

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 点

平成 18 年度第 2 号
通 算 第 433 号
平成 18 年 6 月 20 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

夏期一時金等について

6 月 13 日午後 3 時から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、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 18 年 5 月 31 日に尼崎市地方公務員労働組合共闘会議（地公労）より、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。

また、一時金交渉と併せて、今年度の職員の採用や超過勤務の実態と改善等について交渉を行った。

組合への回答・提案

平成 18 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 夏期一時金について

課題の要旨

組合は、夏の一時金について「算定基礎月収の 2.57 ヶ月分プラス 2 万円」の要求を行い、それに対して当局は昨年的人事院勧告で示された支給率と同様、「算定基礎月収の 2.125 ヶ月分」の回答を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
回答の内容について 回答メモのうち、3「算定基礎加算の改善」・4「勤勉手当の成績主義」・5-(2)「新入職員の支給率改善」について、我々の要求内容に反する「なお書き」が加えられているが、この意図は何か。	「なお書き」を加えている箇所は、今後取組んでいこうとしている給与構造改革や期末勤勉手当の支給率等の条例化に際し、整理すべき課題を記載したものである。

<p>これらの項目については、組合としても課題と認識しており、前向きに協議していくつもりであるが、一時金の要求書に対する回答メモにあえて加筆するような内容ではない。削除を求める。</p>	<p>今後、給与構造改革や成績主義の導入に向けた議論を行っていくにあたり、明確な課題として協議していかなければならないことから、回答内容に盛り込んでいくものである。</p>
<p>期間率について</p> <p>「新入職員の支給率改善」要求に対する「期間率について今後協議していく」との回答の趣旨は何か。</p>	<p>監査委員より、期末・勤勉手当の支給額の条例明記を要請されているなかで、期間率の設定についても国基準に合わせていきたいと考えている。</p>
<p>臨時的任用職員の一時金</p> <p>昨年冬の一時金交渉において、臨時的任用職員の一時金は阪神間他都市と比較しても最低位の水準であり、支給水準の改善について、引き続き協議していくとの約束をしたではないか。それにもかかわらず、昨年冬と同率というのは納得いかない。</p>	<p>昨年冬の交渉経緯は踏まえている。その上で、昨年夏から約5%増となっている現状の水準について、阪神間他都市のみならず、類似他都市の状況も勘案するなかで、検討した結果である。</p>
<p>役職者加算について</p> <p>特殊勤務手当の見直しにより、今年度から技能長・作業長が管理職手当の支給対象者となったが、役職者加算にはどう反映されるのか。</p>	<p>技能長・作業長については、月額特勤手当の見直しにおいて、その業務内容に着目し、管理職手当の支給対象としたものであるが、職務職責自体は変更されたものではないため、従前どおりの取り扱い（50歳以上は10%・それ以外は5%）としている。</p>
<p>成績主義について</p> <p>当局は、給与構造改革の一環として成績主義の導入を目指しているが、以前、類似した取組として課長級以上の職員を対象とした「目標管理制度」の実施を掲げて頓挫した経緯がある。</p> <p>この度も前回の二の舞になるのではないか。</p>	<p>成績主義的な理念から導入を試みた「目標管理制度」であったが、実際に制度運用をしていくなかで、多くの課題が生じ、結果として制度を活かしきれなかったものである。</p> <p>しかしながら、昨年的人事院勧告にも盛り込まれているとおり、成績主義の導入は避けて通れない課題であり、「目標管理制度」の反省点も踏まえ、再度取り組んでいきたい。</p>

<p>成績主義導入にあたって、どういったことを組合と協議することになるのか。</p>	<p>まずは課長級以上の管理職を対象とした試行を考えているが、将来的には課長補佐以下、全職員を対象とした制度としていくこととなるため、管理職への試行にあたって、必要な課題については協議していきたい。</p>
--	---

課題解決への方向性

組合は、回答メモのうち、3「算定基礎加算の改善」・4「勤勉手当の成績主義」・5-(2)「新入職員の支給率改善」の回答について、一時金要求に対する回答内容ではないとして、文言の削除を求めた。また、臨時的任用職員の支給率についても不満であることを表明した。これに対して当局は、関連資料を提示したうえで、提案内容の理解を十分に得るため交渉を継続することとした。

