

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 19 年度 第 3 号
通 算 第 449 号
平成 19 年 6 月 27 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 21 日午後 3 時 30 分から午後 4 時 45 分まで、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

前回（6 月 15 日）の交渉に引き続き、夏期一時金の支給を中心に交渉を行った。

また、平成 20 年度以降の再任用制度について協議していくとする提案及び定年前OB嘱託員の一時金にかかる回答を行った。

◎組合への回答・提案

平成 20 年度以降の再任用制度について（メモ）

[別紙1](#)のとおり

平成 19 年 6 月に支給する割増報酬について（メモ）

[別紙2](#)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

前回の交渉で組合は、新規採用職員に対して多大な影響があるとし、期末・勤勉手当の期間率を国基準なみとする回答内容に不満を示していた。そのなかで、民間企業における新規採用職員に対するボーナス支給の実態を調査するよう、当局に求めている。

また、希望退職の後、再任用される年齢までの間委嘱される嘱託員（定年前OB嘱託員）の割増報酬（ボーナス）について、交渉の場で回答を示すよう求めているため、別紙2のとおり回答した。

組合の主張	当局の回答
<p>期間率の是正</p> <p>前回交渉で、新規採用職員のボーナスについて、民間の実態を把握するよう当局に求めていたが、どのような結果であったか。</p>	<p>平成 18 年度に実施された民間企業の実態アンケートをまとめた労務統計資料によれば、平均 6 万円程度の支給額とのことであった。</p> <p>本市の場合、見直し後の期間率を適用したとしても、13 万円近い支給額となり、民間を上回る水準といえる。</p>
<p>期間率を国基準に見直せば、阪神間で突出して低い水準となる。病気休職期間の 1/2 除算の回答と併せ、このたびの夏期一時金回答としては妥結できる内容でない。</p>	<p>条例化を行っていくうえで、期末・勤勉手当の期間率是正問題は避けられないと認識している。</p> <p>ただし、条例提案までには、まだ時間も残されているところであり、組合の理解が得られるよう、十分に協議を重ねていきたい。</p>
<p>臨時的任用職員の割増賃金について</p> <p>阪神間最低位である臨時的任用職員の割増賃金水準について、今年の冬についても、さらに支給率を改善することを確認したい。</p>	<p>今年の冬の支給率については、8 月の人事院勧告の動向等もみたくうえで判断していきたい。</p>
<p>成績率の導入について</p> <p>公務員の仕事は、個人ではなく組織で行うものである。成績率の導入にあたっては、一方的にするのではなく、組合と十分な協議をしてほしい。</p>	<p>現在、課長級以上を対象として試行を行っているが、課長補佐以下への導入も含めて、積極的に論議していきたいと考えている。</p>

課題解決への方向性

組合は、回答内容中、期間率の是正及び病気休職期間の 1/2 除算については、到底納得できるものではないとの姿勢を示した。これに対して当局は、両課題にかかる協議を今後も継続し、可能な限り早期に解決を図りたいとしたうえで、平成 19 年 6 月期の期末・勤勉手当に係る取扱は現行どおりとした。

2 平成 20 年度以降の再任用制度について

課題の要旨

今後、団塊の世代の大量退職を控えるなか、新規職員の採用や定数削減の取組を踏まえて、平成 20 年度以降の再任用職員の活用等について、より踏み込んだ協議を行いたいとする提案を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>再任用職員にかかる協議は、これまでも再任用労使協議会の場で議論している。改めてこのような提案をする意図は何か。</p>	<p>前回の交渉でも説明したが、今後、団塊の世代の職員が数多く定年退職を迎えるにあたり、職員の採用、定数の見直しに加えて、週40時間勤務での任用の促進も含めた再任用職員の活用を図りたいと考えている。このような背景を踏まえ、平成20年度以降の再任用制度について、改めて協議をしていきたい。</p>
<p>再任用となる職員に、協力を求める形で週40時間勤務となってもらえるのであれば話はわかるが、一方的に押し付けるようなやり方は容認できない。</p>	<p>週40時間勤務の再任用職員のあり方や、配置される職場の整理等を含め、十分に協議し、平成20年度以降の任用について考えていきたい。</p>

3 病気休職者に対するケアについて

課題の要旨

昨年度の交渉で病気休職制度の見直しを協議した際、いかに病気休職者の発生を抑制していくのか、あるいは病気休職になってしまった職員が速やかに職場復帰できるような環境をどう作り出していくのか等、病気休職者に対するケアについて協議していくとしていた。

組合の主張	当局の回答
<p>尼崎市における病気休職者のうち、メンタル面を原因とする休職者の割合が他都市と比較して高いと聞いているが。</p>	<p>メンタル面での休職者の割合が特段高いとは考えていないものの、産業医の話によれば、民間企業においては30歳代に多く見られるのに対し、本市においては40歳代の割合が高い傾向が特徴である。</p> <p>病気治療だけでなく、病気の発症を未然に防ぐ観点からも有効な手立てについて安全衛生委員会で論議していきたい。</p>

以上
(給与課)

平成 20 年度以降の再任用制度について（メモ）

H19.6.21

今後の退職動向、職員採用及び定数削減の状況を踏まえた平成 20 年度以降の再任用制度について、再任用労使協議会の場で、以下の項目等を協議していく。

- 1 勤務時間（週 40 時間勤務）の選択について
- 2 就労意向調査について
- 3 給与水準について

以 上
(給与課)

平成19年6月に支給する割増報酬について（メモ）

H19.6.21

- 1 平成19年6月に支給する割増報酬について
平成19年6月1日に在職する、本市を定年前の勸奨退職により退職し、OB嘱託員となった者に、254,000円を支給する。
- 2 支給日
平成19年6月29日（金）
- 3 その他の支給条件
従前の例による。
- 4 諾否について
本回答に対する諾否については、平成19年6月22日（金）午前9時までにはされたい。

以上
（給与課）