

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 22 年度第 6 号
通 算 第 491 号
平成 22 年 11 月 11 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 22 年度給与改定・期末勤勉手当等について

11 月 5 日午前 10 時から正午まで、労働福祉会館大会議室において、平成 22 年度の給与改定や 12 月期の期末・勤勉手当等に係る課題について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 22 年 10 月 20 日に「2010 年度賃金・労働条件に関する要求書」が、同 29 日に「2010 年年末一時金に関する要求書」が提出されたことを受け、交渉の場を持った。

組合への提案

平成 22 年 12 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
給与削減措置について（メモ） [別紙 2](#)のとおり

交渉に先立っての発言

（総務局長）

市政運営にあたっては、職員ひとりひとりの活躍、奮闘ぶりは十分に理解しているところである。しかしながら、今年度の人事院勧告においては、マイナス改定に加えて、期末・勤勉手当が 4 ヶ月台を割り込むという、大変厳しい内容となっている。先日、政府においては、人事院勧告の完全実施が決定されたところであるが、この決定に至るまでに、人事院勧告以上に切り込んだ人件費削減をも視野に入れた検討が進められていたことも事実である。我々公務員を取り巻く社会情勢が厳しいということを改めて認識しなければならないものである。

本日は、10 月 20 日及び 29 日に組合から受けた要求書の回答を行うが、このような状況を踏まえた回答であることに留意いただいたうえで、積極的な協議を行い、課題を解決していきたいと考えている。

具体的な交渉内容

1 平成 22 年度 賃金・労働条件に関する要求書に対する回答等について

課題の要旨

当局が要求書に対する回答及び給与削減措置について説明した後、具体的な質疑を行った。なお、具体的な改定後の給料表案については次回の交渉で回答することとして趣旨説明を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>給与改定について</p> <p>人事院勧告においては、官民格差 0.19%の引き下げのほずであるが、なぜ現給保障額については、0.41%の引き下げの改定を行うのか。</p>	<p>現給保障を受けている職員については、平成 19 年 3 月 31 日時点の給料月額から 0.41%の引き下げ改定を行うものである。この内容として、昨年度の 0.24%の引き下げ改定に加え、今回 0.17%の引き下げを行い、合わせて 0.41%の引き下げとなるものである。</p>
<p>なぜ国に準じて 55 歳以上でかつ 5 級以上の職員に対して 1.5%の引き下げを行うのか。兵庫県や神戸市においても 1.5%の引き下げを実施するのか。</p>	<p>兵庫県人事委員会や神戸市人事委員会の勧告では 1.5%の引き下げは含まれていない。しかしながら、これまでも本市の給与制度は国準拠を基本としてきたところであり、その考えに変わりはなく、国家公務員に準じ、55 歳以上かつ 5 級以上の職員の 1.5%の引き下げは避けられないと考えている。</p>
<p>期末勤勉手当及び地域手当の削減措置を実施していながら、まだマイナス改定する理屈があるのか。</p>	<p>給与制度の根本部分については国準拠としているなかで、期末勤勉手当及び地域手当の削減措置については本市の財政状況などを勘案して実施しているところである。</p>
<p>55 歳以上という年齢だけで削減するのは、職責に応じて給料を支払うものとしてきた職務給の原則に反する。今後の成果主義の制度構築においても影響するのではないか。全てにおいて国どおりにすべきではない。また、国準拠という整合性を保つのであれば、期末勤勉手当及び地域手当の削減措置をまずやめるべきである。</p>	<p>今回の勧告は官民格差を解消するため、民間の 55 歳以上の給与の状況を公務員にも適用させるものであり、人事委員会を持っていない本市においては、国に準じることが従前からの方針である。また、削減措置については本市の財政状況などを勘案し、労使妥結した上で実施しているものである。</p>

1.5%の削減を実施すれば、職務の級を超えて逆転が生じるのではないかと。4級係長と5級課長補佐の間で逆転は生じないのか。	4級から5級の昇格メリットを加味すると、逆転は生じないものである。
11月16日の諾否期限はありえない。12月1日に給与改定となると、12月期の期末勤勉手当の算定基礎が下がることとなり、支給額が下がることとなる。これ以上の削減は容認できない。	11月の臨時会の日程を勘案して11月16日としている。これ以上遅らせることはできない。
休暇制度について 子の看護休暇の対象児童の範囲拡大について協議している最中であるが、現行どおりとする回答なのか。	特定事業主行動計画推進委員会の方向性を踏まえて協議していきたい。
年次有給休暇の積み立て制度を伊丹市や西宮市で実施しているが、本市はいつ実施するのか。実施すると約束しておきながらできない理由は何なのか。	回答のとおり現時点では難しい。最終的には条例による制度化をする必要があるため、制度の必要性や内容について十分検討する必要がある。

課題解決への方向性

組合側は、給与改定の内容や諾否期限について容認できないとのことから、「賃金・労働条件に関する要求書に対する回答」について受け取り拒否とした。給料表については次回以降回答を行い具体的に議論していくこととした。

