

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 25 年度第 5 号  
通 算 第 5 2 4 号  
平成 25 年 10 月 2 日

尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 管理職手当及び昇給・昇格制度の見直し等について

9 月 20 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、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、昇給及び昇格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

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、対象職員に与える影響及び経過措置の実施等に係る協議を行うとともに、その他の提案項目についても、協議時間の延長を求める組合に対し、その改正の必要性や具体的影響等について協議を行った。

### 具体的な交渉内容

#### 1 昇給制度の改正について

##### 協議の要旨

前回の交渉に引き続き、55 歳を超える職員の昇給停止について具体的な協議を行った。

| 組合の主張                                                   | 当局の回答                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 諾否期限を 9 月末までにこだわる理由は何か。阪神間各市では、まだ見直しの提案すらなされていないと聞いている。 | 昨年の人事院勧告の内容であり、国においては、この勧告に基づいた改正を平成 26 年 1 月から実施することとしている。本市においても国の状況等を踏まえ、見直しについて提案したところである。<br>また、阪神間各市においても昇給停止措置の実施に向けて交渉中というところもあると聞いており、中核市では、すでに実施済み、あるいは実施予定としているところもある。<br>国と同様に平成 26 年 1 月から実施するためには、条例改正等の日程を考慮すると 9 月末までにご判断いただきたい。 |

|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>提案どおり実施されると、55 歳を超える職員は、現在、別途提案中の昇給日の変更に伴う特例措置で平成 26 年 7 月 1 日に昇給することはできるのか。</p> | <p>55 歳を超える職員の昇給停止については平成 26 年 1 月から実施することになるため、平成 26 年 7 月の特例措置には該当しない。</p> <p>ただ、別途提案中の人事評価結果を反映した昇給制度の運用が実施できれば、平成 27 年度以降の昇給については、55 歳を超える職員であっても、人事評価が極めて良好な職員及び特に良好な職員は昇給することが可能である。</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**課題解決への方向性**

引き続き協議することとした。

## 2 人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について

**協議の要旨**

組合は、平成 27 年度から人事評価の結果を給与に反映させることについては時期尚早として、9 月末までに判断を行うことは難しく、時間をかけた協議が必要と主張している。

| 組合の主張                                                                                                    | 当局の回答                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>これは、全職員に関わる問題である。当該制度の導入で、職員のモチベーションが向上するのか。</p>                                                      | <p>新たな人事評価制度を導入することによって、人材育成面談でコミュニケーションの円滑化・活性化を図ることにより職場全体としての目標や方向性を共有して組織力の向上を図ることができるものと考えている。</p> <p>また、職員個人にとっても自らの強みや弱みを把握し、自発的な能力開発等を促すことに繋げることができるほか、やりがいを持って職務に取り組むことで、職員それぞれが能力を最大限発揮できるようにすることができるものと認識している。</p> |
| <p>新たな人事評価制度について、方向性は反対ではない。しかし、規模が大きい所属では、評定者面談も行えない状況もあった。その様な状況の中で、人事評価結果を給与処遇に反映させることについて不安を感じる。</p> | <p>これまでの経験から不安を抱くというのは一定理解できるが、不安だからといって何もしないということではなく、人事評価をより良いものにしていくためにも、人事評価結果を昇給制度等に反映していくべきである。</p>                                                                                                                     |
| <p>人事評価結果の給与処遇への反映と昇給日の変更について、諾否期限を分けることはできないのか。</p>                                                     | <p>人事評価を昇給に反映させていくにあたって、人事評価相談申出制度を設けるなど、その対応に一定期間を要することから昇給日の変更を行うものであり、基本的には人事評価結果の給与処遇への反映と昇給日の変更は連動するものである。</p>                                                                                                           |

## 課題解決への方向性

組合は、人事評価結果の給与処遇への反映と昇給日の変更は切り離して議論するべきとした上で、9月末の諾否期限にこだわらず、時間をかけて協議をするべきであると主張した。当局は、引き続き賃金小委員会等での積極的な協議を確認するとともに、諾否期限までの判断を求めた。

