

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 24 年度第 4 号
通 算 第 4 号
平成 24 年 11 月 29 日
尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 25 年度以降の提案項目について

11 月 15 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで労働福祉会館大会議室において、平成 25 年度以降の提案項目について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

来年度以降の制度改革等に係る提案を行うため、交渉の場を持った。

組合への提案

給与削減措置について（メモ）

[別紙 1](#)

退職手当に係る経過措置の改正について（メモ）

[別紙 2](#)

管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）

[別紙 3](#)

交渉に先立っての発言（人事管理部長）

現業職員の日頃からの職務に対する取組みや、市政サービス向上に対する貢献については、常々、理解しているところである。

しかしながら、今年度の人事院勧告は、賃金水準については据置き、高齢職員については官民較差是正の観点から昇給をさらに抑制すべきとの方針が示されているとおり、賃金水準を改善できる局面とはなっていない状況である。また、国家公務員については、大幅な給与削減措置が実施中であることに加えて、退職手当も一人当たり約 400 万円もの大幅な引き下げの方向で動いている。

尼崎市職員労働組合に対しては、一昨日、回答してきたところであるが、既に取り組んでいる期末・勤勉手当の 20%削減は、今年度をもって終了する予定である一方、次期行財政改革に係る計画においても引き続き収支不足が生じるとされていることから、国に準じた退職手当の引下げや、今後、三年間の給与削減措置などを新たに提案しなければならない厳しい状況にある。

このような状況の中での交渉となるが、今後の尼崎市のためにも十分に論議を行っていきたいと考えている。

具体的な交渉内容

1 平成 25 年度以降の提案事項について

協議の要旨

別紙 1～3 の平成 25 年度以降の提案事項を説明した後、別紙 3 の「管理職手当の支給対象者の見直し」の提案や、新たな 4 級昇格のあり方についてと関連して、現在行っている作業主任試験の実施は今年度限り にしたい旨を伝え、次のとおり協議を行った。

現業評議会（現評）の主張	当局の回答
<p>給与削減措置について</p> <p>当局は、技能労務職給料表を導入する際に、財政難を導入理由のひとつとしていたはずである。</p> <p>現業職員は、給料及び期末・勤勉手当の削減措置に加え、技能労務職給料表を導入していることから、収支不足に十分貢献しているにもかかわらず、平成 25 年度以降も給料削減をするのは納得できない。</p>	<p>技能労務職給料表を導入したことにより、財政的な効果が出ていることは認識しているが、財政難のみを理由として導入したのではなく、そうした厳しい財政状況の中にあっては、なおさら職務給の原則及び均衡の原則に取り組む必要があったことから、技能労務職給料表を導入したものである。</p>
<p>今後も給料を削減するのであれば、今までの給料及び期末・勤勉手当の削減分を返して欲しい。</p>	<p>この期末・勤勉手当の削減措置は、リーマンショックの影響等により危機的な状況を乗り切るため、緊急措置としての取組みを依頼してきたところである。</p> <p>ただ、削減割合からもその影響が大きいことは十分認識していることから、職員のモチベーションへの影響等も考慮する中で、来年度以降は復元することとしたい。</p> <p>しかしながら、次期行財政改革に係る計画においても本市の収支見通しは依然として厳しく、当面の財源対策として、改めて給料月額削減措置を実施していかなければならない状況である。</p>

<p>給料月額について、一律 3%の削減を提案しているが、3%の根拠を示して欲しい。また、給料削減措置により捻出した財源の使い道を教えて欲しい。</p>	<p>来年度以降の次期行財政改革に係る計画において、中間地点の 29 年度でも約 30 億円の収支不足が見込まれることから、企画財政局との協議のうえ、当面の財源対策として 4.5 億円程度を人件費の削減により捻出することで調整するとの結論に至った。それには、給料月額の一律 3%相当の削減が必要となる。</p> <p>また、この給料削減措置は、あくまでも財源対策であって、特定の分野に充てるというものではない。</p>
<p>来年度以降、3%の給料削減措置を実施すれば、収支不足にはならないということか。</p>	<p>来年度の予算を組むうえで、また少しでも収支を近づけていくためにも、改めて給料削減措置が必要ということである。</p>
<p>なぜ、削減率が一律なのか。職責に応じて削減率に差を設けるべきではないのか。</p>	<p>期末・勤勉手当の削減措置は、緊急措置的な財源対策として、まとまった効果額を捻出するために、尼崎市職員全体が一丸となって取り組んでいかなければならない状況であったことから、一律 20%の削減を提案した。</p> <p>これを踏まえ、過去と比較して 1・2 級職員の比率が増し、職員構成に変動が生じていることから、全職員が削減措置に取り組み、一定の削減効果を得る必要があると考えている。これまでのように削減率に差を設けることによって、実質的な昇格メリット額が削減率の上昇によって抑制されてしまい、職員のモチベーションの低下や昇任意欲が阻害されている状況が見られることから、今後の削減率については一律に設定したいと考えている。</p>
<p>特別職はどのような削減を考えているのか。</p>	<p>特別職については、現在検討している。</p>

