

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 19 年度第 9 号  
通 算 第 455 号  
平成 20 年 1 月 9 日

尼崎市役所総務局  
職員部給与課

## 平成 20 年度以降の給与削減措置等について

12 月 20 日午後 3 時から午後 5 時まで及び 12 月 27 日午後 3 時から午後 4 時 30 分まで、いずれも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）や通勤手当の見直し等、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

11 月 28 日の交渉で、平成 19 年度の給与改定及び期末・勤勉手当の支給率については妥結に至った。

しかしながら、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、多くの課題が積み残しとなっているため、引き続き協議を行うこととした。

また、追加提案を行った神戸新開地場外発売場の運營業務委託についても協議を行った。

### 組合への提案

神戸新開地場外発売場の運營業務委託について（12 月 27 日提案）

[別紙](#)

### 具体的な交渉内容

#### 1 平成 20 年度以降の給与削減措置（地域手当の削減）等について

##### 課題の要旨

平成 14 年度から平成 19 年度の 6 カ年度にわたり、給与削減措置として、給料月額削減や管理職手当の削減等を実施してきた。

平成 20 年度以降については、給料月額削減を廃止する一方、新たに地域手当の削減を実施したい旨の提案を行ったが、その他にも、通勤手当の支給対象の見直しや、期末・勤勉手当の役職者加算の見直し（3 級及び 4 級主任で 50 歳以上 現行 10% 5%）提案等、平成 20 年度以降の給与制度に係る提案項目について話し合いを行っているが、組合は引き続き給与削減措置の取組みについて反対している。

< 参考：現行の給与削減率と提案中の給与削減率 >

級	役職等	現行	提案内容(H20以降)
		給料月額 削減率	地域手当 削減率
1	事務員等	0%	0%
2	書記等	1%	0%
3	主事等	2%	20%
4	主任	2%	20%
	係長	3%	25%
5	課長補佐	3%	25%
6	課長等	7%	35%
7	部長等	8%	55%
8	局長等	10%	85%

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>これまでの給料月額削減措置をやめ、平成20年度以降は地域手当の削減措置に切り替える意図は何か。</p>	<p>平成14年度より、財政難による財政再建団体転落の回避及びラスパイレス指数100を目安とする給与水準の適正化を理由に、給料月額削減措置を実施してきたが、給料月額削減措置については、初任給基準の見直しや昇格資格基準の見直しに着手するなかで、平成19年度までの取組みとする。</p> <p>しかしながら、新たに行財政構造改革推進プランを実施し、市民生活に切り込んだ内容の見直しを実施していくうえで、市職員についても、率先してプランに取り組んでいく姿勢を示していく必要から、全職員が支給対象となっている地域手当について削減を実施することとした。</p>
<p>財政再建団体への転落危機が回避できたのに、さらに職員への負担を強いるのか。</p>	<p>確かに、財政再建団体転落の危機については、職員団体の理解・協力もあり、当面回避できる目途はたっているものの、引き続き約50億円もの単年度収支不足解消という課題に取り組んでいかなければならない厳しい財政状況に変わりはない。</p>

