

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 27 年度第 6 号  
通 算 第 545 号  
平成 27 年 11 月 27 日

尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 平成 27 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について

11 月 11 日午後 3 時 40 分から午後 4 時 50 分まで、中央公民館視聴覚室において、平成 27 年度給与改定及び期末・勤勉手当等に関する交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

平成 27 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について、前回に引き続き協議を重ねた。

### 具体的な交渉内容

#### 1 12 月期期末手当及び勤勉手当について

組合の主張	当局の回答
組合としては、国において臨時国会が召集されていないという状況は承知しているが、支給月数増の人事院勧告が出ている以上、12 月の支給で反映していただきたいという主張であるが、当局はどう考えているのか。	支給月数増の人事院勧告が出ているとはいえ、人事委員会を持たない自治体としては、国の動向を踏まえる必要がある。そのため国に先行して支給月数の増改定を行うことは困難であり、12 月の支給については現行の条例規定どおりの支給としていかなるを得ない。ただ、人事院勧告で示された内容については、国の状況を見ながら対応していくこととしているところであり、ご理解いただきたい。

#### 課題解決への方向性

回答期限である 11 月 26 日までに一定の判断を行うよう伝え、組合も地公労統一妥結を目指して判断するとの意向を示した。

#### 2 給与制度の総合的見直し等について

組合の主張	当局の回答
給与制度の総合的見直しの影響額は。	本提案による影響額は、約 4 億円程度と見込んでいる。

<p>現在実施している給料削減措置と比較して影響は大きくなるのか。</p>	<p>現在実施中の給料削減措置より若干少ないが、ほぼ同程度となる。</p>
<p><b>給料表の改定について</b></p> <p>前回提案された給与制度の総合的見直しによる給料表の改定においては、今年度の人事院勧告における給料表の増改定分は考慮されているのか。</p>	<p>今年度人事院勧告による改定分については、国の対応が明らかになっていない状況のため、現在示している提案の中では考慮していない。</p>
<p>なぜ今年度の人事院勧告に係る提案の前に、給与制度の総合的見直しの提案だけを行う必要があるのか。</p>	<p>給与制度の総合的見直しについては、国においては今年度から既に実施されており、今年度の人事院勧告対応とは別に、十分に協議していきたいと考えて提案しているものである。</p> <p>なお、今年度の人事院勧告に係る国の対応が明らかとなり次第、それを踏まえて給与制度の総合的見直しに係る提案内容も修正していく考えである。</p>
<p><b>経過措置について</b></p> <p>給与構造改革に伴う経過措置について、なぜ廃止しなければならないのか。</p>	<p>給与構造改革に伴う経過措置については、国においても設定当初は期限を設けていないものであったが、平成 23 年の人事院勧告で廃止が示されたことを受け、国においては平成 25 年度をもって廃止されたところである。本市においては、給料削減措置を継続していることから現在のところ廃止していないものの、給料削減措置を終えようとしている中では、今年度をもって廃止していかざるを得ない。</p>
<p>高齢層職員においては、55 歳以上の昇給停止や退職手当の見直し等、ここ数年で様々な抑制を受けてきている。退職する者の今後の生活も考えていただきたい。給与構造改革に伴う経過措置についても、適用者の数は年々減少しているのであるから、国に追随して廃止せずとも自然減に任せればよいのではないか。</p>	<p>本市の財政状況や給与削減措置を踏まえ、給与構造改革に伴う経過措置の継続も、給与制度の総合的見直しに伴う経過措置の実施も難しいと判断したところであるが、これらの点が大きな論点となることは認識しており、継続して協議していきたい。</p>
<p>本市の財政状況は良くないとのことであるが、一方で黒字との報道もある。このように黒字とされている中で、このような提案がなされるのは納得できない。</p>	<p>確かに決算上は黒字となっているが、財源対策として基金の取崩しを行っており、実質的には収支不足の状況にある。</p>

