

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 21 年度第 1 号
通 算 第 471 号
平成 21 年 4 月 22 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 21 年度期末手当の削減措置について

4 月 9 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、平成 21 年度予算に伴う期末手当の削減措置についての 3 回目の交渉を行った。

交渉に先立っての発言（総務局長）

昨年度までも職員団体に対しては、『経営再建プログラム』や現行の『行財政改革推進プラン』等により、給与削減措置や合理化等の人件費の見直しに協力いただき感謝している。また、平成 14 年度から引き続き給与削減措置や、定数削減等の合理化のなか、市政運営に対する職員の奮闘ぶりも十分認識しているところである。

しかしながら、このような急激な景気変動等による収支不足に対して、大幅な収支不足が解消しきれず、緊急的な措置として、人件費部分、つまりは期末手当の削減に踏み込まざるを得なくなったことは既に説明してきたとおりである。また、すでに新聞報道等でもご存知のことかと思うが、公務員の期末手当の削減についても人事院が特別調査を行うなど具体的な議論が提起されている状況にもある。

このような困難な局面を打開するためには、今後も、労使で緊密に協議を行っていかねばならないものと考えており、引き続き、組合員の協力をお願いしたい。

具体的な交渉内容

期末手当の削減措置について

課題の要旨

期末手当削減の具体的な内容及び諾否期限等について議論となった。

組合の主張	当局の回答
<p>社会情勢の変化を受け、人事院が期末手当の特別調査を実施することとなったがその判断を待たないのか。</p>	<p>現在の民間企業の状況を踏まえると人事院は期末手当の支給月数を引き下げる勧告を行うことが十分予想できるが、勧告を待ってからであれば6月期の支給分に反映することは時間的に難しい。給与条例には支給月数も明確に規定しているため6月期に反映するには5月議会に条例改正を提案する必要がある。</p>
<p>人事院勧告により支給月数が引き下げられた場合の対応はどう考えているのか。</p>	<p>期末手当の引下げ率が10%以内となる勧告であれば、今回の削減率の範囲内であるため今回の削減措置以上の対応は行わないが、10%を超える場合は12月期の支給分で10%を超えた減額分を反映させなければならないと考えている。</p> <p>また、勤勉手当の引下げが勧告された場合も12月期の支給分で反映する必要がある。</p>
<p>地域手当カットや各手当の見直しが行われてきた中で、今回の期末手当のカットにより職員にとっては大幅な減収になる。そのことについてはどう考えているのか。</p>	<p>昨年度から地域手当を削減しているが、削減後の地域手当を含めたラスパイレス指数を見てみても100.3と国を若干上回っており、給与水準が低いとは考えていない。</p>
<p>期末手当カットの対象には再任用職員と嘱託員が除かれているが、人事院勧告で支給月数の引下げがあった場合はどうなるのか。</p>	<p>人事院勧告で支給月数の変更があった場合は、再任用職員と嘱託員についても勧告内容を踏まえた対応を採る必要がある。</p>
<p>再任用職員や嘱託員は人事院勧告を受けて12月期でまとめて調整した場合、12月期の支給がないということもありえるのではないのか。</p>	<p>人事院勧告を参考に判断していく。</p>
<p>一律10%カットではなく役職ごとにカット率に差をつけるべきである。</p>	<p>今回はあくまで財源確保が目的であり、職責を問うという趣旨ではない。職責に応じた責任は地域手当の削減で既に実施している。また、一律に同額の削減ではないことから実質的には役職に応じた削減額となっている。</p>

<p>住居手当について妥結がないまま当局が押し切ったという経緯がある中で、我々としても一律のカット率では納得できない。</p> <p>財源対策としてカットを実施するのであれば、部長以上のカット率をもっと上げて、その分 2 級以下のカット率を下げるといった方法もできるではないか。</p>	<p>厳しい財政状況にある本市において、職員一丸となってこの事態を乗り切ることが必要であることから全員が対象となる。また、人事院勧告で期末手当のマイナス改定が出た場合、全国的に全職員に影響が出る中で、本市の 2 級以下の職員のみ削減されないことになり整合性が図れないことから現実的ではない。</p>
<p>人件費については定数減でもかなりの額を寄与している。期末手当のカットについても、その分役職者加算の率を据え置くといったことはできないのか。</p>	<p>今回の一時金削減は財政対策としての措置であり、その解決の為に財源が増額する手段はありえない。</p>
<p>今回の状況を招いたのは 100 年に一度の不況のせいではなく、市政運営の失敗のせいである。競艇場からの収入を基金に積み立てておれば今回の危機にも対応できたはずである。今日でも学校給食調理業務の民間委託は直営より高がついているにもかかわらず、一旦ストップし検証するということをしないではないか。</p>	<p>競艇場からの収入も含め、予算編成にあたっては、その時々の方針判断の中で事業を実施してきた。現在の財政状況の中では、投資事業について止めるべきものは止めている。学校給食調理業務の民間委託についても検証しつつ進めているところであり、一部分だけを捉えて判断することはしない。</p>
<p>諾否期限については、4 月 1 日に人事異動があって、特に今年は大幅な組織改正もあった中で、4 月 13 日を期限とするのは無理がある。もともと提案のスタートが当局のルール違反の上で行われたものであるから、期限ぐらいは譲歩すべきである。</p>	<p>諾否期限を踏まえて 2 月 17 日に提案を行ったものであり、すでに交渉も本日で 3 回目である。期限が間に合わないのであればもっと前に交渉を持つなど事前に調整できたはずである。</p> <p>期限を 4 月 13 日としたのは条例改正までの事務手続きに要する時間を踏まえた中で提案したものであるが、若干の日程変更もあったことから数日であれば変更の余地はある。</p>

以上
(給与担当)

(参考)

2月17日、3月18日、4月9日の3回にわたる交渉の結果を受け、4月20日に次の項目について妥結に至った。

妥結事項

平成21年度の期末手当について次のとおりとする。

1 実施内容

平成21年度の期末手当について、6月期については1.26月(平成20年度1.4月)、12月期については1.44月(平成20年度1.6月)とする。

但し、平成21年度の人事院勧告が上記支給率を下回る場合は、再協議を行う。

2 実施対象者

定年前職員を対象とする。

3 実施期間

平成21年度(6月期及び12月期)