<p>退職手当の改正について</p> <p>退職手当については、国に準じて改正することであるが、なぜ国に準じる必要があるのか。給与削減措置は独自で削減しているではないか。</p>	<p>給与制度については、これまでと同様に国に準じた制度運営が基本と考えている。今回の退職手当の改正についても官民較差を是正するために国が改正するものであり、本市においても国に準じた改正が必要である。</p> <p>一方、給与削減措置については、国には国の、本市は本市の独自の財政的な事情から実施するものである。</p>
<p>管理職手当の支給対象者の見直しについて</p> <p>管理職手当の見直しは、財政面が理由で提案しているのか。</p>	<p>管理職手当については、財政面が理由で提案しているものではない。</p> <p>近年「名ばかり管理職」が社会問題化し、労働基準法における管理監督者の範囲をより厳格に捉える傾向にある。また、実態的に係長に求められる役割がプレイングマネージャー的なものになってきている点や、国や他都市の状況等を踏まえ、管理職手当の支給対象範囲の見直しを行うものである。</p>
<p>業務課の作業長は、多数の部下に対して指導等を行っている。少数の部下しか持たない係長と同様に、管理職手当の支給対象から除くことについては納得できない。</p>	<p>部下の人数だけで管理監督者かどうか判断されるものではない。厚生労働省の見解においては、その職務内容が経営者と一体的なものであるか等を考慮しなければならないものとされており、国や県等の実情も踏まえ、本市においては課長級以上を労働基準法に規定する管理監督者とすることへの見直しを検討している。</p> <p>それが実施されると、一定の数の部下を持って管理的な仕事を行っている係長や作業長であっても、それだけの理由では管理監督者とはならない。</p>
<p>作業長を管理職手当の支給対象から除くというのであれば、過去に特殊勤務手当として、作業長手当を支給していたので、再度、特殊勤務手当を支給してはどうか。</p>	<p>作業長の業務が、特殊勤務手当として措置する業務ではないとの判断から廃止したものである。再び特殊勤務手当を支給することはできない。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以上
(給与課)

給与削減措置について（メモ）

H24.11.15

平成 25 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

給料月額を、一律 3%減じる。

なお、諸手当については、給料月額削減の影響を及ぼさない。

2 実施時期

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの 3 年間

3 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 25 年 1 月 11 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

退職手当に係る経過措置の改正について(メモ)

H24.11.15

退職手当に係る経過措置について、以下のとおり改正する。

- 1 平成19年度給与構造改革時及び平成22年度技能労務職給料表切替時の退職手当の現給保障額の見直し
平成19年3月31日及び平成23年1月31日時点で退職したものと仮定したうえで算出する退職手当の額に、次のとおり調整率を乗じることとする。

なお、各時点における勤続期間が20年以上の者(42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び37年以上42年以下の者で公務によらない傷病により退職したものを除く)にあっては、「98/100」は「98/104」、「92/100」は「92/104」、「87/100」は「87/104」とする。

期 間	調整率
H25.4.1 ~ H26.3.31	98/100
H26.4.1 ~ H27.3.31	92/100
H27.4.1 以降	87/100

- 2 実施時期

平成25年4月1日

- 3 諾否について

本回答に対する諾否については、平成25年1月11日(金)までにされたい。

以 上
(給与課)

管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）

H24.11.15

管理職手当の支給対象者について、次のとおり改正する。

- 1 管理職手当
技能長及び作業長の役名の職員について、管理職手当の支給対象から除く。
- 2 実施時期
平成 26 年 4 月 1 日
- 3 諾否期限
本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）