

= 尼崎市職員労働組合との交渉記録 =

論 点

平成 17 年度第 9 号
通 算 第 425 号
平成 17 年 11 月 24 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 17 年度給与改定・期末勤勉手当等について

平成 17 年 11 月 17 日（木）午後 2 時から午後 4 時まで、中央公民館小ホールにおいて、平成 17 年度の給与改定及び 12 月期の期末勤勉手当（ボーナス）を中心に第 2 回目の交渉を行った。

具体的な交渉内容

1 給与構造改革について

課題の要旨

平成 17 年度の人事院勧告において、以下のとおりの勧告がなされている。（詳細は論点第 421 号参照。）

平成 18 年度以降の給与構造改革

職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、公務員の最も基本的な勤務条件である給与制度のあり方を見直す必要がある。

(1) 改革の項目

- ア 俸給水準の引下げと地域手当の創設
- イ 給与カーブのフラット化
- ウ 勤務実績の給与への反映

(2) 実施方法

俸給表の切替は平成 18 年 4 月 1 日から、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、平成 22 年度までの 5 年間で完成。

勤務実績を反映した新たな昇給制度は平成 18 年 4 月 1 日から実施。（新制度による最初の昇給は平成 19 年 1 月 1 日）勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成 18 年 6 月期から実施。

この内容を受け、前回の回答メモにおいて、以下のとおりの回答をした。

組合要求	回答
<p>人事院勧告による賃金引下げ、「地域給与」を導入しないこと。</p>	<p>平成 19 年度からの実施に向け、人事院勧告の内容を踏まえた給与構造改革を実施していく。なお、具体的な内容については今後協議をしていく。</p>

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>給与構造改革の実施を平成 19 年度からとしているのはなぜか。</p>	<p>国においては、関係法令の改正など、所要の手続きを経て平成 18 年度から実施する。しかし、本市が人事院勧告の内容を踏まえた給与構造改革を行うにあたっては、現在行っている給料削減措置の取扱いをはじめ、労使間で整理すべき課題も山積しており、平成 18 年度からの実施が困難であると考えている。</p>
<p>組合としても、給与制度の改革の必要性については理解している。</p> <p>しかしながら、実施内容については、労使双方で時間をかけて協議を行い、納得できるものにするべきである。仮に平成 18 年度中に協議が整わなかった場合に、当局が一方的に実施に踏み切ることを危惧している。</p> <p>平成 19 年度から、というような期限をつける必要はない。</p>	<p>基本的には、本市の給与制度は国準拠の考えであり、平成 19 年度からの実施を考えている。</p> <p>実施に向けて国や県からの指導や、あるいは議会等へ対外的に説明していくうえでも、明確にしておく必要があり、中身については、今後組合と協議していきたいということである。</p>

課題解決への方向性

組合は、このような当局の考え方を受け、回答の表現の修正を求めたため、次回交渉までに、窓口レベルでの調整を行うこととした。

2 マイナス人勤にかかる所要調整について

課題の要旨

前回の交渉において、平成 17 年度人勸に示された△0.36%の官民較差相当分を、12月の期末手当で調整する手法は、不利益不遡及の原則に反するものであり、組合として断固反対すると主張している。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
本市はすでに給料削減措置を行っている。それに加えて減額調整までするのか。神戸市では、給料削減措置の実態をみて、減額調整を行わないし、兵庫県も完全調整を行っていない。本市もそれにならうべきだ。	給料削減措置は経営再建プログラムに基づき給与の適正化に取り組んでいるものであり、人事院勧告による減額調整とは異なる趣旨のものである。
定率減税が廃止になり、職員給与の手取りはさらに少なくなる。このような職員の生活実態をみるべきである。減額調整するのであれば、まず給料削減措置をやめるのが筋だ。それができないのであれば、減額調整なしの 2.35 月分を支給するべきだ。	本市の財政再建に向け、職員だけでなく、市民に対してもサービスの縮小等により理解を求めてきている。また、公務員給与と地域の民間賃金との比較も課題となっている状況の中で、生活実態の観点から、職員だけ元に戻すような措置を講じることは市民に説明ができない。

