

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 21 年度第 14 号  
通 算 第 484 号  
平成 22 年 2 月 3 日

尼崎市役所総務局  
人事管理室給与担当

## 平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減等について

1 月 27 日午後 6 時 30 分から午後 7 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、平成 22 年度からの期末・勤勉手当の削減等について交渉を行った。

### 今回の交渉の目的

平成 22 年度から 3 年間の期末・勤勉手当の 20%削減措置については、技能労務職給料表の導入と併せて、平成 21 年 10 月 20 日に組合へ提案し、交渉を行ってきたが、諾否期限である同年 12 月 28 日に組合から「現時点では合意できない」との通告があった。当局としては、現在の厳しい財政状況を乗り越えるためには全職員の協力が必要であり、そのためにも組合の合意は重要であるとの認識から、引き続き妥結に向けて窓口折衝を行ってきたところである。今回、窓口折衝を通じ、再度内部で検討した結果、期末・勤勉手当の 20%削減措置について一定の修正提案を行うこととし交渉を行った。

### 組合への回答・提案

平成 22 年度以降の期末・勤勉手当について（メモ） [別紙](#)のとおり

### 具体的な交渉内容

#### 平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減について

##### 課題の要旨

当初の一律 20%削減措置の提案を、1・2 級職員の削減率を緩和する修正案に基づき、議論を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>昨年の12月28日に現時点では合意できないと通告したが、窓口折衝は続けていた。その後、座り込みや窓口折衝を通じて我々の考えを訴えてきたが、何らかの修正提案があるのか。</p>	<p>昨年の組合からの通告以降も窓口折衝を通じてお互いの主張を調整してきた。今回の期末・勤勉手当の20%削減措置は職員に非常に大きな影響を与えることから、組合との合意が大切であると考えている。合意の上、職員一丸となって現在の難局に取り組みたい。そのためにも、組合の主張を踏まえ、できるかぎり内部で調整した結果、妥結できるならばという条件で修正提案を行いたい。妥結できないということであれば今回の修正提案は白紙撤回させていただく。</p>
<p>20%削減措置については条例改正が必要なこともあって決断まで時間がないが、技能労務職給料表についてはまだ時間がある。この議題と切り離して引き続き協議できると考えているがどうか。</p>	<p>昨年末に現業評議会がこれまでの職員団体である尼崎市職員労働組合（市職労）の内部組織の中で、労働組合法上の労働組合になったこともあり、技能労務職給料表については、市職労においても現業評議会の意見を尊重すると聞いているので、我々も引き続き現業評議会と協議していきたい。</p>
<p>今年の給与改定を見ても、給与カットを実施している自治体においては、4月の給料に遡って、マイナス改定分を期末手当で減額する措置までは行っていない。実施したのは本市くらいではないのか。20%ものカットをするのだから、その間は、そういった措置は行わないと約束できないのか。</p>	<p>国が削減措置を行っていない中で、独自の減額措置を実施している他都市においては独自の調整を行っている団体があることは承知している。次年度以降の20%削減措置は他都市に例を見ない程の大幅な減額となることから削減措置期間中の3年間は仮に今年度のような給与のマイナス改定があったとしても、期末手当での遡及適用による減額調整は行わない。ただし、給料表のマイナス改定については、その都度協議を行っていく。</p>
<p>ここ10年間ずっと給与カットが行われてきたが、平成25年度からはすべての削減措置がなくなると断言できるのか。</p>	<p>平成22年度から3年間についての提案であり、それ以上でも以下でもない。</p>

