

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 点

平成 20 年度第 2 号
通 算 第 460 号
平成 20 年 6 月 17 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

夏期一時金等について

6 月 9 日午後 3 時から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、夏期一時金の要求に対する回答などを中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 19 年 6 月 3 日に尼崎市地方公務員労働組合共闘会議（地公労）より、夏期一時金に関する要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

また、一時金交渉と併せて、今年度の職員採用等についての説明等を行った。

組合への回答・提案

平成 20 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

[別紙](#)のとおり

交渉に先立っての発言（総務局長）

給与構造改革の影響により、事実上の昇給停止の状況が続き、さらには地域手当の削減措置を実施しなければならない状況において、一時金に対する職員の期待が高いということは十分に認識しているところである。しかしながら、社会経済環境については、これまで好調を持続してきた企業においても、減益決算が見込まれるところであり、また、原油価格をはじめとする物価の高騰が市民生活を直撃し、景気動向に減速感が見られるなど、今後も、市政運営をとりまく環境は、より一層厳しいものとなることが予想される。

このような状況下での市政運営にあたっては、各種給与制度や勤務制度の見直しを迫られる現状ではあるが、職員の士気を維持しながら、本市の今後の財政再建や今後進むべき道について、労使双方でいろいろな協議を行っていく必要を十分に感じており協力をお願いしたい。

具体的な交渉内容

1 夏期一時金（期末・勤勉手当）について

課題の要旨

組合は、夏期一時金について「算定基礎月収額の 2.57 か月分プラス 2 万円」の要求を行い、それに対して当局は、給与条例に規定されているとおり「期末手当が 1.4 月分、勤勉手当が 0.75 月分」との回答を行った。

算定基礎月収・・・ 給料月額 + 地域手当 + 扶養手当 + 給料月額 × 1.1 × 役職者加算率
(0 ~ 20%)

一時金の算定方法・・・算定基礎月収 × 支給率 × 期間率

組合の主張	当局の回答
<p>支給率について</p> <p>昨年度の条例改正により一時金の支給率が条例に明記されることとなったため支給率は既に決定されたものと考えているのかもしれないが、その後大きな状況の変化があれば見直すべきである。原油価格の急激な上昇から物価が高騰する中、税金や共済掛金も増えており生活が苦しくなっている。何かしら一時金で対策が取れないのか。</p>	<p>昨今の原油価格の高騰などの理由により生活費が増え、手取りが減っていることはわかるが、本市を取り巻く社会経済状況から考えて条例以上の金額を上乗せすることはできない。条例の支給率についても人事院勧告に沿ったものであり、国との均衡が保たれている。</p>
<p>特に今年度の 4 月 1 日に新規採用された職員については期間率を見直した影響が大きい。いくらの減額となるのか。</p>	<p>期間率を変更したことによる影響としては、昨年度採用された者との比較でみると今年度の新規採用者については平均約 10 万円少ない額となる。</p>
<p>大幅な減額になっている。新規採用職員に対して何らかの工夫ができないのか。</p>	<p>国に準じた内容に改正したものであり、昨年の交渉でも説明したが、民間の新規採用職員のボーナスと比較しても遜色がないものと考えている。</p>

