

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 21 年度第 3 号
通 算 第 473 号
平成 21 年 6 月 19 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

夏期一時金等について

6 月 11 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、夏期一時金の要求に対する回答などを中心に交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 21 年 6 月 3 日に夏期一時金に関する要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

組合への回答・提案

平成 21 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](#)のとおり

具体的な交渉内容

1 夏期一時金（期末・勤勉手当）について

課題の要旨

今夏の一般職の一時金の支給率については、平成 21 年 4 月 20 日に組合と妥結済みであることから支給月数以外の細部の要求項目について議論を行った。

一時金の算定方法 ・ ・ 算定基礎月収 × 支給率 × 期間率

算定基礎月収 ・ ・ ・ 給料月額 + 地域手当 + 扶養手当 + 給料月額 × 1.1 × 役職者加算率

（0 ~ 20%）

組合の主張	当局の回答
<p>役職者加算について</p> <p>課長級以上への成績率の反映について、以前はこの6月期の一時金から反映させていくという説明があったがどうなっているのか。</p>	<p>勤務実績評価制度の処遇反映については、平成20年度下半期から本格実施するということになればこの6月期の一時金へ反映したいとの説明を昨年行ったが、平成20年度下期分の評価についても試行であり、本格実施ではないためこの6月期には処遇反映しない。</p>
<p>我々は人事評価制度を導入せよと言っている訳ではないが、当局がいろいろな要因があって人事評価制度の実施時期を見直すというのであれば、役職者加算の見直しについても、議論した当時と比べ、地域手当や期末手当のカットを実施しており状況が変化している。それを踏まえ9%に据え置くべきである。</p>	<p>人事評価制度と役職者加算の見直しは別の問題である。役職者加算の見直しは行財政構造改革推進プランにも計上し、制度をより適正なものにするための見直しであり、組合とも十分協議を行ってきた。</p>
<p>期末手当の一律削減について</p> <p>今まで給与カットは役職別に差を設けて実施してきたが、今回は一律のカット率になっている。その考え方の違いは何か。</p>	<p>役職に応じた削減措置として地域手当の削減があるが、これは行財政構造改革推進プランにより市民に負担を求めていく中で、市の姿勢を示すという観点から行ったものである。今回の措置は収支不足に対する緊急対応であり、全職員が一丸となって協力するという観点から一律の削減率とした。</p>
<p>不景気による場合は一律カットで、市の姿勢を示す場合は役職別に差を付けたカットになるのか。</p>	<p>今回の削減措置は、このような厳しい財政状況を全職員が認識していくことから、管理職だけにより責任を負荷させるものではないと考えている。また、削減率は同じとしても、給料の違いにより削減額は自ずと異なってくるものである。</p>

<p>これまでの財政運営がまずかったから、そのしわ寄せで今回のような景気悪化時に財政がより厳しくなっている。過去の無駄な事業に投資してきた責任は管理職にある。</p>	<p>事業はその時々の方針判断で実施してきている。難局を乗り切るためには全職員の協力が必要であることから一律の削減率をお願いしているが、定額ではなく定率であることから削減額を見れば職責に応じたものとなっている。</p>
<p>財政状況が急に良くなるとも考えられない中で、今後もカットが続くのではないのか。今後の財政状況はどうか。</p>	<p>今後の状況については、今年度の税収や交付税額が明らかになっていないため現時点では示せないが非常に厳しいものがあると認識している。</p>
<p>臨時的任用職員の割増賃金について</p> <p>臨時的任用職員の一時金については今年から日額に積み込むことで廃止となったが、職員には周知できているのか。</p>	<p>臨時的任用職員の賃金については、任用時に任用書で勤務条件を明示しており、その時にこれまでの一時金が廃止になる代わりに日額に積み込まれているということは説明するようにしている。</p>
<p>これまで臨時的任用職員の一時金については毎年改善されてきた経過がある。その改善の考え方は今後も変えないと思っていのか。</p>	<p>一時金を廃止し、日額に積み込む際の組合との協議の中で、日額の中にも一時金要素が加味されているということは認識している。ただし、賃金日額は年度途中に変えにくいことから年末の交渉で協議していきたい。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議を行うこととした。

