

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 19 年度第 5 号
通 算 第 451 号
平成 19 年 10 月 5 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—平成 20 年度向け合理化計画等について—

9 月 28 日午前 11 時から午後 12 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、給与削減措置の提案等を中心に交渉を行った。

◎今回の交渉の主な目的

財政再建を目的に、尼崎市にて実施している経営再建プログラムは平成 19 年度で終了を迎えるが、引き続き厳しい財政状況が見込まれているなか、平成 20 年度以降、新たな取り組みとして行財政構造改革推進プランの策定に取り組んでいるところである。

同プランに基づき、職員の給与削減措置の実施等について提案、協議を行った。

◎組合への提案

平成 20 年度向け合理化等提案予定項目	別紙 1
給与削減措置について	別紙 2
通勤手当の見直しについて	別紙 3
期末・勤勉手当に係る役職者加算の見直し等について	別紙 4
給与構造の見直しについて	別紙 5

◎平成 20 年度向けの交渉にあたって

(総務局長)

本年度は、経営再建プログラムの最終年度であり、これまでの期間についても、給与削減措置や事務事業の見直しなどを提案、協議してきたなかで、組合には理解と協力を要請してきたものであり、このことについては、この場を借りて感謝したい。

このような努力の結果、この 5 年間で、最悪の状況である財政再建団体への転落は回避する目途がたったものの、本市財政は依然として、構造的な部分でさらなる見直しを行わなければなら

ない状況が続いている。

本来、9月末のこの時期には、来年度向けの各事務事業の見直しに伴う勤務条件の変更にかかる合理化項目を全て提案すべきであるが、現在、実施項目自体がなお調整中であり、最終的に提案できる状態に至っておらず、その詳細について提示できない状況である。

組合に対しては、できる限り早い段階での提案を考えているところであり、本日については、現時点で提案できる内容について提示するものである。

◎具体的な交渉内容

1 平成20年度向け合理化等提案予定項目

課題の要旨

平成20年度向けの各事務事業の合理化提案について、具体的な提示ができる段階ではないことから、今交渉においては、現時点で予定されている合理化項目のみの提示を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
本日時点では、具体的な合理化提案内容が固まっていないとのことだが、具体案を示すことができるのはいつになるのか。	最終的な内容を固めている段階である。詳細が決定次第、早急に提示していきたい。
今年の春、派遣労働にかかる兵庫労働局の是正指導に関連して交渉を持った際に、派遣労働のあり方について根本的な議論をしていくことを確認したが、その後、具体的な議論ができていない。派遣職員による合理化を新たに考えているなら、その前に派遣労働について組合の意見を聞くのが先ではないか。	派遣労働のあり方については、先日『「偽装請負」の抜本的解決を求める申入書』等が提出されたことも踏まえ、協議していく考えである。
今回は項目出しだけとのことだが、今後新たに項目が追加されることはないのか。	現時点で提示できる項目について、予定項目として示したものである。
小学校給食調理業務も項目に挙げられているが、それとは別に、調理師現場で欠員が生じている実態はどう解決するのか。	調理師の欠員解消に向け、内部で調整中であり、もう少し時間を頂きたい。
文書集配業務は、平成19年度向け再任用職場として整理された経緯があるなかで、今度は民間に委託することとなるのは何故か。再任用短時間勤務職員の配置にも影響があり、再任用労使協でも協議するべきではないか。	あくまでも、今日の交渉では、主な項目と概要のみの提示であり、今後、さらに内容を精査し、具体的な案が固まってから改めて説明したい。