<p>再任用短時間勤務職員の支給率について</p> <p>再任用短時間勤務職員の昨年までの支給率（期末手当 0.14 月分、勤勉手当 0.06 月分）は経営再建プログラム期間中、一時的に減額するとの合意があった上でのものである。組合としてはプログラム終了後の一時金は再任用の週 40 時間勤務者と同じ率になるものと認識している。</p>	<p>平成 20 年度以降の再任用短時間勤務職員の運用については昨年に妥結した時点で一時金についてもプログラム期間中は現行どおりと認識していた。提案が必要であるならば次回提示する。</p>
<p>臨時的任用職員の割増賃金について</p> <p>昨年度の交渉で、割増賃金が阪神間最低額との認識はしており、これからも改善していくという約束をしたではないか。なぜ昨年度の冬の支給率と同率としているのか。これで阪神間最低ではなくなるのか。</p>	<p>昨年の冬に割増賃金の支給日数をプラス改定したことや、4 月からの賃金改定分も含め対前年比では上昇している。</p> <p>臨時的任用職員の事務補助で比較した場合、割増賃金だけでみると確かに阪神間最低の額となるが、日額賃金を含めた年収ベースでみるとそうではない。</p>
<p>昨年度の交渉の中でも年に 1 回の改善であれば 1 日未満の単位で支給率を改善するという方法ではなく、1 日単位で改善することとし、それが無理であれば夏・冬それぞれで支給率を改善させていくことを求めていたはずである。</p>	<p>ここ数年は前年冬の支給率を次の夏の支給率とする方法が続いているという経緯や、財政状況等を踏まえると昨年度の冬以上の増額は難しい。</p>
<p>武庫川ユニオンからの要求分はこちらへの回答に縛られることなく直接武庫川ユニオンとの交渉の中で決定していただきたい。</p>	<p>交渉は武庫川ユニオンと環境市民局が行うこととなっているが、組合の主張については環境市民局にも伝えておく。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議を行うこととした。

2 職員の採用について

課題の要旨

欠員が発生している状況もあり、組合は改めて職員の採用計画について質問した。

組合の主張	当局の回答
今年度の採用者数はどの程度か。	全体で 80 名程度を考えている。
新規採用が民間等との競争により難しくなっていると思われるがどのような対策をしているのか。	採用試験の説明会への参加者も昨年度より減っており、新規採用職員の確保が厳しくなると予想される。その対策として技術職の受験資格の拡大や若手職員を出身大学に派遣し PR を行うなどしている。
地元の高校出身者の採用枠を設けることは検討しないのか。	検討したが、まず大学、短大及び高専の卒業生の中で優秀な人材を確保していくため今回の実施は見送った。
80 名は全て事務職等の非現業職の採用か。	非現業職の採用である。
現業職の採用がなぜできないのか。いつも当局は現業職のあり方・将来像を検討する必要があるとの回答を行うが、何の将来がわかればいいのか具体的に示して欲しい。	職員を採用する場合、定年までの雇用を想定する必要があることから、現在の業務を今後も市が担う必要があるのかどうかを見極める必要がある。
清掃職場である業務課では定数どおりに職員が配置されていない欠員状況が生じている。その状況をどのようにして穴埋めするかという話は将来像とは別の話であり、目先の業務に対応する職員が足りていないということが問題である。	確かに欠員により現場の職員に負担をかけることになってしまっているが、現業職全体で見れば小学校給食調理業務の民間委託が計画どおり進めば現業職員が余ってくると予想されるなど、そういった先の見通しも見ていかなければならない。

<p>現業職場全体の話であれば小学校給食調理業務の民間委託により現業職員が余ってくるということもわかる。しかしながら、欠員の話は業務課に限ったことを言っている。調理師を清掃現場に配置することは不可能である。また清掃現場の組織体制の見直しもこれまで積極的に取り組んだことから今後 5 年間の行財政構造改革推進プランの中にもあがっていない。そのような状況の中では採用する以外に欠員の解消はありえない。</p>	<p>清掃職場についてはこれまで特殊勤務手当の見直しや民間委託の拡大など積極的に行革に協力してもらったことは理解している。しかしながら平成 20 年度予算も市債の活用など約 100 億円の財源対策を講じることによってかろうじて収支が確保できたものであり、平成 21 年度も約 114 億円の収支不足が見込まれることから現行の行財政構造改革推進プランの項目に加え新たに構造改善を図る必要がある。その中では現業職場全体を見直す必要もありその将来像が固まらないと採用計画も固まらな。また、現業職員のあり方として国や県からはその給与水準を見直すこと、具体的には本市の現業職が非現業職と同じ給料表を用いていることについて国と同様に現業職独自の給料表の導入を求められている。採用するとなるとこれらの課題についても合わせて整理しなければならない。</p>
<p>現業職への給料表は関係ない話である。</p>	<p>国や市民から現業職の給与水準が高いという指摘が強く寄せられている中で、採用と給料表の問題は分けることができない課題であると考えている。</p>