<p>「地域手当の削減提案は財政目的でない」ということで間違いないのか。</p>	<p>行財政構造改革推進プランに職員が率先して取り組む姿勢を示す意味から、地域手当の削減措置を実施するものであるが、その結果として、単年度ごとの財政効果は生じることとなる。</p> <p>ただし、削減措置はあくまでもプラン取組期間中の一時的なものなので、50億円の構造的な収支不足を解消するというプランの数値には含まれない。</p>
<p>提案内容の地域手当の削減率（20%削減）を適用すれば、3級及び4級の主任については、現行の給料削減額（2%削減）より、平均削減額が増えるのはなぜか。</p>	<p>3級及び4級の主任の給料月額削減率は2%であったが、新たな提案では地域手当20%削減としている。地域手当は給料月額と扶養手当と管理職手当の総額の10%としているが、3級及び4級の主任については、扶養手当部分が地域手当に反映されるため、その部分が負担増となる。</p>
<p>この提案では、削減率が緩和される課長級以上が、年間約20万円程度も収入増になる一方、3級及び4級主任は削減が強化されることとなる。さらには、期末・勤勉手当の役職者加算の見直しにより、50歳以上の職員は、さらに年間10万円以上の収入減となる。</p> <p>このような削減提案は著しくバランスを欠く。即座に撤回すべきである。</p>	<p>現行の給料月額削減率は、給与構造改革の実施前の取組みであり、当面の間、給料月額が据え置かれ、場合によっては昇格しても給料月額が増えないという事態を想定したものではない。</p> <p>そこで、平成20年度以降の地域手当の削減率は、昇格により給与月額が減少することがないように設定したものである。</p> <p>なお、役職者加算の率の設定は、国基準から見て制度的に上回っている内容を見直す趣旨から実施するものであり、地域手当の削減とは趣旨が異なるものである。</p>

#### 課題解決への方向性

組合は、当局の提案内容では、事実上の昇給停止となっている大半の50歳台職員で、扶養手当の支給を受ける3級及び4級主任の職員についても逆転が生じるものであり、また、扶養家族の数により削減額が異なるこのようなやり方は、断固容認できないとの姿勢を示し、以下の2点について資料提示を求めた。

地域手当の削減のみならず、他の提案内容である期末・勤勉手当の役職者加算措置の見直しや初任給基準引下げ、昇格資格基準の見直しも含めた、トータルでの削減額がどれくらいになるのか。

現行の給料月額削減率のままであれば、昇格した場合、どの程度、給与月額の逆転が生じるのか。

これに対して当局は、早急に資料を提示した上で、引き続き理解を求めるため、協議していきたいと回答した。

## 2 通勤手当の支給対象の見直しについて

### 課題の要旨

当局は、通勤手当の支給対象として、国に準じ、通勤距離が、勤務官署から徒歩2km以上の者に改めるとの見直し案を示しているが、組合側は、尼崎市内に居住する職員に対して負担を強いものであるとして反対を表明している。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
この見直しにより、片道1km以上2km以下の距離を自転車等で通勤する職員は、2,000円×12月=24,000円もの年収減となる。給与構造改革実施の際、職員の給与は1円も下がらないとの話だったはずだ。	通勤手当は実費弁償というのが基本的な考え方である。その中で、片道2km未満は国においても支給対象外としている。また、2km未満の通勤距離に対する通勤手当は所得とみなされ、課税対象とされている。このような実態を踏まえ、見直しを提案しているものである。
この見直しの影響を受けるのは主に尼崎市内に居住する職員である。このような職員の中には、無料駐輪場が設置されていない職場（フェスタ立花や塚口さんさんタウン等）で有料駐輪場を契約している者もいる。こういった職員への配慮は無いのか。	無料で駐輪場が利用できる本庁勤務者と、有料駐輪場と契約しなければならない職員との格差については、一定、考慮する余地はあると考えるが、通勤手当の支給対象の見直しそのものは別の問題である。
市内居住者に対する住居手当の加算にかかる問題も決着したとは認識していない。	市内居住の問題は、引き続き協議すべき事項であるとは認識しているが、通勤手当の見直しの問題は直接的に関係する内容ではないと考えている。

### 課題解決への方向性

組合は、同様の提案を本部のみならず嘱託労組に対しても行っていることについて当局を質し、本部・嘱託労組共々、このような提案を受けることはできないとの認識を示した。これに対して当局は、引き続き協議していきたいと回答した。

