

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 点

平成 20 年度 第 3 号
通 算 第 4 6 1 号
平成 20 年 6 月 27 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 20 日午後 3 時から午後 5 時 15 分まで、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

前回（6 月 9 日）の交渉に引き続き、夏期一時金の支給を中心に交渉を行った。
また、欠員問題についても交渉を行った。

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

前回の交渉で組合は、大半の職員の給料が現給保障の対象となり実質的に昇給がないことや、新規採用職員は期間率の見直しにより前年度と比べ減額幅が大きいことから一時金について何らかの対策を採るように当局に求めている。

組合の主張	当局の回答
支給率について 職員数削減により個々の業務量は増えている中で、大半の職員が現給保障の対象となり実質的に給料が上がらず、結果として現場の職員の士気が上がらない状況になっている。 一時金で何らかの工夫はないのか。	組合からの強い要望は認識しているが、本市の現状を踏まえ、当初の回答どおりでお願いしたい。
大幅な減額になっている新規採用職員だけでも何か工夫はできないのか。	国基準ということで見直したものであり、支給額についても民間水準と比較しても遜色のない額であると認識している。

<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（週 30 時間勤務）の支給率（期末手当 0.14 月分、勤勉手当 0.06 月分）は阪神間で尼崎市が最低ではないのか。</p>	<p>阪神間の各市は週 40 時間勤務の再任用職員と同率で支給している。本市の場合は、経営再建プログラムにより週 30 時間勤務の運用を始めるときに、同じ週 30 時間勤務の嘱託員の年収水準を踏まえて、一時金の支給率を決定した経緯がある。</p>
<p>これまでの再任用短時間勤務職員の支給率を抑える取扱いは、経営再建プログラム期間中に限ったものであり、今回の回答の中には期間が明記されていないことから、この夏に限定したものと受け止めておく。</p>	<p>再任用短時間勤務職員の運用の継続は、平成 19 年 11 月 14 日に示したメモのとおり、現在の行財政構造改革推進プランが実施される 5 年間についても引き続きお願いしたい。</p>
<p>臨時的任用職員の割増賃金について</p> <p>臨時的任用職員は臨時の職としての雇用にとどまらず、正規職員を減らす中で恒常的な業務も臨時的任用職員でまかなっている。長期間の雇用が結果的に生じているのだから、支給率もそういった実態を踏まえた改善をすべきである。</p>	<p>育児休業法等による例外はあるが、あくまで臨時的任用職員の任用は地方公務員法に則り最長 6 か月の任用で 1 回に限り更新を認めている。任用・更新が終わったあと期間を空けて再度任用されることはあるが、あくまで臨時の職に対する雇用である。</p>
<p>正規職員の欠員補充としての雇用は、まさしく恒常的業務に対して雇用しているものであり、割増賃金も臨時の業務に対し雇用される本来の意味の臨時的任用職員と分けて考えるべきである。</p>	<p>欠員補充で雇用したからといって、他の臨時的任用職員と位置づけが異なることはない。ただ、募集しても応募がない職種などについては日額賃金を増額している。</p>
<p>前日も言ったが小数点以下の率の改善では少なすぎる。整数単位で改善すべきである。1 日増やしたところで原資は少ない。</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、昨年冬以上の増額は難しい。</p>

割増賃金は阪神間最低位であることから、中位くらいまでにすると約束であったはずである。	割増賃金だけでなく日額賃金も含めた年収トータルで中位程度にしたいとの趣旨である。本市は割増賃金では低位となっているが、臨時的任用職員の雇用形態を考えた場合、日額賃金を重視すべきであり、日額賃金も含めた年収トータルでは阪神間の平均的な額と遜色のない額となっている。
今回、修正回答がない分、この冬には改善するという事なのか。	今年の人事院勧告も踏まえて検討していく。
部長級の役職者加算の見直しによる効果額分を、臨時的任用職員や嘱託員の一時金の原資に積むべきである。正規職員の欠員補充として働いている臨時的任用職員に対して、1人1万円の加算をしたとしても、正規職員1人に係る費用と比べれば、十分まかなえる額である。	役職者加算の見直しは行財政構造改革推進プランに計上している中で、その効果額を臨時的任用職員の割増賃金に上積みするという考えはない。