課題解決への方向性

早急に具体的な内容の精査を行ったうえで、改めて協議することとした。

2 給与削減措置について

課題の要旨

現行の経営再建プログラムに引き続き、平成 20 年度から実施される行財政構造改革推進プランの一環として、給与削減措置（地域手当削減措置）の実施を提案した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>これまで給料削減を実施してきたが、平成 20 年度以降、給料削減をやめて、そのかわりに地域手当を削減する意図は何か。</p>	<p>平成 14 年度より 6 ヶ年度に渡って給料削減を実施してきたが、給与の基本となる給料については、構造的な見直しを実施することとし、平成 20 年度以降は削減を実施しない。</p> <p>しかしながら、行財政構造改革推進プランに基づいて、市民生活にも切り込んだ改革を実施する上で、尼崎市としての姿勢を示す意図から、地域手当の削減を行いたいと考えている。</p>
<p>削減率の設定の根拠は何か。</p>	<p>全体の効果額、各職員への影響及び給与構造改革の実施を踏まえて削減率を設定したものである。</p> <p>具体的には、現行の削減率では、例えば、課長補佐（給料 3%カット）と課長（給料 7%・管理職手当 10%カット）の率に大きな開きがあることと、今年度から実施している給与構造改革に伴う現給保障措置の影響により、昇格したことで、月収・年収が昇格前より下回る事例が生じている。</p> <p>今回の地域手当削減率は、このような現象が生じることのないように設定している。</p>

<p>一人あたりの削減額はどれぐらいか。 また、削減額の総額はどれぐらいか。</p>	<p>行政職給料表適用者の級別平均年収で生じる影響額は以下のとおりとなる。</p> <p>1級・2級[削減なし]・・・0円 3級[20%削減]・・・約78千円 4級(係長除く)[20%削減]・約99千円 4級(係長)[25%削減]・約141千円 5級[25%削減]・・・約154千円 6級[35%削減]・・・約235千円 7級[55%削減]・・・約410千円 8級[85%削減]・・・約714千円</p> <p>削減額の総額は、別途予定している局長級の期末・勤勉手当5%削減と合せると、約312百万となる。</p>
<p>給料削減をやめ、地域手当削減とした場合、ラスパイレス指数は100を超えることが予想される。これまで、当局はラスパイレス対策と財源対策の2つを理由として給与削減措置を実施してきたが、今後は財源対策のみを理由とするということか。</p>	<p>地域手当削減措置に限っていえば、財源対策ということになる。</p> <p>ラスパイレス対策については、給料削減による一時的な対策ではなく、別途提案している初任給基準や昇格資格基準の見直しによる、給与構造の根本的な是正により対処していきたい。</p>

3 通勤手当の見直しについて

課題の要旨

通勤手当の支給対象を、国の基準と同様の、自宅から勤務官署までの通勤距離が片道2km以上の者とする提案を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>この見直しにより、どのような影響が生じるのか。</p>	<p>具体的には、以下の2パターンについて影響が生じる。</p> <p>①自宅から勤務官署までが1km～2km未満の距離を自転車等の交通用具で通勤していた場合 現行・月額2,000円支給⇒見直し・不支給</p> <p>②自宅から勤務官署までが1km～2km未満の距離をバス等の交通機関で通勤していた場合 現行・定期代相当額支給⇒見直し・不支給</p>

この見直しによる影響額は。	①のケースは 274 名おり、年間で 2,000 円×274 人×12 月=6,576 千円となる見込みである。なお、現在②のケースに該当する職員はない。
---------------	---

4 期末・勤勉手当に係る役職者加算の見直しについて

課題の要旨

期末・勤勉手当の算定基礎月収に含まれる役職者加算のうち、行政職給料表 3 級及び係長を除く 4 級で 50 歳以上の者に対して設定されている 10%加算を 5%加算に見直すとした提案を行った。また、以前から提案している、国基準の期間率の見直しと、病気休職期間の除算問題についても併せて協議した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
役職者加算の見直しが実施されれば、50 歳台の職員に多大な影響が生じる。期間率の見直し、病気休職期間の除算共々、特定の職員に偏って大きな影響が生じるような提案は、組合として話し合う余地はない。	期末・勤勉手当の条例化に際して、国に準拠した制度に改めていく必要がある。組合の理解が得られるよう、積極的な議論を重ねていきたい。

5 給与構造の見直しについて

課題の要旨

平成 18 年度の尼崎市職員のラスパイレズ指数は 100 を下回る水準 (99.5) となっているが、これは給料の削減措置を実施しているためであり、給料の削減措置をやめた場合は 100 を超えることが予想される。

