

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 21 年度第 8 号  
通 算 第 478 号  
平成 21 年 10 月 30 日

尼崎市役所総務局  
人事管理室給与担当

## 平成 21 年度給与改定・期末勤勉手当等について

10 月 26 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、平成 21 年度の給与改定や 12 月期の期末・勤勉手当に係る課題について交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

平成 21 年 10 月 16 日に「2009 年度賃金・労働条件に関する要求書」が、同 23 日に「2009 年年末一時金に関する要求書」が提出されたことを受け、交渉の場を持った。

### 組合への提案

平成 21 年度の給与改定等について（メモ） [別紙 1](#)のとおり

育児休業制度及び休暇制度の見直しについて（メモ） [別紙 2](#)のとおり

### 交渉に先立っての発言

（総務局長）

今年度の確定交渉は、人事院勧告の内容及び国の動向を踏まえる中で、条例改正の関係から例年より 2 週間も早い 10 月末からのスタートとなった。このような従前とは異なった日程となったが、交渉内容そのものについては中身のあるものにしていきたいと考えている。

今回の交渉においては、10 月 16 日及び 23 日に提出された要求書に対する回答を行うものであるが、それに先立って先週 20 日に、来年度以降にかかる厳しい提案として『期末・勤勉手当の 3 カ年度 20%削減』及び『技能労務職給料表の導入』について提案を行ったところである。その場でも、市財政運営が危機的な状況にあり、このような提案を行わなければならない状況に至ったことは説明申し上げたとおりである。繰り返しとなるため本日は省略するが、非常に厳しい財政状況下での回答であることを受け止めていただきたいと考えている。

また、回答にあわせ、法改正等に伴う勤務条件等についても提案させていただくものである。

## 具体的な交渉内容

### 1 平成 21 年度 賃金・労働条件に関する要求書に対する回答等について

#### 課題の要旨

当局が要求書に対する回答及び育児休業制度及び休暇制度の見直しについて説明した後、具体的な質疑を行った。なお、具体的な改定後の給料表案と一時金の支給率については次回の交渉で回答することとして趣旨説明を行った。

組合の主張	当局の回答
<p><b>給与改定について</b></p> <p>今回、現給保障額を 0.24%引き下げる提案がされているが、平成 18 年度の給与構造改革に係る妥結時に、現給保障額の改定は行わないと確認したはずである。</p>	<p>給与構造改革実施時に、人事院の説明会で給料表のマイナス改定があっても現給保障額は改定しないとしていたことから本市も同様の考えであったが、今回、国は現給保障額も改定することとしているため本市も合わせたものである。社会経済情勢も変化しており、今回は官民較差を是正するための給与改定であることから、当然現給保障額についても改定する必要があると考えている。</p>
<p>なぜ一律 0.24%の引下げなのか。上位級の者については 0.24%より多く引下げ、下位級の者については引下げ幅を小さくすべきではないか。</p>	<p>1 人 1 人算出して個々に引下げ率を変えることは非常に困難であり、国の考え方に準じて全体平均の率で改定するものである。</p>
<p>給料表の提示は次回ということであるが、改定率は国を上回ることはないように要望する。</p>	<p>給与改定率は国に準拠しており、差が出る要素は、職員の年齢構成によるものだと考えている。</p>
<p>住居手当はこれまで国とは異なる本市の住宅事情等を考慮し決められてきたものである。国は家賃の安い官舎があるため自治体に比べ職員の持家比率が低い。今回、都道府県や政令市の人事委員会勧告を見ても持家にかかる住居手当を廃止する勧告をした都市は少ない。そのことを踏まえて急な廃止はすべきではない。</p>	<p>住居手当の対応については、それぞれの人事委員会勧告は国どおりとはなっていないところもある。ただし、本市は行財政構造改革推進プランを実施していく中で、給与制度の基本は国を基準として考えている。なお、持家にかかる市内居住分については、市内居住率引上げのための施策として実施しているが基本は国に基準を置いている。</p>

