

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 17 年度第 2 号
通 算 第 418 号
平成 17 年 6 月 15 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—夏期一時金・特殊勤務手当の見直し等について—

6 月 14 日午後 2 時から午後 4 時 30 分まで、中央公民館小ホールにおいて、夏期一時金や特殊勤務手当の見直しについての提案などを中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 17 年 5 月 31 日に尼崎市地方公務員労働組合共闘会議（地公労）より、夏期一時金に関する要求書が提出されたことを受け、尼崎市職員労働組合（以下「組合」という。）と交渉の場を持つこととなった。

また、一時金交渉と併せて、「子の看護休暇」の創設など次世代育成支援対策の一環として休暇制度の整備を行う提案や、職員証を顔写真入り名札として利用できる仕様に改める提案、特殊勤務手当の条例化に伴う見直しになどについて交渉を行った。

組合への回答・提案

平成 17 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）

[別紙1のとおり](#)

休暇制度の新設等について（メモ）

[別紙2のとおり](#)

特殊勤務手当の見直しについて（メモ）

[別紙3のとおり](#)

具体的な交渉内容

1 夏期一時金について

課題の要旨

組合は、夏の一時金について「月収の 2.56 ヶ月分プラス 2 万円」の基本要求を行い、それに対して当局は別紙 1 のとおり回答した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>基本要</p> <p>要求 (2.56 ヶ月分プラス 2 万円) に対する回答はどう考えているのか。</p>	<p>組合の要求は受け止めているが、昨年の人事院勧告の内容や他都市との均衡を考えると、国と同様の 2.1 月分が妥当である。</p>
<p>4,100 円加算措置</p> <p>市内居住者への住居手当加算は、最終的には当局の責任において実施するとし、併せて一時金の算定基礎額に 4,100 円を加算する措置の廃止も合意したものである。</p> <p>しかしながら、3 月議会で市内居住者への住居手当加算は否決される結果となった。</p> <p>労使間の約束が守れなかったのだから、4,100 円の加算措置はこの夏の一時金においても継続すべきである。</p>	<p>平成 15 年度に、職員一人あたり年間約 10 万円の引き下げとなった住居手当の見直しを行った際、平成 16 年度については市内居住者への住居手当加算制度に関する検討期間と位置付け、時限的に期末勤勉手当の算定基礎月収額に 4,100 円を加算する措置を行ったものである。</p> <p>結果として、労使間で合意した市内居住者への住居手当加算措置が議会の理解を得られず、労使の約束を果たせなかったことについては陳謝する。</p> <p>しかし、4,100 円の加算措置については今年度予算の裏づけもない中で、対外的に説明できるものではないため廃止はやむを得ない。</p> <p>ただし、平成 18 年度以降、市内居住促進や次世代育成等、対外的に理解が得られるような有効活用を検討、協議していきたい。</p>

<p>役職者加算</p> <p>役職者加算の対象年齢の引下げ要求は、昨年の主任試験制度の変更が原因であるが、主任試験制度そのもののあり方については継続して議論をする約束ではなかったか。その結論が出ていないうちに、現行の主任試験制度の継続を前提とした役職者加算の見直しを図ることは乱暴ではないか。</p>	<p>今年の夏の一時金については役職者加算の扱いは現行どおりとするが、今後その制度の趣旨に沿った内容に改めていくことを前提に協議していきたいということである。</p> <p>いずれにしても、主任試験制度のあり方や作業主任の受験資格の問題についての協議は早急に行いたい。</p>
<p>新規採用職員の期間率</p> <p>4月1日に採用される新規採用職員に対して、期間率を改善し、支給額を増やすことはできないのか。</p>	<p>一時金は、あくまでも勤務実績や職員としての在職状況に応じて支給するものであり、新規採用職員だけを特別扱いすることはできない。</p>
<p>臨時職員の一時金</p> <p>臨時職員の一時金を改善すると約束していたはずだが、平成16年冬と同率の回答なのはなぜか。</p>	<p>臨時職員の一時金が、阪神間他都市と比べて低位にあることは認識しており、支給率の改善については今後も検討していくが、人事院勧告の内容などの判断材料が揃わない現時点においては、昨冬と同率とした。</p>

