

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 点

平成 24 年度第 2 号
通 算 第 5 1 2 号
平成 24 年 6 月 25 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

夏期一時金等について

6 月 11 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで中央公民館小ホールにおいて、6 月 18 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、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 24 年 5 月 25 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。また、本市における今夏の節電の取組みとして、昼の休憩時間の変更について協議を行った。

組合への提案

平成 24 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 1](#)

休憩時間の変更について（メモ）

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 夏期一時金（期末手当及び勤勉手当）について

課題の要旨

平成 22 年 6 月期の支給分から 3 年間、当時の人事院勧告ベースの年間 4.15 月分から約 20% 削減を実施することで、平成 22 年 2 月 2 日に組合と妥結しているが、組合は削減率等について改善を求めている。

国が 6 月期に予定している支給月数

1.9 月

本市の削減措置後の支給月数。（ ）内は行政職給料表適用者の級

1.4625 月（8 級）～ 1.5990 月（1 級）

一時金の算定方法

算定基礎月収 × 支給月数（25%～18%の削減後）× 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
平成 24 年 6 月の期末・勤勉手当の総原資の額は。	定年前職員で約 17 億 5,900 万円、再任用職員で約 5,300 万円となっており、平成 23 年度と比較して、定年前職員が 5,900 万円、再任用職員が 760 万円となっている。
20%削減の影響額は。	国の本則上の規定である 1.9 月分からの比較では、約 3 億 9,100 万円の影響額となる。
再任用職員の総額が減っているが、再任用職員から O B 嘱託員へ変更しているケースが多くあるのではないのか。	再任用職員は、平成 24 年度は 371 人であり、昨年度から 52 人減少している。一方、嘱託員は昨年度から 37 人増加しており、現実に再任用短時間から嘱託員へ移行しているケースはあると思う。
O B 嘱託員が増えている分、再任用職員の任用が減っていることについて、どう考えているのか。 また、組合としては、満額年金を受給している者に働いてもらうよりも、もっと若手の雇用を生むべきではないのかと主張しているが、その辺りはどう考えているのか。	職場の事情により、再任用期間が終了する職員に、引き続き O B 嘱託員として残ってもらうというような実態もあると思われる。 現実として O B 嘱託員に頼っている職場もあり、すぐに改めることはできないが、意見として受け止めておく。
高齢者の雇用に関して、定年延長の件はどうなっているのか。	定年延長の問題については、国の制度を基本とする必要があると考えている。 現段階の国の動向では、定年延長ということではなく、現行の再任用制度を活用するよううかがえる。
再任用の活用を行う場合についても、組合としては、働き方の多様性や一時金も含めた賃金ベースについても協議事項であると認識しており、早急に協議の場の設定を要求する。	基本的には、現在と同様に、国制度をベースとしながら、一部には市独自に工夫する部分も取り入れての実施になるのではないかと考えている。これについては、国の動向を踏まえた上で、再任用労使協議会等の場で協議していく。
再任用を管理職として活用することの問題についても、十分な協議が必要である。	いずれにしても、国の見解が出された段階で、できるだけ速やかに協議を行っていきたい。
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">臨時的任用職員について</div> <p>臨時的任用職員の賃金について、一時金相当額部分の提示をお願いしたい。</p>	平成 21 年度向けの見直しの際、730 円を当時の一時金相当分として、日額賃金への積替えを行っている。

<p>平成 21 年度ではなく、現在の賃金に対する一時金相当分の内訳を提示してほしい。</p>	<p>日額への積替えを行った際に、一時金の概念はなくしており、現在の日額賃金における一時金の内訳を出すことはできない。</p>
<p>臨時的任用職員の一時的金については、日額化で決着しているが、一時金に対する現場の声があるのも事実である。他都市においては、フルタイム勤務であれば、一時金を支給している所もあるではないか。</p>	<p>他都市の裁判の状況等を考慮して見直しを行った際に、フルタイムと短時間との均衡も考慮した結果、合わせて日額化として整理を行っている。そういった経過からしても、その仕組みを変えることは困難である。</p>
<p>成績率の導入について</p> <p>勤勉手当の成績率導入に関して、現在試行的に実施している課長級以上について、今後はどう進めていくのか。</p> <p>また、当該本格実施にあたっては、組合と十分協議をするように、併せて要求する。</p>	<p>課長級以上の成績率導入については、目標管理単体での判定は困難であると考えており、職務行動評価とリンクさせて実施できないか検討している。</p> <p>一般職についても、成績率の導入を行いたいと考えている。その際は、組合とも協議していきたい。</p>
<p>成績率導入については、本当に適正な評価ができるのか大いに疑問であり、また、周りの職員と助け合って業務にあたっている現状が崩れてしまうことも懸念され、組合としては反対である。仮に、地方公務員にも成績率の導入を実施しなければならなくなったとしても、慎重に協議を進めるべきである。</p>	<p>成績率導入のベースは人材育成であると考えており、その中で最適な方法を考えていきたい。</p>