<p>住居手当の廃止時期はなぜ 12 月 1 日なのか。</p>	<p>今年度の官民較差を解消するために条例改正後すぐの 12 月から廃止するものである。すでに支給済みの 4 月分から 11 月分については原資総額を 12 月の一時金で職員全体から調整することになる。</p>
<p><b>超過勤務手当及び代休・振替制度について</b> 代休の強要はしていないか。</p>	<p>強要はしていない。超過勤務命令は超過勤務手当の予算の範囲内で命じている。</p>
<p>代休日を指定しているという話も聞いているが問題あるのではないのか。</p>	<p>振替であれば代わりの休みを指定して命じる制度であるが、代休は本人の意志であるので代休日の指定はできない。そういった話があれば所属へ周知しておく。</p>
<p>現時点の超過勤務手当の予算の執行状況はわかるのか。追加配当はあるのか。</p>	<p>給与担当は各局に配当し、局総務課が各課へ配当しているため各課の執行状況はわからない。各課の執行状況を見て局総務が調整を図ることとなるが、今年度は佐用町への応援や水防配置、さらにインフルエンザ対応により執行率は例年より高くなっている。予算的には厳しい状況にあるが、各局のヒアリングを経て追加配当を行っていく予定である。</p>
<p>月 60 時間を超える超過勤務に対する割増賃金率が増えることとあわせて、その分の代休制度の導入は考えているのか。</p>	<p>本市においては、既に代休制度、振替制度を運用しているところであり、60 時間超の部分の代休制度については、制度の混乱を招かないよう慎重に検討していく必要がある。導入については引き続き協議していきたい。</p>
<p><b>育児休業制度及び休暇制度について</b> 看護欠勤を廃止する理由は。</p>	<p>今回新たに創設する短期の介護休暇と看護欠勤は制度内容が重複しており、取得要件などを考慮した中で新制度の導入を提案しているものである。</p>

<p>看護欠勤の取得日数の上限は年間 10 日であるが、介護休暇は介護対象者が 1 人の場合は年間 5 日しかない。したがって、現行の条件が悪くならないよう、看護欠勤を存続したまま、介護休暇を導入するか、もしくは介護休暇も一律 10 日の付与とすべきである。</p>	<p>今回、同じ趣旨の休暇制度が創設され、休暇制度として条例に明記し、透明性を図ることから、国に準じた内容にすべきであると考えている。</p>
<p>3 歳までの子を養育する職員が、請求により時間外労働を免除される制度の導入にあたっては、職場の事情から超過勤務が生じている職場もあるが、そういった職場には人的な配慮はあるのか。なければ他の職員の労働強化につながり、また請求しようとする職員も請求しづらくなって制度が形骸化する。</p>	<p>育児支援としては、育児休業を取得しやすいよう、人事配置を工夫したり、臨時的任用職員を配置したりするなどできる限り配慮してきており、今回の改正についてもできることには取り組みたい。ただし、今回の時間外労働の免除は、あくまで公務の運営に支障がないと認める場合に限るものであることから、職員の権利として一律に時間外労働を免除するものではない。</p>
<p><b>臨時的任用職員の賃金について</b></p> <p>臨時的任用職員は今年度から一時金部分を日額賃金に積み込んでいるが、これまでの一時金の考え方では毎年冬に増額してきた。そのため、来年度の日額賃金は増額すべきではないのか。</p>	<p>従前の考え方は承知している。しかしながら、今年度の人事院勧告は一時金も月額給与も引下げとなっており臨時的任用職員についても引き下げるべきという考え方もある中で、近隣市と比較するなど検討した結果、据置としており理解していただきたい。</p>

**課題解決への方向性**

給料表や一時金等については次回以降回答を行い具体的に議論していくこととした。

**2 平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減措置等について**

**課題の要旨**

前回（10 月 20 日）交渉時に提案した、平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減措置及び技能労務職給料表の導入について引き続き議論となった。

