

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 20 年度 第 9 号  
通 算 第 467 号  
平成 21 年 1 月 8 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 25 日午後 3 時から午後 3 時 45 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。

### 今回の交渉の主な目的

前回の 12 月 8 日の交渉において、平成 21 年度の賃金・労働条件等に関する回答に対して、組合は給与構造改革の実施や地域手当のカットなど、職員に負担を求めている中で、更なる見直しは受け入れられないとして強く反発していた。来年度の予算編成や条例提案への時間的制約もある中で、組合の主張や他都市の状況も踏まえ、一定の修正回答を行うこととした。

### 組合への回答・提案等

住居手当の見直し等について

[別紙](#)

### 具体的な交渉内容

#### 課題の要旨

これまでに提示していた来年度の賃金・労働条件の見直し項目のうち、住居手当及び夏季休暇の付与日数について当局から修正回答を行い、引き続き協議を行った。

| 主な質疑の内容  |  |
|--|--|
| 組合の主張  | 当局の回答  |
| <p><b>住居手当の見直しについて</b></p> <p>市内居住者のみ現行のままとすることで職員間に差が生じることになるが、どのように考え方を整理しているのか。</p> | <p>職員の市内居住率を高めたいという考えのもと、市内居住の職員が水防・防災業務の初期において活躍している状況や地域活動で貢献していること、また他都市の状況などを勘案し、市内居住者の住居手当については現行どおりとするものである。</p>             |
| <p>市内居住者については「当分の間」、現行どおりとするとのことであるが、「当分の間」とはどのようなことか。</p>                             | <p>「当分の間」としているのは、市内居住促進のための手法として必要性がなくなるまでは継続するという考えである。また変更する場合は交渉事項であることから組合と協議を行う。</p>  |
| <p><b>勤務時間の見直しについて</b></p> <p>勤務時間について、当局の示す案とする理由は何か。</p>                             | <p>回答案では現行体制を踏まえたものであり、市民サービスを低下させることなく、実施できるものである。</p>  |
| <p>週 30 時間勤務の再任用や嘱託員はどうなるのか。</p>   | <p>週 30 時間を基本に考えている。嘱託員については嘱託員組合と協議していく。</p>  |
| <p><b>年次有給休暇と夏季休暇について</b></p> <p>夏季休暇の回答を修正したことと、新たに年次有給休暇を削減した考え方は何か。</p>             | <p>現行の夏季休養は職員の取得率が非常に高いことや他都市の付与日数の状況などを見る中で修正回答を行うものである。また、年次有給休暇については、市制記念日の代替とした1日分が、他都市や県ではなく、その分付与日数が多くなっていることから見直すものである。</p> |
| <p>年途中での採用などの場合の年次有給休暇の付与日数は現行どおりとなるのか。</p>  | <p>現行の付与割合を基準に検討したい。</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>現業職のあり方について</b></p> <p>賃金引き上げの要求項目の回答で、現業職のあり方についての協議を記載するのはおかしいのではないか。ここに入れるということは現業職給料表のことを視野に入れていると考えられる。修正を求める。</p> | <p>現業職はこれまで民間委託等の合理化に積極的に取り組んできたが、全て委託するという考えではなく、市の直営で残す必要があると考えられている。直営で残す必要がある以上、採用の問題は避けて通れず、採用するとなると給与水準が問題となってくる。それらを含めて、現業職の将来像、あり方について賃金小委員会等で協議していきたい。</p>                                   |
| <p>現業職場はこれまでずっと民間委託等に協力してきた。委託によって職員数を削減してきた。さらに欠員が生じているにもかかわらず、採用と給与水準を結びつけるのはおかしい。欠員に対して補充することは当然であり、給与水準は別の話である。</p>       | <p>現業職の給与水準が民間に比べて高いということが国で議論されているが、兵庫県を通じて、国からも給与水準の見直しへの指摘がある。そういった指摘に対して、これまで本市は採用を凍結し、業務の見直しや民間委託等を実施しているとして説明を行ってきた。しかしながら、今後、現業職場を残し、採用についても検討する状況においては、給与水準の話は避けて通れない課題であり、協議を続けていく考えである。</p> |

**課題解決への方向性**

以上をもって、平成 21 年度の賃金・労働条件に関する要求書に対する回答についての交渉は細部の協議を除き終了し、諾否の判断を組合に委ねることとした。

以 上  
(給与課)

## 妥結・継続交渉事項

平成 20 年 9 月 29 日の交渉以来、年末一時金交渉も含め、6 回にわたる交渉の結果、この度の交渉を以って次の内容について組合へ諾否を委ねた。

### 諾否事項

#### 1 住居手当の見直しについて

持家区分の住居手当（現行 6,000 円）の支給を廃止する。ただし、新築又は購入の日から起算して 5 年を経過しないものについて 2,500 円を支給する。なお、尼崎市内に居住する職員については、当分の間、現行どおりとする。

#### 2 勤務時間の見直しについて

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。

##### 始業・就業時間

始業時間を 8 時 45 分、終業時間を 17 時 30 分とする。（現行どおり）

##### 休憩時間

12 時～13 時とする。

##### 休息時間

廃止する。

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し、また細部については引き続き協議を行う。

#### 3 再任用職員について

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。

#### 4 裁判員制度に伴う特別休暇について

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（臨時的任用職員も同様）。

#### 5 夏季休養の廃止及び夏季休暇の創設について

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 6 日間の夏季休暇を付与する。

#### 6 年次有給休暇の見直しについて

年次有給休暇の付与日数を現行の 21 日以内から 20 日以内とする。

### 継続交渉事項

平成 21 年度向け合理化提案について

住居手当の見直し等について（メモ）

H20.12.25

平成 20 年 9 月 29 日付け提案メモ「住居手当の見直しについて」及び平成 20 年 12 月 8 日付け提案メモ「夏季休養の廃止及び夏季休暇の創設について」の内容について、以下のとおり修正する。

1 住居手当の見直しについて

持家に居住している職員で主としてそのものの収入によって独立した世帯の生計を支えている職員のうち、尼崎市内に居住する職員については、当分の間、現行どおりとする。

2 夏季休養の廃止及び夏季休暇の創設について

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 6 日間の夏季休暇を付与する。

なお平成 21 年度より、年次有給休暇の付与日数を、現行の 21 日以内から、20 日以内とする。

以 上  
（給与課）