

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 24 年度第 6 号
通 算 第 5 1 6 号
平成 24 年 11 月 30 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 24 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について

11 月 19 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、労働福祉会館大会議室において、平成 24 年度の給与改定、12 月期の期末手当及び勤勉手当並びに平成 25 年度以降の提案項目等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

前回（11 月 13 日）の交渉に引き続き、平成 24 年 10 月 22 日及び同 29 日に提出された「2012 年度賃金・労働条件に関する要求書」及び「2012 年 年末一時金に関する要求書」に対する回答メモ、並びに平成 25 年度以降の提案項目等にかかる協議を行うため、交渉の場を持った。

組合への提案等

「平成 24 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）」の修正について（メモ）

[【別紙 1】](#)

具体的な交渉内容

協議の要旨

前回の交渉に引き続き、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
提案メモについて これまでの労使交渉においては、賃金小委員会等での事前協議を行った後、正式に提案メモを提示するという手法をとってきたはずである。今回の当局のやり方は、一定の窓口折衝を行ったとは言え、事前の協議が不十分のままでの提案であり、あまりにも乱暴である。	前回の交渉では、組合要求に対する回答とともに、平成 25 年度以降の実施予定項目についても併せて提案したところであるが、それに至るまでの間、窓口折衝においても説明を行い、また、賃金小委員会でも資料を提示して協議を行っている。

<p>今回の提案項目に関して、これまで賃金小委員会は何回行ったのか。</p>	<p>今年度に入って、4級のあり方に関するものを含めて、4回実施している。</p>
<p>組合としては、我々の要求項目に対する回答を除き、11月13日の当局からの提案メモについては受け取っていないとの認識であり、当局が公表した論点の内容にも納得していない。</p> <p>今さら、事前協議の回数を問題にしても仕方がないが、これまで10年間も給与削減を続けておいて、今後も更に削減が必要というのであれば、もっと丁寧な進め方をしてほしい。</p>	<p>平成25年度以降の給与削減措置提案については、期末手当及び勤勉手当の復元と合わせて行っているものであり、現在の本市の厳しい財政状況を理解してもらいたい。</p> <p>給料削減措置にかかる具体的な協議については、今後も継続して行っていきたい。</p>
<p>人事評価等について</p> <p>人事評価の結果を勤勉手当や昇給制度に反映させるとするのは、あまりにも唐突な提案である。これまで課長級以上に実施してきた人事評価制度の試行結果はどのようなものだったのか。本格実施にあたっては、その効果等の検証結果を組合に示す約束だったではないか。</p>	<p>課長級以上に試行導入してきた勤務実績評価は、これまでの課題を踏まえ、一部修正し、さらに検討を進める旨、今年度当初の企画管理課長会で報告した。その結果等も踏まえ、組合に対して十分に説明を行ったうえで、具体的な内容について、平成25年3月の諾否期限までに協議していきたいと考えている。</p>
<p>現在の課長級以上の試行制度については、平成19年度から実施しているが、その試行期間の長さから考えても、平成25年3月までに合意することなど無理ではないか。また、提案の順序としても、課長級以上の試行に対する検証結果を先に示すことが筋ではないのか。この提案内容を実施することで、当局は、一体どんな効果を期待しているのか。</p>	<p>人事評価を行うことで、モチベーションの向上や人材育成の面で効果が出るものと考えている。今後の課題は、これをどのように給与等の処遇に反映させられるかということである。</p>
<p>今行っている課長級以上への試行とはどんなものなのか。</p> <p>組合をはじめ一般職員は、自分の課長がどんな目標を設定しているのかなど、何も知らないではないか。</p>	<p>課長級以上の試行制度において、勤務実績評価（目標管理制度）は組織としての進行管理や課題解決の観点、職務行動評価は人材育成の観点で捉えるものである。</p>