課題解決への方向性

組合は、今期の期末手当及び勤勉手当について、昨年度から比較して減少している総原資分を若年層への支給率改善に充てることを求めたが、当局は、職員構成の変動等の影響による減少であるため、そうした対応のための修正は行わないことを伝え、組合へ理解を求めた。

2 今夏の節電対策について

課題の要旨

今夏の厳しい電力需給状況が見込まれる中、実現可能な節電策の1つとして、ピーク時（13時から16時）の電力需要の抑制を目的に、職員の休憩時間の変更について提案を行った。

組合の主張	当局の回答
昼休みを13時から14時に変更した場合、前半休及び後半休の取扱いはどうなるのか。	休憩時間の変更によって、前後半の区切りについても1時間ずれることとなり、前半休は現行8時45分から12時までの3時間15分の休暇であったものが、8時45分から13時までの4時間15分の休暇に、後半休は同様に13時から17時30分までの4時間30分が、14時から17時30分までの3時間30分となる。それに伴い、振替や代休時間も変更されることとなる。
13時から14時までの間に、来客対応等で勤務をした場合はどうなるのか。	現行と同様に1時間の休憩時間がとれるよう、各職場にて柔軟に対応をお願いしたい。
効果はどれほどになるのか。	現在のデータでは、本庁舎の使用電力が12時から13時までの休憩時間には、それ以外の時間と比較して100kW程度下がっている。
庁内放送で節電を呼びかける等のアピールも併せて実施すべきではないのか。	昨年度に引き続き、節電対策に取り組んでいく必要があり、現在、その項目について庁内でとりまとめを行っているところであるが、今回の提案に加えて、改めて節電対策についてもお願いしていきたいと考えている。

課題解決への方向性

労働条件の変更を伴う急な提案であることに対して、強く抗議するところであるが、節電に向けた取組みについては、組合として協力すべきところでもあり、一度持ち帰って検討のうえ、できるだけ早く回答したいとの意向が組合から示された。

3 その他の交渉内容について

組合の主張	当局の回答
<p>4級のあり方について</p> <p>このままでは、ずっと解決しない。この問題が解決しない限りは、組合としても次の協議には進めない。もっと賃金小委員会を開催して協議を進めていこう。</p>	<p>これまでも繰り返し説明しているとおり、4級の職務・職責の整理をベースに、今後も協議を進めていきたい。</p>
<p>係長にならないと月額給料が36万円を超えないのはおかしいというのが組合の主張であるが、当局としては、現状がベストな制度であると認識しているのか。</p>	<p>現状の制度については、1つの適正な形であると認識している。その中で、当局としてできることを検討していきたいと考えているが、以前の運用昇給制度の復活のようなことはあり得ない。</p>
<p>組合として、運用昇給の復活を望んでいるわけではない。現時点における当局の思っている課題は何か。</p>	<p>組合が主張するような、3級のままで月額給料を40万円に到達させることや、大部分の職員の4級格付けについては、困難であると認識している。協議を進める上で、職務・職責の問題を別にして、賃金問題に固執するということであれば、それは難しい。</p>
<p>3級職員の給料は阪神間都市で最下位となっている。なぜ同じ阪神間でそんな大きな較差を生じさせるのか。</p> <p>4級のポスト数が少ない職種の者は、なかなか4級に上がることもできないではないか。</p>	<p>4級の職責を整理する中で、それぞれの職場の業務に応じた適正な4級の配置を検討していきたいと考えている。</p>
<p>係長にならなければ4級になれないというのであれば、どうすれば係長になれるのかを明確にするべきである。</p> <p>また、試験の復活等、保育士や保健師等も公平に係長になれる機会を設けることも必要ではないのか。</p>	<p>係長に求めるものについては、評価基準や人事制度の展開の中でも明示しており、その職務・職責を明らかにした上で昇任昇格を行っている。</p> <p>また、保育士等も含め、4級の職務・職責を整理していくことが協議のポイントであると考えており、その点について、組合とも意見交換をしていきたい。</p>
<p>そもそも主任試験を廃止したのはなぜか。</p>	<p>主任試験は係長ポストが限られていた時代に、団塊の世代への対策の1つとして設けられたが、その後、対象者や受験率も低下し、一定の役割を終えたため、廃止したものである。</p>