課題解決への方向性

現業職の採用について当局は将来像が明らかになるまでは行えないとの立場であるが、組合は、民間委託等の職場の合理化は現業職・非現業職ともに行われるものであるにもかかわらず現業職だけ将来像が明らかにならないのは納得できるものではないとして、将来像についての課題を整理して示すように求めた。当局としても課題を示した上で引き続き協議していくこととした。

3 その他の交渉内容について

課題の要旨

一時金・採用計画の議論に引き続き、組合から超過勤務手当の配当や休暇制度などの諸問題について質問があった。

組合の主張	当局の回答
<p>超過勤務手当の配当について</p> <p>予算がないということで代休を強要していないか。</p>	<p>代休は本人の申請によるものであり強要はしていない。</p>
<p>制度変更により代休の取得が実質的に困難になっている中で超過勤務手当に対する予算を減らしているが手当の支給に影響しないのか。サービス残業になるのではないのか。</p>	<p>超過勤務については予算の範囲内で適正に命令されていると認識している。今年度の予算が減ったことについては定数の減や職員の新陳代謝効果による超過勤務手当の単価が下がった影響によるものと考えている。</p>
<p>超過勤務手当については正しく払うということと超過勤務の縮減という問題がある。残業が月 100 時間を超える職員もいると聞いているが当局として何か対応をしているのか。</p>	<p>職員の健康面を考え月 100 時間以上又は 2 か月から 6 か月の平均が 80 時間以上の超過勤務となった場合は産業医が本人及び所属長と、45 時間以上の超過勤務が 3 か月続いた場合は産業医が所属長と面談を行い健康面の確認などを行っている。</p>
<p>夏期休養について</p> <p>現行の 7 日を 8 日にしてもらいたい。</p>	<p>阪神間各市では 7 日から 8 日で付与されている状況にある。本市の 7 日間の休養については 9 割以上の取得率となっており、職員の夏期における健康回復に役立っていると考えられるが、日数の増加は理由もなく考えていない。</p>
<p>裁判員制度に伴う休暇について</p> <p>裁判員制度が始まり職員が選ばれた場合の休暇制度についてはどうなるのか。</p>	<p>本市もなんらかの対応が必要であると考えているが細部がまだ不明なため調査をしていく。休暇制度を導入する場合は改めて組合と協議を行う。</p>

以上
(給与課)

平成 20 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H20.6.9

1 平成 20 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

(1) 支給額

算定基礎月収の 2.150 月分とし、その内訳は、期末手当 1.40 月分、勤勉手当 0.75 月分とする。ただし、再任用フルタイム職員は、算定基礎月収の 1.10 月分とし、その内訳は、期末手当 0.75 月分、勤勉手当 0.35 月分とする。また、再任用短時間勤務職員は、算定基礎月収の 0.20 月分とし、その内訳は、期末手当 0.14 月分、勤勉手当 0.06 月分とする。

算定基礎月収については、別記のとおりとする。

(2) 支給日

平成 20 年 6 月 30 日（月）

(3) その他の支給条件

尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

2 臨時・非常勤職員等の支給率を改善することについて

臨時的任用職員の割増賃金について、次のとおりとする。なお、嘱託員の割増報酬については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

(1) 支給額

ア 次に掲げる者については、賃金日額に 1 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。

(ア) 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者（1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者は除く。）

(イ) 支給基準日（6 月 1 日）前 30 日（5 月 2 日）以内に任用が終了した者で、7 月 1 日現在在職の者

イ 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者で 1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者については、賃金日額に 1 週間の就労日数を乗じ、その額に 2 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。ただし、賃金単価が時間単価の設定となっている者については、賃金単価に 1 日あたりの勤務時間数を乗じて得た額を、算定の基礎となる賃金日額とする。