<p>課長級以上への試行を受けて、どのような結果が得られたと考えているのか。評価するにあたっての基準は見出せたのか。</p>	<p>これらの評価を行うこと自体は、当然に効果が生じると認識しており、そのなかで、勤務実績評価については、各組織の課題やその難易度が異なるなか、処遇反映へ活用することができるかという点で検討した。その結果、単体では困難であるが、職務行動評価と連動させることにより活用できるのではないかとの結論に至ったものである。</p> <p>現在、課長級以上で実施している職務行動評価や課長補佐以下で実施している勤務成績評定そのものに問題があるとは考えていない。</p>
<p>そういう結論が出ているのであれば、それを賃金小委員会で先に説明するべきではないか。</p>	<p>賃金小委員会では、多面評価等の勤務実績評価に対する意見が強かったため、それらの意見に対する説明を行ってきたものである。</p>
<p>評価を行うにあたっては、相対評価ではなく、全てが絶対評価であると考えていいのか。</p>	<p>人事評価の基本は絶対評価であると考えているが、処遇反映を行うためには財源を考慮する必要もあることから、相対化は必要であると考えている。</p>
<p>給料削減措置について なぜ削減措置が必要なのか。</p>	<p>次期行財政改革計画における収支見通しを踏まえ、改めて、財源対策措置として、全職員一丸となった取組みをお願いする必要が生じたものである。</p>
<p>なぜ一律3%の削減率となるのか。</p>	<p>一律の削減率とすることについては、まず、昇任昇格の際に、職責が重くなったにもかかわらず、削減率が高くなることで、給与面のメリットが薄くなり、職員の士気への影響が懸念されるということ。また、1・2級の職員数が多くなり、その職員層からも給料削減措置の協力を得なければ、必要な財源が捻出できないということである。</p>
<p>いくら職員数が多いといっても、1・2級の職員には、今の財政悪化の責任はない。</p>	<p>現在の期末手当及び勤勉手当の削減措置もそうであるが、財源対策としての削減措置であり、財政悪化の責任論のみを以って削減を行ってきたものではない。</p>

<p>これまでの削減措置は、傾斜をつけた削減率としてきたではないか。なぜ、ころころと考え方を変更するのか。</p>	<p>これまでの削減措置内容は、労使で協議を行った結果である。現在の期末手当及び勤勉手当の削減措置についても、最終的に若干の傾斜を設けることとなったが、緊急的な財源対策措置として、一律での削減を基本的考えとしており、今回についても、昇格時のメリット減少や下位の級との逆転現象等も考えられるなかで、一律での削減が望ましいと判断したものである。</p>
<p>一方で、係長・課長補佐の管理職手当廃止を提案しているのであれば、いっそのこと、課長級以上も管理職手当を廃止すればいいではないか。</p>	<p>管理職手当については、管理監督者に対して支給すべきものとの考えから、その支給対象範囲の見直しを提案しているものである。課長級以上については、管理監督者として管理職手当を支給すべき職責である。</p>
<p>下位級との逆転現象は、どのぐらいの職員が当てはまるのか。少数であれば、その職員に理解を求めればいいではないか。</p>	<p>逆転現象については、現給保障措置を受けている職員が昇格した場合に生じる可能性が高い。このようなケース自体はそう多くはないが、昇格時メリットの減少という意味では、全職員が影響を受けるものである。</p>
<p>今回の給料削減措置の提案趣旨が財源対策というのであれば、最終的な効果額が捻出できればいいのであって、削減率については、一律ではなく、役職に応じた設定を再考すべきではないのか。</p>	<p>人件費で4.5億円の財源対策が必要との本市の財政状況下において、昇格時のメリットの減少及び1・2級の職員数を考慮すると、提案どおり一律での協力をお願いしたい。</p> <p>また、今回の人件費による財源対策において、できる限り職員の負担を軽減できるよう、庁内調整を行った結果であることも理解してほしい。</p>
<p>他市や民間を見ても、傾斜をつけることが一般的であると思うが。</p>	<p>他市と違い、本市においては過去10年もの間、削減措置の継続を余儀なくされ、その間傾斜をつけた削減措置を実施してきたが、それでは職員のモチベーション面での問題が大きいという思いが強い。</p>
<p>修正メモについて</p> <p>臨時的任用職員の賃金増額改定については、一定評価する。</p>	<p>前回の交渉を受け、阪神間で最低水準という点を考慮し、当局としてできる限りの修正回答を行ったものである。</p>

選挙事務の従事体制について

組合員から、投票会場と開票会場間の移動において、時間的・距離的な問題の解消を要求する声が出ている。

また、投票管理者及び代理者については、管理職から選出するように要請する。

いずれの主張についても、選挙管理委員会に伝えておく。

課題解決への方向性

組合は、11月22日(木)の諾否分については、修正メモの内容等を受け、一旦持ち帰り改めて結論を出すとした。その他の項目については、引き続き協議することとしたが、平成26年度実施の提案にかかる諾否期限について、組合は削除することを要請しており、それも含めて、今後協議していく。

