

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 25 年度第 2 号
通 算 第 5 2 1 号
平成 25 年 7 月 5 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

管理職手当の見直し及び再任用職員の給与制度等について

6 月 27 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 30 分まで、立花地区会館において、平成 24 年 11 月 13 日に提案し、継続協議となっている管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象範囲の見直し等について交渉を行うとともに、平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度について提案した。

今回の交渉の主な目的

平成 24 年 11 月 13 日に提案し、継続協議となっている管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象範囲の見直し等について協議を行うとともに、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に上げられることに対応するため、平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度について提案し、協議を行った。

組合への提案

平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度について（メモ）

[別紙 1](#)

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）

[別紙 2](#)

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）

[別紙 3](#)

休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）

[別紙 4](#)

具体的な交渉内容

1 管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象範囲の見直しについて

組合の主張	当局の回答
<p>組合が課長補佐及び係長を対象にアンケートを行った結果、管理職手当は生活給となっているという理由や、課長補佐及び係長の職責が変わらないならば、管理職手当は必要という理由で、管理職手当の廃止には反対との意見が多かった。また、管理職手当を廃止するのであれば、降格を希望するという職員までいる。そのことについて、当局はどう考えているか。</p>	<p>管理職手当を支給することができる労働基準法上の管理監督者の範囲については、近年「名ばかり管理職」が社会問題化する中で、より厳格に捉える傾向が強まっており、それは公務員であっても例外ではない。</p> <p>厚生労働省の見解においては、「その職務内容が経営者と一体的なものであるか」等を考慮しなければならないものとされており、一定の数の部下の育成や労務管理の仕事を行っているということだけでは、課長補佐や係長であっても管理監督者として位置づけることは困難である。そのため、管理職手当の支給は廃止し、超過勤務手当等の支給対象とする必要があり、法の趣旨に基づく見直しであることから、反対の多寡によって見直しに影響を与えるというような問題ではないと考えている。</p>
<p>課長補佐及び係長の管理職手当を廃止する必要があるのであれば、民間であるような役職手当など管理職手当以外の手当の支給を考えられないのか。</p>	<p>民間では、いわゆる管理監督者に対する管理職手当とは別に、一定の役職者に対して役職手当等を支給されている場合もあるようだが、地方公共団体は地方自治法により支給できる手当が限定されており、役職手当のようなものの支給は認められていない。</p> <p>今回の提案は、そういったことも踏まえた上でやっている。</p>
<p>管理職手当が廃止され、超過勤務手当等の支給対象者になるとしているが、今でも超過勤務手当等の予算が不足しているのが実態であり、一層、超過勤務手当等が支払えない状況にならないか不安に思っている職員も多い。</p>	<p>現行の超過勤務手当等の予算額の範囲で、制度見直し後の課長補佐や係長にかかる分まで含めて賄うということではない。現在、課長補佐や係長に支給されている管理職手当相当分の超過勤務手当等への予算措置は必要ではないかと考えている。</p>
<p>今回提案している課長補佐や係長に係る管理職手当の廃止による影響額は、どの程度になると試算しているのか。</p>	<p>平成 24 年度の行政職給料表及び技能労務職給料表適用者で、一時金等への影響も含めて約 3 億 8 千 7 百万円程度である。</p>

<p>超過勤務手当等の支給対象者とする事で、それ以上に超過勤務手当等の必要額が膨らむ可能性もあるのではないか。</p>	<p>今回の見直しは、経費削減を第一の目的としたものではなく、あくまでも最近の判例を踏まえた法の趣旨に基づくものであり、場合によっては現在の管理職手当額以上の経費を要する可能性があることも認識している。</p>
<p>課長補佐や係長が超過勤務手当等の支給対象となると、超過勤務手当等の額が給料月額を上回る場合も出てくると思う。それが、労務管理上、適正であると考えているのか。</p>	<p>超過勤務手当は実績給であることから、恒常的にそのような実態が生じていることは問題であるが、一時的にはそういったケースも起こり得る。逆に言えば、これまで課長補佐や係長がいくら超過勤務を行っても、一定の管理職手当を支給するだけで済んでいたということでもあり、今回の提案はこうした課題を解決する側面も有している。</p>
<p>職務内容が経営者と一体的なもののであれば、人事課等の一部の一般職を管理職員として公平委員会規則に定めているのはおかしいのではないか。</p>	<p>労働基準法上の管理監督者と公平委員会規則に定める管理職員の範囲は必ずしも一致するものではない。公平委員会規則の管理職員については、業務内容を見てその範囲が定められている。</p>
<p>課長は職務内容が経営者と一体的であると言えるのか。</p>	<p>課長は、所管する課の事業運営の責任者であり、その権限と責任を有している。法の趣旨、また、国や他都市等の状況も踏まえると、課長級以上を管理監督者として位置づけることが適切であると認識している。</p>
<p>例えば、保育所長には係長の職員を充てているが、保育所長については職務内容が経営者と一体的であると考えてもよいのではないか。</p>	<p>保育所長については、日々の運営管理や保育士の指導等を任されていると思うが、本市の保育行政に係る職務内容、権限及び民間事業者における判例等を踏まえると、保育所長ではなく、保育課長が労働基準法上の管理監督者に該当すると考えられる。</p> <p>なお、この問題については、提案にあたって内部でも充分検討した事項である。</p>

