

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 24 年度第 7 号
通 算 第 5 1 7 号
平成 24 年 12 月 27 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

給与削減措置及び退職手当制度の改正等について

12 月 20 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 25 年度以降の給与削減措置及び退職手当制度の改正等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

11 月 13 日に提案した平成 25 年度以降の給与削減措置及び退職手当制度の改正等について協議するため、交渉の場を持った。

具体的な交渉内容

1 平成 25 年度以降の給与削減措置について

協議の要旨

組合は全職員一律の削減率であることに対して強く反発し、役職による傾斜を設けることを要求している。

組合の主張	当局の回答
削減率が 3 % の一律であることについては、到底受け入れられない。過去、組合として明確に反対した事業を当局判断で実施し、その結果が現在の財政難につながっている部分も多いと認識している。それにも関わらず、管理職と組合員が同じ削減率というのは納得できない。	前回の交渉でも説明したとおり、昇任昇格の際の職員の士気への影響等を考慮したうえで、一律の削減率でお願いしたい。
国や県、民間企業でも、1 年目の社員と社長とを同率で削減するなどしていない。やはり管理職としての姿勢は見るべきである。 当局はいつも職責を明確にすることの重要性を主張しているのに、なぜ財源対策を行うときにだけ職責に関係なく全職員一丸などと言うのか。	本市では、過去 10 年以上にわたり給与削減を実施してきており、その間、役職によって削減率に傾斜をつけてきたことは事実であるが、長期間にわたってそのような削減を行っていることで、昇任昇格の際の職員のモチベーション面への影響が大きくなっているため、一律での提案とした。

<p>これまでも削減措置を受けてきたが、全職員一律ではなかったではないか。</p>	<p>現行の期末手当及び勤勉手当の削減措置については、最終的に若干の傾斜は設けたが、基本的には一律ということで組合とも合意している。</p>
<p>現在の期末手当及び勤勉手当の削減も一律ではない。せめて1%でも差を設けることはできないのか。</p>	<p>昇格時の影響等を考慮しても、一律で協力をいただきたい。</p>
<p>現在の削減額からの改善額が、管理職と一般職とで違いすぎるではないか。なぜ、管理職に有利になるような差別的な扱いをするのか。</p>	<p>決して差別的な取り扱いをしているのではない。 本来は、全員に削減措置のない、100%の額を支給することが望ましいが、財源対策のために本来給の97%でお願いするという提案であり、現在の削減内容からの回復額という視点で捉えずに考えてもらいたい。</p>
<p>本来は給与削減はやめるべきであるが、現在の危機的な状況を考えると、組合としても人件費での4.5億円の財源対策は仕方がないと思っている。しかし、争点は一律3%という削減率である。当局がどうあっても一律3%を変えられないという姿勢であれば、こちらとしても話を前に進められない。傾斜をつけることについて、これ以上協議できないのか。</p>	<p>人件費での4.5億円の財源対策はどうしても必要であり、一律の削減率の考え方もこれまで説明してきたとおりであるが、我々としても職員に協力をお願いするうえで、できる限り職員に納得してもらえようような進め方をしたいと思っている。 本日の組合の意見等も踏まえ、1月11日の諾否期限には合意を得られるよう引き続き協議していきたい。</p>

課題解決への方向性

組合は、4.5億円の財源対策については一定の理解を示したが、削減率に傾斜をつけないければ到底合意できる話ではないとし、管理職としてこの財政難に立ち向かう姿勢を見せる意味でも、削減率の再考を強く求めた。

今後、賃金小委員会等も含め、引き続き合意に向け協議を継続していくこととした。

2 退職手当制度の改正について

協議の要旨

今年度末の希望退職の再募集の検討を含め、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>今回の改正提案内容について、改めて具体的な説明をお願いしたい。</p>	<p>退職手当の基本部分の支給月数について、段階的に3段階の引き下げを行うというものであり、勤続20年以上の定年退職者であれば、退職手当の基本額が、平成25年4月1日からは現行の約94%（第1段階）に、平成26年4月1日からは約88%（第2段階）に、平成27年4月1日以降は約84%（制度完成）に引き下げられるという内容である。</p> <p>具体的には、例えば勤続35年で定年退職する職員については、現行制度では給料月額59.28月分が基本額として支給されるが、これが平成25年度は55.86月に、平成26年度は52.44月に、平成27年度以降については49.59月となる。</p> <p>なお、国の見直しは、本市提案よりも実施時期が早く、第1段階（現行の約94%）が平成25年1月1日から、第2段階（現行の約88%）が平成25年10月1日から実施され、平成26年7月1日に制度完成（現行の約84%）となる。</p>
<p>平成25年4月1日実施となれば、今年度中の退職と比べて大きな差となる。少なくとも今年度の希望退職の募集を再度行うべきではないのか。</p>	<p>今回の提案は、国等の状況が分からない中で、協議時間の問題や3月末日の定年退職を基本とする地方公共団体の事情を考慮し、国とは異なるが、実施時期を平成25年4月1日としたところである。</p> <p>また、希望退職の再募集については、要望があるのであれば、当局としても実施へ向けて検討したい。</p> <p>しかし、今後、希望退職を改めて募集するとなると、補正予算の措置も必要となる。職員への募集期間も含めると、時間的には非常にタイトであり、1月11日の諾否期限までに合意をいただくことが再募集の絶対条件となる。</p>