また、臨時的任用職員の任用方法等について、各市の状況も踏まえた研究を行うよう、当局に要請するとともに、臨時的任用職員の健康診断の充実についても、原局に要請していくとした。

さらに、組合は、平成25年度向け合理化提案事項及び競艇職場における問題等について、各支部にて協議を継続することを確認した。

以上
(給与課)

「平成 24 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）」の修正について（メモ）

H24.11.19

平成 24 年 11 月 13 日付け「平成 24 年度 賃金・労働条件に関する要求書（回答メモ）」について、次のとおり修正する。

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>(1) 賃金引き上げを行うこと。</p> <p>(2) 組合員全員に 12 月昇給延伸を復元すること。</p> <p>(3) 1995 年賃金確定時の実損分（新給料表実施時期の値切り）を回復すること。</p> <p>(4) 給与削減の減額措置を早期に復元すること。</p> <p>(5) 一時金 20%削減について、2010 年度からの 3 カ年について合意した背景には財政当局の歳入見込みにおける予算措置が困難であるとの見解により苦渋の決断をしたものである。</p> <p>2010・2011 年度の交付税収入増等によって実質的に黒字予算に転換した背景には、私たちの労働運動による政府への働きかけによるところが大きく、そのような状況下で、私たちに一時金削減措置に対する当初の財政当局説明は矛盾するものである。当然ながら合意事項を遵守し、早急に復元すること。</p> <p>2 給料表について</p>	<p>1</p> <p>(1) 現行どおりとする。</p> <p>また、給与構造改革における経過措置の取扱いについては、他都市等の動向を考慮し、適切に対応するよう協議を継続していく。</p> <p>なお、平成 24 年度人事院勧告における、「50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直し」への対応については、<u>国の動向を踏まえて、改めて協議していく。</u></p> <p>(2) 平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4)・(5)</p> <p>平成 22 年度から実施してきた期末手当及び勤勉手当の削減措置については、平成 25 年度以降復元する。</p> <p>しかし、今後の収支見通しは、依然として厳しい状況であることから、平成 25 年度以降の給与削減措置については、別途提案のうえ、改めて協議を行っていく。</p> <p>2</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(1) 現行3級を旧国公5級水準に対応させ改善すること。</p> <p>(2) 係長給料表（現行4級）を旧国公7級水準に対応させ改善すること。</p> <p>(3) 現行3級給料表の増号を行うこと。</p> <p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>(1) 定時制（高校・大学）卒の初任給支給基準を改善し、1歳4号とすること。</p> <p>(2) 年齢別初任給基準を改善し、昇給基準を1歳4号とすること。</p> <p>(3) 年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を40歳時点で標準賃金の8割以上（基本給比）とし基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p> <p>(4) 前歴換算等の改善をすること。また、1年未満の端数は切り上げること。</p> <p>(5) 中途採用者の昇格年限は、民間歴を考慮し在級年数の短縮を行うこと。</p> <p>4 昇格の改善について</p> <p>(1) 高卒経験14年32歳を目途に4級へ昇格させること。</p> <p>(2) 高卒経験23年41歳を目途に5級へ昇格させること。</p> <p>(3) 2010年度合意事項である昇任昇格制度について、2012年度中に解決すること。</p> <p>5 「能力・成果主義による賃金制度」の導入については、その是非も含めて事前に組合と協議し、労使合意を前提とすること。</p> <p>6 懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について</p> <p>(1) 懲戒処分等、不利益処分を講ずる当該職員の弁明機会を保障する上で、当該職員同意ないし希望する場合は、処分調査過程において弁護の機会を保障し第三者関与を認めること。</p>	<p>(1)～(3)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>3</p> <p>(1)～(5)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>4</p> <p>(1)・(2)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>(3) 4級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な4級ポストの管理」を行っていくこととし、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性について検討していく。</p> <p>5 勤務成績に基づく昇給制度及び勤勉手当への成績率の反映の導入については、人事評価制度の構築に合わせて議論していくこととし、別途提案のうえ、協議を行っていく。</p> <p>6 事情聴取については、事実関係を把握することを目的として関係職員に対し、行っているものであり、その中で職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や局企画管理担当職員も立ち会っており、公正公平な形で実施している。</p> <p>仮に、事情聴取に際して、その内容にパワーハラスメント等の不当行為があったと感じたならば、別途設置している外</p>