<p>兵庫県では、出先機関で働く場合には、課長級未満の職員であっても管理職手当を支給し、本庁に戻れば、管理職手当を支給しない場合があると聞く。本市においても、保育所等でそのような取り扱いを検討できないのか。</p>	<p>国や県、又は比較的規模の大きな自治体などでは、同一の職務の級に、例えば本省庁の課長補佐や出先機関の長といった複数の標準的職務を設定している。その出先機関の長で、いわゆる課長の職務に配置となった場合は、管理監督者として、管理職手当の支給対象となる一方、その職務から外れた場合は、管理職手当の支給対象外となる仕組みとなっている。そういった状況から見ても、本市の保育所職場にその様な取り扱いをすることは困難である。</p>
<p>課長補佐や係長は一定の責任を持って業務を担っている。今後、管理職手当の支給対象範囲から除くというのであれば、課長補佐や係長としての責任も除くべきであり、全て課長級以上で責任を負うべきである。</p>	<p>課長補佐及び係長にあつては、その役職に求められる職務・職責について理解の上、職務を担ってくれているし、今後も引き続きそれらの職務の級に応じた職務・職責が求められることは変わらない。</p> <p>ただ、繰り返しになるが、課長補佐及び係長は労働基準法上の管理監督者に該当させることは困難であることから、管理職手当の支給対象範囲を見直すものである。</p>
<p>所属によっては、課長だけでは部下の管理ができないところがある。その部分を補うために、課長に代わって部下の管理をしているのが課長補佐や係長であり、そのような状況も踏まえ、今まで課長補佐や係長に管理職手当を支給していたものと理解している。</p> <p>当局の提案は、今まで管理職手当を支給していたことを当局自身が否定することではないのか。</p>	<p>課長補佐や係長が部下の育成や管理を行うことは、その職務・職責に求められているものであり、今後も変わりはない。</p> <p>しかし、労働基準法上の管理監督者の範囲を争った日本マクドナルド事件の地裁判決など近年の社会情勢や、一定の数の部下の育成や労務管理の仕事を行っているだけでは管理監督者とは認められないといった厚生労働省の見解等を踏まえると、今後も課長補佐や係長を管理職手当の支給対象範囲としていくことについては課題があることから、見直しの提案を行っている。</p>
<p>今回の見直しの趣旨について理解していない職員が多い。当局の説明が足りないのではないのか。このまま当局の提案どおりの見直しを実施すると、職場が混乱すると同時に、課長補佐や係長のモチベーションは下がる。</p>	<p>論点等で、提案の趣旨について発信しているが、十分に伝えられていない部分もあるので、改めて周知に努めたい。</p>

<p>年間 360 時間を超えて超過勤務を行っている職員がいる。その改善はどう考えているのか。</p>	<p>長時間の超過勤務は、健康管理やワーク・ライフバランス等の観点からも好ましくない。今回の見直しにあたっては、その点についても充分配慮していきたい。</p>
<p>仮に超過勤務手当の予算を超えた場合であっても、必ず超過勤務手当を支給してくれるのか。</p>	<p>制限なく超過勤務ができるわけがない。様々な縮減対策にも取り組む中で、必要やむを得ない場合に、命令を受けて行われるものであるが、実際に行われた超過勤務に対しては、適正な事務手続きがなされるべきである。</p>
<p>現在、課長補佐や係長の職員のモチベーションだけでなく、今後、係長等になる職員のモチベーションも考えるべきである。管理職手当が支給されないのであれば、係長になりたくないという職員も出てくると思う。</p>	<p>そういう一面がないとは思わないが、係長への昇格を希望するかどうかについては、管理職手当の有無だけの問題ではないと考えている。</p>
<p>超過勤務手当等を支給されることになると、今まで支給されていた管理職手当以上に稼げると考える職員も出てくるのではないか。</p>	<p>企画管理課長会等において、超過勤務時間が年間 360 時間を超える状況なども示すなどして、これまでも適正な労務管理に努めていただくよう伝えている。超過勤務時間の縮減に向けた取り組みや適正な執行について、今後も引き続き周知を行っていく。</p>
<p>年間を通じてほとんど超過勤務を行っていない課長補佐や係長はいるのか。</p>	<p>昨年度、課長補佐及び係長に超過勤務等の実績の調査を行った結果、約 13%の職員が年間を通じて超過勤務を行っていないという回答が出ているが、実態とは一定の乖離がある可能性は否めない。</p>
<p>管理職手当を廃止するのであれば、一定の激変緩和措置等を考えるべきではないか。</p>	<p>組合が主張するように、今回の見直しにより、課長補佐や係長等の職員に与える影響等も考えられることから、提案内容の見直しが前提ということであれば、一定期間の緩和措置を設けるなど、検討が可能な事項について、今後、賃金小委員会等の場を活用して協議していきたい。</p>