## 3 初任給基準・昇格資格基準の見直し

### 課題の要旨

給与水準（ラスパイレス指数）の是正策として、現在、特に大きなラスパイレス指数の引上要

因となっている、30歳までの若年層職員の給与水準の適正化を図る目的から、初任給の1号引下げと、昇格資格年数の見直し（現行モデルでの3級昇格年齢26歳～29歳）を提案している。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
民間企業では、団塊の世代の職員が大量に退職するにあたって、人材確保の観点から、若手職員の待遇を改善する動きが強まっている。また、この度の給与改定でも、若手職員重視の給料表改定を実施したばかりである。初任給引下げや昇格資格基準年数の延長等は、社会動向に逆行するものである。	民間等の動向については認識しているところであるが、現行の初任給水準や昇格資格基準は、国の制度を上回る内容であり、そのため、若手職員が尼崎市全体のラスパイレス指数を押し上げる大きな要因となっている。そこで、ラスパイレス指数の適正化の手法として、これまでの給料削減措置に代わる、給与制度の構造的な見直しとして実施したい。
昇格資格基準の年数（大卒の場合：1級3年で2級・2級4年で3級）の根拠は何か。	国家公務員 種の基準に準拠したものである。また、類似他都市と比較しても、現行の尼崎市の昇格資格基準年数が短いため、結果としてラスパイレス指数が上昇する要因となっている。
既に運用昇給制度（ワタリ）が廃止され、また、平成20年度の任用を最後に主任制度も廃止されることとなったなかで、今後の4級昇格への道筋を明らかにすべきである。組合の主張は、全職員を正式に4級まで昇格させるべきと考えている。	主任試験廃止後の4級昇格については、現時点では未定であるが、組合の主張する全職員の4級昇格は困難であると考えている。 なお、3級までの昇格資格基準についても、単に年数を重ねるだけでなく、地方公務員法や地方自治法の理解・習熟の度合い等も含めた内容に工夫できないか検討していきたい。

#### 課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

## 4 “あまがさき”行財政構造改革推進プラン（素案）による定数削減について

### 課題の要旨

尼崎市の危機的な財政状況を克服するため、平成19年度までの5か年計画として「尼崎市経営再建プログラム」を策定し、取り組んできたが、平成20年度以降も依然として厳しい財政状況が続く見通しであることから、平成20年度以降の新たな計画として「“あまがさき”行財政構造改革推進プラン」を策定し、さらなる財政の健全化の取組を進め、財政基盤を築くとともに、地域社会で支える仕組みづくりなど住民自治基盤の確立に努めていくこととしている。

この度、同プランの素案がまとまり、市民意見公募手続（パブリックコメント）を12月1日から25日までの間、実施しているところであるが、このプランの内容のうち、職員の定数削減、

とりわけ、現業職の定数管理と平成 20 年度以降の再任用職員の活用について質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
平成 20 年度からの 5 年間で 500 人の定数削減が示されているが、平成 20 年度における具体的な削減数はどれほどになるのか。	平成 20 年度については、約 70 人の削減を予定している。
合理化提案での定数削減数を合計しても 12 人だけである。残りの 58 人分はどうするのか。	事務量の減や、組織機構の簡素化等によるスリム化により対応していくこととしている。
現業職はどうなるのか。今年度末で 39 人が定年退職を迎える。給食調理師の合理化による 9 人を差し引いたとしても 30 人の不足が生じる。これは事務量の減等で対応できる数字ではない。	今年度の定年退職者のなかから、週 40 時間勤務再任用での就労をお願いすることで対応し、欠員を生じないように努力する。
今年度の希望退職者は 50 人以上と聞いている。定年退職者や普通退職者も含めると、相当数の職員が退職する。その一方、現業職の採用は予定がないなかで、本当に平成 20 年度時に欠員が生じることはないのか。	新規採用職員と、週 40 時間再任用職員での対応を基本としたいと考えている。それでも欠員が発生した場合は、臨時的任用職員等で対応し、業務に影響が生じないように努めていく。
調理師 3 人の採用は労使の約束事だ。しかし、当局が独断で「管理栄養士資格を持つ調理師」という条件を課したため、受験資格者が限定され、結果、2 人しか採用できなかったではないか。管理栄養士は組合としても求めている。約束どおり、残り 1 人の調理師を再募集のうえ、採用すべきである。	調理師採用試験でも、十分な数の応募者があった中で、採用水準に達したのが 2 人だけであった。残り 1 人の確保に向け、何らかの対応策は考えていきたい。
これだけ無理な定数削減をしたうえで、欠員まで発生させていれば、当然、超過勤務も膨れ上がるが、超過勤務手当の支給もままならない所属がある。	年明け早々に、超過勤務手当の追加配当を実施し、適切に対応していきたい。