<p>今も係長ポストが限られている状況は同じではないか。主任試験制度を復活させることはできないのか。</p>	<p>現在は、過去ほどのポスト不足が生じている状況にはなっておらず、試験を復活させることは考えていない。</p>
<p>現在は、管理職のポスト数は決まっているのか。</p>	<p>課長級以上については、組織としてポスト数は整理している。また、課長補佐及び係長については、事業を進めていく上での体制等を原局と調整しながら配置している。</p>
<p>現在の係長の与えられている職務・職責の重さは、過去と比較して大きくなっているのではないか。</p>	<p>時代の経過とともに係長の職務・職責は変化しており、また、現在の係長はプレイングマネージャーとしての側面もあって比較は難しいが、各職場の状況に合わせて必要な配置は行っている。</p>
<p>課長補佐については、すべてが係長事務取扱いとなっているが、これについてはどう考えているのか。課長補佐の職責を増やして、係長の職責を軽減する等の案もあるのではないのか。</p>	<p>課長補佐については、課題の一つであると認識しており、係長の問題と併せて検討していきたいと考えている。</p>
<p>以前は主任試験に合格しなければ係長になれなかった。いわば係長への登竜門が主任試験であったはずである。それにもかかわらず、試験に合格した主任を係長に昇任させずに、3級の者を昇格させるのはなぜか。</p>	<p>確かに、主任試験は正式には役職員昇任試験という名称であり、係長以上への昇任意志のある者が受験をしていた。しかしながら、主任になった者が必ず係長になるというものではなく、昇任については総合的に判断を行っている。</p>
<p>4級のあり方については、一時金20%削減の際の約束事項である。当局として、阪神間や職種間での不均衡等に対する説明がしっかりとできる案を提案してもらいたい。これは財政の問題ではない。職員への処遇の問題である。</p>	<p>まだ具体的に進展はしていないが、4級の位置付けや管理職のあり方を踏まえて、協議をしている最中であると認識している。協議を進める中で、係長の職務・職責についても協議していきたい。</p>
<p>できるだけ多くの職員を4級に上げてもらいたい。そうすることで3級職員のモチベーションが上がる。主任に代わる、係長を補佐する4級ポストを作れないのか。</p>	<p>職員のモチベーションについては、3級に限らず全体として考えるべきものと認識している。4級ポストについては、4級の職責を整理する中で適正な配置を検討していきたい。</p>
<p>本当に4級問題を解決する気があるのか。解決しないのであれば、一時金の20%削減妥結時の約束を反故にされたと同然である。</p>	<p>当局としても検討できる部分については検討する考えであり、今後も協議を進めていきたい。</p>

<p>人事評価制度について</p> <p>改めて、評定者面談での 180 度評価導入を要求する。上司からの評価だけではなく、例えば、他の職員を係長へ推薦する等の評価方法を導入できないのか。</p>	<p>現在でも、基本的には上司のみではなく、まわりからの評価も確認してほしいと各局には伝えている。多面的な評価等を制度として導入することについても検討している最中である。</p>
<p>給与削減措置について</p> <p>一時金の 20%削減措置は、どこの市もやっていない程の大きな負担である。最近は若手の退職も増えているが、この 20%削減が影響しているのではないのか。</p>	<p>退職理由はそれぞれであり、一概に給与削減措置を実施していることが原因とは言えない。</p>
<p>人件費の削減措置は、組織としての最終手段のはずである。</p>	<p>この 3 年間、期末手当及び勤勉手当の 20%削減という大変な負担について、一定の理解をいただいていると認識しており、その間、市としても収支改善に向け、最大限努めてきた。しかしながら、なお続く社会経済情勢の低迷や大震災等の影響もあり、計画当初の見通しほどには収支は改善していないのも事実である。</p>
<p>今後も削減提案をされるのでは、労働組合としても組合員に説明できない。</p>	<p>平成 24 年度予算編成時における試算でも、平成 25 年度に 57 億円、26 年度に 74 億円、27 年度に 91 億円という多額の収支不足が生じる見込みであるが、こうした状況の中、現在、次期行財政改革計画の策定に向け、全庁を挙げて来年度以降の新たな改善項目等の検討を進めている状況であることを理解してほしい。</p>
<p>平成 25 年度以降の削減措置はしないとの意思表示はできないのか。</p> <p>平成 21 年度の交渉において、平成 25 年度には、全ての削減措置が解除できるような財政状況に立て直すという当局の思いがあったが、それはどうなるのか。</p>	<p>期末手当及び勤勉手当の 20%削減にかかる交渉妥結時の当局の思いについては、現在も変わらず持っており、その発言を撤回するものではないが、現時点では、平成 25 年度以降の人件費の削減については、何も決定しておらず、この場で断言することはできない。</p>

以上
(給与課)

平成 24 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）

H24.6.11

- 1 平成 24 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について
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。

< 参考 >

・行政職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1 級	1.0250 月	0.574 月	1.5990 月
2 級	1.0125 月	0.567 月	1.5795 月
3 級～5 級	1.0000 月	0.560 月	1.5600 月