<p>3年経った後どうなるのかを示せ。我々は3年間で終わりということで認識しておく。</p>	<p>給与削減措置が長期間に及んでいることは重く受け止めている。行財政構造改革推進プランが終了する平成25年度には、全ての削減措置が解除できるような財政状況に立て直すという思いは理解して欲しい。このような事態はこの3年を最後としたいという覚悟である。財政状況の改善に向け、職員一丸となって努力していくためにも、組合の協力は不可欠であると考えている。</p>
<p>役職別に削減率に差を設けるべきであるという我々の主張を踏まえて修正案が示されたが、3級についても何らかの取組みができないのか。</p>	<p>今回の提案の基本的な考え方は一律の削減率とすることである。しかしながら、若年層については初任給の引下げや昇格資格基準の見直しの影響を受けていることから、それらを考慮し、1、2級については削減率を緩和することとした。ただし、予算上必要額は確保しなければならないため、課長級・室長級には格段の協力をいただき削減率を引き上げることとした。3級の削減率緩和については、職員数が多く、一律という基本的な考え方から逸脱することや財源的にも影響が大きいことから20%削減を変えることはできない。</p>
<p>給与カットや給与構造改革などでここ数年年収が増えていない。中でも3級、4級の職員は家庭生活上で最もお金がかかる時期である。その層の職員は昇格がない限り給料がなかなか上がらない。主任制度の廃止以降、3年を目途に昇格制度の見直し案を示すよう求めてきたが何ら示されていない。昇格制度について今後、我々と協議すべきである。</p>	<p>従前から要求のある、4級以上の昇格制度のあり方について協議をすることは我々も拒むものではない。しかしながら、かつての運用昇給のように勤続年数を経れば昇給するという制度は、国家公務員と異なる制度に対する国の厳しい指摘が行われている中、又本市の市民サービスの見直しを求めている状況下においては、到底できるものではない。一方で将来展望を示さないと、職員のモチベーションの問題が生じることから、4級昇格のあり方については考えないといけない問題であるということは認識しているが、今日の状況にあってはハードルが非常に高いことは理解して欲しい。いずれにしても組合との協議を早急に行っていきたい。</p>

<p>例えば保育士は保育所長にならなければ4級になれない。4級に昇格できるのは一部だけである。3級職の改善も重要である。職員のモチベーション向上のためにもその部分の協議もお願いしたい。期末・勤勉手当のカット期間中に結論を出すということかどうか。</p>	<p>給料については職務・職責を反映したものでなければならない。協議は行うが、3年間という期間を区切ることは難しい。</p>
<p>今回のカットについて、職場からは生活設計が狂うという声が多い。役職に応じ、6級以上の削減率を増やして、5級以下の削減率を緩和すべきである。</p>	<p>昇格したにもかかわらず、年収で逆転が生じることがない範囲で地域手当の削減率を役職で差をつけて設定している。その中で今回の修正案が逆転現象を起さないギリギリの範囲で差を設けたものである。</p>
<p>12億という給与削減の目標額は変更できないのか。</p>	<p>財政サイドからは、収支バランスから見るともっと削減が出来ないのかと求められているところであり、また市民向けに市バスの敬老パス事業の見直しなど様々な新たな負担を求めている中で、職員の分だけプランの内容から緩和するわけにはいかない。</p>
<p>我々は生活保護費などの県負担金や補助金を適正に算定するように国、県への働きかけを求めているが、市が要望を上げても近畿市長会などの上部団体で不採択となっているケースがある。その場合、要望はほったらかしになっているだけではないのか。現場の職員に責任を課すのではなく適正な補助をもらえるよう努めるべきである。</p>	<p>これまで国に対し、意見書を出すなどの働きかけを行うとともに、全国市長会等、関係団体を通じて国には実態を踏まえた見直しを機会あるごとに要望している。扶助費の増加や三位一体の改革による地方交付税交付金等の削減も財政状況悪化の一つの要因であるという思いは認識している。それらの地方の実情はそれぞれの担当部署が中心となって引き続き訴えていきたい。</p>
<p>職場では人手不足で目先の業務で精一杯である。職員一丸とはどういうことを考えているのか。</p>	<p>定数削減や業務の見直しを進めているが、なかなか計画どおり進捗していない部分もあり、結果的に給与カットに頼るような状況になっている。やはり構造的な見直しが必要であり、業務の効率化や見直しに対し、危機感をもって全職員一丸となった取組みをお願いしたい。</p>