### 3 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

#### 協議の要旨

組合は、管理職手当は実質的に生活給であり、超過勤務の少ない職場で働く職員にとっては単なる減収となるということに強く反発し、激変緩和措置に加えて、給与制度上、一定の手立てを講じるよう求めている。

| 組合の主張                                                                                                                                                                                                                             | 当局の回答                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>近年、給料も上がっていないのに、管理職手当が廃止されると年間 75 万円程度の減収となる。一方で、係長や課長補佐の職務職責は変わらないとなると、モチベーションは低下するのではないか。</p> <p>現場では、係長や課長補佐を中心に仕事を行っているのが実態であり、それらの職員の手当を廃止するのであれば、係長や課長補佐にはこの見直しについてより周知を図っていくべきであり、合わせて、モチベーションを維持するような取り組みを行うべきである。</p> | <p>管理職手当の支給対象範囲の見直しについては、組合へ提案して以降、交渉の経過等も踏まえて周知に努めている。</p> <p>また、年収が下がることがモチベーションの低下に繋がるとの主張に対して、見直しによって、超過勤務手当等の支給対象となることで、逆に年収が上がる職員もあり、その両面の実態があると認識している。</p> <p>一方、見直しにあたっては、労使合意の上で進めていきたいという基本的考えのもと、管理職手当が実質的には生活給の一部と捉えられている一面もあるという組合の主張も踏まえ、減額の影響を受ける職員に配慮することとし、激変緩和措置として経過措置を検討し、その案について先日の賃金小委員会で説明し、協議を行ったところである。</p> |
| <p>当局の経過措置案とはどのようなものか。</p>                                                                                                                                                                                                        | <p>来年4月から直ちに見直すということではなく、実施時期を平成27年4月からとし、見直しの周知期間として実質1年間延期する経過措置案を設けるものである。</p>                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>今回の見直し対象となる係長と課長補佐の人数は。</p>                                                                                                                                                                                                    | <p>平成25年4月1日現在の行政職給料表適用者で係長が352人、課長補佐が158人である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>超過勤務手当等の支給対象となることで、年収が上がる職員はどの程度いると予測しているのか。</p>                                                                                                                                                                               | <p>今年度、係長及び課長補佐に対して、平成24年度の超過勤務時間等の実態把握調査を行った結果からは、現在支給されている管理職手当額以上に超過勤務手当等が支給される可能性が高い職員は3割程度と見込まれる。</p>                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>超過勤務手当等の支給については、年度末になると予算がないので代休を取得せざるを得ない所属もあると聞く。</p> <p>超過勤務手当等については、予算がなくなったから払えないということにはならないのか。</p>                 | <p>各所属において、様々な超過勤務等の縮減対策に取り組んでいただいている中で、必要やむを得ない場合に、命令を受けて超過勤務等が発生するものであるが、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なければならない。</p> <p>今回の見直しは人件費削減を目的としたものではなく、管理職手当を支給対象とする管理監督者の範囲について最近の判例等を踏まえた労働基準法の趣旨に基づき見直しを行うものである。</p> <p>これには、予算にも関係してくるので、関係課とも協議の上、来年度に向けては、一定の超過勤務手当等の予算確保に努めていく。</p> |
| <p>超過勤務時間が増えているのは人員不足や人員配置の問題が原因ではないか。</p>                                                                                  | <p>超過勤務については、その所属が抱える問題や仕事のやり方等、複合的な要素から出てくる問題であると認識している。</p> <p>また、人員配置については、所属とのヒアリング等を通じて適切に配置している。</p>                                                                                                                                                                            |
| <p>窓口職場等では、若手を数年かけて所属の中心的役割を担える職員に育成しても、その後すぐにジョブローテーションで企画管理課等の管理部門に異動させられる状況である。その結果、窓口職場等においては中心的役割を担える人材が不足し、困っている。</p> | <p>若手職員については、採用後 10 年間に 3 箇所の職場を経験するというジョブローテーションを基本に人事異動を行っており、人材育成の観点から、今後も適切に行っていきたい。</p>                                                                                                                                                                                          |
| <p>保育所等の出先機関の係長は、本庁の係長とは違い、管理監督者としてもよいのではないか。</p>                                                                           | <p>出先機関の保育所長等については、部下の指導等のほか、施設管理等も任されていることについては認識しているが、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、やはり労働基準法上の管理監督者には該当しない。</p> <p>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>過去、一部のサービスセンター等では、所長が従前と全く同じ職務を担っているのにも関わらず、6級事業所から4級事業所とされた。その様なことができるのであれば、保育所等の4級事業所の出先機関を6級事業所にする事も検討してみてもどうか。また、出先機関の所長に対して、管理職手当に代わる手当を支給できないのか。</p>     | <p>地方自治法において、職員に支給できる手当が規定されているが、その中に管理職手当に代わるような手当はなく、その様な支給はできない。</p> <p>また、一部のサービスセンター等を4級事業所とした件については、その当時に一定の職務の整理を行った結果である。管理職手当の支給のために現在4級事業所としているところを6級事業所として整理することなどできない。</p>                                                                                             |
| <p>今回の見直しにより、係長は管理監督者ではなくなるので、今後、多くの職員を4級に昇格させることが可能になるのではないかと。そうすると、組合の主張する4級昇格問題の解決にもなると思うがどうか。</p>                                                             | <p>以前から説明しているとおり、係長のポスト数については、各職場の状況を踏まえる中で随時見直される余地があることから、明確に係長の職責を有する職と位置づけることができる役職の配置等は、今後も検討していきたいと考えている。</p>                                                                                                                                                                |
| <p>激変緩和措置として、実施時期を1年延期するとした経過措置案が当局から口頭で説明されたが、今回の提案はあまりにも影響が大きく、その経過措置案だけでは不十分である。</p> <p>例えば、見直しの対象となる職員に、給料上の措置として号給の加算を行う等、今回説明した経過措置案と併せて他の手立ても講じるべきである。</p> | <p>実施時期の延期については、減額の影響を受ける職員に配慮すべきという意見を受けて検討したものである。組合が求める給料上の措置としての号給の加算措置については、実質的に減額にならない者も含め、課長補佐及び係長全員にメリットが及ぶことから、この見直しに伴う措置としてはなじまないと考えている。</p> <p>ただ、今回、昇給・昇格制度の見直し等、他の多くの見直し項目についても提案しており、協議を進めていく上で、今後においても労使合意を基本とする考え方に変更はなく、他の項目も含めて合意するというのであれば、検討する余地はあると考えている。</p> |