とりわけ、尼崎市職員のラスパイレズ指数を引き上げている要因が、国や他都市と比較して高くなっている若年層職員の給与水準にあることから、その是正策として、初任給基準の引下げと昇格資格年数の見直しを提案した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
昨年、給与構造改革の議論の中で、初任給基準は下げないということではなかったか。	初任給基準を 1 号引き下げた場合、間差額約 1,700 円程度が減額となるが、今年度の人事院勧告どおりに給与改定した場合、行政職給料表 1 級は約 2,000 円程度の引上げとなるため、支給額そのものは、微増となる見込みである。

<p>昇格資格基準の見直しは3級昇格までの提案であるが、4級昇格について、どのように考えているのか。これまで4級昇格の関門としていた主任試験が来年度で廃止されることは決定しているが、現行の主任制度にかわる4級職について、どのようなイメージを想定しているのか。</p>	<p>昇格資格基準の見直しにより、3級昇格の最短モデルも、現行26歳から29歳になることも踏まえ、主任試験廃止後の新たな職員の人材育成、昇格制度のあり方等について早急に議論していきたい。</p>
---	---

課題解決の方向性

「2 給与削減措置について」「3 通勤手当の見直しについて」「4 期末・勤勉手当に係る役職者加算の見直しについて」「5 給与構造の見直しについて」に関し、引き続き協議していくこととした。

以上
(給与課)

平成 20 年度向け 合理化等提案予定項目 (メモ)

H19. 9. 28

- 1 市報あまがさき発行業務
- 2 総合センター業務
- 3 境界明示業務
- 4 小学校給食調理業務
- 5 文書集配業務
- 6 議長公用車運転業務

<参考>

- 1 ちかまつ等関係業務の移管
- 2 緑化普及啓発業務の移管
- 3 市民まつり協議会事務局機能の移管

以 上
(給与課)

給与削減措置について（メモ）

H19.9.28

平成20年度以降の給与削減措置について、以下のとおりとする。

1 実施内容

例月の地域手当について、次のとおり一定割合減じる。

- (1) 行政職給料表5級・4級（係長のみ）適用者 25%（地域手当7.5%）
 (2) 行政職給料表4級（係長除く）・3級適用者 20%（地域手当8%）

2 実施時期

平成20年4月1日から平成23年3月31日までの3年間

以上
 （給与課）

<参考>

級	平成20年度以降		平成19年度		
	削減率(%)		削減率(%)		
	地域手当	期末・勤勉手当	給料	管理職手当	期末・勤勉手当
1	事務員等	0		0	
2	書記等	0		0	
3	主事等	20		0	
4	主任	20		0	
	係長	25		0	
5	課長補佐	25		0	
6	課長等	35		10	
7	部長等	55		15	
8	局長等	85	5	20	5

通勤手当の見直しについて（メモ）

H19.9.28

通勤手当の支給対象者について、国どおりの基準に見直す。

1 実施内容

通勤手当の支給対象者について、自宅から勤務官署までの通勤距離が片道 2km 以上の者とす
る。

2 実施時期

平成 20 年 4 月 1 日

以 上
(給与課)

<参考>

影響が生じる事例	現行	見直し後
自宅から勤務官署が 1 km 以上 2 km 未満で、公共交通機関あるいは交通用具使用距離が 1 km 以上の場合	公共交通機関の定期代相当あるいは月額 2,000 円支給	支給しない

期末・勤勉手当に係る役職者加算の見直し等について（メモ）

H19.9.28

期末・勤勉手当に係る役職者加算を以下のとおりとする。

また、役職者加算の見直しと併せ、ゼロゾーンに対する採用時の3月短縮措置（現在は最初の1月1日昇給時に1号増号）を廃止する。

1 実施内容

(1) 役職者加算の見直し

見直し対象区分	現行	見直し後
・行政職給料表3級で50歳以上の者	10%	5%
・行政職給料表4級（係長除く）で50歳以上の者		

(2) 採用時の3月短縮措置の廃止

役職者加算の見直しに併せ、採用時の3月短縮措置を廃止する。

また、既に3月短縮措置の効果を受けている職員（1級・2級及び30歳未満の3級）については、平成20年度の昇給時（平成21年1月1日）に、昇給号数を1号抑制する。

2 実施時期

役職者加算の見直し・・・・・・・・平成20年6月期の期末・勤勉手当支給から実施

採用時の3月短縮措置の廃止・・・・平成20年度採用者から実施

採用時の3月短縮措置効果廃止に伴う昇給抑制・・・・平成21年1月1日に実施

以上
(給与課)