<p>これまで様々な政策に対し組合が反対を表明しても、当局が意見を聞かず実施してきた結果がこのような財政難を招いている。今までの労使委員会ではなく、政策策定段階で協議していくような会を設けるべきである。</p>	<p>ここ数年のように、決まった政策を説明するような場ではなく、内容によって事前に協議すべきものは協議していきたい。</p>
<p>技能労務職給料表について、現業評議会との交渉はいつ行うのか。最終的には中央委員会での意思決定がある。諾否期限は過ぎたが、引き続き協議するということがいいのか。</p>	<p>昨年の12月28日が諾否期限であり、組合から現時点では合意できないという通告を受けた状況である。その中で窓口折衝は行っているため、協議が整えば交渉していく。</p>
<p>現在の本市の財政状況は景気の悪化だけではなく、これまでの取組みの失敗がある。過去の幹部職員にも責任を負ってもらいたい。今年度退職する職員には責任はないということなのか。</p>	<p>今年度で退職する職員についてもこれまで何もしてこなかったわけではなく、当然のことながら様々な取組みにも協力をいただいた。現在の財政状況を立て直すのは残された職員の最大の課題であり、協力をお願いしたい。</p>
<p>給与以外の勤務条件面の提案項目はどのようなのか。</p>	<p>育児・介護関連の休暇の改正は、国の育児休業法の施行期日が新年度4月1日になると想定していたが、遅くなる見込みである。したがって4月1日実施としていた時期については口頭で修正することとし、今後の継続協議としたい。</p> <p>なお、60時間超の超過勤務手当の割増率の改正は労働基準法の改正の施行期日に合わせて、新年度4月1日から実施するよう条例提案を行う。</p>

以上  
(給与担当)

## 平成 22 年度以降の期末・勤勉手当について（メモ）

H22.1.27

平成 21 年 10 月 20 日付け提案メモ「平成 22 年度以降の期末・勤勉手当について」の内容について、以下のとおり修正する。

## 1 実施内容

平成 22 年度から平成 24 年度までの期末・勤勉手当について、20%の削減措置を行う。ただし、行政職給料表 1 級相当（事務員等）については削減率 18%、行政職給料表 2 級相当（書記等）については削減率 19%とする。

なお、削減措置前の支給月数については従前どおり別途協議を行うものである。

以 上

## &lt; 参考 1 : 当初提案内容 &gt;

## 平成 22 年度以降の期末・勤勉手当について（メモ）

H21.10.20

平成 22 年度から平成 24 年度までの期末・勤勉手当について次のとおりとする。

## 1 実施内容

平成 22 年度から平成 24 年度までの期末・勤勉手当について、20%の削減措置を行う。

なお、削減措置前の支給月数については従前どおり別途協議を行うものである。

## 2 実施対象者

定年前職員・再任用職員（短時間職員も含む。）を対象とする。

## 3 実施期間

平成 22 年度から平成 24 年度まで

## &lt; 参考 2 : 6 級以上の削減率 &gt;

6 級（課長級）・・・21%削減

7 級（室長級）・・・21%削減

8 級（局長級）・・・25%削減

## 妥結事項

10月20日・10月26日・12月4日・12月17日・12月25日・1月27日の6回にわたる交渉の結果を受け、平成22年2月2日に次の項目について妥結に至った。

### 妥結事項

#### 期末・勤勉手当の削減措置

##### 1 内容

平成22年度から平成24年度までの期末・勤勉手当について、20%の削減措置を行う。

ただし、行政職給料表1級相当（事務員等）については削減率18%、行政職給料表2級相当（書記等）については削減率19%とする。

なお、削減措置前の支給月数については従前どおり別途協議を行うものである。

##### 2 対象職員

定年前職員・再任用職員（短時間職員も含む。）を対象とする。