

# 尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 25 年度第 3 号  
通 算 第 1 0 号  
平成 25 年 10 月 15 日  
尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 管理職手当及び昇格制度等の見直しについて

9 月 19 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、立花地区会館大会議室において、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、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

管理職手当の支給対象者の見直しについて、対象職員に与える影響や経過措置の実施等に係る協議を行うとともに、再任用職員の給与制度及び昇格時号給対応表の見直しについて協議を行った。

### 具体的な交渉内容

#### 1 管理職手当の支給対象者の見直しについて

現業評議会の主張	当局の回答
管理監督者ではないが、管理的な業務を行うということが理解できない。	管理監督者とは経営者と一体的な立場にあるものというのが基本的な考え方であり、判例等の趣旨を十分に踏まえると、本市においては課長級以上が管理監督者に当たるものと考えられる。仮に作業長が課長と同等の職務・職責を担っているのであれば、作業長を管理監督者と捉えることも可能であるが、そうでない以上、管理監督者と捉えることはできない。ただし、作業長は、係長を補佐するとともに、作業員の取りまとめなど、これまでどおり 4 級としての職務・職責を担っていくことに変わりはない。

<p>作業長手当の見直しは、非現業職の係長及び課長補佐の管理職手当の見直しに合わせたものと考えているが、現業職と非現業職とでは給料表が異なっており、また過去に特殊勤務手当から現行の作業長手当へ見直した経過等もある中で、係長や課長補佐の管理職手当と同様に扱われ、再び見直されることは到底納得できない。</p>	<p>現行の作業長に対する管理職手当支給に至るまでの過去の見直し経過については勿論承知している。もっとも、今回の見直しは職務権限や職務・職責に応じてその支給対象範囲を改めるものであり、課長補佐や係長と同様に、作業長についても見直しの対象に含まれるものである。</p>
<p>作業長手当を見直すことによって、多くの作業長が減収となり、モチベーションが低下しかねない。</p>	<p>金銭面のみを考えると、超過勤務が少ない職場においては、管理職手当の廃止により結果として減収となり、それがモチベーション低下につながると組合は主張するが、一方で管理職手当額を上回るほど超過勤務実績があるにもかかわらず、管理職手当の支給で済まされている職員にとっては、組合の主張で言うならば、管理職手当の廃止が逆にモチベーションの向上につながるということか。一方の立場からのみで考えるべきではないし、手当額の多寡のみでモチベーションについて論じるべきではない。</p>
<p>現業職においては、超過勤務手当が作業長手当を上回るようになるような超過勤務に従事している職場はほとんどない。</p>	<p>確かに減収となる職員がいるかもしれないが、法的にも適正に制度を運用するため、現行の支給対象範囲で管理職手当の支給を継続することはできない。ただ、そのような中でも、できる範囲の措置として、実施期間の延期及び役職者加算の改善を提示しており、今回の見直しについては理解してもらいたい。</p>
<p>作業長手当がなくなるのであれば、特殊勤務手当が支給される現場の仕事に戻りたいと考えている作業長がいる。この場合、4級の作業主任として格付けることはできないのか。</p>	<p>今回の見直しを受けて、そのように考える作業長がいることは非常に残念である。しかし、今回の各提案について合意へ向けた前向きな協議ができるということであれば、今回に限った特例措置として、協議していくこと自体は否定しない。</p>