<p>給与構造改革に伴う経過措置の実施については、かつて労使合意した事項である。それにもかかわらず、当該措置を廃止するのであれば労使合意の意味はないではないか。</p>	<p>給与構造改革に伴う経過措置の実施を合意した際には、その終了期限までは定めておらず、その後の状況変化も踏まえ、今回改めて廃止を提案しているものである。過去の合意を反故にするわけではなく、労使合意を今後も尊重していくことに変わりはないが、見直しが必要となった場合に、その提案をするのは当然である。</p>
<p>給与構造改革時には退職手当についても経過措置が設けられていたが、当該措置は今後も継続するのか。</p>	<p>当該措置については継続していく。</p>
<p>給与制度の総合的見直しの実施と合わせて、新たに退職手当に係る経過措置を追加実施していく考えはないのか。</p>	<p>今回、退職手当に係る在職1月あたりの調整額の引上げ提案も合わせて行っている状況であり、給与構造改革時のような経過措置は実施しない。</p>

#### 課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

### 3 その他

組合の主張	当局の回答
<p><b>現業職について</b></p> <p>アウトソーシングの方針が示されたが、現業職員に係る給与制度の総合的見直しについてはどのように対応していくのか。</p>	<p>非現業職員と同様に、見直し実施へ向け現業評議会に提案し協議しているところである。</p>
<p><b>交通局からの転籍について</b></p> <p>交通局の民営化に伴う交通局の運転手に関する対応は現在どうなっているのか。</p>	<p>これまで繰り返し面談を重ねてきており、現在は人材育成面談実施のために中断しているものの、今後も引き続き面談を続けていくものと認識している。</p>
<p>交通局内での面談において、アウトソーシングの方針のことも言及されているのか。</p>	<p>面談の内容について詳細に把握していないが、アウトソーシングの方針が示された後は、そのことも踏まえた面談がなされているものと思う。</p>
<p>まだ具体的な転籍者数が決まらないのは、市長事務部局における受入人数が決まっていないことによるものではないのか。</p>	<p>今後の退職者、非現業職への転職者等が確定していない段階では、受入可能な人数を明示することはできない。</p>

<p><b>超過勤務手当について</b></p> <p>職員が超過勤務を命じられて行った場合に、手当の受給と代休の取得のいずれを選択するかについては、当該職員が決めるということによいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>一部で代休の取得を強要されているとの話がある。法の遵守を徹底していただきたい。</p>	<p>仮にそのような事実があるのであれば、指導していく。</p>
<p><b>コンビニ交付等市民窓口改善事業について</b></p> <p>委託は市民サービス向上の観点から実施するはずであるが、市民課窓口委託においては受託業者が市民課業務に不慣れなようである。職員による研修を必要とするような状況であり、市民サービスの向上につながるように思えない。1月からの実施にこだわらず、延期すればよいのではないかと。</p>	<p>前回交渉での組合意見について、改めて原局に伝えるとともに状況を確認しているが、原局からは平成 28 年 1 月に無理なく実施できるように調整を進めているところであるとの意向が確認できている。</p>
<p>委託開始後も職員が委託業務のフォローをしていくという話が組合に寄せられているが、これは偽装請負につながることである。組合が反対している中、当局責任で委託を実施していくのであれば、総務局においても原局任せとするのではなく責任をもってやっていただきたい。</p>	<p>偽装請負があってはならないという点についてはこちらも同じ認識であり、法の遵守について改めて原局に確認しておく。</p>
<p>原局は、マイナンバーに係る対応に追われているとのことであり、なかなか支部協議もできない状況にある。このような状況が続くと相互の信頼関係が損なわれることになるため、速やかに協議をするよう指導していただきたい。</p>	<p>総務局から支部協議の日程について指導することはできないが、適切に協議するよう伝えておく。</p>

以上  
( 給与課 )

## 妥結事項

11月4日及び11日の2回にわたる交渉の結果を受け、11月26日に次の項目について妥結に至った。

### 1 期末・勤勉手当の支給 [平成27年12月10日支給]

組合要求 2.78月 + 2万円

・全給料表適用者（再任用除く）

期末手当	勤勉手当	合計
1.375月	0.750月	2.125月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.800月	0.350月	1.150月
短時間勤務 (S28.4.1以前生まれ)	0.140月	0.085月	0.225月
短時間勤務 (S28.4.2以後生まれ)	0.800月	0.350月	1.150月

< 参考 >

嘱託労組との妥結事項

1 割増報酬（ボーナス）[平成27年12月10日支給]

支給率等

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.94 月分（327,084～361,422 円）	1.90 月分（319,390～353,020 円）
C	1.75 月分（338,450 円）	1.66 月分（320,214 円）
D	定額（307,000 円）	定額（297,000 円）
E	定額（292,000 円）	定額（282,000 円）
再雇用	定額（281,000 円）	定額（271,000 円）