2 平成23年度向け合理化計画について

課題の要旨

前回（9月30日）交渉時に提案した、平成23年度向け合理化計画について引き続き議論となった。

組合の主張	当局の回答
リハビリテーション事業の合理化についてもう一度説明してほしい。	現在、各地域保健担当で実施されているリハビリテーション事業を委託することにより、106万6千円の構造改善効果額を見込んでいる。
その額の内訳はどうなっているのか。	職員給与や報償などの経費が382万1千円かかっているところ委託経費が275万5千円となりその差額が106万6千円となる。

<p>小学校給食調理業務についてはどうか。</p>	<p>現在、提案している平成 23 年度からの 11 校については、単年度で 3,061 万 6 千円のマイナスとなるが、すでに民間委託を開始した平成 20 年度から今年度までの 13 校も合わせるとプラス 3,397 万 5 千円の効果となる。</p>
<p>今回の給食調理業務の委託の考え方は何なのか。</p>	<p>今回の未整備校における委託の考え方は、このままでは給食室整備校と未整備校との間の給食内容について均衡を逸している状態が長期化することから給食室未整備校についても、給食内容の充実を図るため、正規職員を集約させ、体制を強化する。その結果、職員の配置ができなくなる未整備校について委託化することとした。</p>
<p>未整備であっても定数以上の配置をすれば給食の充実が図れると考えているのか。そうであれば、未整備校における委託の単価は上がるのではないか。</p>	<p>プロポーザル方式で業者を選定することとなるため、はっきりとは言えない。</p>
<p>給食は直営でやるのが当たり前。マイナスの効果額で委託すべきものではない。整備してから委託すると言っていたが、計画変更ではないか。</p>	<p>耐震化の問題で整備計画が遅れ、給食内容の充実を図るため来年度に限り、未整備校についても委託化することとなったものである。</p>
<p>図書館業務についてはどうか。</p>	<p>職員 6 名減を想定している。</p>
<p>指定管理者制度を導入することにより、指揮命令系統はどうなるのか。</p>	<p>指定管理者制度を導入する北図書館においては市の指揮命令系統からは外れるが、一部市側で対応する職務に携わる市職員への指揮命令系統は従来どおりとなる。</p>

課題解決への方向性

引き続き詳細については支部で協議していくこととした。

以上
(給与担当)

平成 22 年 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H22.11.5

1 平成 22 年 12 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

支給額

尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

・行政職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
3 級～5 級	1.200 月	0.560 月	1.760 月
2 級	1.215 月	0.567 月	1.782 月
1 級	1.230 月	0.574 月	1.804 月

・教育職給料表(二)適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1 級～2 級	1.200 月	0.560 月	1.760 月

算定基礎月収については、別記のとおりとする。

支給日

平成 22 年 12 月 10 日（金）

その他の支給条件

現行どおりとする。

2 低位におかれている嘱託職員の支給率を引き上げることについて

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 208,800 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。

3 臨時職員の月額報酬にかかる一時金部分について改善をはかることについて

臨時的任用職員の賃金については現行どおりとする。

- 4 再任用職員における一時金支給は最低限国並の支給率とすることについて
尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.680 月	0.280 月	0.960 月
短時間勤務	0.112 月	0.048 月	0.160 月

- 5 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を阪神間なみに改善することについて

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 22 年 4 月 1 日現在 30 歳以上の者については、役職者加算を 5%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。

- 6 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かかる論議において、成績率の導入についても、継続して協議していく。

- 7 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。

- 8 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 22 年 11 月 16 日（火）午前 9 時までにされたい。

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 22 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 22 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%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)

1 平成 22 年 12 月期平均支給額等 (平成 22 年 10 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)	726,409 円 (412,054 円)	170,015 円 (261,695 円)
前年度実績 (算定基礎月収)	906,910 円 (428,098 円)	177,858 円 (256,473 円)
対前年比	180,501 円	7,843 円

平均年齢 44 歳 4 月 行政職 5 級以下の職員

平均勤続年数 21 年 0 月 行政職 5 級以下の職員

給与削減措置について（メモ）

H22.11.5

平成 23 年度以降の給与削減措置について、以下のとおりとする。

1 実施内容

例月の地域手当について、次のとおり一定割合減じる。

なお、地域手当の削減額の算定にあたっては、扶養手当及び教職調整額ハネ返り分を含めないものとする。

行政職給料表 5 級・4 級（係長のみ）適用者	25%
行政職給料表 4 級（係長除く）・3 級適用者	20%
教育職給料表(2)2 級適用者（指導主事・教頭除く）	20%

2 実施時期

平成 23 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までの 2 年間

3 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 22 年 12 月 28 日（火）午前 9 時までにはされたい。

以上
（給与担当）

< 参考 >

	級・役職等	削減率（%）
行政職給料表	1 事務員等	0
	2 書記等	0
	3 主事等	20
	4 主任 係長	20
		25
	5 課長補佐	25
	6 課長等	35
	7 室長等	55
8 局長等	85	
教育職給料表	1 助教諭	0
	2 指導主事・教頭以外 指導主事・教頭	20
		25
3 園長	25	