

= 尼崎市職員労働組合との交渉記録 =

論 兵

平成 17 年度第 10 号
通 算 第 4 2 6 号
平成 17 年 11 月 30 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 24 日（木）午後 2 時 20 分から午後 4 時 10 分まで、労働福祉会館会議室において、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 3 回目の交渉を行った。

交渉に先立って、当局はこれまでの交渉経緯を踏まえて修正メモを示したのち、具体的な協議に移った。

修正メモ [別紙1](#)のとおり。

<参考>

嘱託労組への修正メモ [別紙2](#)のとおり。

具体的な交渉内容

1 給与構造改革について

課題の要旨

前回の交渉で、組合が給与構造改革の取組に関する回答メモの表現について修正を求めていたことに対して、窓口レベルでの調整を行うこととしていた。

これを受けて当局は、修正メモを示したうえで、改めて給与構造改革への取組に関する説明を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
組合としても、給与制度改革の論議の必要性については否定はしないし、その制度構築や運	給与制度改革にあたっては、労使双方で協議、検討しなければならない課題が山積してい

<p>用の方法などについて、当局との協議を重ねていくつもりである。</p> <p>しかしながら、双方の協議が整わない可能性もあるなかで、平成 19 年度から実施する、という期限をつける必要性が理解できないため修正を求めている。</p>	<p>ると認識しているが、国や県、あるいは議会等へ説明していく際に、実施する時期を明確にしておく必要がある。</p> <p>平成 18 年度からの実施を見送った以上、平成 19 年度からの実施に向け、協議していきたい。</p>
<p>給与構造改革とのセットである、地域手当の取扱いはどうなるのか。</p>	<p>地方自治法の改正を受け、基本的には平成 18 年 4 月より、現行の調整手当を廃止し、国に準じて地域手当を導入していきたいと考えている。</p> <p>なお、具体的な取扱いについては、他都市の動向も踏まえるなかで、十分に検討していきたい。</p>

課題解決への方向性

給与構造改革の取組み及び地域手当の導入については、引き続き賃金小委員会の場などで協議を重ねていくこととした。

2 マイナス人勤にかかる所要調整について

課題の要旨

平成 17 年度人勤に示された△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
<p>兵庫県では例月給与分だけの調整、また例月給与のカットを行っている神戸市は、カット対象外の期末勤勉手当分だけの調整で妥結している。阪神間他都市でも神戸市方式での調整で動いているとの情報もある。本市は何らかの修正はないのか。</p>	<p>現在取り組んでいる給料削減措置は経営再建プログラムに基づく給与の適正化の一環である。一方、減額調整は国に準じた官民較差の解消のための措置である。</p> <p>これらは各々実施する趣旨が異なると認識しており、修正する考えはない。</p>

	また、県や近隣他都市の状況も周知しているが、このような対応をした場合、結果的に給与水準の上昇を招くものであり、本市の財政状況の中では困難である。
--	--

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
この課題は労使での合意事項である。この約束は当然に守らなければならない。	これまでも説明してきたとおり、労使の合意については理解しているが、職員手当は国に準拠したものであり、また本市を取り巻く状況を踏まえると、職員手当での措置は困難であると考えている。
予算要求の時期も迫ってきている。最低限、予算要求はきっちりと行っておくべきだ。	課題としては認識しており、労使間の合意を反故にするつもりはないが、財源ありきでの議論はできない。

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。

4 臨時的任用職員について

課題の要旨

修正メモにおいて、当局が「なお、臨時的任用職員については、次世代育成の観点からの休暇制度の整備について、平成18年4月1日の実施に向け、協議していく。」との回答を示したことについて質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>修正メモの内容について</p> <p>この修正内容の意図は何か。</p>	<p>11月22日に嘱託労組に対して、次世代育成の観点から休暇制度の整備を提案したと併せ、臨時的任用職員にも同様の回答を示した。</p>
<p>休暇制度の整備とは、具体的にどのような内容を想定しているのか。</p>	<p>次世代育成の観点から、休暇制度の整備を実施していきたいと考えている。</p> <p>具体的には、現在、無給としている休暇の有給化や、臨時的任用職員に制度がない通勤緩和休暇や子の看護休暇などの創設について検討していきたい。</p>
<p>割増賃金（ボーナス）について</p> <p>今回の最大 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。</p>	<p>平成 18 年度以降も、他都市の水準を見極めるなかで、年次的に割増賃金の支給水準の改善に努めていきたい。</p>

