていることは認識している。来年度 5 校分を委託することや、平成 23 年度の欠員状況も踏まえて、来年度中に 5 名程度の採用を検討したいと考えている。</p>
<p>来年 4 月 1 日に 20 名も欠員が生じるにもかかわらず、採用数が 5 名という考え方がおかしい。</p>	<p>来年度の 5 校の委託と現在設計委託の予算計上をしている 6 校も委託した場合、平成 23 年度の欠員が 5 名程度になると想定しており、その後の委託計画の進展次第では調理師の職員に余剰が生じる可能性がある。そういったことを考慮し来年度に 5 名程度採用できないか検討しているところである。</p>
<p>調理師も現業職であり、4 月 1 日の採用が示されないのであれば技能労務職給料表の導入も見送るべきである。</p>	<p>調理師については民間委託という事情がある。現業職の退職動向からみても採用は必要であるし、採用する以上は給料表の見直しが必要である。</p>
<p>現業職員の給料は歴史的な背景があって非現業職員の給料水準まで引き上げられた経緯がある。このことについてはどう考えているのか。</p>	<p>時代の流れがある中で課題も変わってくる。今は職務に応じた給料にすることが全国的な課題となっており、近年は様々な自治体で現業職の給料表の見直しが行われている。</p>

<p>国においては現業職の給与についての見解を示すのに1年かかっているのに、なぜ本市は提案から結論まで2月程で進めるのか。</p>	<p>提案前にも現業職の給与水準についての議論を続けてきた。具体的な給料表の内容は、交渉以外にも賃金小委員会などで説明し議論を重ねている。</p>
<p>給料表の内容の前に、現業職のあり方、現業職の職務内容の整理とそれに対する職務給の考え方を示すよう求めてきたが、何ら回答が示されていないではないか。給料表を決めるには、まずその部分の議論が必要である。</p>	<p>現業職場の声を聞く中で、作業主任制度や採用に対する課題、係長への昇格に対する基本的な考え方等、これまで現業職のあり方については示してきた。その中で、いつまでも総論的な話では前に進まないの具体的な給料表に基づいて議論している。</p>
<p>当局は市の現業職の職務内容が国の現業職に近いから国の現業職の給料表を参考にしているというが、国の職務内容と市の職務内容の比較を示せという要求に対して回答がない。諾否期限まで時間がないので、期限を延ばしてでもその部分の議論をすべきである。</p>	<p>本市の現業職の中には国にない職務もあるが、比較的近い職務もある。最近の他都市の動向も参考にすることで、職務内容がより近い国の現業職の給料表を参考とする方が、職務内容が異なる本市の非現業職に準じるというよりも妥当性がある。条例提案の期限が迫っており、諾否期限を変更する考えはない。</p>
<p>現業職の給料表については組合との合意がなくとも実施するつもりか。</p>	<p>これまでも労使合意を基本としており、その考え方には変わりはないが、組合が妥結できないという結論であれば当局の責任で判断していく。</p>
<p>国・県に対する要望や政策の見直し等について全く我々の意見が考慮されないのであれば、来年度以降の期末・勤勉手当の20%削減措置も含めてこれ以上議論のしようがない。</p>	<p>技能労務職給料表の導入と期末・勤勉手当の削減措置については、お互いの主張に違いはあるが、できる限り説明を行ってきた。あとは28日の諾否期限までに回答をお願いしたい。</p>

#### 課題解決への方向性

今回の現業職に対する技能労務職給料表の導入及び平成22年度から3年間の期末・勤勉手当の20%削減措置については、10月20日に組合へ提案を行い、約2ヶ月間交渉を行ってきたが、双方の主張にはなお隔たりがあり、諾否期限である12月28日に組合から「合意できない」との通告があったところである。当局としてはこれまでも労使合意を基本としており、合意を得られなかったことについては残念ではあるが、財政状況が非常に厳しく、また行財政構造改革推進プランに基づき市民にも協力を求めていく中で、今回の提案項目については来年度からの実施を見送ることはできない状況にある。したがって、今後の展開については予断を許さない状況になると考えられるが、この2項目の案件については当局の責任で判断していくこととした。

## 2 その他について

### 課題の要旨

住民登録等の業務における年度替わりの繁忙期に対する勤務体制について議論となった。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>市民窓口の年度替りの繁忙期に土曜日を開庁するとのことであるが、こういった内容なのか。</p>	<p>市民窓口を3月末と4月第1週目の土曜日に開庁することにより少しでも利便性を高め、混雑も緩和したいと考えている。係長以上が対応する場合は勤務日の振替命令により対応し、主任以下が対応する場合は超過勤務命令で対応したい。</p>
<p>土曜日開庁時には外国籍の市民については対応できないと聞いているがわざわざ来ていただいて対応できないというのは問題がある。このことはサービスセンターの業務でも同様の問題がある。また、市民の移転に伴う手続きは住民登録だけでなく健康保険など連動して必要になる手続きもあるにもかかわらず、住民票の手続きだけ受け付けるというのは混乱を招く。そういった問題に対応できないのであれば今回の土曜日開庁には反対である。</p>	<p>今回の土曜日開庁については繁忙期に限定した一時的な対応であるので勤務条件の変更といったものではない。しかしながら組合にも事前に賃金小委員会で説明し、細部については支部で協議するとしたところである。組合の指摘については関係局には伝えておくが、ここでの議論の前に、当然、事業を実施するには各職場で議論しているはずであり、各職場でそういった意見を出してよりよいものにしていただきたい。</p>

以上  
(給与担当)