課題解決への方向性

妥結に向け、次の交渉において再度議論していく。

<参考> 役職者加算（役職段階別加算措置）とは

期末・勤勉手当について、民間の特別給の支給状況を踏まえ、係長級以上の職員に、職務段階等に応じ新たな加算措置を導入した。

民間企業における賞与の支給状況をみると、役職段階の上位の者ほど手厚い支給割合の配分となっている実態にあるのに対し、公務の期末・勤勉手当は、諸般の事情から役職段階を問わず一律に支給月数が定められたままで推移してきており、各層ごとの官民均衡が必ずしも図られていなかった。

近年、民間においては特別給を重視する傾向が強まり、これに伴って、給与全体の中に占める特別給のウェイトも大きくなってきている中で、民間の配分傾向は無視できないものであり、公務の期末・勤勉手当についても、総合的な支給水準を民間に準拠させるだけでなく、その配分面においても民間の傾向を反映したものとすることが従来にも増して必要となった。このため、新たに期末・勤勉手当に役職段階別加算措置を導入した。

（『平成2年度 人事院年次報告書』より抜粋）

2 新規職員の採用・欠員問題

課題の要旨

組合は、欠員職場の早急な解消を求めており、それに対して当局は、今年度の採用試験合格者のうち、事情が許される者については、年度途中で前倒しして採用することを検討している。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
来年度の新規採用者数ほどの程度を予定しているのか。	決定事項ではないが、20名程度になると考えている。
4月1日に異動して間もなく、職員が長期にわたる休職に入るケースがあり、他の職員への負担が増大している。人事異動の手法に問題があるのではないか。	人事異動の手法について、問題はないと認識しているが、病気休職のなかでも、とりわけメンタル面を理由とした休職は、なかなか対応が困難である。 なお、病気による欠員補充は、アルバイトの任用などで可能な限り対応している。

課題解決への方向性（当局回答）

現状の実態把握のために、以下の三点について調査したうえで明らかにすることとした。

- (1) 病気休職者の数
- (2) 病気休職者に対してアルバイトが補充された数
- (3) アルバイトが補充されなかった職場についてはその理由

3 特殊勤務手当の条例化

課題の要旨

現在、職員への特殊勤務手当は、「尼崎市職員の給与に関する条例」第13条中において、手当の支給対象となる要件や額の上限などの基本的事項を規定し、具体的な支給要件や支給額は「尼崎市職員の特殊勤務手当の支給に関する規則」で規定している。

これに対し、「給与の具体的な額や支給要件等の基本事項は、原則として全て条例規定すべきであるとする給与条例主義の趣旨に反すると認められるため、速やかな是正を行うべきである。」旨の勧告が、平成17年4月に兵庫県より出されたことに伴い、[別紙3](#)のとおり、職員団体に見直しの提案を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
川西市は現行の規則をそのまま条例化すると聞いている。尼崎市も同様の手法による条例化を行うのか	条例化にあたっては、規則そのままの条例化にとどまらず、対外的に説明できる内容の手当であるかどうかを整理していきたいと考えている。
単に廃止するだけではなく、本来的には特殊勤務手当を支給しなければならない業務に対して、新たに手当を創設したり、対象を広げたりする視点も入れたうえで見直しを行うべきだ。	特殊勤務手当の支給の趣旨や、国・近隣他都市の動向も踏まえた中で、職場の実態に即した議論・検討を行い、市民や議会に十分に説明できるよう整理していきたい。