課題解決への方向性

引き続き労使での協議が必要であることを確認し、諾否期限を9月末までに延期することを組合も了承した。延期に係る修正メモ（別紙）については、後日、窓口で手渡した。

2 平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度について

課題の要旨

当局から、平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度の提案内容について説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>提案では、3 級等の給料月額を改定しているが、すでに再任用されている職員の 3 級及び 4 級の給料月額も改定されるのか。</p> <p>あるいは、退職年度によって適用する制度を変えるということか。</p>	<p>公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに対応するため、平成 26 年度以降に新たに再任用職員として任用される者の給与について見直すものであり、すでに再任用されている職員の給料月額等は改定しない。</p>
<p>提案メモに、給料表の 5 級の給料月額を記載している理由は。</p> <p>今後は 5 級も適用していくということか。</p>	<p>再任用制度上、行政職にあつては 1 級から 8 級ポストまで再任用が可能であるため、組合員の範囲である 5 級までの給料月額を示している。</p> <p>ただし、これまでの労使での協議を踏まえ、運用上は、役職者ポストへの再任用は考えていない。</p>
<p>気仙沼に派遣している職員等、職員の代替が難しい場合については、定年延長を活用すべきと考えているが、当局はどの様に考えているのか。</p>	<p>定年延長は、特定の職員に定年後も引き続きその職務を担わせることが公務遂行上著しく得策である場合に、定年の例外を認めるもので、本人同意が前提であり、退職手当の支給も延長されることになる。制度の活用自体は可能であるが、実際に活用する場合でも、本人の意向も確認しながら、必要に応じて運用すべきものであると認識している。</p>
<p>現行制度の再任用職員についても、期末・勤勉手当を国基準にすることは考えていないのか。</p>	<p>平成 26 年度から新たに再任用される者は、無年金の期間が生じることから、現行の報酬比例部分の受給を前提とした再任用給与制度では齟齬が生じることから、それらの者を対象として見直しを行うものである。</p> <p>したがって、引き続き現行制度が適用される者に対する給与処遇まで改正する考えはない。</p>

<p>制度見直しにあたって、短時間勤務の希望が増えるだけではないのか。</p>	<p>今回の見直しでは、再任用短時間勤務職員の給与の改善の影響から、そういった希望が増えることは当然予測される。しかし、今後は無年金期間が1年、2年と延びていき、最終的には65歳まで延びていくことから、フルタイム勤務への希望が増えていくことも考えられる。</p> <p>各職員の健康や体調面、求める働き方等が様々であることが想定されるため、今回の見直しを前提としたアンケートを実施し、一定の傾向を把握していきたいと考えている。</p>
---	---

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について

組合の主張	当局の回答
<p>人事評価制度の説明会を行った際の、職員の反応を教えてください。</p>	<p>人事評価結果を給与処遇に反映することについて、組合と協議中であることを説明した上で、全3回の説明会を実施した。</p> <p>その中では、評価者から給与処遇に反映することの不安や、公正・公平な制度にしなければならないという意見があったため、評価者に対しては、今後も評価にかかる研修等を実施していくことを説明した。</p> <p>また、多面アンケートについては、部下が少ない所属であれば匿名性が保てないとの意見もあったが、その場合はアンケートに答える人数を減らすことや、多面アンケートを行わないことも可能であることを説明した。</p>

課題解決への方向性

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入については、引き続き労使での協議が必要であることを確認し、諾否期限を9月末までに延期することを組合も了承した。

また、休職制度及び休暇制度等の見直しも同様に、引き続き労使での協議が必要であることを確認し、諾否期限を9月末までに延期することを組合も了承した。

なお、延期に係る修正メモ（別紙）については、後日、窓口で手渡した。

以上
（給与課）

平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度について（メモ）

H25.6.27

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に上げられることに対応するため、再任用職員の給与制度について次の通り見直しを行う。

1 給料月額

行政職給料表の再任用職員の給料月額を次の通り改正する。

	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
現 行	185,800	213,400	236,100	277,900	313,500
改正後	185,800	213,400	257,600	277,800	319,100
差	±0	±0	+21,500	-100	+5,600

