

尼崎市現業評議会との 交渉状況

令和4年度第4号
通算第50号
令和4年12月9日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和4年度給与改定について—

◎日時・場所

令和4年11月11日（金）午後6時30分～午後7時30分（中央北生涯学習プラザ学習室B・C）

◎今回の交渉の主な目的

令和4年度給与改定について、前回に引き続き協議を重ねた。

◎具体的な交渉内容

1 令和4年度給与改定について

現業評議会の主張	当局の回答
前回の交渉では、給料表の増改定が示されたものの、その影響を受けるのは3人にとどまることもあり、争点となったのは改定の内容ではなく、むしろ3級最高号給に多くの職員が分布していることの解決策であった。これに対する当局の回答として考えられるものは、①回答の修正、②現時点では修正回答は示せないが、問題として認識しており、解決に向けて取り組む、③修正をしない、の3つである。前回交渉の内容を勘案すると、当局の姿勢は③と受け取っているが、これまでの経緯・経過を踏まえてもなお、③ということなのか。	本日、修正回答をお示しすることはできないが、技能労務職給料表導入時の経緯・経過については当局も十分承知している。今すぐに具体的な回答を示すことはできないが、技能労務職の将来像を作っていく中でお示ししていきたい。

<p>他都市では、新規採用は行わないが、給料表の切替えも行わないというところもあった。一方、本市においては、新規採用を重視し、それを条件に給料表の切替えについて合意した。ただし、その給料表については、国の行政職俸給表(□)と全く同じというものではなく、同表を参考としているものの本市独自のものであると労使で確認し、また、将来的には3級の最高号給に到達する者が出てくることが予想されたことから、その数が増えた際には何らかの対応をするということになっていた。</p> <p>しかし、その後、新規採用は行われなくなり、更には技能労務職場の存続という考え方も平成 27 年の方針により変更されてしまった。そうであるならば、給料表を行政職給料表に戻すか、新規採用の再開を求める。近年、社会情勢は変化してきており、他都市でも採用再開の動きがあるなど、決して不可能なものではないと考えるが、当局の見解は。</p>	<p>確かに社会情勢は変化してきているが、現在のところ平成 27 年の方針の下で取り組んでいる中で、基本的には定年までの雇用保障が伴う新規採用を行うという考えはない。</p>
<p>平成 27 年に方針が示された際も、将来を見据え、現業評議会としては抗議活動を行わなかった。しかし、引き続き直営で残る職場については、本来であればアウトソーシングの対象職場と並行して示されるべきであるにもかかわらず、依然として示されない。具体的な回答を直ちに示すことができないのであれば、将来的な望みにつながるような工夫を示すことができないのか。</p>	<p>現在もなお具体的な案をお示しできないのは大変心苦しいが、将来を見据えるという意味で、技能労務職の将来像について早急にお示しし、協議を進めていきたい。</p>
<p>当局の前向きな姿勢は伝わってくるが、姿勢だけではなかなか納得できない。現業評議会としては、総合職の設置やより充実したサポートを受けられる職場への配置などをかねてから提案してきたが、こうした具体的な工夫についての当局の考えは。</p>	<p>当局としても、より現場に近い職場において、事務・技術学び期間に臨むのが有効であるという考えは否定しない。また、新規採用は困難というのが前提となるが、転職を踏まえた職の在り方についても、技能労務職の将来像を練り上げていく中で検討していきたい。</p>