課題解決への方向性（当局回答）

今年度中の特殊勤務手当の条例化に向けて、その適正化も含めた協議を行っていく。

4 休暇制度の整備等について

課題の要旨

来るべき少子高齢化社会にむけ、次世代を担う子供が健やかに生まれ、育成される社会環境の整備を目的に制定された次世代育成支援対策推進法の趣旨に則して、「子の看護休暇」など、次世代育成に関連する休暇制度が国において整備されている。

これを受け尼崎市も、国の動向に準じた休暇制度の整備を行うこととし、[別紙2](#)のとおり提案した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
「子の看護休暇」を新たに導入する意図は何か。	小学校就学前の子供をもつ家庭で、子供の発熱などにより、急に仕事を休まなければならない事態等を想定した休暇制度である。
育児時間休暇の取得について、現行1歳未満の子供が対象となっているが、小学校就学前の子供の場合でも、保育所の送迎など、勤務時間を配慮しなければならないケースが多い。国準拠にこだわらず、尼崎市独自の制度を創設すべきではないか。	休暇制度は、基本的に国に準ずるものであるが、保育所の送迎等の対応については、勤務時間の変更等において検討したい。

課題解決への方向性（当局回答）

平成17年9月議会での条例提案を目標とし、妥結に向け引き続き組合に理解を求めていく。

5 職員証を顔写真入り名札として利用することについて

課題の要旨

現行の大型名札は、平成 15 年 10 月より導入したものであるが、より市民に親しまれ、かつ機能的なものとするため、平成 17 年 10 月からの職員証の更新に併せて、顔写真入り名札に利用できる仕様に改めたいとする提案を平成 17 年 1 月に行った。

今回の交渉で、その継続協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
本人が名札をつけているのに、あえて名札に顔写真をつける意味があるのか。	本人確認ができることから、職員の信用度が高まり、市民から親しまれ、市のイメージ向上につながる等のメリットがあると考えている。
名札と職員証は、機能が違うものである。それをわざわざ一体化する必要があるのか。	職員証を名札として利用できるよう改めて、双方の機能を併せた仕様にするものである。

課題解決への方向性（当局回答）

組合は、現行の名札・職員証を製作した場合のコストと、新職員証を製作した場合のコストの比較をした資料を要求したため、次回交渉時に提示するとともに、引き続いて協議を行うこととなった。

以 上

平成 17 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）

H17. 6. 14

1 平成 17 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当

(1) 支給額

算定基礎月収の 2.10 月分とし、その内訳は、期末手当 1.40 月分、勤勉手当 0.70 月分とする。ただし、再任用フルタイム職員は、算定基礎月収の 1.10 月分とし、その内訳は、期末手当 0.75 月分、勤勉手当 0.35 月分とする。また、再任用短時間勤務職員は、算定基礎月収の 0.20 月分とし、その内訳は、期末手当 0.14 月分、勤勉手当 0.06 月分とする。

算定基礎月収については、別記のとおりとする。

(2) 支給日

平成 17 年 6 月 30 日（木）

(3) その他の支給条件

従前の例による。

2 臨時・非常勤職員等の支給率を改善することについて

臨時的任用職員の割増賃金について、次のとおりとする。なお、嘱託員の割増報酬については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

(1) 支給額

ア 次に掲げる者については、賃金日額に 1 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。

(ア) 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者（1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者は除く。）

(イ) 支給基準日（6 月 1 日）前 30 日（5 月 2 日）以内に任用が終了した者で、7 月 1 日現在在職の者

イ 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者で 1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者については、賃金日額に 1 週間の就労日数を乗じ、その額に 2 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。ただし、賃金単価が時間単価の設定となっている者については、賃金単価に 1 日あたりの勤務時間数を乗じて得た額を、算定の基礎となる賃金日額とする。

(1 表)

在職期間	日 数
1 月未満	2.1 日分
1 月以上 2 月未満	4.2 日分
2 月以上 3 月未満	6.3 日分
3 月以上 4 月未満	8.4 日分
4 月以上 5 月未満	10.5 日分
5 月以上	12.6 日分

