

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和元年度第6号
通算第574号
令和元年12月26日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和元年度賃金・労働条件等について—

◎日時・場所

令和元年11月12日（火）午後3時50分～午後5時20分（中央北生涯学習プラザ 学習室1B）

◎今回の交渉の主な目的

令和元年10月30日に提出された2019年度賃金・労働条件に関する要求書等に対する回答について、前回に引き続き協議を行った。

◎具体的な交渉内容

1 令和元年度賃金・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>10名を超えるような多数の部下を抱える係長等の、評価に係る時間と労力は、過大なものとなっている。適切な評価ができる仕組みが必要ではないか。</p>	<p>人事評価だけを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であり、その点だけを見て判断すべきことではない。また、適切な人事評価に資するよう、毎年度の評価者研修の実施や、個別の問合せへのきめ細やかな対応などの取組を進めてきているところである。</p>
<p>係長の中には30名を超える部下を抱えているものもあり、課長級になると更に多くなるが、この状況で適切な人事評価ができるのか疑問である。</p>	<p>人事評価制度の運用に当たっては、これまでと同様に、引き続き人事制度小委員会等の意見、その他分析結果等を踏まえた対応を行っていきたいと考えている。</p>

<p>保育所の副所長ポストについて</p> <p>前回の交渉後に、現在の状況等について原局に確認した内容を説明いただきたい。</p>	<p>現時点においては、保育支部の要求内容も踏まえ、フリー保育士の配置に関するところを中心に、支部との意見交換を行ってきているところである。協議は継続中であり、具体的な成果には至っていない状況ではあるが、フリー保育士の配置については原局としても課題認識しており、保育の質の確保や子どもたちへの安全な保育の提供のために、今後も引き続き協議していきたいと考えているとのことを確認している。</p>
<p>フリー保育士の配置も課題ではあるが、今回は3級職員がチーフの職責を担っていることの問題点を指摘しているものである。</p>	<p>チーフの業務内容としては、他の3級職員と同等の職責の範囲となっており、これまで培ってきた知識と経験を生かし、職場のリーダー的な役割として後輩の指導や他者へのサポート等を担っていただいております、4級所長の職責と同等というわけではないと聞いている。また、課長補佐が所長として配置されていた時とも状況が異なるということもあり、現在は、4級副所長ポストよりもフリー保育士の配置の検討を優先的な課題と捉えているとのことである。</p>
<p>チーフ保育士は、その職責を踏まえると4級副所長ポストとして整理すべきとは考えていないのか。</p>	<p>役職ポストや執行体制については、まずは原局において、その必要性を検討・判断するものであるが、原局ではそうした意向には至っていない。一方で、保育支部の要求は、フリー保育士の配置、つまり保育の質の確保や職員の負担軽減に重きが置かれているものと認識しており、そのことを中心に検討を行おうとする原局の対応は一定理解できるものである。</p>
<p>原局でどのような検討をしているのか。</p> <p>それとは別に、副所長ポストの協議も進める必要があり、人事制度小委員会の場で、原局も同席して協議する旨の回答がなければ納得できるものではない。</p>	<p>現時点では検討段階であるが、保育の質の確保や職員の負担軽減に向けては、チーフ保育士のフリーでの配置や令和2年度からの会計年度任用職員制度の活用なども引き続き検討していくとのことである。</p> <p>こうした議論は保育現場の詳細な事情を踏まえる必要があり、また、全体のことは本部で、詳細は支部で協議するということが基本的な考え方であることから、引き続き保育支部において協議していくべきものと考えている。</p>

<p>この件については、改めてどういった場で協議していくかも含めて整理していく必要がある。</p>	<p>今回の交渉でのやりとりを原局にも伝えた上で、今後しかるべき場で協議が進められるようにしていきたい。</p>
<p>調理師職場の作業長ポストについて</p> <p>学校の調理師職場についても、同様に4級作業長ポストの検討状況を確認いただきたい。</p>	<p>原局へ確認しておく。</p>
<p>水防等防災配備について</p> <p>水防等防災配備について、昨年度と同じ回答となっているが、どのように考えているのか。</p>	<p>水防等防災配備については、災害の規模に応じて、水防業務を適切に実施するための段階的な人員配備体制をとるという考え方は変わっていないことから、回答は昨年度と同じ内容となっているが、引き続き、各部において配備体制を決定する際には、その水防業務が適切に実施できるよう努めていくものである。</p>
<p>近年、大規模な自然災害が多発する中で、課題の認識はあるのか。</p>	<p>昨年度の台風第21号をはじめとする災害対応では、防災情報の発信の在り方や防災配備態勢の整備などについて課題があったと認識し、引き続き課題解決に向けて取り組んでいることを原局から確認している。</p>
<p>市内在住者への依存が高い状況があることについて、どのように考えているのか。</p>	<p>これまでの水防本部・災害対策本部を、災害警戒本部・災害対策本部に変更するとともに、人的資源をより機動的に活用できるよう、動員の権限が各部を総括する局長級職員にあることを明確化するなど、配備指令の整理を行っている。これにより各部の状況に応じた臨機応変な動員をかけられるようになっており、市内・市外在住者の調整にも資する面があるのではないかとのことである。</p>
<p>水防等防災配備に当たって、近隣の自治体と協定を締結するなどの連携を図る中で、市外在住者が在住の自治体の防災配備に加わることを可能にするなどの方策は考えられないか。</p>	<p>引き続き本市としての課題の解決に向けた取組を進めているところであるが、そうした意見があったことについては原局に伝えておく。</p>
<p>手話通訳者について</p> <p>手話通訳者に欠員が生じている状況について、どのように考えているのか。</p>	<p>現在、3名の手話通訳の確保に向けて原局で募集を行っているところであり、手話通訳者の業務については引き続き一定のボリュームが見込まれる中、まずは定数どおりの配置を目指していると聞いている。</p>