<p>作業長に昇任する年齢は、多くの場合 40 歳代か 50 歳代であり、現業職にとっては目指すべきポストという位置付けとなっている。同じ 4 級である作業主任より重い職務・職責が求められるにもかかわらず、作業長手当の廃止により実質的な収入が作業主任を下回るようになるようであれば、これまでの職の位置付けが損なわれ、若手職員のモチベーション減退にもつながりかねない。</p>	<p>作業主任の職務の級を作業長と同じ 4 級としており、両者の給料格差が小さいため、超過勤務手当等の実績給の差により、一時的に年収の多寡が生ずるのはやむを得ない。以前、非現業職においても、係長と主任との間で、そのようなことが生じたケースもあるが、主任制度の廃止や係長への管理職手当の支給が見直されることにより、両者の間でそうした事態は起こらないものと考えている。作業長と作業主任の関係も、これと同様のものである。</p>
<p>現業職においては、課長や係長等の役職者ポストも、その登用の機会も少ない。もっとそのような機会が与えられれば、それを旨とするモチベーションの向上にもつながる。</p>	<p>そもそも現業職は係長や課長を想定した職ではないが、作業長は現場のまとめ役として、加えて係長の補佐という働きも担っていることから、職員の能力や実績等を踏まえ、非現業職へ転職させた上で、係長等へ登用しているのが現実である。実績が少なく、稀なケースかもしれないが、現業職員のモチベーションの一つになっているものと認識している。</p>
<p>同じ 4 級である作業長と作業主任を比べると、作業長の方がより重い職責を担っているため、導入予定である人事評価制度においては作業長を S や A と判定し、作業主任との差を設けることができないか。</p>	<p>人事評価は役職に応じて結果が決まるものではないので、作業長であることをもって S や A と判定することはできない。もっとも、組合の主張どおりの働きを作業長がしているのであれば、結果的に作業長が作業主任よりも良い評価となることはあり得る。</p>
<p>現在の修正提案では、作業長は納得することができない。実際に収入が減ることは事実である以上、特例措置として作業長に号給の加算措置を実施できないか。</p>	<p>給料上の号給加算措置は、実質的に減額にならない者も含め、作業長全員にメリットが及ぶことから、この見直しに伴う措置としては馴染まないと考えている。ただ、今回、昇格制度の見直し等、他の見直し項目についても提案しており、協議を進めていく上で、今後においても労使合意を基本とする考え方に変わりはなく、他の項目も含めて合意するというのであれば、検討する余地はあると考えている。</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。

## 2 再任用職員の給与制度の見直しについて

現業評議会の主張	当局の回答
<p>現業職か非現業職かという理由だけで給料に差が生じるのは納得できない。これまで同様に扱ってきたにもかかわらず、なぜ取扱いを変更するのか。</p>	<p>かつて現業職も非現業職も同一の給料表を用いていたこと、また当時一部の再任用職場で定年前の現業・非現業にかかわらず同じ職務を担うという実態があったことから、これまでは同額としてきたが、本来は職務に応じて設定すべきものであり、今回から見直すものである。</p>
<p>再任用となって、元現業職が非現業職場に就くこと、あるいはその逆はあるのか。</p>	<p>可能性がないわけではないが、再任用制度は、定年等退職前に長年培ってきた能力や経験を引き続き活かしていくことを主旨としていることから、基本的にはそういったことはない。</p>
<p>今回の見直しは、どの時点から適用されるのか。</p>	<p>今年度の退職者から適用されることになる。</p>
<p>フルタイム勤務と短時間勤務のいずれを選択するかについて、本人の希望どおりとなるのか。</p>	<p>必ずしもすべて本人の希望どおりになるとは限らない。</p>
<p>フルタイム勤務職員と短時間勤務職員とでは、いずれの希望者が多いのか。</p>	<p>これまでは、どちらかといえば体力や気持ちの面で、短時間勤務の希望が多かったと考えられる。一方で、今後は年金支給開始年齢の引上げにより、無年金期間が生じるため、フルタイム勤務を希望する職員が増えることが考えられる。我々としてもそのような意向を早く確認したいと考えており、早々にも意向調査をしていきたいと考えている。</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。

## 3 昇格制度の改正について

現業評議会の主張	当局の回答
<p>非現業職に比べて現業職では影響する者が多いのではないかと。</p>	<p>本市では、平成 23 年 2 月から技能労務職給料表を導入しているが、それ以前は行政職と同一の給料表を用いていたことから、給料水準は国の行政職俸給表(二)よりも高くなっている。そのため、国よりも若い層から影響が出ることは確かであるが、それは過去から相当の給料水準を確保してきたということでもある。</p>

尼崎市の技能労務職給料表は本市独自のものである。国の行政職俸給表(二)に合わせる必要はないのではないか。	本市の技能労務職給料表は、独自のものとはいえ、国の行政職俸給表(二)を参考としており、国の制度に準じた改正は必要である。
--	--

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 )