(2 表)

在職期間	日 数
1 月未満	0.21 日分
1 月以上 2 月未満	0.42 日分
2 月以上 3 月未満	0.63 日分
3 月以上 4 月未満	0.84 日分
4 月以上 5 月未満	1.05 日分
5 月以上	1.26 日分

ただし、ア、イのうち、任用期間が 1 月未満かつ在職期間が 1 月未満の者は除く。

(2) 支給日

平成 17 年 6 月 30 日（木）

ただし、アの（イ）の者については、平成 17 年 7 月 11 日（月）とする。

3 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善することについて

現行どおりとする。

なお、役職者加算については、その制度の趣旨に沿った内容に改めていくことを前提とし、今後協議していく。

4 勤勉手当の成績主義による支給は行わないことについて

成績主義の導入に向け、今後協議していく。

5 付加要求

(1) 勤勉手当を撤廃し、全額期末手当とすることについて

現行どおりとする。

(2) 新入職員の支給率を改善することについて

現行どおりとする。

6 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 17 年 6 月 23 日（木）午前 9 時までにされたい。

以 上
(給与課)

(別 記)

1 行政職給料表適用者

- (1) 1 級～3 級の者（給料表 3 級の適用者で、平成 17 年 4 月 1 日現在 30 歳以上の者を除く。）

給料月額＋扶養手当＋調整手当

- (2) 4 級以上の者（給料表 3 級の適用者で、平成 17 年 4 月 1 日現在 30 歳以上の者を含む。）

給料月額＋扶養手当＋調整手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

なお、別に定める割合は、主任等 5%、課長補佐・係長級及び平成 17 年 4 月 1 日現在 50 歳以上の主任等 10%とする。

- (3) 再任用フルタイム勤務職員

給料月額＋調整手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

なお、別に定める割合は、5%とする。

- (4) 再任用短時間勤務職員

給料月額＋調整手当

2 教育職給料表(二)適用者

給料月額＋扶養手当＋調整手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

なお、別に定める割合は、2 級 12 号給以上 29 号以下 5%、2 級 30 号給以上 10%とする。

(参 考)

※ 平成 17 年 6 月期平均支給額等（平成 17 年 4 月 1 日基準）

区 分	定年前職員	再任用職員	再任用短時間勤務職員
組合員平均支給額 (算定基礎月収)	976,622 円 (465,058 円)	372,002 円 (338,184 円)	41,536 円 (207,680 円)
前 年 実 績 (算定基礎月収)	975,650 円 (464,595 円)	372,002 円 (338,184 円)	41,536 円 (207,680 円)
対 前 年 比	972 円 (0.10%増)	0 円	0 円

平均年齢 46 歳 7 月

平均勤続年数 23 年 8 月

休暇制度の新設等について（メモ）

H17. 6. 14

1 目的

次世代育成支援にかかる仕事と家庭生活の両立の観点から、休暇制度の新設等を行う。

2 実施内容

(1) 男性職員の育児参加のための休暇の新設

ア 内容

男性職員の育児参加を促進するため、妻の出産予定日の 6 週間前の日から当該出産の日後 8 週間を経過するまでの期間中に、当該出産に係る子又は上の子（小学校就学の始期に達するまでの子）を養育する職員が、これらの子を養育するために勤務を要しないことが相当と認められる場合に休暇を付与する。

イ 給与

有給

ウ 付与日数

当該期間内につき 5 日の範囲内

エ 付与単位

1 日又は時間単位

(2) 子の看護休暇の新設

ア 内容

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の病気やけがの看護を行うために勤務を要しないことが相当と認められる場合に休暇を付与する。

