

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 20 年度 第 6 号
通 算 第 4 6 4 号
平成 20 年 11 月 17 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 20 年度給与改定・期末勤勉手当等について

11 月 12 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、12 月期の期末勤勉手当（ボーナス）を中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 20 年 11 月 4 日に尼崎市地方公務員労働組合共闘会議（地公労）より、「2008 年末一時金に関する要求書」等が提出されたことを受け、交渉の場を持った。

その他、以下の項目について、提案・協議を行った。

組合への提案

「年末一時金に関する要求書」に対する回答

回答メモは[別紙 1](#)のとおり

< 参考 >

嘱託員の平成 20 年 12 月に支給する割増報酬について[別紙 2](#)

平成 20 年度の確定交渉にあたって

（総務局長）

先日、賃金・労働条件に関する要求書及び一時金に関する要求書を受け、賃金・労働条件の回答については、細部の検討が残っているため、次回以降の回答とさせていただき、一時金については、本日その回答を行うものである。今年度の人事院勧告については、周知のとおり、給与も期末・勤勉手当も据置の勧告が 8 月に示されているところであるが、その後、アメリカのサブプライムローン問題に端を発する金融不安による急速な景気の冷え込みが全世界を席卷し、ここ数年来の日本経済を牽引してきた企業でさえ、大幅な業績の下方修正を強いられる状況となってい

る。

本市においても、本年度の地方交付税や法人市民税が予算を大きく下回る見込みであり、来年度以降も、さらに厳しい状況が予想されるものである。すでに来年度以降に向けて、住居手当の見直しについて提案、協議しているが、本日の一時金についての回答についても、このような状況下であることを踏まえた上のものであるとご理解いただきたい。

具体的な交渉内容

1 期末・勤勉手当に関する要求書に対する回答

課題の要旨

平成 20 年 12 月期の期末・勤勉手当（ボーナス）については、人事院勧告及び国では、支給率が据え置かれた（年間支給月数は 4.5 月分）ことから、尼崎市においてもこれに準じる回答を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
職員の生活改善を要望する声についてどう考えているのか。賃金カットや人員削減に貢献してきたことへの配慮はないのか。	職員の気持ちに報いたいという気持ちはあるが、現在の本市の状況を見ると増額というのは難しい。
前年に比べ支給額が減っている要因は何か。	主要因は、支給率である。年間の支給率は変わらないが、前年は人事院勧告に基づき、冬に 0.05 月分積んだが、今年はその分を 6 月期と 12 月期に配分しているため、12 月期だけの比較では 0.025 月少なくなっている。その他、定年退職と新規採用との関係での職員の新陳代謝効果や、部長級と 50 歳以上の主任等への役職者加算の見直しにより、支給額が減っている。
再任用短時間勤務職員の支給率を抑える扱いは経営再建プログラム期間中だけの約束である。国基準の支給率に戻してもらいたい。	再任用短時間勤務職員の運用は、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中も継続をお願いしたいということで既に協議している。

<p>再任用後の OB 嘱託員に一時金が支給されないのはどういう理由か。</p>	<p>平成 14 年度に再任用制度の見直しがあり、その中で再任用短時間勤務職員と OB 嘱託員の年金も含めた総年収を同水準とすることとし、OB 嘱託員には一時金を支給しないこととした。</p>
<p>臨時的任用職員の割増賃金（ボーナス）を最大の者で 0.6 日増やしているが、どういう考え方によるのか。</p>	<p>ここ数年間の考え方を踏まえて増額することとした。阪神間各市の割増賃金の比較では、本市が低位であることから、平成 16 年度以降、例年 5%の加算を行っているものである。</p>
<p>先に賃金小委員会でも議題として提起されたが、臨時的任用職員の割増賃金を日額に割り振る理由は何か。</p>	<p>割増賃金は基準日に在職する職員に支給しているため、同じ職種でも、任用時期によって支給される金額に差が生じることとなるため、日額に割り振る方が、不公平が生じないこととなる。</p> <p>新たな日額単価の設定は総原資を日額に割り振るだけであるので、基本的には同程度となり、賃金をカットするわけではない。</p>
<p>総原資の範囲内となると、現在、割増賃金を満額支給されている者は、年収では下がることとなる。大半の職員が下がるようでは容認できない。</p>	<p>大半の職員が 5 月以上任用されているため、全体に割り振ったとしても、年収はほとんど変わらない。</p>
<p>割増賃金は人事院勧告で増額がなくても、阪神間の水準を見る中で、増額してきた経緯がある。来年、日額だけになってもそのことを反映するとの考えでいいのか。</p>	<p>日額賃金が大きくなることから、賃金改定の影響が大きくなるが、日額だけになっても、人事院勧告や近隣他都市の状況を見て判断していきたい。</p>
<p>大勢の臨時的任用職員を雇用し、尼崎市の職員として我々と一緒に働いている中で、正規職員にボーナスが支給されていることから、同じ苦勞をしている臨時的任用職員にも少しではあるが支給してきた。そういう経緯のあるものであるから、簡単に廃止できない。</p>	<p>経緯は承知しているが、制度矛盾も起こってきているため、日額だけにするほうが望ましいと考えている。</p>