課題解決への方向性

組合からは大半の職員が事実上の昇給停止となっている中で、一時金での補填がないと職員の士気低下が著しいとの主張があったが、当局としては条例に定められたもの以上の支給はできないとして回答した。

2 欠員問題について

課題の要旨

前回の交渉に引き続き、組合は欠員が発生していることへの対応、特に現業職に対する欠員補充について新規採用を行うよう求めた。

組合の主張	当局の回答
平成14年度からの経営再建プログラム期間中の人件費削減額は、組合員の協力もあり、プログラムの目標額以上に効果を上げたにもかかわらず、欠員を出しているというのは裏切り行為である。どう対応するのか示してもらいたい。	前回の交渉と同様の回答となるが、現業職の採用は今後の現業職場をどうするのかといったことを考える必要があるため、現時点では示せない。

<p>欠員の問題は目前の仕事を誰がどうするかという問題である。将来像というが、平成 18 年度に清掃業務の民間委託を拡大し、正規職員を減らした時に、清掃業務をどうするのかといった将来像を考えた上で、委託比率や職員定数を決めたにもかかわらず、欠員が生じるということに対して将来像が明らかにならないと対応できないということは納得できない。</p>	<p>清掃業務については本年度からの行財政構造改革推進プランには計上されていないが、現在、新たな合理化項目を募っているところであり、今後どういう項目がでてくるかわからない。その部分が明らかにならないならば採用に関してもはっきり示せない。</p>
<p>昨年度、調理師を採用したにもかかわらず、清掃業務の作業員は採用できないという理由はなにか。</p>	<p>昨年度の調理師の採用は、管理栄養士の資格取得者を対象としており、将来的に非現業職へ転職することを予定したものである。</p>
<p>それでは、将来的に事務職に転職する予定で作業員を採用すればいいではないか。</p>	<p>作業員は現業職という枠組みの中で考えるべきである。</p>
<p>去年の交渉で、当局は新規採用を行わなくても欠員は生じないと約束してきた。約束違反である。将来像の話はまず今の欠員をなくして通常の勤務体制を確保してから始める話である。</p>	<p>清掃業務で定数削減を伴う新たな合理化がなくても、他の部署で行われれば余剰人員がでてくる。例えばその人員を業務課に配置するといったこともありうる。</p>
<p>合理化により職員定数削減に協力した職場に対して欠員を生じさせるということは、今後どの職場も定数削減に協力できなくなる。具体的に合理化の内容の話があるわけではなく、欠員対策の説明もない状況では納得できない。早急にどうするか検討し、市長・副市長とも協議を行うべきである。</p>	<p>採用を行うかどうかの判断は現状ではできないが、現業職のあり方に対する協議は今後もしていきたい。</p>