イ 給与

有給

ウ 付与日数

1 年度につき 5 日の範囲内

エ 付与単位

1 日又は時間単位

オ その他

子の看護休暇の新設に伴い、看護欠勤取得にかかる要看護者の範囲から小学校就学の始期に達するまでの子を除く。

(3) 出産補助休暇の取得単位及び付与期間の変更

ア 取得単位

「半日」単位を「1 日又は時間」単位に改める。（通算 2 日以内は同じ）

イ 付与期間

「出産予定日の前後 1 週間以内」を「職員の妻が出産のため病院に入院する等の日から

当該出産の日後2週間を経過するまでの日」に改める。

(4) 育児時間の取得対象者の拡大

生後1年に達しない子を育てる女性職員に、授乳等の育児のために付与していた育児時間を、男性職員も取得できるよう改める。

3 実施日等

平成17年10月1日とする。

ただし、尼崎市職員の勤務時間その他勤務条件に関する条例の改正等にかかる施行日が、平成17年10月2日以降となる場合は、その施行日をもって実施日とする。

これに伴う経過措置として、平成17年度における子の看護休暇の付与日数については、二分の一（定年前職員及び再任用フルタイム勤務職員にあっては、2日+4時間）とする。

4 諾否について

本提案に対する諾否については、平成17年6月23日（木）午前9時までにされたい。

以 上
(給与課)

< 参 考 >

休暇制度の新設等について

	内 容	付与日数等	備 考
(1)	<p>< 男性職員の育児参加のための休暇 > (新設)</p> <p>妻の産前 6 週間、産後 8 週間の期間中に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のために勤務を要しないことが相当と認められる職員に対し、休暇を付与。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5 日の範囲内で付与 ・ 付与単位は、1 日又は 1 時間単位 ・ 有給 	<p>取得については、取得しやすい環境を整備するため、休暇欠勤等整理簿に出産予定証明書等の証明書類を添付し、承認（専決区分）については、年次有給休暇と同様とする。</p>
(2)	<p>< 子の看護休暇 > (新設)</p> <p>小学校就学始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）を養育する職員が、その子を看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をいう。）のため、勤務をしないことが相当であると認められる場合に休暇を付与する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5 日の範囲内で付与 ・ 付与単位は、1 日又は時間単位 ・ 有給 	<p>取得については、取得しやすい環境を整備するため、休暇欠勤等整理簿に要看護者に係る通院にかかる証明等（通院がない場合は申立書）を添付し、承認（専決区分）については、年次有給休暇と同様とする。</p> <p>なお、子の看護休暇の新設に伴い、看護欠勤制度の対象から「小学校就学前の子（配偶者の子を含む）」を除く。</p>
(3)	<p>< 出産補助休暇 > (変更)</p> <p>男性職員の妻（事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む）が出産するときに、妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までに、休暇を付与する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2 日の範囲内で付与 ・ 付与単位は、1 日又は時間単位 ・ 有給 	<p>従前は、取得できる期間について、「出産予定日の前後 1 週間」とし、半日単位で付与していた。</p>
(4)	<p>< 育児時間 > (変更)</p> <p>生後 1 年に達しない生児を育てる職員に対して、授乳等のため、育児時間を付与する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 日 2 回 各 30 分 ・ 有給 	<p>従前は、女性職員にのみ付与していたが、男性職員も取得の対象にする。</p> <p>なお、取得要件である「授乳等のため」には、託児所への送迎等、子のための一般的な世話を含むものである。</p>

特殊勤務手当の見直しについて（メモ）

H17. 6. 14

1 見直しに係る経緯

本市においては、特殊勤務手当について、本来の支給要件である「危険、不快、不健康、困難」といった要素を確認し、国や他都市、民間における支給の実態を勘案した中で、経営再建プログラムの取組項目に位置付け、見直しを行ってきているところである。

そのような中、本市の特殊勤務手当については、条例に支給対象となる基本要件や額の上限を規定し、具体的な種類や額については規則に委任していることから、給与条例主義の観点から、本年4月に県より条例化については是正勧告を受け、本年度中の条例化が課題となっている。