課題解決への方向性

妥結に向け、引き続き協議することとした。

2 平成 20 年度 賃金・労働条件に関する要求書に対する回答

課題の要旨

賃金・労働条件に関する要求書に対する回答は、詳細について検討事項があるため、次回以降の交渉で回答することとした。

特に、勤務時間の短縮が人事院から勧告されながらも、国の実施が未確定のため、本市においても国の動向を見守る必要がある。勤務時間の短縮も含め、現時点での検討項目について趣旨説明を行った。

3 その他

課題の要旨

その他、関連する項目について議論となった。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
超過勤務手当について 超過勤務手当の予算がないため、代休で処理しているが、代休を取る余裕がない。手当として支給してもらいたい。	予算は各局において執行状況に応じて、各課に配分を行っている。まずは局で工夫してもらいたい。また、例年、12月頃に各局の突発的要因等を加味した上で追加配当も行っている。
代休を取るよう指示があると聞いている。代休は「取って欲しい」というお願いであっても認められない。あくまで本人の意志で決められるものである。また、偏った部署で残業が多いようであるが、人員配置がおかしいのではないのか。	こちらから代休取得の命令はしていない。あくまでも本人の意志で取得していると認識している。 人員配置についても業務量に応じて配置しているものである。
今福保育所の民間移管について 今福保育所の民間移管に伴い、市の保育士が移管先の民間保育所にフォローに行くとはどういうことか。なぜ、今福保育所だけなのか。	9月に保育現場の職員には説明があったと聞いているが、正式決定という形で総務局にはまだ話がないので、今日説明できる段階ではない。

<p>民間の保育所に、市の職員が公費を使って業務を行うという方法は問題があるのではないかと、前回の交渉時に確認したが、どうなっているのか。</p>	<p>まだ、案を検討している段階であり、具体的に固まったら説明させていただく。</p>
<p>交通局の武庫営業所の民間委託について</p> <p>交通局で検討している市営バスの武庫営業所の民間委託について、交通局の職員組合への説明はどのような状況か。</p>	<p>11月4日に希望退職・市長部局への転籍・交通局内部での非現業への転籍について提案を行っている。</p>
<p>市長部局で採用され、交通局へ出向している市職労（尼崎市職員労働組合）の元組合員があり、又交通局採用の職員が市長部局に転籍される中で、当局としては市職労と協議する必要があると考えているか確認したい。</p>	<p>市長部局への転籍など、市職労にも影響あるものもあるので情報交換はしていきたい。</p>
<p>希望退職の募集では退職手当の割増率を積んだりしているが、学校給食の調理業務が民間委託される際にも、交通局と同様の手法が基本となるのであれば交渉事項になる。</p>	<p>交通局の手法はあくまで交通局の考えによるものであって、市長部局が拘束されることはない。</p>
<p>交通局からの転籍が予定されているため、市長部局に現業職の欠員が生じているというのは筋違いである。新規採用を行わないと技術伝承に問題がでる。</p>	<p>転籍の予定があったために、現業職の欠員を招いたということではないが、転籍は欠員を埋める一つの手段と考えている。交通局で採用された職員も、同じ尼崎市の職員として雇用を守る工夫が必要である。</p>
<p>市バスの運転手が、慣れないごみ収集などの業務に従事することにより、現場が混乱しないよう協議してもらいたい。</p>	<p>その点については、協議していきたい。</p>

課題解決への方向性

今福保育所のフォロー体制及び交通局のバス運転手の市長部局への転籍については、現場に混乱が生じないように、引き続き協議することとした。

以上
(給与課)

平成 20 年 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H20.11.12

1 平成 20 年 12 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

支給額

算定基礎月収の 2.35 月分とし、その内訳は、期末手当 1.6 月分、勤勉手当 0.75 月分とする。ただし、再任用フルタイム勤務職員は算定基礎月収の 1.25 月分とし、その内訳は、期末手当 0.85 月分、勤勉手当 0.4 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 0.2 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。

