

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 21 年度第 11 号
通 算 第 4 8 1 号
平成 21 年 12 月 4 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 22 年度向け勤務条件等について

11 月 30 日午後 3 時 15 分から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、継続交渉となっている平成 22 年度からの休暇制度等の勤務条件、期末・勤勉手当の削減及び技能労務職の給料表の導入に関する課題等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 21 年 10 月 16 日に組合から提出された「2009 年度賃金・労働条件に関する要求書」に関して、21 年度の給与改定については前回までの交渉により妥結に至ったところである。しかしながら、勤務条件面においては継続協議としていたことや、平成 21 年 10 月 20 日に提案した平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減措置と技能労務職給料表の導入について協議を行う必要があったため交渉を行った。

具体的な交渉内容

1 平成 22 年度向け休暇制度等について

課題の要旨

継続協議事項となっている、育児休業及び休暇制度の見直し等について引き続き協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>子の看護休暇・短期介護制度の導入と看護欠勤の廃止について</p> <p>前回までの交渉で給与面については一定妥結に至ったが、勤務条件面については課題が残っている。今回、補足事項は何かあるか。</p>	<p>休暇制度等の大枠は、条例改正の期限もあるので1月中旬までに解決したい。問題提起のされている看護欠勤と未取得の年次有給休暇の一部を一定積み立てて使用できる、いわゆる年休積立制度の議論を進めていく必要があると考えている。</p>
<p>短期の介護休暇制度の導入に合わせて看護欠勤を廃止したいという提案であるが、介護休暇の取得要件と看護欠勤の取得要件が合致しないケースもあるはずである。看護欠勤の取得者は少ないとの説明があったが、取得者がいる以上廃止すべきではない。</p>	<p>看護欠勤は子の看護休暇が平成17年度に導入されて以降、非常に取得者が少なくなっている。残りの取得は介護を理由としたものが多いため、介護休暇を導入すればある程度カバーできる。同じような制度を2つ並立するのは市民への理解が得られないため、国の制度改正に合わせて整理したい。</p>
<p>看護欠勤を廃止するのであれば、年休積立制度の導入の約束を守ってもらいたい。</p>	<p>平成18年度の交渉時において、合意とまでは言わないが、検討していくとの約束をしたことは認識している。また、民間企業でも実施されている制度であることも理解しているが、国や他都市の状況を踏まえると導入に向けた課題は大きいと考えている。</p>
<p>合意したはずである。約束を守れないのであれば話し合う意味がない。看護欠勤を廃止したいのであれば、まず年休積立制度を導入するという約束を守る必要がある。</p>	<p>お互いのニュアンスに差異はあるが、導入できるよう検討はしている。ただ状況はなかなか難しい。看護欠勤の廃止は介護休暇の導入に関連するものであり、年休積立制度は別の課題である。</p>
<p>介護休暇について、取得要件にある、「2週間以上の常時介護を必要とする状態」とはどういうケースを想定しているのか。例えば介護認定を受けていればその状態にあると判断するのか。どこまでの範囲をそういった状態にあると認定するのか。</p>	<p>例えば子供が骨折して2週間以上入院するといった場合は明らかであるし、親が介護認定を受けていればそれで判断できると考えている。一概に判断しにくいような場合の認定方法など細部の運用については今後協議していきたい。</p>

<p>臨時的任用職員についても子の看護休暇と介護休暇は同様に改正されるのか。</p>	<p>同様に考えている。</p>
<p>半日振替制度の見直しについて</p> <p>休日に出勤した場合の振替制度については、3 時間 15 分の休日勤務で勤務日の半日と振替ができるため、出勤履歴としては 3 時間 15 分しか記載しないが、実際は半日の時間以上勤務している場合がある。その時間についても振替を認めるべきである。</p>	<p>確かに組合が主張するケースもあるが、勤務を要しない日の前半に働いて勤務日の後半と振り替えることを廃止したい。振り替えていない残りの時間はあくまで超過勤務実績として処理し、勤務日の超過勤務時間と合わせて報告すべきである。</p>
<p>月 60 時間超の超過勤務に対する代替休暇制度について</p> <p>月 60 時間を超えてした超過勤務に対しては割増率が増加されるが、その割増手当分の支給に変わる代替休暇制度の導入は行うのか。</p>	<p>既に本市では代休制度を導入しており同様の効果があるため、60 時間超の超過勤務に関連する代替休暇制度は現時点では導入する考えはない。本市の財政状況が厳しく予算も限られている中、また本人の健康面からも月 60 時間を超えるような残業をなくすことが重要であると考えている。</p>
<p>我々も超過勤務手当の確保が第一ではなく、超過勤務自体をなくさないといけないと主張している。超過勤務を減らす対策は何か考えているのか。</p>	<p>残業が多い職場については、所属がどういった状況にあるのか、また一部の職員に偏っているような場合は事務分担が適正になっているのかといった内容を所属長等とヒアリングし改善を求めている。</p>
<p>実態としては超過勤務手当の予算が減っているため支給実績は減っているが、超過勤務自体は減っていない現状にある。</p>	<p>超過勤務は事前命令が必要であり、どういった状況にあるのか管理職が把握しておく必要がある。いずれにせよ超過勤務を縮減しなければならないという思いは労使一致しているので解決していきたい。</p>
<p>3 歳未満の子を養育する職員の時間外労働の免除について</p> <p>時間外労働の免除の要件として「公務に支障がない場合」とあるが、支障があるケースとはどういったケースを想定しているのか。</p>	<p>細かいケースについては協議していく必要がある。その前に対象職員については事務量も超過勤務が生じないように割り振るなど工夫が必要となる。これまでも育児休業を取得するような職員については配置も配慮している。</p>