これらのことから、特殊勤務手当の条例化に併せ、すべての手当の支給根拠等について精査し、市民や議会に理解を得られない本来の特殊勤務手当の趣旨を逸脱した手当や支給額について見直しを行うものである。

2 検討の方法

基本的には、特殊勤務手当の国の考え方を基本に、他都市との均衡等を考慮したうえで手当の要否や適正な支給額について判断する。また、手当の運用状況等の実態についても各局に対し、条例・規則の趣旨を逸脱した運用がないか等、調査を行っていく。

3 組合との協議

当局において、見直し方針を策定の上、早期に提案を行うとともに、速やかに協議を行っていくものとする。

4 スケジュール（案）

平成17年 6月～ 7月・・・他都市及び各局への照会等
8月・・・・・・・・見直し方針の策定
9月～10月・・・組合への見直し提案
11月～12月・・・各支部単位での詳細協議及び確定交渉
平成18年 1月・・・・・・・・条例提案

以上
(給与課)

(参 考)

6月14日午後7時30分から午後9時まで中央公民館において嘱託職員労働組合と交渉を行い、別紙のとおり回答を行った。

平成17年6月に支給する割増報酬について（メモ）

H17.6.14

- 1 平成17年6月に支給する割増報酬について
平成17年6月1日に在職する者に、以下の区分により支給する。
 - (1) 報酬月額が193,200円（Cランク）の者
報酬額×1.43月×期間率
 - (2) 報酬月額が212,700円（Dランク）の者
一律 254,000円
 - (3) その他（Aランク・Bランク）の者
報酬額×1.65月×期間率
ただし、本市を定年退職した者等は支給しないものとする。
- 2 その他支給条件
従前の例による。
- 3 支給日
平成17年6月30日（木）
- 4 諾否について
本回答に対する諾否については、平成17年6月23日（木）午前9時までにされたい。

以 上
（給与課）

- 1 正規職員を基本とした均等を図った賃金表を創設すること。
現行どおりとする。
なお、賃金表の課題については、引き続き賃金小委員会などで協議を行っていく。
- 2 私療休暇及び生理休暇について正規職員と同様に改善すること。
現行どおりとする。
- 3 育児時間を有給化すること。
現行どおりとする。
なお、次世代育成の観点から、女性のみに限られている現行制度を改め、男性も対象とする。
 - (1) 実施日
平成 17 年 10 月 1 日とする。
ただし、尼崎市職員の勤務時間その他勤務条件に関する条例における、育児時間の付与対象の改正にかかる施行日が平成 17 年 10 月 2 日以降となる場合は、その施行日をもって実施日とする。
- 4 看護休暇制度を創設すること。
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する嘱託員が、その子の病気やけがの看護を行うために勤務を要しないことが相当と認められる場合に次のとおり休暇を付与する。
 - (1) 報酬
無給
 - (2) 付与日数
1 年度につき 5 日の範囲内
 - (3) 付与単位
1 日又は時間単位
 - (4) 実施日
平成 17 年 10 月 1 日とする。
ただし、尼崎市職員の勤務時間その他勤務条件に関する条例における、子の看護休暇の導入にかかる施行日が平成 17 年 10 月 2 日以降となる場合は、その施行日をもって実施日とする。
 - (5) 経過措置
平成 17 年度における付与日数については、二分の一とする。
- 5 学校給食については直営による自校調理場方式を堅持すること。また、嘱託職員については現行の職での雇用を保障するとともに現行の人員を確保すること。
学校給食については、より良い給食の提供とその安全性の確保を基本として、業務の経済性・効率性の観点を踏まえ、様々な手法を含めて、そのあり方について検討しているところであり、その見直しの内容により、必要な場合はしかるべき時期に協議を行っていく。
- 6 諾否について
本回答に対する諾否については、平成 17 年 6 月 23 日(木)午前 9 時までにはされたい。

以 上
(給与課)