

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 20 年度 第 8 号
通 算 第 4 6 6 号
平成 20 年 12 月 9 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 20 年度給与改定等について

12 月 8 日午後 6 時から午後 7 時 20 分まで中央公民館視聴覚室において、平成 21 年度に向けた賃金・労働条件等についての交渉を行った。

組合への提案

- 1 「平成 20 年度 賃金・労働条件に関する要求書」に対する回答 [別紙](#)
- 2 労働条件に付随する提案項目
 - ・ 勤務時間の見直し（現行 1 日 8 時間、1 週 40 時間勤務を 1 日 7 時間 45 分、1 週 38 時間 45 分勤務に改め、併せて休息時間を廃止するもの）
 - ・ 裁判員制度に伴う特別休暇の創設
 - ・ 夏季休養の廃止及び夏季休暇の創設

具体的な交渉内容

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

当局が勤務時間の短縮問題の整理等のため、回答を示せていなかった賃金・労働条件に関する要求書に対する回答を説明した後、具体的な質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
給与改定について 過去の昇給延伸分の復元を約束していたが、勤続 25 年以上の職員はまだ復元されていない。約束を守るべきである。	勤続 25 年の特別昇給の廃止の際に、既に特別昇給を受けた職員については相殺措置を行うことにより、昇給延伸措置については解決していると考えている。

<p>昇格制度について</p> <p>昇格制度の改善については現行どおりとの回答であるが、主任試験を廃止した際に、4 級への昇格基準については組合とも協議していくとの約束であったはずである。</p>	<p>主任試験制度の廃止に伴う、4 級への昇格基準をどうするかは管理運営事項であるが、必要な事項については協議していきたい。</p>
<p>市内居住手当の原資問題について</p> <p>平成 16 年度からの住居手当の削減の際に、削減額の一部を活用し、市内居住手当を創設することで労使合意に至った。結果的に市内居住手当は議会に否決されたが、その分の原資を何らかの形で職員に還元しなければならない。この回答では約束を反故にしている。</p>	<p>厳しい財政状況の中で、新しい手当の創設は難しい。職場環境の改善等、予算の中でできることを考えて実施していきたい。</p>
<p>各手当について</p> <p>給与制度について、当局は国基準としているのであれば、国にある特殊勤務手当を導入すべきである。平成 18 年度から実施した特殊勤務手当の見直しの際に、国にないものは廃止し、国にあるものについては協議していくという話であったが、協議が全く行われていない。</p>	<p>国と市で業務も異なることから、国にあるからといって、市になじまないものもあり、無条件で導入できない。今後、賃金小委員会等で協議していきたい。</p>
<p>超過勤務手当の追加配当は実施されたのか。</p> <p>超過勤務手当の予算がないことによる代休の強要がまかり通っている。代休を強要している管理職は処分すべきである。</p>	<p>現在、各局の要望の聞き取りを行っているところである。前回の交渉でも議論となったが、代休は本人の意志によるものであり、強要はしないよう総務課長会でも周知している。</p>
<p>勤務時間の見直しについて</p> <p>勤務時間については、例えば保育所やクリーンセンター等、特殊要因がある部署についても本部交渉で協議するのか。</p>	<p>変則勤務職場については、本庁職場の勤務時間案を基準に、細部は支部で協議を行い調整していきたい。</p>
<p>勤務時間の短縮による超過勤務手当の時間単価の増額が回答に盛り込まれていないがどういうことか。</p>	<p>超過勤務手当等の時間単価は勤務時間が変われば、当然、連動する。具体的には約 3%の単価増となる。</p>

<p>裁判員制度に伴う特別休暇について</p> <p>裁判員に選ばれた場合、職場の負担が大きいが、人的な配慮等はどうなるのか。</p>	<p>裁判の案件によって拘束期間も異なるため、現時点でどうするか判断するのは難しい。制度の状況を見て判断したい。</p>
<p>夏季休養について</p> <p>年次有給休暇が忙しくて取れない職場も夏季休養はがんばって取ろうという雰囲気が出てきている。夏季休養の日数を減らすことは到底受け入れられない。</p>	<p>夏季休養の取得率が高いことは認識しているが、今までの職務専念義務の免除ではなく、夏季休暇として条例に明記する必要がある。その際に、日数についても近隣都市や兵庫県などの状況を参考に7日から5日に見直しを行う。</p>
<p>我々の要求にないものも回答に加えて、一括して12月26日までに諾否を迫るというやり方は組合を軽視している。組合との妥結がなくても強行するつもりなのか。</p>	<p>来年度予算の締めや、条例提案の関係から26日を期限としてお願いしたい。それまでに解決できるよう話し合っていきたいと考えている。</p>