課題解決への方向性

具体的な内容などについては、引き続き協議を行っていくこととした。

5 嘱託労組との交渉経過について

課題の要旨

11月22日に行われた嘱託労組との交渉において、当局が修正回答を示したと併せ、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>嘱託労組の主張を踏まえ、一定の修正回答があったが、嘱託労組の大きな要求項目である賃金表の導入については触れられていない。</p>	<p>現行のA～Dランクの嘱託員を対象とした、職務職責や実績を反映した報酬表の導入については、賃金小委員会などの場を活用するなど、引き続き嘱託労組と協議していきたい。</p>

6 民間企業等職務経験者の採用試験実施について

課題の要旨

11月25日から12月12日まで、民間企業等で10年以上の正社員経験がある人物を対象として、事務職（係長級）の募集を行う。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
昨年度から係長級での経験者採用を行っているが、昨年度と今年度で変更された点は何か。	より幅広い人から採用していきたいという意図から、受験対象年齢を3歳引き下げた。 ・昨年度：採用時年齢36歳～40歳 ・今年度：採用時年齢33歳～40歳
調理師などの現業職場に欠員が生じているのにその採用は行わず、管理職を率先して採用する意図が理解できない。	職員採用は、組織の将来を十分に見据えて実施していくものであり、経験者採用は、職員の年齢構成の適正化及び、民間企業で培われた新たな発想や視点を公務内に取り入れていきたいと考えて実施するものである。

7 公金横領事件について

課題の要旨

先日発覚した職員（懲戒免職処分）の公金横領事件に関し、事件の反省及び今後の再発防止について討議した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
このような不祥事が起こってしまったことは大変残念である。当局は、人事管理を行う立場として、必要な情報の収集に努めるなど、事件を未然に防ぐことはできなかったのか。	現在、事件発生の原因究明に向け、関係職員からの聞き取り調査などを行っている。この調査結果も踏まえ、このような不祥事の再発防止に努めるとともに、市民に対する信頼回復に万全を尽くしていきたい。

以上
(給与課)

妥結事項・継続交渉事項

11月10日・17日・24日の3回にわたる給与改定・一時金交渉の結果を受け、11月25日に以下の項目について妥結に至った。

◎妥結事項

1 年末一時金[平成17年12月9日支給]

組合要求 2.85月プラス2万円

区分	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.553月分	0.750月分	2.303月分
再任用職員（フルタイム）	0.812月分	0.400月分	1.212月分
再任用職員（週30時間）	0.107月分	0.060月分	0.167月分

平均支給額 1,079,283円（前年 1,078,206円 前年比+1,077円）

2 給与改定[平成18年1月1日実施]

(1) 給料表の改定

当初提案どおり（※詳細は論点第424号参照）

(2) 配偶者にかかる扶養手当

月額 13,500円⇒月額 13,000円

<改定結果>

改定前平均	引下額平均	改定率
475,688	△1,704	△0.36%

※カット前の行政職給料表適用者の平成17年4月1日平均

3 臨時的任用職員の割増賃金（ボーナス）[平成17年12月9日支給]

当初提案どおり（※詳細は論点第424号参照）

在職期間	日数
1月未満	2.2日分
1月以上2月未満	4.4日分
2月以上3月未満	6.6日分
3月以上4月未満	8.8日分
4月以上5月未満	11.0日分
5月以上	13.2日分