改正後は国の行政職俸給表（一）の給料月額と同額

2 期末・勤勉手当

短時間勤務職員の期末・勤勉手当について、フルタイム勤務職員と同じく、支給月数を国基準通りとし、役職者加算率を 5%とする。

3 任用する級

任用する級については、フルタイム勤務職員及び短時間勤務職員のいずれも 3 級とする。

4 実施時期等

平成 26 年 4 月 1 日。

ただし、昨年度末までに退職して再任用職員として任用された職員（S28.4.1 以前生まれ）については現行制度を適用する。

5 諾否について

本提案に対する諾否については、平成 25 年 9 月 30 日（月）までにされたい。

以 上
（給与課）

< 参考 >

再任用フルタイムと再任用短時間の給与の取扱い

(現 行)

	任用級	給料月額	役職加算 (期末勤勉手当)	支給月数 (期末勤勉手当)	年収
フルタイム	4 級	277,900 円	5%	2.1	4,342,325 円
短時間	3 級	182,800 円	0%	0.4	2,493,392 円

給料削減前の額で算出

再任用短時間の給料月額については、236,100 円からの時間按分 (30H/38.75H) し、十円単位を四捨五入

(改 正 後)

	任用級	給料月額	役職加算 (期末勤勉手当)	支給月数 (期末勤勉手当)	年収
フルタイム	3 級	257,600 円	5%	2.1	4,025,128 円
短時間	3 級	199,400 円	5%	2.1	3,115,724 円

給料削減前の額で算出

再任用短時間の給料月額については、257,600 円からの時間按分 (30H/38.75H) し、十円単位を四捨五入

現行制度と改正後の年収等比較

		給料月額	年収
フルタイム	現 行	277,900 円	4,342,325 円
	改正後	257,600 円	4,025,128 円
	差	- 20,300 円	- 317,197 円
短時間	現 行	182,800 円	2,493,392 円
	改正後	199,400 円	3,115,724 円
	差	+ 16,600 円	+ 622,332 円

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）

H25. 6 .27

「管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）」の「4 諾否期限」を次のとおり修正する。

4 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 9 月 30 日（月）までにされたい。

以 上
（ 給 与 課 ）

参考

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）

H25.3.19

「管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）」の「4 諾否期限」を次のとおり修正する。

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 6 月 28 日（金）までにされたい。

以上
（給与課）

参考

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）

H24.11.13

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者について、次のとおり改正する。

1 管理職手当

課長補佐及び係長の役名の職員について、管理職手当の支給対象から除く。
なお、技能労務職員の取り扱いについては、別途現業評議会に提案する。

2 超過勤務手当等

上記 1 の役名の職員について、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当の支給対象とする。

3 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以上
（給与課）

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）

H25. 6 .27

「人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）」の「4 諾否期限」を次のとおり修正する。

4 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 9 月 30 日（月）までにされたい。

以 上
（給与課）

参考

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）

H25.3.19

「人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）」の「4 諾否期限」を次のとおり修正する。

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 6 月 28 日（金）までにされたい。

以上
（給与課）

参考

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）

H24.11.13

職員のモチベーション向上策として実施する人事評価制度の構築に併せて、評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。

なお、制度導入にあたっての基本的な考え方は以下のとおりとし、その他必要な事項については、引き続き協議していく。

1 実施内容

人事評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。

2 対象者

全職員

3 実施時期

勤勉手当及び昇給ともに、平成 27 年度から評価を反映する。

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以上
（給与課）

休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）

H25. 6 .27

「休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）」の「7 諾否期限」を次のとおり修正する。

7 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 9 月 30 日（月）までにされたい。

以 上
（ 給 与 課 ）

休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）

H25.3.19

「休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）」の「7 諾否期限」を次のとおり修正する。

7 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 6 月 28 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）

H24.11.13

職員の健康面及び組織維持の観点から、病気休職、私療休暇及び病気欠勤について、次のとおり改正する。

1 休職制度

病気休職からの復職後 1 年以内に、同一の傷病事由で再度療養を要する場合は、私療休暇の承認ではなく、病気休職とする。

なお、再度の療養を要する期間が 1 月未満の場合については、病気欠勤として取扱う。

2 私療休暇

同一の傷病事由により複数回の私療休暇を取得する場合にあっては、当該私療休暇の取得の終期の翌日から起算して 1 年以内に私療休暇を取得している場合は、その取得限度を「1 年度 90 日又は引続き 90 日」ではなく、「複数年度を通算して 90 日」を原則とする。

3 病気欠勤

現行、90 日まで給料の半額を支給している病気欠勤について、無給とする。

4 私療休暇に引き続く同一事由による年次有給休暇の取得

私療休暇に引き続く同一事由による年次有給休暇の取得を承認できることとする。

5 その他

上記 1 及び 2 について、同一の傷病事由であるか否かについては、WHO の国際疾病分類を基準に地方公務員安全衛生推進協会が作成した疾病分類表により判断する。

6 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

7 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）