・技能労務職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1 級	1.0250 月	0.574 月	1.5990 月
2 級	1.0125 月	0.567 月	1.5795 月
3 級～4 級	1.0000 月	0.560 月	1.5600 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	1.0000 月	0.560 月	1.5600 月

・任期付職給料表適用者

期末手当	勤勉手当	合計
1.2250 月	0.6750 月	1.9000 月

- 2 低位におかれている嘱託職員の支給率・額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 OB 嘱託員となった者については一律 203,200 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の改善及び一時金のあり方の協議について
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については最低国と同様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。

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.520 月	0.280 月	0.800 月
短時間勤務	0.112 月	0.048 月	0.160 月

- 5・6 職務加算の撤廃・算定基礎加算の改善及び「役職者加算」は 50 歳以上 10%を復元することについて

主任・技能長・作業長・作業主任、行政職給料表若しくは技能労務職給料表適用者で 3 級の者のうち、平成 24 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。

その他の役職者加算については別記のとおりとする。

- 7 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。

- 8 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。

- 9 支給日
平成 24 年 6 月 29 日（金）

- 10 諾否について
本回答に対する諾否については、平成 24 年 6 月 21 日（木）午前 9 時までにはされたい。

以 上
（給与課）

(別記)

1 行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者

1 級～3 級の者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

4 級以上の者 (3 級の適用者で、平成 24 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、主事・主任等 5% 課長補佐・係長級 10%とする。

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。

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 号給以下 5%、2 級 113 号給以上 10%とする。

3 任期付職給料表適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

(参考)

平成 24 年 6 月期支給額等

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)	603,373 円 (385,719 円)	139,703 円 (258,480 円)
前年度実績 (算定基礎月収)	624,088 円 (399,215 円)	141,920 円 (260,211 円)
対前年比	20,715 円 (3.3%減)	2,217 円 (1.6%減)

平均年齢 41 歳 10 月 (前年同期 42 歳 9 月)

平均勤続年数 18 年 2 月 (前年同期 19 年 4 月)

【参 考】

6月12日午後7時30分から午後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24年6月に支給する割増報酬について（メモ）

H24.6.12

1 平成24年6月に支給する割増報酬について

平成24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（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24年6月29日（金）

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成24年6月21日（木）午前9時までにされたい。

以 上
（給与課）

休憩時間の変更について（メモ）

H24.6.18

1 休憩時間の変更

実施内容

市役所本庁舎内にある職場における休憩時間を以下のとおりとする。

変更後	現 行
13：00～14：00	12：00～13：00

なお、窓口職場等で、電気の消灯により業務遂行に支障がある職場については、現行どおりとする。

実施期間

平成 24 年 7 月 1 日から平成 24 年 8 月 31 日まで

2 提案理由

今夏は昨年以上に厳しい電力需給状況となることが見込まれ、広域的な計画停電に至る可能性も生じている。関西電力からも電力受給者に対して節電への協力依頼がなされている。

これを受け、本市においても積極的な節電を市民に呼びかけるとともに、尼崎市役所としても率先して節電策に取り組むものとして、休憩時間を変更し、不要な電灯等を消灯することにより、ピーク時（13 時～16 時）の電力需要を可能な限り抑制するため。

3 諾否期限

平成 24 年 6 月 19 日（火）

以 上
（給与課）

妥結事項

6月11日及び18日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月21日に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給[平成24年6月29日支給]

組合要求 2.25月+2万円

・行政職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1級	1.0250月	0.574月	1.5990月
2級	1.0125月	0.567月	1.5795月
3級~5級	1.0000月	0.560月	1.5600月

・技能労務職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1級	1.0250月	0.574月	1.5990月
2級	1.0125月	0.567月	1.5795月
3級・4級	1.0000月	0.560月	1.5600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	1.0000月	0.560月	1.5600月

・任期付職給料表適用者

期末手当	勤勉手当	合計
1.2250月	0.6750月	1.9000月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.520月	0.280月	0.800月
短時間勤務	0.112月	0.048月	0.160月

平均支給額 603,373円(前年 624,088円 前年比 20,715円)

平均支給額は行政職給料表適用者(定年前職員)で5級以下の者

2 本市を定年前の勲奨退職により退職し、OB嘱託員となった者の割増報酬 一律 203,200円 [平成24年6月29日支給]

3 休憩時間の変更

提案内容どおり、窓口職場等を除く本庁舎内の職場において、平成24年7月1日から平成24年8月31日までの間、昼の休憩時間を13時から14時までに変更する。

< 参考 >

嘱託労組との妥結事項

割増報酬（ボーナス）[平成 24 年 6 月 29 日支給]

支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.70 月分（285,770～315,860 円）	1.70 月分（285,770～315,860 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）