4 臨時的任用職員の平成18年度賃金改定

当初提案どおり平均△0.36%の改定（※詳細は論点第424号参照）

以下の項目については、引き続き交渉を重ねていく。

◎継続交渉事項

- 1 合理化提案項目（あこや学園の業務委託・支所出張所統廃合等）
- 2 調整手当の廃止及び地域手当の導入
- 3 市内居住者への住居手当加算に関する原資の取扱い
- 4 職員証の名札併用
- 5 新たな退職管理制度の課長補佐以下への導入
- 6 臨時的任用職員の休暇制度の整備

<参考>

嘱託労組との妥結事項・継続交渉事項

◎妥結事項

- 1 割増報酬（ボーナス）[平成 17 年 12 月 9 日支給]

	Aランク	Bランク	Cランク	Dランク
支給月数	1.73 月分 (281,471 円)	1.73 月分 (291,332 円～319,185 円)	1.49 月分 (287,868 円)	267,000 円
前年度	1.70 月分 (276,590 円)	1.70 月分 (286,280 円～313,650 円)	1.46 月分 (282,072 円)	261,000 円

- 2 平成 18 年度報酬改定

当初提案どおり平均△0.36%の改定（※詳細は論点第 424 号参照）

◎継続交渉事項

- 1 報酬表の協議
- 2 嘱託員の休暇制度の整備
- 3 合理化提案項目（あこや学園の業務委託）

平成17年度給与改定等について（メモ）

H17.11.24

平成17年11月10日付けの回答を、次のとおり修正する。

組 合 要 求	修 正 前	修 正 後
1 (2) 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。	1 (2) <u>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。</u>	1 (2) <u>平成19年度に向け、人事院勧告の内容を踏まえた給与構造改革について具体的に協議していく。</u>
11 臨時・非常勤職員等の改善について (1) 臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員と不合理な格差を是正し改善すること。 (2) 希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。	11 臨時的任用職員の賃金日額について、平成18年4月1日より、別紙2のとおり改定する。 また、嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。	11 臨時的任用職員の賃金日額について、平成18年4月1日より、別紙2のとおり改定する。 また、嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。 <u>なお、臨時的任用職員については、次世代育成の観点からの休暇制度の整備について、平成18年4月1日の実施に向け、協議していく。</u>

以上
(給与課)

<参考>

嘱託員の報酬改定等について（メモ）

H17. 11. 22

平成 17 年 11 月 10 日付けの回答を、次のとおり修正する。

○ 年末一時金について

要求内容
1 年末一時金要求 基本要件 月収の 2.85 月プラス 2 万円 支給日 2005 年 12 月 9 日（金）

修正前	修正後
平成 17 年 12 月 1 日に在職する者に、以下の区分により支給する。 1 支給額 (1) 報酬月額が 193,200 (C ランク) の者 報酬月額× <u>1.46 月</u> ×期間率 (2) 報酬月額が 212,700 (D ランク) の者 一律 <u>261,000 円</u> (3) 略	平成 17 年 12 月 1 日に在職する者に、以下の区分により支給する。 1 支給額 (1) 報酬月額が 193,200 (C ランク) の者 報酬月額× <u>1.49 月</u> ×期間率 (2) 報酬月額が 212,700 (D ランク) の者 一律 <u>267,000 円</u> (3) 略

○ 有給休暇について

要求内容
<p>8 有給休暇について</p> <p>① 生理休暇を有給にすること。</p> <p>② 通院休暇を有給にすること。</p> <p>③ 育児時間休暇を有給にすること。</p> <p>④ 育児休業休暇を正規職員と同様に改善すること</p> <p>⑤ (子の) 看護休暇を有給にすること。</p> <p>⑥ 私療休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>⑦ 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>⑧ リフレッシュ休暇を正規職員と同様に新設すること。</p>

修正前	修正後
<p>8 <u>①～⑧ 現行どおりとする。なお、休暇制度については、これまでも適宜協議し、必要な改善に努めてきているところである。</u></p>	<p>8 <u>次世代育成の観点からの休暇制度の整備について、平成18年4月1日の実施に向け、協議していく。</u></p>

以 上
(給与課)