課題解決への方向性

引き続き協議・交渉を重ねていくこととした。

3 住居手当加算措置相当の原資保障について

課題の要旨

昨年度末、市内居住者への住居手当加算を当局の責任において実施するとして合意した。

しかしながら 3 月議会で市内居住者への住居手当加算措置が否決されたことから、当初に職員に手当として措置しようとした原資の取扱いが争点となっている。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
これを原資として、次世代育成支援の観点から、子供を対象とした扶養手当へ加算することはできないのか。	扶養手当の支給については、国に準拠した制度としているところであるが、国基準から、さらに上積みを行うことは、対外的に説明ができない。

職員への原資保障は当局としての責任ではないのか	行財政の透明化が求められているなかで、財源ありき、での議論ではなく、対外的に説明ができる内容か否かがポイントである。このような状況で、手当での措置を講じることは困難であると考えている。
対外的な状況は理解しているが、労使での合意事項は守らなければならない。予算確保はしておくべきである。	労使間での合意事項は認識しているが、現状では手当での支給は困難であり、例えば空調設備の補修を行うなど、執務環境の改善による措置を講じることにより、職員のみならず来庁者へのサービス向上にもつなげていきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議・交渉を重ねていくこととした。

4 臨時的任用職員の割増賃金について

課題の要旨

組合は、臨時的任用職員（アルバイト）の割増賃金（ボーナス）の支給水準が阪神間他都市と比較して低位であるとして、改善を求めている。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
回答によれば、12 月期の割増賃金は最大 13.2 日分（※平成 17 年 6 月期は最大 12.6 日分）に改善されているが、それでもなお、阪神間で最低であることには変わらない。	割増賃金については、依然として最低位であることは認識しているが、年収トータルでは阪神間の中位を保っている。
日額賃金も人勧に準拠してマイナスにするとの回答である。年収トータルでマイナスになるようなことがないよう、今回の 13.2 日分を土台として、さらなる支給水準の改善を求める。	平成 18 年度以降も、年次的に割増賃金の支給水準の改善に努めていきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議・交渉を重ねていくこととした。

5 嘱託労組との交渉経過について

課題の要旨

嘱託労組との交渉において、報酬改定および冬の割増報酬（ボーナス）を巡り、交渉が難航していることを受け、本部交渉の場で話し合いが持たれた。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>今回、交渉が難航しているのは、以前から懸案事項となっている報酬のマイナス改定の回答を行ったためである。</p> <p>そもそも定期昇給がない嘱託員の報酬に人勧率を適用する根拠がない。</p>	<p>嘱託員の報酬や割増報酬は、阪神間他都市の支給水準等をふまえ、年収トータルでの検討をして決定しているものであるが、その水準について、何をもちて適正とするのかは非常に難しい。</p> <p>そのようななかで、報酬改定にあたっては、人勧率に準じた改定を、プラス人勧・マイナス人勧にかかわらず、これまでのルールとしてきている。</p>
<p>地方公務員法第3条第3項第3号「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」を委嘱の根拠としているとの説明だが、これまで嘱託制度を安易に運用してきた結果、単年度での委嘱という建前と、継続雇用を行っている現実に乖離が生じている。</p>	<p>嘱託制度の根本にかかる課題であることは認識しており、法の予定する範囲での制度の活用に努めるべきであると考えている。</p> <p>いずれにしても、この問題については、本部交渉の場で話題となったことを受けとめ、嘱託交渉の場で改めて協議していきたい。</p>

課題解決への方向性

組合が嘱託労組との問題解決を早急に図るよう示唆したことに対し、当局としては内部検討を行ったうえで、11月22日の嘱託労組との交渉で協議を重ねていくこととした。

以上
(給与課)