組合の主張	当局の回答
<p>前回の提案は妥結もしておらず決定事項ではない。しかしながら職場によっては既に組合と合意し、決定事項として受け取れるような説明がされている。どういう内容で周知したのか。</p>	<p>勤務条件にかかわる部分についてはまず組合へ提案することが前提であると考えているが、今回は職員への影響も大きいいため、正確な情報を直接周知する必要があることから、組合への提案後速やかに開催し、提案内容や今後交渉を行っていく旨を伝え、各職場へ周知するよう依頼したものである。</p>
<p>伝えた内容が正しく伝わらないことが問題である。</p>	<p>伝言していく間に説明間違い、解釈間違いがあったのかもしれない。ただし、総務課長会だけではなく、その他にも交渉の要点筆録として「論点」を庁内ネットの掲示板に掲示し、正確な周知に努めている。</p>
<p>今回の給与改定や休暇制度について、国に併せて見直すのであれば、なぜ給与カットだけ国と異なる取扱いとするのか。国が人事院勧告以外にさらにカットを実施しているのであれば理解できるがしていない。人事院勧告で示された基準からさらにカットすることはおかしいではないか。</p>	<p>人事委員会を持たない本市においては、民間の状況を踏まえている人事院勧告に基づく国の基準を拠り所としてきている。その一方で、本市の財政状況が非常に厳しいということも考慮しなければならない。</p>
<p>今までは人事院勧告を基準としてきたが、今後は財政状況を基準とするということか。</p>	<p>あくまで人事・給与制度の基本は人事院勧告及び国の制度であると考えている。しかしながら本市の財政状況等を勘案する中で本市独自の対応も考えていかなければならない状況である。</p>
<p>長期間にわたって給与カットを実施していきながら、なぜこのようなことになるのか。制度についても国基準としてきたのではないのか。結局市民サービスも切り下げ、職員の給与もさらにカットするような事態を招いたことに対して、責任の所在をはっきり示すべきである。</p>	<p>組合の協力を得ながら取り組んできたことについては感謝している。誰に問題があるというのではなく、もともと構造的な本市の財政構造に、今回の世界的な景気悪化の影響が大きく響き、非常に厳しい状況となっている。当面は緊急の財源対策として期末・勤勉手当の削減をお願いするが、その間も業務の見直しなど抜本的に取り組みたい。</p>

<p>結局我々に負担を求めるのであれば、我々に責任を押し付けていることになる。責任は職責に応じるはずであり、なぜ一律のカット率となるのか。</p>	<p>既に地域手当で役職に応じた削減率としており、期末・勤勉手当の削減も役職ごとに率の差を設けると年収の逆転が生じることとなり職務給の原則からも問題があると考えている。</p>
---	--

課題解決への方向性

引き続き協議を行うこととした。

以上  
(給与担当)

## 平成 21 年度給与改定等について（メモ）

H21.10.26

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>賃金引き上げを行うこと。</p> <p>組合員全員に 12 月昇給延伸を復元すること。</p> <p>1995 年賃金確定時の実損分（新給料表実施時期の値切り）を回復すること。</p> <p>地域手当の減額を早期に復元すること。</p>	<p>1</p> <p>国家公務員の行政職給料表(一)に準じ、行政職給料表を改定する。実施時期については、平成 21 年 12 月 1 日とする。なお平成 21 年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの期間にかかる官民較差相当分を解消させるため、平成 21 年 12 月期末手当において、所要の調整を行う。また、平成 19 年 3 月 31 日時点の給料月額との差額を保障した後の額についても、国家公務員に準じ 0.24%の改定を行う。</p> <p>平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>2 給料表について</p> <p>現行 3 級を旧国公 5 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>係長給料表（現行 4 級）を旧国公 7 級水準に対応させ改善すること。</p>	<p>2</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>定時制（高校・大学）卒の初任給支給基準を改善し、1 歳 4 号とすること。</p>	<p>3</p> <p>～ 現行どおりとする。</p> <p>なお、生活補給金については、給料</p>

組 合 要 求	回 答
<p>年齢別初任給基準を改善し、昇給基準を 1 歳 4 号とすること。</p> <p>年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を 40 歳時点で標準賃金の 8 割以上（基本給比）とし基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p> <p>前歴換算等の改善をすること。また、1 年未満の端数は切り上げること。</p> <p>中途採用者の昇格年限は、民間歴を考慮し在級年数の短縮を行うこと。</p>	<p>表の回答に合わせて協議する。</p>
<p>4 昇格の改善について</p> <p>高卒経験 14 年 32 歳を目処に 4 級へ昇格させること。</p> <p>高卒経験 23 年 41 歳を目処に 5 級へ昇格させること。</p> <p>昇格制度の改善については、早急に組合と協議すること。</p>	<p>4</p> <p>～ 現行どおりとする。</p>
<p>5 「能力・成果主義による賃金制度」の導入については、その是非も含めて事前に組合と協議すること。</p>	<p>5 勤務成績に基づく昇給制度及び勤勉手当への成績率の反映の導入についても、必要な事項については引き続き協議を行っていく。</p>
<p>6 諸手当の改善について</p> <p>扶養手当</p> <p>扶養手当を配偶者 18,000 円とし、子どもその他も同額に改善すること。また、高校・大学在学中の扶養手当は家計の負担を考慮し、大幅に引き上げること。</p> <p>支給範囲を拡大し、学校在学中は支給すること。</p> <p>住居手当</p> <p>家賃等の支払者については、家賃に見合う額</p>	<p>6</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>市外居住者の持家区分の支給（現行 新築・購入後 5 年間に限り月 2,500 円）につい</p>