<p>当局の事情はわかるが、今回の改正内容の職員周知が充分でなく、1月11日までの回答は難しい。</p>	<p>繰り返しになるが、1月11日に回答がない場合は、希望退職の再募集は時間的に不可能である。</p> <p>改正内容の職員への周知については、再募集にあたって、当局としても充分に実施していきたいと考えている。</p>
<p>希望退職者が増えることにより、必然的に新たな欠員が発生すると考えられるが、そのフォローもしっかりお願いしたい。</p>	<p>希望退職者が新たに何人出るかにもよるが、保健師、機械職、土木職等については、現在、追加募集を行っており、また他の職種についても名簿搭載者のなかで対応していきたい。ただ、名簿搭載者数等を超えた場合については、4月での対応は難しいが、できる限り早い段階で欠員の解消に向けて努力していきたい。</p>

課題解決への方向性

組合に対し、希望退職の再募集については1月11日の諾否期限までの合意が絶対条件であることを伝え、協議を継続することとした。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>立花南保育所の民間移管について</p> <p>立花南保育所の民間移管が延期となったということであるが、どういう経緯があったのか。</p>	<p>詳細については把握できていないが、選定委員会を経て決定された移管先の法人が、移管時期までに体制を整えることができなかったことが原因であると聞いている。</p>
<p>民間移管の延期によって、新たな欠員が出るのではないのか。</p>	<p>民間移管を前提にして任期付保育士の募集を行っており、今回の移管延期によって、保育士が一定不足することが想定される。来年度の職員定数がどうなるか決まっていないため具体的な数は言えないが、欠員が発生する場合は追加募集等により対応していきたいと考えている。</p>
<p>現在募集している任期付保育士の任期は何年としているのか。</p>	<p>5年の任期として募集している。</p>

<p>以前は3年任期で募集していたのではないのか。今回の募集を5年で行うのであれば、事前に組合に対して説明しておくべきである。当初の計画から何か変更があったのか。</p>	<p>任期付保育士を導入する当初は、平成26年度までの任用で対応できる見込みであったため任期を3年としていたが、その後の児童数の増加等により、3年の任用では不足が補えない状況となったため、今回は法上の上限である5年とした。</p> <p>児童及び職員の計画数を含めた今後の考え方については、改めて説明していきたい。</p>
<p>現在任用されている任期付保育士はどうなるのか。</p>	<p>現在は3年の任期であるが、これを5年に延長することも視野に入れて、柔軟に対応していく必要があると考えている。</p>
<p>市民課郵送業務の委託について</p> <p>1月1日の市報に委託業者募集の記事を載せるということであるが、支部では一度も交渉をしておらず、合意もしていない。そんな状況の中で市報に掲載するとはどういうことか。当局はどう考えているのか。</p>	<p>市報掲載の時期について、確かにもう少し早い段階からきちんと伝えておくべきであった。</p> <p>支部協議の経過を尊重していくという考えに変わりはなく、今後、原局との連絡についても密にとっていきたいと考えている。</p> <p>なお、本日の交渉前に原局から、1月1日の市報掲載は見送るとの連絡があった。</p>
<p>交通局職員の転籍について</p> <p>バス事業については民営化が決定したということであるが、市長事務部局等への転籍に関わる問題もあるため、当局としてもしっかりと対応を検討するとともに、情報提供をお願いしたい。</p>	<p>現在、交通局にて交渉を行っており、職員の処遇については、市長事務部局等への転籍以外にも、希望退職や民間事業者へのあっせん等も含めて、本人の意向調査を行いながら、検討しているとのことである。</p>
<p>交通局の職員も我々の仲間である。分限免職による解雇は絶対に許されない。</p>	<p>現在、整理解雇等の話は出ていない。市長事務部局等への受け入れ数については、現段階では把握できないが、市として責任を持って対応していかなければならないと考えている。</p>
<p>現業職場の本心としては、純粹に新規採用することを強く望んでいる。校務員の仕事ひとつをとっても、新たに採用される者と、バスの運転手から転籍してくる者とは、モチベーションの面で大いに違っており、仕事の吸収力にも差が生じるということが懸念される。</p>	<p>交通局からの転籍者については、市長事務部局等で特定の職務に就くことを条件に受け入れを行うものであり、当然、新規採用者と同じ気持ちで仕事に当たってもらうことを条件として、交通局内においても説明を行うこととなる。</p>

<p>元々、運転手をやりたくてその職に就いた職員であり、例えば、現在委託している尼崎養護学校や市立尼崎高校等の運転業務を見直して、その業務に従事させるなどの対応は考えられないのか。</p>	<p>委託先の民間事業者と同じ賃金水準で従事してもらおうというのであれば、検討できるかもしれないが、市の給与水準をもってその職に従事するというのでは難しいのではないかと。また、一度委託した業務を再び直営に戻すということは現実的ではない。</p>
<p>希望者はオーバー配置となっても受け入れるのか。事務職への転職等は考えていないのか。</p>	<p>交通局からの転籍希望者が何人いるのかということも分からない段階であり、具体的な言及はできない。</p>

以上
(給与課)