2 欠員問題について

課題の要旨

前回交渉（5月28日）に引き続き欠員問題について議論となった。

組合の主張	当局の回答
<p>欠員解消の一環として前倒しで採用を行うとの説明があったが具体的なスケジュールはどうなっているのか。</p>	<p>保健師については7月上旬には合否を決定し、9月までに採用したいと考えている。事務職については6月に大卒区分の募集を行い10月に合否の決定となるため、早くても10月以降の採用となる。</p>

<p>保健師についてはなかなか募集も集まらないようであれば、受験対象年齢の上限を現在の29歳から引き上げてはどうか。</p>	<p>受験資格の年齢については他都市の募集状況や大卒者数の動向等も踏まえ常々検討している。今後も引き続き検討していきたい。</p>
<p>所属別に対前年の定数減の内訳が示されないのはなぜか。</p>	<p>今回は大幅な組織変更があったため単純に前年との対比ができない。</p>
<p>環境事業支部では、支部と原局で定数について協議し合意しているにもかかわらず、当局が示せないのはおかしいではないか。せめてこちらが要望する部署の状況については示せるのか。</p>	<p>定数削減する上では所管課と各局総務課とで協議し決めている。定数減の全体の所属別の対比を示すのは難しいが、要望のある部署で示せるものについては所属単位で示すようにしたい。</p>
<p>保護課については正規職員が休職や育児休業を取得した場合は正規職員を補充するとの約束であったが、今は臨時的任用職員で補充している。臨時的任用職員にはケースワーク業務ができないため正規職員の負担が著しく増している。早急に正規職員での対応を求める。</p>	<p>休職等の対応についてはすぐに正規職員で対応することはなかなか難しいが検討はしていきたい。</p>
<p>現業職の欠員はどう考えているのか。新規に採用すべきである。</p>	<p>小学校給食調理業務の委託等の問題もあり、また将来に向けての現業職のあり方を確定しなければ採用というのは難しい。</p>
<p>前回の交渉の中で校務員の7名の欠員への対応策として、小学校給食調理業務が委託されたあとの調理師の異動先という話もあるとの説明があったが、そのような話は今までどこもしていないではないか。委託計画がはっきりしていないのにそのような説明はおかしいではないか。</p>	<p>その部分のやり取りに至る前段階で、まず現業職全体の欠員についてどうするのかという質疑があって、その対応として交通局の職員の受け入れの話や給食調理業務の委託の話などを説明し、話の流れの中で調理師の雇用確保の観点から同じ教育委員会の同じ学校現場である校務員としての活用も可能性があるという意味で答えたものである。調理師について校務員の職場だけを異動先と考えているものではない。</p>

<p>現業職全体で 50 名くらいの欠員がある中で、たった 1 つの職場である学校給食の委託問題を捉えて採用もどうなるかわからないというのはおかしい。</p>	<p>学校給食の委託問題だけでなく、交通局の職員の受け入れの話や行財政構造改革推進プランの追加項目で定数の変更があるかもしれない。</p>
<p>将来に向けてのあり方というのであれば校務員には何を求めるのか。作業員には何を求めるのか。</p>	<p>それを示せるよう各局総務とヒアリングを行い作業を進めていきたい。</p>

課題解決への方向性

現業職の欠員問題については将来像を含めた議論を早急に行っていくこととした。

3 その他の交渉内容について

課題の要旨

その他諸課題について議論を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>役職定年制度の廃止について</p> <p>役職定年制度を廃止しても誕生日月に応じた 9 月末の定年退職制度は残るのか。また課長級以上の希望退職による退職金の割増や退職後の就労保障という制度はどうなるのか。</p>	<p>役職定年制度を廃止するだけであり、9 月末の定年退職制度や課長級以上の希望退職後の就労条件に応じた退職金の割増制度は現行どおりである。</p>
<p>本庁舎の執務環境について</p> <p>本庁 1 階には窓口が集約され、さらに定額給付金の関係もあってロビーに人があふれている。職場環境も非常に悪化しており改善できないのか。</p>	<p>各業務を本庁に集約してきており、スペースの活用が難しくなっているが、各職場には工夫して対応をお願いしたい。</p>
<p>業務の集約により本庁の受容能力を超えている。スペースが足りていないためロビーに市民があふれている。業務面においても本庁に集約しすぎた結果、住民票をとるのに 1 時間もかかっている場合がある。</p>	<p>市の財政状況を考えると別に庁舎を建てるということも難しい。例えば本庁では足りないということになれば、今空きのある出先の庁舎の活用も考える必要がある。</p>