<p>人材確保に向けて、報酬を引き上げる必要があるのではないか。</p>	<p>職務に着目して報酬水準を定めている中で、他の職の報酬との整合性のほか、財政上の影響なども踏まえる必要がある。今年度途中の新たな欠員の要因が報酬以外にあることも考えられ、現時点において欠員が生じていることだけをもって報酬を引き上げることは難しいと考えている。</p>
<p>手話通訳者は人材確保が難しいため、報酬の面で何らかの工夫が必要ではないか。また、当面の欠員対応としては、派遣の活用などが考えられるのではないか。</p>	<p>報酬の引上げは難しいと考えており、また、来年度からの会計年度任用職員制度移行により新たな報酬体系となることも踏まえる必要があるが、いずれにしても、引き続き手話通訳者の確保に努めていく。また、派遣の活用については、財源の確保などの課題もあるが、意見があったことについては原局に伝えておく。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以上
(給与課)

◎妥結事項

11月6日及び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 [令和元年12月10日支給] <妥結日：令和元年11月15日>

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.300月	0.975月	2.275月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

2 令和元年度給与改定 <妥結日：令和元年11月15日>

(1) 給料表 [平成31年4月1日適用]

行政職給料表について、令和元年11月6日付けメモのとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額 [平成31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	218,500円	219,600円	1,100円
31歳	224,000円	225,100円	1,100円
32歳	229,800円	230,700円	900円
33歳	235,800円	236,500円	700円
34歳	242,100円	242,500円	400円
35歳	249,000円	249,000円	0円
36歳	255,100円	255,100円	0円
37歳	261,700円	261,700円	0円
38歳	267,600円	267,600円	0円
39歳	273,100円	273,100円	0円
40歳以上55歳未満	278,000円	278,000円	0円

<参考>

嘱託労組との妥結事項

1 割増報酬の支給 [令和元年12月10日支給]

区分	支給月数又は額	前年度
Bランク	2.12月分	2.09月分
Cランク	1.93月分	1.90月分
Dランク	337,000円	332,000円
Eランク	322,000円	317,000円
高年齢者委嘱制度	311,000円	306,000円

2 嘱託労組に対する会計年度任用職員制度の給付体系の一部変更 [令和2年4月1日実施]

平成29年12月26日付け「会計年度任用職員制度の給付体系について(メモ)」のうち「1 報酬月額」及び「2 期末手当」の一部について、次のとおり変更する。

(1) 報酬月額

「(1) 決定方法」中の会計年度任用職員の報酬月額イメージを次のとおりとする。

本市会計年度任用職員としての経験年数	報酬月額	採用基準学歴			採用時年齢(歳)
		高卒	短卒	大卒	
1年目	149,410	← 18.19.20	-	-	
2年目	154,250	← 21.22.23	-	-	
3年目	159,820	← 24以上	20.21.22	-	
4年目	165,510	← -	23.24.25	-	
5年目	171,450	← -	26.27.28	22.23.24	
6年目	176,650	← -	29以上	25.26.27	
7年目	181,250	← -	-	28.29.30	
8年目	185,860	← -	-	31.32.33	
9年目	190,210	← -	-	34.35.36	
10年目	194,090	← -	-	37以上	
11年目	198,080				
12年目	201,720				
13年目	205,350				
14年目	208,740				
15年目	211,520				
16年目	213,820				
17年目	216,000				
18年目	218,300				
19年目	220,240				
20年目	222,300				
21年目	223,510				
22年目	224,840				
23年目	226,170				
24年目	227,020				
25年目	228,350				
26年目	229,810				
27年目	230,650				
28年目～	231,500				

備考 採用基準学歴とは、それぞれの職において必要とされる学歴のことをいう。

高年齢者の任用	175,930
---------	---------

(2) 期末手当

年間の支給月数を2.6月(6月期・12月期1.3月ずつ)とする。

3 会計年度任用職員の採用基準学歴 [令和2年4月1日実施]

会計年度任用職員の採用基準学歴について、次のとおりとする。

現行 ランク	部局名	委嘱事由	採用基準 学歴
B	健康福祉局	福祉医療費助成業務	高卒
		就労促進相談員業務	短卒
		歯科衛生士業務	短大3卒 (短卒+1)
	こども青少年局	児童課の児童ホームの業務	短卒
		児童課の児童課・児童ホームの業務	短卒
		保育所の保育業務	短卒
	都市整備局	放置自転車対策担当の業務	高卒
	教育委員会事務局	図書館の司書業務	短卒
		小学校・尼崎養護学校の給食調理業務	高卒
		園務補助	短卒
C	総務局	地域研究史料館の地域史料研究業務	院卒 (大卒+2)
		地域史料整理・システム管理運用業務	院卒 (大卒+2)
	健康福祉局	介護サービス事業者指定等業務	大卒
		北部・南部福祉相談支援課の婦人相談員	短卒
		看護師業務	短大3卒 (短卒+1)
	こども青少年局	児童課のこどもクラブ・児童ホーム責任者の業務	短卒+5
教育委員会事務局	教育相談業務	院卒 (大卒+2)	
D	健康福祉局	公害健康補償課の保健師業務	大卒

4 国民健康保険推進員の休暇等 [令和2年4月1日実施]

国民健康保険推進員の休暇等について、嘱託労組に対する平成30年11月12日付け「会計年度任用職員制度の休暇等について(メモ)」に準じた内容とする。