<p>現業評議会としては、決して転職ありきではなく、行政職給料表に戻すことや、新規採用の再開について強い思いを持っており、当局が示す技能労務職の将来像についても、新規採用の再開に値するものかどうかという観点から判断させていただきたい。そのためにも、これまでの慣例的なスケジュールにこだわることなく、迅速に協議を進めていただきたい。</p>	<p>技能労務職全体を整理するとなると、どうしても時間を要することになる。迅速に協議を進めていくためにも、全体ではなく部門ごとになるかもしれないが、ある程度考え方が整理できたところから、その都度、将来像をお示ししていきたい。</p>
<p>当局の言うとおりに、全体ではなく部門ごとで差し支えない。これまでのように全然協議が進まないということにならないように、早急に技能労務職の将来像を示していただきたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>職員の中には、退職まで現場で働きたいとの考えを持っている者もいる。そういった職員への手立てについても、しっかりと検討いただきたい。</p>	<p>今後示していく技能労務職の将来像の中では、そうした職員への対応も考えていく必要があると認識している。</p>
<p>3級最高号給が問題となってから、かなりの時間が経過しており、その間ずっと職員は犠牲を強いられており、それは人件費の減にもつながっているはずである。何か解決策はないのか。</p>	<p>3級最高号給問題の解決策として、まずは転職制度の活用をお示ししているところであるが、それ以外にも4級への昇格という手法もある。そこで問題となってくるのが4級である作業長ポストがない調理師であるが、学校給食調理師については、社会情勢の変化も踏まえ、その職務・職責を整理する必要性が生じるのであれば、新たに作業長ポスト創設について協議する心積もりはある。ただし、その整理に当たっては、より現場に近いところでしっかりと協議をすることが必要不可欠であるため、まずは支部において協議をしていただきたい。</p>
<p>今後、学校給食調理師において作業長ポストが整理されるのであれば、同じく調理師である保育調理師においても、公平の観点から作業長ポストを整理していただきたい。また、学校現場においては、技能調理師という資格があるとも聞いている。こうした資格を作業長の職務・職責と関連させることも可能ではないか。</p>	<p>そういった現業評議会からの提案も含めて、支部でしっかりと議論していただきたい。</p>

<p>支部での協議はしっかりと進めていきたいが、支部と当局とで考え方が異なっていることもある。当局も、支部協議を見に来ていただきたい。</p>	<p>原局と相談させていただきたい。 なお、当局と原局の間に指揮命令関係があるとはまではいえず、これまでも基本的には支部の進め方を尊重してきたことはご承知いただきたい。</p>
<p>人事評価制度では勤務成績に応じた特別昇給があるが、最高号給に到達していると、これを受けることができない。この点は非常に重大な問題と考えるが、どうか。</p>	<p>人事評価制度においては、勤勉手当への成績率の反映もあり、こちらでの増は受け得るとはいえ、特別昇給を受けられないことについては課題として認識している。</p>
<p>解決に向けた具体的な期限を示すことはできないのか。</p>	<p>具体的な期限については差し控えさせていただくが、技能労務職の将来像を含め、トータルで考えていく中で協議していきたい。</p>
<p>今回の交渉では、技能労務職の将来像の部門ごとの提示など、前向きな意見を聞くことができ、決してゼロ回答であったとは思っていないが、それが3級最高号給問題の解決になるのかは分からない。現時点で示すことができる内容に限りがあるのであれば、給料表についての議論は確定交渉期に限るようなことはせず、年度内にも解決を図ることができるように、迅速に動いていただきたい。</p>	<p>承知した。</p>

課題解決への方向性

回答期限である 11 月 16 日までに一定の判断をするよう伝え、現業評議会も地公労統一妥結を目指して判断するとの意向を示した。

以 上
 (給与課)

◎妥結事項

11月7日及び11日の2回にわたる交渉の結果を受け、11月16日に次の項目について合意に至った。

令和4年度給与改定

1 改定内容

(1) 給料表

技能労務職給料表について、令和4年11月7日付けメモのとおり改定する。

(2) 生活補給金基準額

給料表の改定に伴い、技能労務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	206,500円	208,800円	2,300円
31歳	211,500円	213,800円	2,300円
32歳	216,400円	218,700円	2,300円
33歳	221,300円	223,600円	2,300円
34歳	225,100円	227,300円	2,200円
35歳	229,200円	230,700円	1,500円
36歳	232,800円	233,800円	1,000円
37歳	236,200円	237,100円	900円
38歳	239,600円	240,400円	800円
39歳	242,700円	243,300円	600円
40歳以上 55歳未満	246,400円	246,400円	0円

※ H23. 1. 31 時点で在職中の職員については、別途設定の行政職給料表適用者に係る基準額を適用する。

2 適用日

令和4年4月1日