<p>庶務事務システムの導入について</p> <p>庶務事務システムについては 7 月から試行するののか。</p>	<p>7 月から試行ではなく本格稼働する。具体的な給与への反映は 8 月支給分からとなるため、作業をしながらそれまでに慣れてもらえればと考えている。</p>
<p>保育所は時差出勤があり、出退勤管理も複雑である。またパソコンも 2 人に 1 人しか与えられていないが、その点は大丈夫か。</p>	<p>保育所に限らず、時差出勤の入力は処理しやすいように工夫している。7 月からの本格実施後、課題があればそれぞれ対応していきたい。</p>

以 上
(給与担当)

平成 21 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）

H21.6.11

- 1 臨時職員の一時金部分・非常勤職員等の支給率を改善することについて
臨時的任用職員の賃金については現行どおりとする。
また本市を定年前の勧奨退職により退職し 0B 嘱託員となった者については一律 254,000 円とする。その他の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。
- 2 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、「役職者加算」の減額については 9%を維持することについて
主任・技能長・作業長・作業主任及び行政職給料表 3 級適用者で平成 21 年 4 月 1 日現在 50 歳以上の者については、役職者加算を 7%とする。なお、その他の役職者加算については別記のとおりとする。
- 3 勤勉手当の成績率による支給は行わず、全額期末手当とすることについて
現行どおりとする。
なお、人事評価制度の構築に係る論議において、成績率の導入についても、継続して協議していく。
- 4 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。
- 5 期末手当の減額に際し、一律の減額ではなく、職責に応じた減額を行うことについて
支給率については、平成 21 年 4 月 20 日に妥結したとおりとする。
- 6 諾否について
本回答に対する諾否については、平成 21 年 6 月 19 日（金）午前 9 時までにはされたい。

以 上
（給与担当）

(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21年4月1日現在30歳以上の者を除く。)

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

- (2) 4級以上の者(給料表3級の適用者で、平成21年4月1日現在30歳以上の者を含む。)

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (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%、平成21年4月1日現在50歳以上の主任等7%及び課長補佐・係長級10%とする。

- (3) 再任用フルタイム勤務職員

給料月額 + 地域手当 + (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 + 地域手当

2 教育職給料表(二)適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (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41号給以上112号以下5%、2級113号給以上10%とする。

(参考)

平成21年6月期平均支給額等(平成21年4月1日基準)

区分	定年前職員	再任用職員
組合員平均支給額 (算定基礎月収)	863,043 円 (429,374 円)	185,978 円 (256,544 円)
前年度実績 (算定基礎月収)	955,460 円 (444,400 円)	169,489 円 (256,967 円)
対前年比	92,417 円 (9.7%減)	+16,489 円 (9.7%増)

平均年齢 45歳0月 (前年同期 45歳10月)

平均勤続年数 21年10月 (前年同期 22年9月)

(参 考)

6月11日午後7時30分より午後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、次のとおり回答を行った。

平成21年6月に支給する割増報酬について(メモ)

H21.6.11

1 平成21年6月に支給する割増報酬について

平成21年6月1日に在職する者に、以下の区分により支給する。

報酬月額が192,900円(Cランク)の者

報酬額×1.48月×期間率

報酬月額が212,400円(Dランク)の者

一律 264,000円

報酬月額が241,200円(Eランク)の者

一律 254,000円

尼崎市嘱託員取扱要綱第3条ただし書き規定に基づき任用された者

一律 250,000円

その他(Aランク・Bランク)の者

報酬額×1.70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

現行どおりとする。

3 支給日

平成21年6月30日(火)

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成21年6月19日(金)午前9時までにされたい。

以 上
(給与担当)