支給日

平成 20 年 12 月 10 日（水）

その他の支給条件

現行どおりとする。

2 臨時・非常勤職員等の支給率を改善することについて

平成 20 年 12 月に支給する臨時的任用職員の割増賃金について、次のとおりとする。

ア 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。

a 支給基準日（12 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。）

b 支給基準日（12 月 1 日）前 30 日（11 月 2 日）以内に任用が終了した者で、1 月 1 日現在在職の者（1 月 2 日～1 月 5 日付け任用開始の者を含む。）

（イ）支給基準日（12 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	2.5日分
1月以上2月未満	5.0日分
2月以上3月未満	7.5日分
3月以上4月未満	10.0日分
4月以上5月未満	12.5日分
5月以上	15.0日分

(2表)

在職期間	日 数
1月未満	0.25日分
1月以上2月未満	0.50日分
2月以上3月未満	0.75日分
3月以上4月未満	1.00日分
4月以上5月未満	1.25日分
5月以上	1.50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。

イ 支給日

平成20年12月10日(水)

ただし、(ア)のbの者については、平成21年1月9日(金)とする。

嘱託員の割増報酬については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。

ただし、勧奨退職によりOB嘱託員となった者については、261,000円とし、その他のOB嘱託員には支給しない。

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

現行どおりとする。

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かかる論議において、成績率の導入についても、継続して協議していく。

5 新入職員の支給率を改善することについて

現行どおりとする。

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11月27日(木)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 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

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。

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。

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)

1 平成 20 年 12 月期平均支給額等 (平成 20 年 10 月 1 日基準)

区 分	定年前職員	再任用職員 (フルタイム勤務)	再任用職員 (短時間勤務)
組合員平均支給額 (算定基礎月収)	1,043,216 円 (443,922 円)	420,259 円 (336,208 円)	41,404 円 (207,020 円)
前 年 実 績 (算定基礎月収)	1,091,375 円 (459,526 円)	421,385 円 (337,109 円)	41,404 円 (207,020 円)
対 前 年 比	48,159 円 (4.4%減)	1,126 円 (0.3%減)	0 円 (±0%)
所 要 経 費 (職員数)	3,318,474 千円 (3,054 人)	49,170 千円 (117 人)	7,784 千円 (188 人)

平均年齢 46 歳 5 月

平均勤続年数 23 年 0 月

平均年齢・勤続年数とも水道・交通局除く定年前職員が対象

2 期末勤勉手当の支給月数

(1) 平成 20 年度予定

(定年前職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	1.40	0.75	2.15
12 月期	1.60	0.75	2.35
計	3.00	1.50	4.50

(再任用フルタイム勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	0.75	0.35	1.10
12 月期	0.85	0.40	1.25
計	1.6	0.75	2.35

(再任用短時間勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6月期	0.14	0.06	0.20
12月期	0.14	0.06	0.20
計	0.28	0.12	0.40

(2) 平成 19 年度実績

(定年前職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6月期	1.400	0.725	2.125
12月期	1.600	0.775	2.375
計	3.000	1.500	4.500

(再任用フルタイム勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6月期	0.75	0.35	1.10
12月期	0.85	0.40	1.25
計	1.6	0.75	2.35

(再任用短時間勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6月期	0.14	0.06	0.20
12月期	0.14	0.06	0.20
計	0.28	0.12	0.40

<参考>

11月14日午後7時30分から午後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、以下のとおり回答した。

平成20年12月に支給する割増報酬について（メモ）

H20.11.12

1 平成20年12月に支給する割増報酬

平成20年12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

報酬月額×1.54月×期間率

報酬月額が212,400円（Dランク）の者

一律 276,000円

報酬月額が241,200円（Eランク）の者

一律 261,000円

報酬月額が149,500円（高年齢者委嘱制度による委嘱）の者

一律 250,000円

その他（Aランク・Bランク）の者

報酬月額×1.78月×期間率

ただし、本市を定年退職した者等については支給しないものとする。

2 支給日

平成20年12月10日（水）

3 その他の支給条件

従前の例による。

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11月27日（木）午前9時までにはされたい。

以上
（給与課）

H20.11.12

1 小学校給食調理業務

目的

経費の抑制を図りながら、学校給食内容を充実させるとともに、より安全な給食を引き続き提供する。

実施内容

以下の 4 校について、給食調理業務を委託する。

（浜小学校、浜田小学校、武庫庄小学校、武庫南小学校）

実施時期

平成 21 年 4 月 1 日

人員

11 名 （配置基準ベース）

2 まつば園作業指導員業務

目的

施設利用者の処遇環境の向上とより効率的な運営を図る。

実施内容

社会福祉法人への移管を実施する。

実施時期

平成 21 年 4 月 1 日

人員

2 名

以 上
（給与課）