課題解決への方向性

前回交渉から引き続き、現業職を中心とした欠員問題について、現業職の採用を直ちに行えとする組合と、将来像が明らかになるまでは困難であるとする当局との間で議論が対立することとなった。現業職の採用については、今後の合理化項目にも左右されるものであることから、継続して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・欠員問題の議論に引き続き、中核市への移行に伴う業務量増加への懸念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>中核市への移行による事務量について</p> <p>中核市に移行することによって増加する業務量はどの程度か。</p>	<p>項目としては整理してあるが、具体的な業務量についてはまだ調査している段階である。</p>
<p>これまで市が行ったことのない業務については、既にその業務が行われている都市に職員を派遣して実務経験を積んでくることも必要である。</p>	<p>はじめての業務については携わってみたいとわからないことも多いので、実績のある都市の状況を研究し、研修を重ねていくことが必要であると考えている。</p>
<p>業務量とそれに伴う人的配置について示すべき時期に示していただきたい。</p>	<p>明らかになり次第、組合へも説明したい。</p>
<p>夏季休養の増日について</p> <p>給与面で改善が難しいのであれば、せめて休暇制度の改善により職員の士気高揚を図ってもらいたい。阪神間では夏季休養は8日が主流であることから、本市も8日にできるはずである。</p>	<p>夏季休養が取得しやすい意識が浸透していることは認識しているが、年次有給休暇の取得率向上のためにも夏季休養と年次有給休暇を組み合わせることで長期休暇を取得してもらいたい。</p>
<p>年次有給休暇と組み合わせた長期休暇と言われても、職員も減って一人当たりの業務量も増えている中で、長期休暇を取るのには難しい。年次有給休暇は万が一の病気に備える必要もあるが、夏季休養は夏期限定なので取得しやすい。</p>	<p>夏季休養は、夏の暑い時期に対して、職員の健康維持や労働意欲向上のために設けたものであり、現状の7日の休養と年次有給休暇で対応できると考えている。</p>
<p>課長級以上の評価制度の試行について</p> <p>課長級以上の評価制度の試行のスケジュールはどうなっているのか。</p>	<p>本年度の上半期に目標設定をお願いしており、下半期に評価を実施し、来年6月の勤励手当に反映させるのが最短のスケジュールとなる。</p>

<p>臨時的任用職員の健康診断について</p> <p>現状、臨時的任用職員は健康診断をおこなっていないが、実施してもらいたい。</p>	<p>健康診断は継続的に雇用することに対し、健康に勤務に服してもらうためにも実施しているものであり、1年以下の短期の雇用を想定している臨時的任用職員には一般的にはなじまないと考える。</p>
<p>当局の都合により、臨時的任用職員の実態は継続雇用になっている。本来の短期間の雇用であれば問題ないが、実態として継続雇用となっている者については受診させるべきである。また、調理師や保育士は職務内容を踏まえると受診させるべきである。</p>	<p>健康診断は受診後の指導が大事であり、雇用期間の短い臨時的任用職員になじまない。しかし、今後は各局と調整し、雇用の実態を調査し検討していきたい。</p>

以上
(給与課)

妥結事項

6月9日・20日の2回にわたる一時金交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

妥結事項

1 期末・勤勉手当の支給[平成20年6月30日支給]

組合要求 2.57月プラス2万円

区分	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.40月分	0.75月分 (+0.025月分)	2.15月分
再任用職員(週40時間勤務)	0.75月分	0.35月分	1.10月分
再任用職員(週30時間勤務)	0.14月分	0.06月分	0.20月分

平均支給額 995,460円(前年 978,596円 前年比 23,136円)

平均支給額は行政職給料表適用者で5級以上の者

カッコ内数値は前年から変動があった区分

2 本市を定年前の勤奨退職により退職し、OB嘱託員となった者の割増報酬

[平成20年6月30日支給]

一律254,000円とする。

3 臨時的任用職員の割増賃金(ボーナス)[平成20年6月30日支給]

在職期間	通常	就労日数・就労時間が著しく短い者
	支給日数	支給日数
1月未満	2.4日(+0.1日)	0.24日(+0.01日)
1月以上2月未満	4.8日(+0.2日)	0.48日(+0.02日)
2月以上3月未満	7.2日(+0.3日)	0.72日(+0.03日)
3月以上4月未満	9.6日(+0.4日)	0.96日(+0.04日)
4月以上5月未満	12.0日(+0.5日)	1.20日(+0.05日)
5月以上	14.4日(+0.6日)	1.44日(+0.06日)

カッコ内数値は前年から変動があった区分

< 参考 >

嘱託労組との妥結事項

妥結事項

割増報酬（ボーナス）[平成 20 年 6 月 30 日支給]

1 支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
A	1.70 月分（276,080 円）	1.68 月分（272,328 円）
B	1.70 月分（285,770～313,310 円）	1.68 月分（281,904～308,952 円）
C	1.48 月分（285,492 円）	1.46 月分（281,050 円）
D	定額（264,000 円）	定額（260,000 円）
E	定額（254,000 円）	定額（254,000 円）

2 期間率

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