<参考>

役職者加算に係るその他の見直し（平成20年6月期の期末・勤勉手当支給より実施）

見直し対象区分	現行	見直し後
・部長級（専門職参与除く）	20%	15%

<参考>

平成 19 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）

H19. 6. 15

(別記部分抜粋)

3 期末手当及び勤勉手当の期間率

在職期間	期末手当		在職期間	勤勉手当	
	改正後	現行		改正後	現行
6 月	100 分の 100	100 分の 100	6 月	100 分の 100	100 分の 100
5 月以上 6 月未満	100 分の 80	100 分の 90	5 月 15 日以上 6 月未満	100 分の 95	100 分の 90
			5 月以上 5 月 15 日未満	100 分の 90	
4 月以上 5 月未満	100 分の 60	100 分の 80	4 月 15 日以上 5 月未満	100 分の 80	100 分の 80
			4 月以上 4 月 15 日未満	100 分の 70	
3 月以上 4 月未満	100 分の 60	100 分の 65	3 月 15 日以上 4 月未満	100 分の 60	100 分の 70
			3 月以上 3 月 15 日未満	100 分の 50	
2 月以上 3 月未満	100 分の 30	100 分の 50	2 月 15 日以上 3 月未満	100 分の 40	100 分の 60
			2 月以上 2 月 15 日未満	100 分の 30	
1 月以上 2 月未満	100 分の 30	100 分の 35	1 月 15 日以上 2 月未満	100 分の 20	100 分の 45
			1 月以上 1 月 15 日未満	100 分の 15	
1 日以上 1 月未満	100 分の 30	100 分の 30	15 日以上 1 月未満	100 分の 10	100 分の 30
			1 日以上 15 日未満	100 分の 5	

4 休職等による除算

期末手当及び勤勉手当の期間率の算定等について、次のとおりとする。

ア 期末手当

	現行	改正後
育児休業	期間率の算定にあたり、在職期間から1/2の日数を除算する。	現行のとおり
専従休職	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。	
休職（専従休職除く）	除算・減額しない。	期間率の算定にあたり、在職期間から1/2の日数を除算する。
停職		期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。

イ 勤勉手当

	現行	改正後
病気休暇（私療）	支給額をその者の在職期間で除して得た額に欠務日数を乗じて得た額を控除して支給する。	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。
病気欠勤・事故欠勤		
介護休暇		
無許可欠勤		
停職		
休職（専従休職除く）		
遅刻、早退及び欠務		
専従休職	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。	現行のとおり
育児休業		

給与構造の見直しについて（メモ）

H19.9.28

国や他都市と比較して高い水準となっている若年層職員への給与水準の是正策として、以下のとおり見直しを行う。

1 実施内容

(1) 初任給基準の見直し

国家公務員や他都市と比較して高い水準にある初任給基準について、大卒・短大卒・高卒それぞれ1号引き下げる。

区分	現行	見直し後
大卒	1級29号	1級28号
短大卒	1級21号	1級20号
高卒	1級13号	1級12号

(2) 昇格資格基準の見直し

行政職給料表3級昇格までに昇格する年数について、他都市や国家公務員と比較して早いことから、昇格資格基準を以下のとおり見直す。

<見直し内容>

試験区分		2級昇格（+2年）	3級昇格（+1年）
大学院卒	現行	1級在級1年以上	2級在級1年以上
	見直し後	1級在級3年以上	2級在級2年以上
大学卒	現行	1級在級1年以上	2級在級3年以上
	見直し後	1級在級3年以上	2級在級4年以上
短大卒	現行	1級在級2年以上	2級在級4年以上
	見直し後	1級在級4年以上	2級在級5年以上
高校卒	現行	1級在級3年以上	2級在級5年以上
	見直し後	1級在級5年以上	2級在級6年以上

2 実施時期

平成20年度採用者より適用する。

以上
(給与課)