#### 課題解決への方向性

組合は、現業職のみならず、技術職についても、職種によっては平成 20 年度に欠員が生じる可能性が高いことを懸念し、「平成 20 年 4 月 1 日時点で欠員 0」が原則であること及び再任用職員の週 40 時間就労を強制することによる欠員補充は許さないことを強く求めた。

これに対して当局は、再任用職員の週 40 時間就労は本人の意向も踏まえ、欠員が生じることがないように、任用していきたいと説明した。

## 5 神戸新開地場外発売場の運営業務委託について

### 課題の要旨

職場の合理化提案は、実施予定日から6ヶ月前までに提案する労使間の取り決めがなされていることから、平成19年9月末に平成20年度向けの合理化提案を概括的に示していたが、神戸新開地場外発売場の運営業務委託について、今回の交渉で追加提案することとなった。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
6ヶ月前提案の原則からはずれ、本日の提案となった理由は。	神戸新開地場外発売場は、尼崎市、伊丹市、箕面市と大阪府都市競艇組合の4施行者で運営している施設であり、今回の合理化提案については、この4施行者の協議がようやく整ったことから、この時期での提案となったことを理解してほしい。
提案メモにある3場併売方式とは何か。	現在、神戸新開地場外発売場は、尼崎センタープールと住之江競艇の開催時を対象としている(2場併売)が、他の競艇場で開催するナイターレース等も発売対象とすることで、落ち込んでいる競艇事業収益の改善を図るものである。
なぜ、平成20年度からの実施なのか。	平成19年3月に完成したポートピア梅田に売上が流入した結果、尼崎センタープール本場はもとより、神戸新開地での売上也激減する事態となっていることから、早急な打開策として3場併売方式を導入するとともに、本年4月の法改正により委託可能な業務が拡大されたことと併せて、包括的な業務委託を実施していくものである。

### 課題解決への方向性

詳細については、引き続き、支部で協議することとした。

## 6 業務委託契約の適正化問題について

### 課題の要旨

尼崎市において行われていた業務委託契約のうち、その勤務実態から、人材派遣契約とすべき業務があるとして、その適正化を兵庫労働局から求められ、人材派遣契約での適正化を図ったところであるが、組合は、十分な議論が尽くされていない中での緊急避難的な措置であった人材派遣契約を正式に認めたものではないとして、改めて協議するよう当局に迫った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>いわゆる「偽装請負」問題は平成 19 年 3 月に兵庫労働局から指摘を受け、緊急避難的に人材派遣契約での適正化を可としたものであるが、人材派遣の活用そのものの是非については今後、組合と協議するとしておきながら、具体的な進展が見られない。9 月にも『「偽装請負」の抜本的解決を求める要求書』を提出したが、当局は回答を示していない。</p>	<p>次回の交渉時に要求書に対する回答を示したうえで、協議を行いたい。</p>

以 上  
( 給与課 )

神戸新開地場外発売場の運営業務の委託について（メモ）

H19.12.27

1 目的及び実施内容

モーターボート競走事業運営を取り巻く環境は厳しく、場外発売場の収支状況も年々悪化し、特に、本年度に入り売上が急激に落ちている状況もあり、将来に向けた安定的な事業運営と収益を確保するための対応が喫緊の課題となっている。

この対応として、来年度から3場併売方式の導入による発売延日数やナイトレースの増を図ることとし、併せて本年4月の法改正により委託可能な業務の範囲が拡大されたことも踏まえ、包括的委託による業務の集約化と場外発売体制の一元化を行うものである。

2 職員

正規職員5名及び再任用職員3名を削減する。

3 効果額

50,800千円

4 実施時期

平成20年4月1日

以上  
(給与課)