

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 22 年度第 2 号
通 算 第 4 8 7 号
平成 22 年 6 月 22 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

夏期一時金等について

6 月 15 日午後 3 時から午後 5 時まで、労働福祉会館大会議室において、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

平成 22 年 5 月 27 日に夏期一時金に関する要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

組合への回答・提案

平成 22 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

[別紙](#)のとおり

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

今夏の一般職の期末・勤勉手当の支給月数については、平成 22 年 6 月期の支給から 3 ヶ年の間約 20%削減することで平成 22 年 2 月 2 日に組合と妥結していることもあり、支給月数以外の細部の要求項目を中心に議論を行った。

国が 6 月期に予定している支給月数・・・1.9500 月

本市の支給月数（25%～18%の削減後）・・・1.4625 月（8 級）～1.5990 月（1 級）

一時金の算定方法・・・算定基礎月収×支給月数（25%～18%の削減後）×期間率

算定基礎月収・・・給料月額+地域手当+扶養手当+給料月額×1.1×役職者加算率
(～20%)

組合の主張	当局の回答
<p>期末・勤勉手当の所要経費の総額及び 18%～25%の削減措置を実施したことによる効果額は。</p>	<p>平成 22 年 6 月期の期末・勤勉手当の支給総額は、約 19 億 1,500 万円となり、18%～25%カットしたことによる影響額は、約 4 億 7,700 万円となる。</p>
<p>主任等 50 歳以上の役職者加算を昨年度の 7%から 5%に引き下げたことによる影響はどの程度か。</p>	<p>見直しの影響を受ける職員は 541 名である。一人平均で約 1 万 4,000 円の減となり、総額では約 770 万円程度となる。</p>
<p>約 20%の削減措置に加えて、さらに主任等 50 歳以上の役職者加算を、昨年度の 7%から 5%に引き下げられるのは納得できない。</p>	<p>役職者加算の見直しは、削減措置とは別の見直しの観点からの協議の結果実施してきたものである。見直し対象者にとっては、削減措置とのダブルパンチとなり、影響が大きいことはわかる。しかしながら、当初提案では平成 20 年度から 5%としたところを、経過措置として年次的に引き下げることとした背景がある。よって経過措置が終了する今年度から 5%とするものである。</p>
<p>外郭団体に対して、期末・勤勉手当の削減措置について文書で通知した理由は何なのか。外郭団体についてはそれぞれの団体が判断すべき事項ではないのか。</p>	<p>本市の勤務条件を参考としている外郭団体も多いなかで、以前から外郭団体に対しては、本市の状況を周知する必要性から通知を送付している。</p>
<p>臨時的任用職員の一時金は、過去から阪神間最低位であったという実態を踏まえ、少しずつではあるが改善されてきた経緯もある。</p> <p>平成 21 年度からは臨時的任用職員の一時金部分が月額賃金に平準化されたため、一時金交渉で改めて要求はしていないが、以前からの経緯を踏まえて、冬の確定交渉時には、一時金の改善分を含めた賃金月額改定が実施されるものと認識している。</p>	<p>臨時的任用職員の一時金について過去から改善してきた経緯は承知しているが、厳しい財政状況を踏まえると、この夏の時点で確約することは困難である。</p>

<p>新入職員の支給率については、せめてこの3年間の削減期間中だけでも阪神間他都市並みに改善すべきである。</p>	<p>阪神間と比べると低くなっているが、削減措置を除いた、期間率自体については、国どおりである。</p>
<p>再任用短時間勤務の支給率をせめて国並みにすべきである。年間0.4月とする合意は、経営再建プログラム中の期間限定との認識である。</p>	<p>再任用短時間勤務の期末・勤勉手当を年間0.4月としているのは、再任用職員の嘱託化提案による経緯があり、プログラム終了後も引き続き協力をお願いしているものである。</p>
<p>職員が実際の支給明細を見るとショックを受けると思う。さらにこれが3年も続くとすると、職員のモチベーション低下は必至である。今後、職員のモチベーションを上げていくために、何か方策を検討しているのか。</p>	<p>職員生活の影響の大きさは理解している。職場環境の整備やその他の手法によりモチベーションを上げられるように、労使協議も踏まえつつ、この難関を乗り越えていきたい。</p>
<p>モチベーションの維持向上に向けて、何か具体的な策はないのか。例えば来庁の市民が密集するようなエリアには、スポットクーラーを設置する等、職場環境の改善については、もっと工夫ができるのではないか。</p>	<p>スポットクーラーの設置等、何か機能面で工夫できることはやっていきたい。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議を行うこととした。