課題解決への方向性

組合は、給与構造改革によって大半の職員の昇給がストップしている状況においても、当局が地域手当のカットを実施し、さらに今年は住居手当の削減を提案していること、また、市内居住手当や4級格付けなどの協議は一向に進んでいないことなどから、組合との約束が図れていないと反発した。さらに、夏季休養は職員間の取得率も高く、付与日数を削減することは職員感情を考えればモチベーションの低下につながり到底受け入れられないと抗議し、賃金・労働条件に関する要求書に対する当局回答の受け取りを拒否した。

当局としては、住居手当の削減は行財政構造改革推進プランの取組みの一つであり、同プランにおいて市民にも負担を求めている以上、当然取り組む必要があり、また、夏季休暇の付与日数においても、兵庫県や近隣他都市の状況を踏まえて見直す必要があると考える。

来年度の賃金・労働条件についての組合への回答・提案は本交渉をもって実施したものであり、引き続き諾否期限までに理解を得るべく協議していくこととする。

以上
(給与課)

平成 20 年度給与改定等について（メモ）

H20.12.8

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>賃金引き上げを行うこと。</p> <p>組合員全員に 12 月昇給延伸を復元すること。</p> <p>1995 年賃金確定時の実損分（新給料表実施時期の値切り）を回復すること。</p> <p>地域手当の減額を早期に復元すること。</p>	<p>1</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、現業職のあり方については、引き続き賃金小委員会等で協議を行っていくこととする。</p> <p>平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>2 給料表について</p> <p>現行 3 級を旧国公 5 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>係長給料表（現行 4 級）を旧国公 7 級水準に対応させ改善すること。</p>	<p>2</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>定時制（高校・大学）卒の初任給支給基準を改善し、1 歳 4 号とすること。</p> <p>年齢別初任給基準を改善し、昇給基準を 1 歳 4 号とすること。</p> <p>年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を 40 歳時点で標準賃金の 8 割以上（基本給比）とし基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p>	<p>3</p> <p>～ 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>前歴換算等の改善をすること。また、1 年未満の端数は切り上げること。</p> <p>中途採用者の昇格年限は、民間歴を考慮し在級年数の短縮を行うこと。</p> <p>4 昇格の改善について</p> <p>高卒経験 14 年 32 歳を目処に 4 級へ昇格させること。</p> <p>高卒経験 23 年 41 歳を目処に 5 級へ昇格させること。</p> <p>昇格制度の改善については、早急に組合と協議すること。</p> <p>5 「能力・成果主義による賃金制度」の導入については、その是非も含めて事前に組合と協議すること。</p> <p>6 諸手当の改善について</p> <p>扶養手当</p> <p>扶養手当を配偶者 18,000 円とし、子どもその他も同額に改善すること。また、高校・大学在学中の扶養手当は家計の負担を考慮し、大幅に引き上げること。</p> <p>支給範囲を拡大し、学校在学中は支給すること。</p> <p>住居手当</p> <p>家賃等の支払者については、家賃に見合う額に引き上げること。</p> <p>持家者については、30,000 円以上とし、持家者のうちローン支払者については、 による支給をすること。</p>	<p>4</p> <p>～ 現行どおりとする。</p> <p>5 勤務成績に基づく昇給制度及び勤勉手当への成績率の反映の導入についても、必要な事項については協議を行っていく。</p> <p>6</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>住居手当について、持家の場合の支給要件及び支給額を平成 20 年 9 月 29 日付提案メモのとおりとする。その他は現行どおりとする。</p> <p>現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>通勤手当</p> <p>交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。</p> <p>交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。</p> <p>超勤手当</p> <p>代休や振替の強要は止め、超勤手当を支給すること。</p> <p>時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。</p> <p>4・5 級職員の超過勤務手当相当分が管理職手当（7%分）を上回る場合は、その差額を超勤手当として支給すること。また、水防、防災等の業務に従事した場合は超勤手当として支給すること。</p> <p>特殊勤務手当</p> <p>国にある特殊勤務手当を新設し、既存手当の引上げを行うこと。</p> <p>緊急出勤手当を新設すること。</p> <p>年末・年始期間中の特殊勤務手当の増額を行うこと。</p> <p>4・5 級職員が休日に出勤した場合、振替休を強要するのではなく、本人の意思に基づいて手当を支給すること。</p> <p>「市内居住手当」に代わる手当を設けること。</p>	<p>現行どおりとする。</p> <p>なお、これまでも代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p> <p>特殊勤務手当等については今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>手当については、国の制度を基本とした中で支給するものであり、また、現下の厳しい財政状況を勘案すれば、新設は困難である。</p>
<p>7 再任用職員について</p> <p>再任用職員の賃金カットを早急に復元すること。</p>	<p>7</p> <p>現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>一時金の支給水準を国並みに引き上げること。</p> <p>8 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員と不合理な格差を是正し改善すること。</p> <p>希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。</p>	<p>8</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>また、嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p> <p>9 その他</p> <p>勤務時間について、別紙1のとおり見直す。</p> <p>裁判員制度の開始に伴い、特別休暇を別紙2のとおり創設する。</p> <p>夏季休養について、別紙3のとおりとする。</p>

