

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 21 年度第 4 号  
通 算 第 474 号  
平成 21 年 6 月 23 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 18 日午後 3 時から午後 5 時まで、中央公民館小ホールにおいて、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

前回（6 月 11 日）の交渉に引き続き、夏期一時金の支給を中心に交渉を行った。

### 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

前回の交渉で組合は、一時金の支給月数が削減される中で、主任等で 50 歳以上の職員の役職者加算を引き下げることに対して不満を示しており、修正回答を求めている。

組合の主張	当局の回答
主任等で 50 歳以上の職員の役職者加算を引き下げることについては、元々 10%であったものを昨年度に限り 9%に引き下げることによって了解したものである。支給月数が減る中で、今年さらに引き下げることについては撤回を求める。	平成 19 年度に役職者加算を 10%から段階的に引き下げるといった議論をし、今年度以降の加算率については妥結という形にはなっていないが、十分説明は行ってきて理解いただいたと考えている。組合の思いを理解できないことはないが、当局も労使の協議を踏まえて回答しており修正する考えはない。
一時金は生活給になっている。昨年までの議論の中ではこれほど支給月数が下がることは想定していなかった。状況が大きく変わっているのだから今年度は 9%を維持すべきである。	新聞等では民間企業のこの夏の一時金については極めて厳しい状況であると連日報道されており、本市の財政状況も悪化している中での回答であり、理解願いたい。

<p>昨年、一昨年と給与カットや住居手当の削減といった金銭面に加えて年次有給休暇や夏季休暇の付与日数の減と立て続けに勤務条件を厳しくしている。我々はその提案に協力してきた。その中でさらなる引き下げは厳しい。さらに財政状況も先が見えない中で職員の士気にかかわってくる。職員の士気が下がっていることについてどう考えているのか。</p>	<p>本市の財政状況は非常に厳しい状況にあるため、市民サービスについても見直しを行っており、職員の給与や勤務条件についても見直しが続いていることについては承知している。</p> <p>その中で空調の改修や新型インフルエンザ対策への対応など職員のためにやれることはやっていると考えている。</p>
<p>本市以外にも財政状況が厳しい市はあるが、これほど長期に渡る給与カットや各制度の引下げをせずとも運営できているではないか。</p>	<p>本市の職員数は類似都市並みに近づいているが、公営事業収入等に依存してきた財政運営は他都市並みになっていない。一例として、本市は退職手当債として昨年度は約 29 億円と借り入れており、県下でも退職手当債を発行している自治体は少ない。</p>
<p>役職者加算を引き下げることによる効果額は何に使われるのか。これだけ本庁に市民が集中し、窓口で市民を待たせ迷惑をかけていることや、職場環境が劣悪になっていることの改善策に使われるべきである。</p>	<p>役職者加算の引下げは行財政構造改革推進プランの項目であり、本市の構造改善の一環として考えていきたい。</p> <p>なお、本庁への機能集中に伴う職場環境についての課題等については、賃金小委員会などの場で議論していきたい。</p>
<p>8 月に人事院勧告が出された場合の対応はどうなるのか。給与のマイナス勧告があった場合の対応はどうするのか。</p>	<p>今夏の支給月数は、給与条例の付則で規定していることから 8 月の人事院勧告をもって給与条例の本則の支給月数を改正する。</p> <p>実際の支給については本市独自の支給月数が人事院勧告を上回るようであれば調整が必要となる。</p> <p>給与のマイナス改定があった場合は人事院勧告を参考に国の改定に準じた措置を行う。</p>
<p>給与構造改革時の交渉において、現給保障されている職員については、現給保障後の額にはマイナス改定は影響させないということで当局と確認し、妥結している。</p>	<p>平成 17 年度の給与構造改革実施時の国の説明ではそういうことであった。本市の給与改定の考え方は、国の改定に準拠していくことに変わりはない。</p>

### 課題解決への方向性

組合は、一時金の支給月数を減らす中で、主任等で 50 歳以上の職員の役職者加算の引下げについて修正回答を求めてきたが、当局としては厳しい財政状況等を踏まえ回答の修正は行わないこととし、組合へ理解を求めた。

## 2 欠員問題について

### 課題の要旨

前回の交渉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
公園課について、正規職員 2 名の欠員に対して再任用週 30 時間勤務職員 2 名が配置されているが、週 30 時間勤務職員では正規職員の勤務時間数に足りていない。このことに対する対応はどうなっているのか。	公園課については、所属長と現場の職員とで現場の負担を減らすためどういう勤務体系での任用がいいのか話し合うことになっている。総務局としても協議結果に対して柔軟に対応したいと考えている。
公園課の件については対応が遅い。欠員の話はいつからしているのか。なぜ今だに調整中なのか。現場は日々欠員の中で負担を強いられている。	補充する臨時的任用職員についてはどういった勤務体系での任用が良いかは現場の意見が大事なことから、現場で話を詰めてもらう必要がある。
道路維持担当の正規職員 1 名の欠員への対応はどうしているのか。	土木職が 1 名欠員となっているが臨時的任用職員を配置している。
クリーンセンターの管理担当で欠員が生じているとの認識がないようであるが、正規職員に 1 名欠員が生じている。その対応として再任用フルタイム勤務職員が配置されているが、本来この職場は再任用職員の配置を認めている職場ではない。このことへの対応はどうなのか。	再任用フルタイム勤務職員を配置し対応している。再任用職員を配置した経緯については確認する。