定義があいまいであるが、仮に申請しても上司に認められなかった場合、救済措置はあるのか。	できるだけ職員の意向を尊重したい。これまでもそういった職員には配慮してきている。
---	--

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

2 平成 22 年度の期末・勤勉手当の削減等について

課題の要旨

平成 21 年 10 月 20 日に提案した平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減措置と技能労務職給料表の導入について協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
現業職に対する給料表と期末・勤勉手当の削減措置については、当初の提案内容から何も変更がなければ単なる説明として聞くだけで受け入れる考えはない。	単なる説明というが、意見を交わすことが重要である。市の財政状況がどうなっているのかご存知なのか。意見を交わすことにより、お互いの問題点を認識することも重要である。
現業職の給料表の話は財源対策ではなかったのではないのか。	財源対策ではないが構造改革の一環である。給与カットではなく、構造的にも給与水準の見直しが必要であり、提案している。
我々も財政状況が厳しいことは十分認識している。しかしながら経営再建プログラムや行財政構造改革プランなどずっと取り組み、その間長期に渡り我々の賃金カットを実施してきたが何も変わっていない。むしろ財政状況がさらに悪化しているのではないのか。	税収面でも市税の 1 人当たりの納税額は阪神間の各市と比較しても低く、厳しい状況にあり、基金も底をついている。そういう状況の中で、これまで続けてきた子どもや高齢者向けの施策も廃止や見直しを行わないといけないような状況である。そのような状況まで来ているということを知ってほしい。

<p>例えば我々が反対してきた学校給食調理業務の民間委託についても、委託することにより余分に経費がかかっている。そういった政策を勝手にやってきて、財政状況が悪化しているからさらにカットを追加するというのでは納得できない。これだけ賃金カットに協力し続けたにもかかわらず、財政状況が悪化するの、もはや人件費だけでは解決しないのではないのか。まだ財政状況の悪化を理由にカットするならば、根本的な政策の議論を我々とすべきである。</p>	<p>確かにこれまで給与制度の見直しに協力いただいていたが、それはあくまで国を上回る部分を是正してきたものである。地域手当の削減措置についても、削減措置をしなければラスパイレス指数は100を若干超えており、市民の中には削減措置は当然実施すべきものであるという意見もある。そういった声もある中で、市民にも協力を求めており、非常に厳しい財政状況も踏まえ職員にも更なる負担を求める必要がある。</p>
<p>この問題については、全く議論がかみ合わず平行線にある中で、12月28日の諾否期限というのは承知できない。</p>	<p>28日まで時間がないというのであれば精力的に協議すればいいではないか。</p>

課題解決への方向性

平成22年度の期末・勤勉手当の削減措置及び技能労務職給料表の導入については、組合からの反発が強く具体的な内容まで議論が行えていない。当局としては理解を得られるよう引き続き交渉の機会を設け協議していくこととした。

3 その他の課題について

課題の要旨

その他勤務条件に関連する課題について協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>職員厚生会の事業主負担金について</p> <p>職員厚生会の事業主負担金について、今年度は公費負担を凍結しており、また来年度も負担率を引き下げると聞いている。このことについて組合に説明があったのか。</p>	<p>職員厚生会の理事会には組合代表にも入ってもらっており、理事会で協議して決まったものである。組合とは3月の交渉で議論となり、「厚生だより」で職員に周知するよう要望があったためその通り行った。</p>
<p>来年度も財政状況が厳しいことを理由に、急に負担金を凍結するということはないか。</p>	<p>余剰金もなく、凍結すれば勤務条件の変更として提案項目になる。現時点で凍結する考えはない。</p>

<p>交通局からの職員の転籍について</p> <p>12月に交通局から市長部局へ転籍する者の人数が当初の13名から12名に変更になったことについては承服できない。欠員が生じている部署に1名補充すればいいではないか。</p>	<p>不法投棄対策業務の合理化交渉中であって、その協議結果次第では交通局からの転籍者を配置しても、すぐに4月に異動が必要となり職場にとっても本人にとっても好ましくない。そのため交通局とも協議し、12月の転籍は見送ったものである。</p>
<p>4月から職場に欠員が生じていることが問題である。我々は新規採用も含めて職員の補充を求めてきたが、当局は交通局からの転籍者を活用したいと説明してきた。さらに交通局の転籍希望者が12名しかいなかったというのであれば理解できるが、希望者が多い中で、13名まで転籍を認めると約束しておきながら直前に12名に減らすことは理解できない。もっと早い段階で説明するべきである。</p>	<p>12月1日付けの転籍に向け他の受け入れも含めて直前まで調整を行ってきた。そのため結果的に説明が遅くなってしまったことについては申し訳なく思う。1名については4月1日付けの転籍に向けて十分配慮したいと考えている。</p>

以上
(給与担当)