本回答に対する諾否については、一括して平成 20 年 12 月 26 日（金）午前 9 時までにされたい。

以 上
（給与課）

勤務時間の見直しについて(メモ)

H20.12.8

国家公務員の勤務時間の見直しを踏まえ、勤務時間を次のとおりとする。

1 実施内容

正規の勤務時間を1日7時間45分、週38時間45分とし、併せて休息時間を廃止する。
詳細は次のとおりとする。

始業・就業時間

始業時間を8時45分、就業時間を17時30分とする。(現行どおり)

休憩時間

12時～13時とする。(現行 12時15分～13時)

休息時間

廃止する。(現行 12時～12時15分・15時～15時15分)

ただし、現行の勤務時間について別の定めをしている職場は見直しに準じた取扱いとする。

2 再任用職員の給料月額の見直しについて

現行の給料水準を維持するために、行政職給料表3級の再任用職員の給料月額を245,100円から237,400円に改定する。なお、現行の現給保障措置は今年度で終了する。

<現行> 245,100円×30時間/40時間 183,800円

<改定後> 237,400円×30時間/38.75時間 183,800円

3 その他

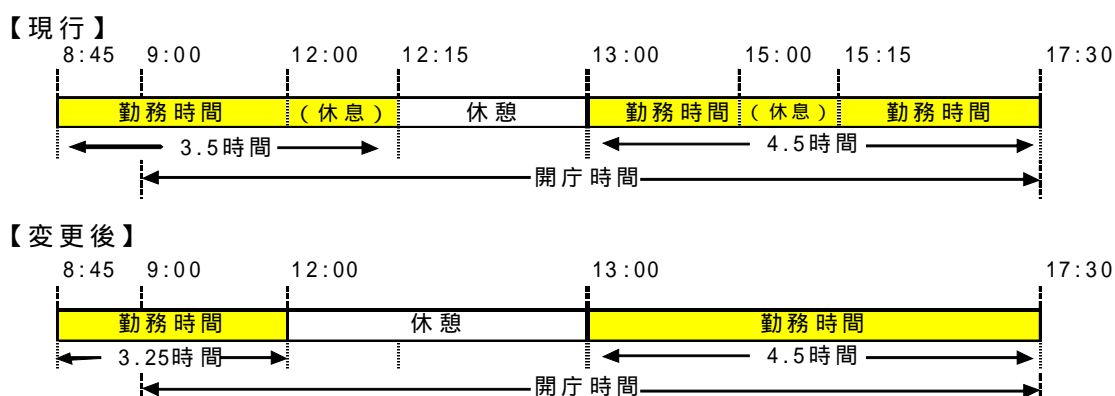
実施にあたっての詳細については引き続き協議を行う。

4 実施日

平成21年4月1日

以上
(給与課)

<参考>



(別紙2)

裁判員制度に伴う特別休暇について(メモ)

H20.12.8

裁判員制度の開始を踏まえて、特別休暇制度を次のとおりとする。

1 実施内容

裁判員候補者及び裁判員として招集された場合は、必要な時間を特別休暇として認めることとする。

また、臨時的任用職員についても同様に認めるものとする。

2 実施日

平成21年5月21日

以上
(給与課)

(別紙3)

夏季休養の廃止及び夏季休暇の創設について(メモ)

H20.12.8

夏季における職務専念義務の免除による休養の付与を次のとおり改める。

1 実施内容

現行の夏季休養(7月1日から9月30日の間に、7日間の職務専念義務の免除を認める。)を廃止し、夏季期間中(7月1日から9月30日)に5日間の夏季休暇を付与する。

なお、夏季休暇は有給とし、取得単位は1日又は半日とする。

2 実施日

平成21年4月1日

以上
(給与課)