<p>保護課では 6 支所から本庁に集約された際に面接担当の職員数が減らされた結果、市民が相談に来て長時間待たせることになってしまっている。市民税担当では正規職員の定数 1 名減と欠員 1 名のため、当初課税の通知を送ってから多くの市民が来庁し、窓口対応で職員が足りず電話に出られない状況となっている。</p> <p>こういった状況をどう考えているのか。各職場における課題と対策について別途協議の場を設けてもらいたい。</p>	<p>職場環境が年々厳しくなっていることは認識している。しかしながら、競艇場の収入や市税収入が減っており、さらにこれまで財源対策として活用してきた市有地売却についても厳しい状況にある。</p> <p>このような中で職員数を精査し、少数精鋭で対応していかなければならない状況にある。</p> <p>各職場の課題については我々としても把握する必要があるので別途協議の場を設けたい。</p>
<p>今年度の定年退職が 168 名いる中で採用数が 80 名では足りないのではないのか。</p> <p>保育士は 20 名程度の定年退職が予定されており、また民間委託についても来年度は実施されない見込みである。その中で何名採用する予定なのか。</p>	<p>退職動向の把握のほか、再任用職員の活用や事業の見直し等による定数削減の状況も踏まえて判断していく必要がある。</p> <p>保育士についても退職者分の採用を行えば将来的に定年を迎える時期が集中してしまうことになる。採用は随時行えることから所属と相談しながら調整したい。</p>

#### 課題解決への方向性

欠員問題については、随時採用を行うなどできる限り対応し、現業職員の採用については将来像など諸課題について早急に協議を進めることとした。また、各職場における課題と対策について別途協議の場を設けることとした。

### 3 その他の交渉内容について

#### 課題の要旨

その他勤務条件に係る項目について議論となった。

組合の主張	当局の回答
<p><u>4 級への昇格について</u></p> <p>給与構造改革によって 30 歳台後半で給料がほとんど上がらなくなっている。3 級から 4 級への昇格も示されておらず、その世代の職員の士気向上策を協議していきたい。</p>	<p>30 歳台後半の職員は初任給決定や昇格改善においてその下の年齢の職員に比べ恩恵を受けている面もあり、一概に給与面で不利になっているとは言えない。世代ごとの給与水準を調べて賃金小委員会等で協議したい。</p>

<p>職員の中には管理職にならず現場に出て頑張っていきたいと考えている者もいる。そういった職員のためにも管理職ではない 4 級職というのは必要ではないか。他都市でも同様の仕組みがあるではないか。</p>	<p>他都市に同様の制度があることは認識しているが、本市においては、過去に運用昇給制度を廃止した経緯も踏まえながら、4 級職について整理してきたものである。</p>
<p><b>退職制度について</b></p> <p>役職定年制度を廃止し、定年まで引き続き課長等の役職に残れるにも関わらず、課長級以上の希望退職時の退職金の割増制度が残っているのは問題ではないのか。</p>	<p>役職定年制度は、課長級以上の職員に対し、定年退職となる年の一年前に課長等の役職を退き、参事としてそれまでの経験を生かして独任で業務に当たることとした制度である。しかしながら、現在の市における課題は組織として解決すべきものが多くなっていることから役職定年制度を廃止し、引き続き課長等の職責を担ってもらうこととしたものである。</p> <p>希望退職時における退職金の割増制度は、年齢構成の是正を目的として早期退職に応じていただくための割増であり、退職金は増額されるが、定年退職まで残る場合と比べて人件費トータルでは市にメリットのある制度である。</p>
<p>組合員にも定年前に退職を考える者もいる。希望退職時の退職金の割増制度を課長級以上だけでなく課長補佐以下にも導入すべきである。</p>	<p>3 月末の定年退職だけではなく、上半期生まれの職員を 9 月末に定年退職とする年度途中退職制度と合わせて、希望退職時の退職金割増制度はすでに平成 17 年度に提案済みである。いつでも提案を受け入れてもらえれば制度を導入できる。</p>

<p>年度途中退職制度は反対である。課長級以上についても廃止すべきである。年度単位で業務をこなすことが多い市役所には年度途中退職はなじまない。希望退職時の退職金割増制度だけ受け入れる。</p>	<p>団塊の世代の大量退職という課題に対し、年齢構成を平準化するための希望退職制度と、民間企業では従前から行われている年度途中退職制度を合わせて提案したものであり、あくまで 2 つの制度をまとめて導入すべきものである。退職金の割増制度だけ導入することはできない。</p>
--	---

以上  
(給与担当)

## 妥結事項

6月11日・18日の2回にわたる一時金交渉の結果を受け、6月19日に次の項目について妥結に至った。

### 妥結事項

#### 1 期末・勤勉手当の支給[平成21年6月30日支給]

組合要求 2.56月プラス2万円

区分	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.26月分 (1.4月の10%削減)	0.75月分	2.01月分
再任用職員(週40時間勤務)	0.75月分	0.35月分	1.10月分
再任用職員(週30時間勤務)	0.14月分	0.06月分	0.20月分

平均支給額 863,043円(前年 955,460円 前年比 92,417円)

平均支給額は行政職給料表適用者で5級以下の者

#### 2 本市を定年前の勤奨退職により退職し、OB嘱託員となった者の割増報酬

[平成21年6月30日支給]

一律254,000円とする。

### <参考>

#### 嘱託労組との妥結事項

### 妥結事項

割増報酬(ボーナス)[平成21年6月30日支給]

支給率

ランク	支給月数(額)	前年度
A	1.70月分(276,080円)	1.70月分(276,080円)
B	1.70月分(285,770~315,860円)	1.70月分(285,770~313,310円)
C	1.48月分(285,492円)	1.48月分(285,492円)
D	定額(264,000円)	定額(264,000円)
E	定額(254,000円)	定額(254,000円)