2 その他の交渉内容について

課題の要旨

その他諸課題について議論を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>学校給食の民間委託計画に関連して、調理師に対する説明会を早急に開催して欲しいと要求してきた。いつ頃を目途に開催されるのか。</p>	<p>現在、教育委員会と調整中であるが、今月中には実施する予定である。</p>
<p>看護欠勤廃止の協議もなかなか進展が見られない。今後、どのように協議を進めていくつもりなのか。</p>	<p>今後の協議の方向性を検討するために、早急に賃金小委員会を開催する。</p>

<p>主任試験制度の廃止に伴って、これからの4級のあり方についても、労使で話し合う場を持つこととしていた。具体的な協議の場はいつごろになるのか。</p>	<p>早急に調整するなかで協議の場を設けていきたいと考えている。</p>
<p>再任用職員が年度途中で体調不良のため退職した後、4月から違う職場で復職できるものなのか。再任用のあり方にきっちりとしたルールが必要ではないのか。</p>	<p>今年の4月に再任用職員等の選考指針の運用方針を示させてもらっているが、その中において、再任用職員が復職する場合は、医師の面談を課しており、そうした状況を勘案する中で復職させている。</p>

以上
(給与担当)

平成 22 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H22.6.15

- 1 平成 22 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について
尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

<参考>

・行政職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1 級	1.0250 月	0.574 月	1.5990 月
2 級	1.0125 月	0.567 月	1.5795 月
3 級～5 級	1.0000 月	0.560 月	1.5600 月

・教育職給料表(二)適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1 級～2 級	1.0000 月	0.560 月	1.5600 月

- 2 低位におかれている嘱託職員の支給率を引き上げることについて
本市を定年前の勤奨退職により退職し OB 嘱託員となった者については一律 203,200 円とする。その他の嘱託員の割増報酬については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。
- 3 臨時職員の月額報酬にかかる一時金部分について改善をはかることについて
臨時的任用職員の賃金については現行どおりとする。
- 4 再任用職員における一時金支給については国どおり適正な支給率とすることについて
尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.520 月	0.280 月	0.800 月
短時間勤務	0.112 月	0.048 月	0.160 月

5・6 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、「役職者加算」を阪神間並みとすることについて

主任・技能長・作業長・作業主任及び行政職給料表3級適用者で平成22年4月1日現在50歳以上の者については、役職者加算を5%とする。なお、その他の役職者加算については別記のとおりとする。

7 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係る論議において、成績率の導入についても、継続して協議していく。

8 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。

9 諾否について

本回答に対する諾否については、平成22年6月23日(水)午前9時までにはされたい。

以 上
(給与担当)

(別記)

1 行政職給料表適用者

- (1) 1級～3級の者(給料表3級の適用者で、平成22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

- (2) 4級以上の者(給料表3級の適用者で、平成22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%及び課長補佐・係長級10%とする。

- (3) 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。

- (4) 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)

平成22年6月期支給額等

区分	定年前職員	再任用職員
組合員平均支給額 (算定基礎月収)	644,331 円 (412,361 円)	149,328 円 (263,122 円)
前年度実績 (算定基礎月収)	863,043 円 (429,374 円)	185,978 円 (256,544 円)
対前年比	218,712 円 (25.3%減)	36,650 円 (19.7%減)

平均年齢 43歳11月 (前年同期 45歳0月)

平均勤続年数 20年7月 (前年同期 21年10月)

(参 考)

6月15日午後7時30分より午後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、次のとおり回答を行った。

平成22年6月に支給する割増報酬について(メモ)

H22.6.15

1 平成22年6月に支給する割増報酬について

平成22年6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

報酬額×1.48月×期間率

報酬月額が212,400円(Dランク)の者

一律 264,000円

報酬月額が241,200円(Eランク)の者

一律 254,000円

尼崎市嘱託員取扱要綱第3条ただし書き規定に基づき任用された者

一律 250,000円

その他(Aランク・Bランク)の者

報酬額×1.70月×期間率

ただし、本市を定年退職した者等は支給しないものとする。

2 その他支給条件

現行どおりとする。

3 支給日

平成22年6月30日(水)

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成22年6月23日(水)午前9時までにされたい。

以 上
(給与担当)