(1表)

在職期間	日数
1月未満	2.4日分
1月以上2月未満	4.8日分
2月以上3月未満	7.2日分
3月以上4月未満	9.6日分
4月以上5月未満	12.0日分
5月以上	14.4日分

(2表)

在職期間	日数
1月未満	0.24日分
1月以上2月未満	0.48日分
2月以上3月未満	0.72日分
3月以上4月未満	0.96日分
4月以上5月未満	1.20日分
5月以上	1.44日分

ただし、ア、イのうち、任用期間が1月未満かつ在職期間が1月未満の者は除く。

(2) 支給日

平成20年6月30日(月)

ただし、アの(イ)の者については、平成20年7月10日(木)とする。

3 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善することについて

主任・技能長・作業長・作業主任及び行政職給料表3級適用者で平成20年4月1日現在50歳以上の者については、役職者加算を9%とする。

4 勤勉手当の成績率による支給は行わず、全額期末手当とすることについて

現行どおりとする。

なお、人事評価制度の構築に係る論議において、成績率の導入についても、継続して協議していく。

5 付加要求

新入職員の支給率を改善することについて

期間率については、尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

6 諾否について

本回答に対する諾否については、平成20年6月23日(月)午前9時までにされたい。

以上
(給与課)

(別記)

1 行政職給料表適用者

- (1) 1級～3級の者(給料表3級の適用者で、平成20年4月1日現在30歳以上の者を除く。)

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

- (2) 4級以上の者(給料表3級の適用者で、平成20年4月1日現在30歳以上の者を含む。)

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、主任等5%、平成20年4月1日現在50歳以上の主任等9%及び課長補佐・係長級10%とする。

- (3) 再任用フルタイム勤務職員

給料月額 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、5%とする。

- (4) 再任用短時間勤務職員

給料月額 + 地域手当

2 教育職給料表(二)適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、2級41号給以上112号以下5%、2級113号給以上10%とする。

(参考)

平成20年6月期平均支給額等(平成20年4月1日基準)

区分	定年前職員	再任用職員
組合員平均支給額 (算定基礎月収)	955,460 円 (444,400 円)	169,489 円 (256,967 円)
前年度実績 (算定基礎月収)	978,596 円 (460,516 円)	122,313 円 (238,403 円)
対前年比	23,136 円 (2.4%減)	+47,176 円 (19.8%増)

平均年齢 45歳10月 (前年同期 46歳8月)

平均勤続年数 22年9月 (前年同期 23年8月)

(参考)

6月9日午後7時30分より午後9時まで中央公民館において、嘱託職員労働組合と交渉を行い、以下のとおり回答を行った。

平成20年6月に支給する割増報酬について(メモ)

H20.6.9

1 平成20年6月に支給する割増報酬について

平成20年6月1日に在職する者に、以下の区分により支給する。

報酬月額が192,900円(Cランク)の者

報酬額×1.48月×期間率

報酬月額が212,400円(Dランク)の者

一律 264,000円

報酬月額が241,200円(Eランク)の者

一律 254,000円

尼崎市嘱託員取扱要綱第3条ただし書き規定に基づき任用された者

一律 250,000円

その他(Aランク・Bランク)の者

報酬額×1.70月×期間率

ただし、本市を定年退職した者等は支給しないものとする。

2 その他支給条件

平成20年6月期支給の割増報酬より、期間率を次のとおり改正する。

在職期間	期間率	
	改正後	改正前
6月	100/100	100/100
5月以上6月未満	80/100	90/100
4月以上5月未満	60/100	80/100
3月以上4月未満		65/100
2月以上3月未満	30/100	50/100
1月以上2月未満		35/100
1日以上1月未満		30/100

3 支給日

平成20年6月30日(月)

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 20 年 6 月 23 日（月）午前 9 時までにはされたい。

以 上
（給与課）