組 合 要 求	回 答
<p>7 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当 扶養手当を配偶者 18,000 円とし、子どもその他も同額に改善すること。また、高校・大学在学中の扶養手当は家計の負担を考慮し、大幅に引き上げること。 支給範囲を拡大し、学校在学中は支給すること。</p> <p>(2) 住居手当 家賃等の支払い者については、家賃に見合う額に引き上げること。 市内・市外居住者を差別なく手当てを支給し、持家者については、30,000 円以上とし、持家者のうちローン支払者については、 による支給とすること。</p> <p>(3) 通勤手当 交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。 交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。 通勤にかかる駐輪場使用者に対し実費相当分を支給すること。</p> <p>(4) 超過勤務手当 代休や振替の強要は止め、超過手当を適正に支給すること。 時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。 4・5 級職員の超過勤務手当相当分が管理職手当（7%分）を上回る場合は、その差額を超過手当として支給すること。また、水防、防災等の業務に従事した場合は超過手当として支給すること。</p> <p>(5) 特殊勤務手当 国にある特殊勤務手当（高所危険手当等）を新設し、既存手当の引き上げを行うこと。 緊急出動手当を新設すること。 年末・年始期間中の特殊勤務手当の増額を行うこと。</p>	<p>部相談窓口にて、弁護士に相談することも可能である。</p> <p>7</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</p> <p>(4) 代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。 ・ 現行どおりとする。</p> <p>(5) ～ . . . 特殊勤務手当等については今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>4・5級職員が休日に出勤した場合、振替休を強要するのではなく、本人の意思に基づいて手当を支給すること。</p> <p>2010年度春闘交渉において確認した特殊勤務手当対象職場への手当を早急に支給すること。</p> <p>36協定職場の検証を行い、特殊な勤務条件職場については、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(6) 36協定について</p> <p>36協定を所属にも十分周知するとともに責任の所在を明確にすること。</p> <p>36協定違反が明らかとなった際、当局は原因の究明ならびに経緯経過を充分説明すること。</p> <p>ボート・モーター（競艇）職場等の変形労働制を採用する職場に従事させる際、労働条件の提示と本人同意の上配置すること。</p> <p>ボート・モーター（競艇）職場等変形労働制を採用する職場における勤務労働条件の改善をはかること。</p> <p>8 再任用職員について</p> <p>(1) 雇用と年金の接続に関する働き方について早急に協議する上で、既存の再任用制度について、下記のとおり改善をはかること。</p> <p>再任用職員の賃金カットを早期に復元すること。</p> <p>一時金の支給水準を国並みに引き上げること。</p> <p>再任用職場の活用法については再任用労使協議会において協議すること。</p> <p>9 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>(1) 臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員との格差を是正し改善すること。また、有給休暇を増日すること。</p> <p>(2) 希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。</p>	<p>振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p> <p>(6)</p> <p>・</p> <p>36協定の締結内容の遵守については、昨年度にも、各局に通知文を送付するなど、周知を図っているところである。今後も引続き必要な周知・指導を行い、協定違反が生じないように努めていく。</p> <p>職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として配置を行う。なお、これまでも子育てに配慮が必要な場合や、健康状況等により配慮が必要な場合は、可能な限り必要な配慮を行ってきており、今後も同様の配慮を行っていくものである。</p> <p>変形労働時間制職場に限らず、職員の勤務条件については、必要に応じて改善を行っていきたい。</p> <p>8</p> <p>(1) 国等の動向を注視し、早急に協議を行っていきたい。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>別途回答する。</p> <p>改めて再任用労使協議会の場で協議したい。</p> <p>9</p> <p>(1)・(2)</p> <p><u>平成25年度の臨時的任用職員の賃金日額については、別紙のとおり増額改定する。</u></p> <p>その他の嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(3) OB 嘱託員ありきの任用は行わないこと。特に OB 嘱託員の活用を巡り、窓口職場を中心とする人材育成策を示し、活気ある窓口職場を取り戻すこと。</p> <p>10 休暇制度について</p> <p>(1) 子の看護休暇、短期介護休暇制度を「両立支援休暇」と改めて、20 日付与すること。</p> <p>(2) 子の看護休暇の第 3 子以降の対象児童をそれぞれ 5 日付与し、短期介護休暇も同様の扱いとすること。</p> <p>(3) 2007 年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度について、地域活動ならびに学校行事活動等の観点で実現すること。</p> <p>(4) 夏季休暇を増日すること。</p> <p>(5) 定年延長問題と併せてリフレッシュ休暇を二度取得することができるようにすること。</p> <p>(6) ライフプラン研修休暇の取得手段を緩和すること。</p>	<p>(3) 窓口職場を含め、それぞれの所属における必要なスキルの伝承がうまく行われるよう、各職場における人事配置の年齢構成にも可能な限り意を用いるよう努めていく。</p> <p>10</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、年次有給休暇の積み立て制度については、これまでも導入に向けて検討を行ってきた。90 日の有給の私療休暇や既定の年次有給休暇等があるなかで、それに加えて新たに制度を設けることは困難な状況であると考えているが、協議は<u>継続していく。</u></p>