2 夏季休養の増日について

課題の要旨

従前より夏季休養は、7月1日～9月30日の間、夏場における職員の健康保持及び公務効率の維持増進の観点から、尼崎市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第2号「厚生に関する計画の実施」に基づく職免として7日付与されている。組合は夏季休養の増日を求めた。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>有給休暇は取得しにくい、夏季休養は取得しやすいという声をよく聞く。また、実績としても、ほとんどの職員が夏季休養は7日全てを取得できている。職員の健康増進の観点からも、阪神間他都市との均衡をみて8日に増やしてはどうか。</p>	<p>夏季休養を現行の7日から増日する考えはないが、夏季の計画的な休暇の取得は意義のあるものであり、年次有給休暇を併せて活用するなどしてもらいたい。</p> <p>なお、年次有給休暇の取得促進については、次世代育成支援の一環から、平成18年4月に「イベント年次有給休暇」の設定について通知を行っている。</p>

課題解決への方向性

イベント年次有給休暇については、制度運用が始まったばかりであることから、未だ職員に一般的に認知されていないとの組合の主張を受け、職員に対する周知の工夫など取得促進に向け、さらなる啓発を行っていくこととした。

<参考> イベント休暇とは

次世代育成支援の一環として、年次有給休暇の取得率の向上により、家族との時間を多く持つ機会を増やすことを目的に、職員の家族の誕生日や結婚記念日など、家族にまつわるイベントの日を年次有給休暇取得予定日として年度当初に設定し、より充実した職業生活と家庭生活の両立を促進する制度。

3 職員の採用について

課題の要旨

組合は、欠員職場の早急な解消を求めており、今後の職員の採用計画について質問した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
来年度の新規採用者数はどの程度を予定しているのか。	昨年度以上の採用数を予定しているが、現時点では決定事項ではないため、詳細について明言することは出来ない。 詳細については 6 月 25 日号の市報にて正式に発表する。
昨年と同様、欠員補充のための平成 18 年 10 月 1 日での採用はできるのか。	年度途中の国体事業の縮小等を見極めた中で判断していくこととなる。なお、採用の日程は、10 月 1 日採用に対応できるようには組んでいる。
大卒事務の区分において、募集年齢の引下げと、試験区分の分割（採用時 25 歳以上 30 歳未満と 25 歳未満）を行う意図は何か。	現在の尼崎市職員の年齢構成上、20 歳代の職員がほとんどいない状態となっている。 この年齢構成の是正のため、32 歳までとしていた従前の受験年齢対象を引下げるとともに、25 歳で試験区分を分割することにより、20 歳前半の職員も積極的に採用することを目的として試験方法を改めたものである。

4 超過勤務の縮減について

課題の要旨

職員の超過勤務については、近年低減傾向にあったが、平成 16 年度及び平成 17 年度において、やや増加傾向に転じている。組合は、超過勤務の縮減について当局の見解を質した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
昨年・一昨年と、超過勤務が増加傾向にある。これは無理な定数削減による人員不足ということではないのか。	確かにここ 2 年増加してきている事態を危惧している。これまで以上に事務の効率化、改善等による手法により、しっかり対応していきたい。
36 協定締結事業所の職員が、協定内容を超える超過勤務を行っているではないか。	協定内容を超える超過勤務を要する際は、必ず組合との事前協議を行うことを、改めて周知徹底させる。

< 参考 > 36 協定

労働基準法 36 条に規定される、時間外労働に関する労使間協定。労働基準法の規定(1 日 8 時間・1 週 40 時間の労働時間 1 週につき 1 日の休日)を超える超勤時間や休日労働の日数の上限(年間 360 時間以内等)について定めることとなっている。

なお、市役所などの官公署は、労働基準法 33 条の規定により 36 協定を締結する必要はないが、労働基準法別表第 1 に相当する職場(保育所やクリーンセンターなど)については、協定の締結が必要である。

