

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 19 年度第 11 号
通 算 第 457 号
平成 20 年 1 月 29 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

給与削減措置の取組等について

1 月 24 日午後 5 時 30 分から午後 6 時 30 分まで、中央公民館視聴覚室において、現在継続協議中の案件である、平成 20 年度以降の給与削減措置の課題（地域手当の削減）等をはじめとする、給与制度の見直しにかかる課題を中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 20 年度以降の給与削減措置（地域手当の削減）をはじめとする課題のなかには、条例で規定しなければならない事項が含まれており、平成 20 年 2 月議会へ改正条例案を上程していくためには、日程的にも 1 月末での決着を要することから、最終的な合意に向けた協議を行った。

現時点で合意に至っていない項目で、条例規定事項となる項目は以下のとおり。

- 1 地域手当削減措置
- 2 期末・勤勉手当の見直し
 期間率の見直し
 役職者加算の見直し
- 3 再任用短時間勤務の週 30 時間運用の継続と期末勤勉手当支給率
- 4 通勤手当の見直し
- 5 育児短時間勤務制度の導入について
- 6 選挙特殊勤務手当の見直しについて

組合は上記項目のうち、とりわけ「1 地域手当削減措置」「2 期末・勤勉手当の見直し」「4 通勤手当の見直し」について強く反対している。

これに対して当局は、地域手当削減措置に対する修正回答を示した後、具体的な協議を行った。

組合への回答・提案等

平成 20 年度以降の給与削減措置等について

[別紙](#)

具体的な交渉内容

課題の要旨

尼崎市の職員に対して支給される地域手当は、給料 + 管理職手当 + 扶養手当 + 教育調整額の合計額の 10%と規定している。平成 20 年度以降、地域手当削減措置を実施していくうえで、地域手当のうち、扶養手当の影響を受ける部分（ハネ返り）まで削減されるのは合理的ではないとして、組合は強硬に反対の姿勢を示していた。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>地域手当削減措置にかかる修正回答</p> <p>何らかの修正回答があるのか。</p>	<p>地域手当の削減措置については、扶養手当を算定額から除外した額に対するものとする。</p>
<p>地域手当の削減に対して修正回答が示されたが、扶養手当を算定から外すというのはどのような意図があるのか。</p>	<p>扶養手当の支給趣旨は、扶養親族を有することによる生計費の増を補助する目的で支給されるものである。地域手当の算定においては、扶養手当の額が算入対象となるが、扶養親族の数や構成により削減額に差が生じることは合理的ではないとする組合側の主張を一定受け入れ、修正するものである。</p>
<p>当局が地域手当削減措置の理由として掲げている「市民に犠牲を強いることに対する市職員の姿勢を示す」という理論は理解できない。「市職員がカットするのだから市民も我慢せよ」という理屈ではないか。このような提案趣旨では、組合として合意できない。</p>	<p>行財政構造改革推進プランに取り組むにあたっては、市民生活に直結する見直しが多く含まれており、市民サービスの見直しを行うためには、まず、行財政運営上の内部管理経費について率先して見直しをしていかなければならない。その意味での「姿勢を示す」意図であることを理解してほしい。</p>
<p>「姿勢を示す」のであれば、単に給与削減措置だけでよいのではないか。</p>	<p>プランの最終年度において、50 億円と見込まれる財政収支不足を構造的に改善していくには、一時的な給与削減措置だけでなく、抜本的な改革が必要であり、その趣旨から「行財政構造改革推進プラン」が策定されている。</p>
<p>期末・勤勉手当の期間率の見直し</p> <p>修正回答はこれだけか。期末・勤勉手当の期間率の改正についても、せめて、兵庫県並みとしなければ、県下最低水準となる。</p>	<p>国の制度を基本として考えており、適正な内容であると認識している。修正はない。</p>

<p>期末・勤勉手当の役職者加算の見直し</p> <p>役職者加算の見直しの問題は、昇格資格基準の見直しと同様、4級への昇格ルートとの議論につながる。組合の主張は全職員の正式4級格付けである。</p>	<p>平成20年度4月任用を最後に主任への昇格はなくなるが、今後の4級昇格は、人材育成計画に基づく選考による係長への昇格によるものとしたと考えている。</p>
<p>通勤手当の支給対象者の見直し</p> <p>通勤手当の支給対象見直しも修正なしということか。市内居住職員にかかる議論も十分にできていない中で、この見直しでは本庁舎近辺に住む市内居住職員に大きな影響が生じる。平成20年度中に、市内居住職員に対する何らかの処遇案を具体的に示すことはできないのか。</p>	<p>市内居住に係る組合の主張については、これまでも課題として受け止め、協議してきている。しかしながら、職員の勤務条件については、国の制度を基本とし、市民感覚からみても納得のいくものでなければならぬなかで、平成20年度中に、市内居住促進に向けた具体的な案を示すことを明言することは困難であると考えている。</p>

課題解決の方向性

当局は、給与削減措置の取組のうち、条例規定事項に係る項目に関する協議は以上をもって終了することとし、諾否の最終的な判断を組合に委ねるとともに、2月議会への条例案件提出の時間的な制約から、諾否期限である1月25日以降に所要の事務手続き等に入ることを説明し、交渉を終了した。

以上
(給与課)

平成 20 年度以降の給与削減措置等について（メモ）

H20.1.24

平成 19 年 9 月 28 日付け提案メモ「給与削減措置について」及び平成 19 年 11 月 14 日付け提案メモ「教育職給料表 適用者に対する平成 20 年度以降の給与削減措置等について」の内容について、以下のとおり修正する。

地域手当の削減額の算定にあたっては、扶養手当及び教職調整額ハネ返り分を含めないものとする。

以 上
(給与課)

< 参考 >

平成 19 年 9 月 28 日付け提案メモ「給与削減措置について」

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。

行政職給料表 5 級・4 級（係長のみ）適用者	25%（地域手当 7.5%）
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

平成 19 年 11 月 14 日付け提案メモ「教育職給料表 適用者に対する平成 20 年度以降の給与削減措置等について」

1 平成 20 年度以降の給与削減措置について

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。

教育職給料表(2)2 級適用者（指導主事・教頭除く）・・・20%（地域手当 8%）

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