**課題解決への方向性**

引き続き協議することとした。

#### 4 その他

| 組合の主張                                                                                                                                        | 当局の回答                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>休職制度及び休暇制度等の見直しについて</u><br/>当該見直しの趣旨は何か。</p>                                                                                           | <p>私傷病により療養が必要な場合に、複数の休暇・欠勤を組み合わせることで、原因となる事由が治癒しないまま、結果的に長期にわたって勤務と休暇とを繰り返すケースが見受けられる。職員の健康面及び組織維持の観点からも改善が必要な状況となっていることから見直しを行うものである。</p>                                                                                                           |
| <p>難病や慢性疾患の者について特例的な取り扱いが可能か。<br/>また、難病や慢性疾患等で例年私療休暇を取得せざるを得ない職員で、見直しを行った後も引き続き特例的な取り扱いを必要とする職員を把握しているのか。</p>                                | <p>特例的な取り扱いを必要とするものについて、現時点で個別具体的に限定することはできないが、例えば、定期的に人工透析を行い、継続して治療を要する場合など、個別に対応が必要な事例も生じてくるものと考えている。</p>                                                                                                                                          |
| <p>平成 25 年度以前の私療休暇等の取得状況の反映について、当局の考え方に変更はあったのか。</p>                                                                                         | <p>平成 25 年度以前の私療休暇等の取得状況を反映させるとしても、それが不利益な取り扱いになるものとは考えていないが、組合の主張等も踏まえ、平成 26 年度以降の私療休暇等の取得状況から当該見直しの内容を反映させることとしたい。</p>                                                                                                                              |
| <p><u>平成 26 年度以降の再任用職員の給与制度</u><br/>定年延長や再任用の給与制度について、国が来年度改正を行った場合はどの様に対応するのか。<br/>また、国は、今回の 50 歳代後半の給与処遇の引き下げについて、定年延長を視野に入れているということか。</p> | <p>再任用職員の給与については、これまで一部本市独自の制度運用を行ってきたが、この度、国の制度に合わせた見直しを提案している。仮に、国が来年度以降、再任用職員の給与制度等について改正する場合には、その改正内容等を踏まえて、本市の対応を検討していくことになる。</p> <p>また、55 歳を超える職員の昇給停止等については、来年度以降、再任用を希望する職員の任用が義務的になることを受け、60 歳以降の職員の人件費をどの様に賄っていくかという問題とも関連しているものと考えている。</p> |

以上  
(給与課)