組 合 要 求	回 答
<p>に引き上げること。</p> <p>持家者については、30,000 円以上とし、持家者のうちローン支払者については、 による支給をすること。</p> <p>通勤手当</p> <p>交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。</p> <p>交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。</p> <p>超勤手当</p> <p>代休や振替の強要は止め、超勤手当を支給すること。</p> <p>時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。</p> <p>4・5 級職員の超過勤務手当相当分が管理職手当（7%分）を上回る場合は、その差額を超勤手当として支給すること。また、水防、防災等の業務に従事した場合は超勤手当として支給すること。</p> <p>特殊勤務手当</p> <p>国にある特殊勤務手当を新設し、既存手当の引上げを行うこと。</p> <p>緊急出動手当を新設すること。</p> <p>年末・年始期間中の特殊勤務手当の増額を行うこと。</p> <p>4・5 級職員が休日に出勤した場合、振替休を強要するのではなく、本人の意思に基づいて手当を支給すること。</p>	<p>ては平成 21 年 12 月 1 日から廃止する。その他は現行どおりとする。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p> <p>平成 22 年 4 月 1 日から、月 60 時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務は含めない。）に対する超過勤務手当の支給割合を 150/100（深夜は 175/100）とする。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>~</p> <p>特殊勤務手当等については今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>7 再任用職員について</p> <p>再任用職員の賃金カットを早急に復元すること。</p> <p>一時金の支給水準を国並みに引き上げること。</p>	<p>7</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>別途回答する。</p>
<p>8 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員と不合理な格差を是正し改善すること。</p> <p>希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。</p>	<p>8</p> <p>平成 22 年度の臨時的任用職員の賃金日額については現行どおりとする。</p> <p>平成 22 年度から本市を定年退職した後に 0B 嘱託員となった者の報酬月額については、134,750 円（現行 135,142 円）とし、本市を定年前の勤奨退職により退職し、0B 嘱託員となった者の報酬月額については 305,368 円（現行 305,760 円）とする。</p> <p>その他の嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p>

本回答に対する諾否については、平成 21 年 11 月 13 日（金）午前 9 時までにはされたい。

以 上  
（給与担当）

## 育児休業制度及び休暇制度の見直しについて（メモ）

H21.10.26

育児休業制度及び休暇制度を次のとおりとする。

## 1 育児休業制度の改正

妻の出産後 8 週間以内に父親が育児休業を取得した場合、当該育児休業の取得を 1 回目の取得とせず、「特別な事情」（ ）がなくても、育児休業の再度の取得を可能とする。

配偶者が専業主婦（夫）であれば、育児休業の取得を不可とする現行制度を廃止する。

育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと等

## 2 休暇制度の改正

子の看護休暇の改正

小学校就学前の子が 2 人以上であれば年 10 日とする。（現行 5 日）

短期の介護休暇の新設

要介護状態（ 1 ）にある対象家族（ 2 ）の介護（ 3 ）をする場合においては、その請求により、1 年につき対象家族が 1 人であれば最長 5 日、2 人以上であれば最長 10 日取得できることとし、付与日数については、子の看護休暇と同様とする。

なお、当該休暇の請求に際して、対象家族が要介護状態にある事実を証明する書類等を提出しなければならない。

併せて、看護欠勤（有給 10 日）を廃止する。

- 1 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- 2 配偶者、父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
- 3 介護、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他必要な世話

## 3 時間外労働の免除

3 歳までの子を養育する職員について、職員からの請求があり公務の運営に支障がないと認められる場合は時間外労働を免除する。

#### 4 臨時的任用職員に係る措置

##### 子の看護休暇の改正

小学校就学前の子が、2人以上であれば最長年5日とする。(現行2日と半日相当)

なお、2人以上の場合の付与日数を次のとおり設定する。

(2人以上の場合の付与日数)

任用期間	1ヶ月以下	1ヶ月を超えて 2ヶ月以下	2ヶ月を超えて 4ヶ月以下	4ヶ月を超えて 6ヶ月以下
子の看護休暇の 付与日数	付与しない	2日	4日	5日

##### 短期の介護休暇の新設

要介護状態の対象家族が、1人であれば最長年2日と半日相当、2人以上であれば最長年5日とし、付与日数については、子の看護休暇と同様とする。

##### 時間外労働の免除

上記3と同様とする。

#### 6 その他

実施にあたっての詳細については引き続き協議を行う。

#### 7 実施日

平成22年4月1日

以上  
(給与担当)