

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 23 年度第 10 号
通 算 第 5 0 7 号
平成 24 年 1 月 5 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

住居手当及び平成 24 年度向け合理化計画等について

12 月 22 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、市内の持家に居住する職員に対する住居手当の廃止及び平成 24 年度向け合理化計画等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

これまでの交渉に引続き、「市内の持家に居住する職員の住居手当の廃止（平成 23 年 11 月 16 日提案）」及び「平成 24 年度向け合理化等（平成 23 年 9 月 30 日提案）」について、協議を行った。

具体的な交渉内容

1 住居手当について

協議の要旨

市内の持家に居住する職員の住居手当について、平成 24 年 4 月 1 日からの廃止を提案しているが、組合側は「到底妥結できる内容ではない」との意見を示している。

組合の主張	当局の回答
市内居住手当の問題は既に解決済である。以前の協議において、住居手当が国準拠には馴染まない手当であることや、市内居住促進に対する必要性を労使で確認したではないか。	手当の支給は基本的には国準拠とする中で、住居手当については、市内居住促進の観点から、見直しの際の特例措置として、市内持家に対する 6,000 円支給を残したものであるが、特例措置開始から 3 年が経過する中で、その効果がみられないことから、今回改めて国基準に見直すということである。
合意がなくても強行するのか。	平成 24 年度からの実施を目途に十分協議を行っていきたい。

<p>市内居住促進が必要であるというのは労使共通の理解のはずである。</p>	<p>そのことについては、当局としても同じ意見であるが、市内居住促進策として実施してきた 6,000 円の支給に効果がないことから、継続することは難しい。</p>
<p>2~3 年しか経過していないというのに、どうやって効果を検証したというのか。</p>	<p>当該期間中の転入者の状況をみると、効果があるとは言えない状況である。</p>
<p>そもそも 6,000 円程度の差で市内へ転入する者が大幅に増えないことぐらいは分かっていたことである。逆に、この 6,000 円を廃止すれば、市外への流出者数はさらに増える可能性が高い。</p> <p>当局は職員の市内居住を望んでいないのか。</p>	<p>当然、職員の市内居住は望んでいる。また、広く市民に対しても市内居住促進は進めていくべきものであると考えており、市として、そのための、まちの魅力を上げていけるような施策を検討しているところである。</p>
<p>職員の市内居住者数が減少している原因は分析しているのか。</p>	<p>職員の新陳代謝により、市内に住んでいた職員の多くが退職し、新たに採用された若年層の市内居住率が低いことが原因の一つであると考えている。</p> <p>また、一度も尼崎市に住んだ経験がないということが、持家の市内居住率を下げている原因ではないかとも考えている。</p>
<p>若手職員の中では、持家の住居手当が少ないため、「持家よりも賃貸の方が得である」という意見を持っているものが多い。</p> <p>本当に市内居住率を上げたいのであれば、市内持家に対する住居手当を数万円に改善する等の具体策が必要ではないのか。</p>	<p>市内居住促進に対する具体策については、今後も検討していくが、現実問題として、高額な手当の支給は不可能である。</p>
<p>あまりにも高額な手当を支給することは無理だとしても、国制度との差が 6,000 円というのは、許容範囲ではないのか。これによって市外流出を防いでいる面もある。</p>	<p>住居手当については、市内居住促進の観点から特例措置を設けているが、当該措置に効果がないまま、この厳しい財政状況下において、国基準を上回る手当の支給を継続することは、市民に対しても説明がつかない。</p>
<p>財政状況が悪いのを理由に、給料や一時金を削減しているのではないのか。これ以上に手当を減らすと職員のモチベーションは下がる一方である。</p>	<p>職員のモチベーション向上については、手当とは別の手法を考えていきたい。</p>

<p>収入面がモチベーションを向上させる最も大きい要因である。大幅に給与を削減されている現状で、どうやってモチベーションを向上させるのか。</p>	<p>給与削減措置が職員のモチベーションに影響を与えることは否定しないが、給与面だけでなく、働く動機付けの面でも影響される部分はあると考えており、その向上については引続き研究していきたい。</p>
<p>近隣市において、住居手当をゼロとしている所はないではないか。 そもそも給与削減で本来支給されるべき額が支給されていない状況で、住居手当廃止の議論はできない。</p>	<p>本市における収支の乖離が大きいことが発端となって、給与を削減せざるを得ない状況となっていることは理解してほしい。 また、住居手当の特例措置についても、効果がみられない中では廃止せざるを得ないと考えている。</p>

課題解決への方向性

組合側は依然として「給与削減措置の復元がなければ、住居手当の見直しには合意できない」との姿勢を示すとともに、「このような状況で平成24年1月13日の諾否はできない」と主張しており、引続き協議していくこととした。

2 平成24年度向け合理化計画等について

協議の要旨

平成23年9月30日に提案している「平成24年度向け合理化計画等について」、支部交渉の状況報告とともに協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>支部交渉にて、合意の方向性が示されている事項がいくつかあるが、これらは、あくまでも再任用労使協を開催することが前提となっているものである。再任用労使協はいつ頃の開催になるのか。</p>	<p>再任用の意向調査結果も踏まえて、実施していきたい。</p>
<p>ボート・モーター整備業務の委託について 技能労務職給料表導入に際して、現業職場は残していくとのことではなかったのか。</p>	<p>現業職場を全て残すということは示していない。事務事業の見直しについては、現業・非現業に関わらず必要であり、公営事業所の現状を考慮したうえで、今回委託を提案したものである。</p>
<p>委託した民間企業がストライキを実施した場合等、委託後の危機管理をどう考えているのか。</p>	<p>他の競艇場の例も検証する中で慎重に検討してきたものであり、また、委託することで経費削減が図られ、経営改善に資するとの判断を基に提案しているものである。</p>

課題解決への方向性

引続き協議していくこととした。

支部交渉にて、合意の方向性となっているもの

- ・ 猪名川公園及び西向島公園への指定管理者制度の導入（都市整備局）
- ・ JR尼崎駅自転車駐車場の指定管理者制度導入（都市整備局）
- ・ 公衆・公園便所等清掃業務の見直し（環境市民局）

その他、組合側から意見のあったもの

- ・ 総合センター館管理業務の委託について（協働推進局）、小学校給食調理業務の委託（教育委員会）

また、十分に協議が実施されていない事項があるため、引続き協議を行っていく。

- ・ 保育所の朝の2人体制の確保に伴う勤務時間の変更（こども青少年局）
現場としては、朝の体制よりも夕方を重要視しており、現在の体制を継続したい。
- ・ 児童ホーム開所時間の延長に伴う勤務時間の変更（こども青少年局）
囑託労組との交渉状況を見定めたくうえで、本部として判断したい。