本回答に対する諾否については、平成 24 年 11 月 22 日（木）までにされたい。

以 上
(給与課)

平成 25 年度 臨時的任用職員賃金改定（記載のないものは 7 時間 45 分勤務）

単位：円

職種	区分	現行		改定後		引上額
			うち加算額		うち加算額	
事務職	高校卒以上又は 18 歳以上 （高校在学中の者を除く）	7,440	0	7,540	0	100
	その他	6,690	0	6,790	0	100
現業職	環境事業担当（ ）の作業員					
	場内整備及び計量業務	9,320	0	9,420	0	100
	上記以外の業務	11,560	2,240	11,560	2,140	0
	その他作業員	8,640	0	8,740	0	100
	業務員、用務員及び調理師	8,180	0	8,280	0	100
	調理補助（半日勤務）	4,200	0	4,250	0	50
医療職	保健師	13,940	2,800	13,940	2,700	0
	看護師	9,910	0	10,010	0	100
	栄養士	9,800	0	9,900	0	100
保育士	有資格者	9,330	0	9,430	0	100
	その他	8,270	0	8,370	0	100
	パート保育士（時間単価）	1,390	0	1,400	0	10
技術職	環境・衛生職（無資格）	9,000	0	9,100	0	100

（ ）資源循環課、業務課及びクリーンセンター

妥結事項

11月13日及び19日の2回にわたる確定交渉の結果を受け、11月30日（金）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12月10日支給] 組合要求2.51月プラス2万円
行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者

区分		期末手当	勤勉手当	合計
定年前	1級	1.230月	0.574月	1.804月
定年前	2級	1.215月	0.567月	1.782月
定年前	3級～5級	1.200月	0.560月	1.760月
再任用	フルタイム	0.680月	0.280月	0.960月
再任用	短時間	0.112月	0.048月	0.160月

定年前職員組合員ベースの平均支給額

680,900円（前年度：699,819円 前年比：18,919円）

- 2 平成25年度の臨時的任用職員の賃金日額

単位：円

職種	区分	現行		改定後		引上額
			うち加算額		うち加算額	
事務職	高校卒以上又は18歳以上 （高校在学中の者を除く）	7,440	0	7,540	0	100
	その他	6,690	0	6,790	0	100
現業職	環境事業担当（ ）の作業員					
	場内整備及び計量業務	9,320	0	9,420	0	100
	上記以外の業務	11,560	2,240	11,560	2,140	0
	その他作業員	8,640	0	8,740	0	100
	業務員、用務員及び調理師	8,180	0	8,280	0	100
	調理補助（半日勤務）	4,200	0	4,250	0	50
医療職	保健師	13,940	2,800	13,940	2,700	0
	看護師	9,910	0	10,010	0	100
	栄養士	9,800	0	9,900	0	100
保育士	有資格者	9,330	0	9,430	0	100
	その他	8,270	0	8,370	0	100
	パート保育士（時間単価）	1,390	0	1,400	0	10
技術職	環境・衛生職（無資格）	9,000	0	9,100	0	100

（ ）資源循環課、業務課及びクリーンセンター

<参考>

嘱託労組との状況

妥結事項

1 平成 25 年度報酬改定

現行どおりとする。

A ランク	B ランク	C ランク	D ランク	E ランク	再雇用
162,400 円	168,100 円 ~ 185,800 円	192,900 円	212,400 円	241,200 円	150,200 円

2 平成 24 年 12 月期割増報酬

現行どおりとする。

A ランク	B ランク	C ランク	D ランク	E ランク	再雇用
1.78 月 289,072 円	1.78 月 299,218 円 ~ 330,724 円	1.54 月 297,066 円	276,000 円	261,000 円	250,000 円