以 上

平成 18 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）

H18.6.13

1 平成 18 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当

(1) 支給額

算定基礎月収の 2.125 月分とし、その内訳は、期末手当 1.40 月分、勤勉手当 0.725 月分とする。ただし、再任用フルタイム職員は、算定基礎月収の 1.10 月分とし、その内訳は、期末手当 0.75 月分、勤勉手当 0.35 月分とする。また、再任用短時間勤務職員は、算定基礎月収の 0.20 月分とし、その内訳は、期末手当 0.14 月分、勤勉手当 0.06 月分とする。

算定基礎月収については、別記のとおりとする。

(2) 支給日

平成 18 年 6 月 30 日（金）

(3) その他の支給条件

従前の例による。

2 臨時・非常勤職員等の支給率を改善することについて

臨時的任用職員の割増賃金について、次のとおりとする。なお、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。

(1) 支給額

ア 次に掲げる者については、賃金日額に 1 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。

(ア) 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者（1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者は除く。）

(イ) 支給基準日（6 月 1 日）前 30 日（5 月 2 日）以内に任用が終了した者で、7 月 1 日現在在職の者

イ 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者で 1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者については、賃金日額に 1 週間の就労日数を乗じ、その額に 2 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。ただし、賃金単価が時間単価の設定となっている者については、賃金単価に 1 日あたりの勤務時間数を乗じて得た額を、算定の基礎となる賃金日額とする。

(1 表)

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

(2 表)

在職期間	日数
1 月未満	0.22 日分
1 月以上 2 月未満	0.44 日分
2 月以上 3 月未満	0.66 日分
3 月以上 4 月未満	0.88 日分
4 月以上 5 月未満	1.10 日分
5 月以上	1.32 日分

ただし、ア、イのうち、任用期間が 1 月未満かつ在職期間が 1 月未満の者は除く。

(2) 支給日

平成 18 年 6 月 30 日（金）

ただし、アの（イ）の者については、平成 18 年 7 月 10 日（月）とする。

- 3 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善することについて
現行どおりとする。
なお、役職者加算の対象範囲のあり方については、主任制度にかかる論議も含めて、今後協議していく。
- 4 勤勉手当の成績主義による支給は行わないことについて
現行どおりとする。
なお、扶養手当の勤勉手当への算入措置廃止及び成績率の導入について、今後協議していく。
- 5 付加要求
 - (1) 勤勉手当を撤廃し、全額期末手当とすることについて
現行どおりとする。
 - (2) 新入職員の支給率を改善することについて
期末・勤勉手当に係る期間率については、今後協議していく。
- 6 諾否について
本回答に対する諾否については、平成 18 年 6 月 22 日（木）午前 9 時までにはされたい。

以 上
(給与課)

(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18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18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%、課長補佐・係長級及び平成18年4月1日現在50歳以上の主任等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12号給以上29号以下5%、2級30号給以上10%とする。

(参考)

平成18年6月期平均支給額等(平成18年4月1日基準)

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)	986,518 円 (464,244 円)	112,972 円 (235,276 円)
前年度実績 (算定基礎月収)	976,622 円 (465,058 円)	112,813 円 (235,827 円)
対前年比	+9,896 円 (1.0%増)	+159 円 (0.1%増)

平均年齢 46歳9月 (前年同期 46歳7月)

平均勤続年数 23年8月 (前年同期 23年8月)

(参 考)

6月13日午後7時30分よりから午後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、以下のとおり回答を行った。

平成18年6月に支給する割増報酬について(メモ)

H18.6.13

- 1 平成18年6月に支給する割増報酬について
平成18年6月1日に在職する者に、以下の区分により支給する。
 - (1) 報酬月額が192,500円(Cランク)の者
報酬額×1.45月×期間率
 - (2) 報酬月額が211,900円(Dランク)の者
一律 258,000円
 - (3) その他(Aランク・Bランク)の者
報酬額×1.67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
従前の例による。
- 3 支給日
平成18年6月30日(金)
- 4 諾否について
本回答に対する諾否については、平成18年6月22日(木)午前9時までにされたい。

以 上
(給与課)