

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 25 年度第 6 号
通 算 第 5 2 5 号
平成 25 年 10 月 8 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平成 26 年度向け合理化等について

9 月 26 日午後 4 時から午後 5 時 30 分まで、中央公民館小ホールにおいて、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うとともに、人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用及び平成 26 年度向け合理化等による勤務条件の変更について提案し、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並びに人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について、修正メモを提示のうえ協議を行うとともに、人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について新たに提案を行った。その他、現在提案中の項目を含めて組合へ理解を求めた。

また、従前より翌年度向けの各事務事業の合理化による見直しに関する提案は、実施時期の半年前までに行うことを労使間の約束としてきていることから、平成 26 年度向けの合理化等について提案し、協議を行った。

組合への提案

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 1](#)

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）

[別紙 2](#)

人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について（メモ）

[別紙 3](#)

平成 26 年度向け合理化等による勤務条件の変更について（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者の見直しについて

協議の要旨

これまでの交渉経過を踏まえ、実施時期の1年延期に加えて、見直しの対象となる係長及び課長補佐に対する号給加算措置について修正提案を行い、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
修正提案の趣旨は。	これまでの協議の中で、実質的に大幅な減収となる職員への配慮が必要との組合の強い主張を受け、激変緩和措置として、実施時期の1年延期と、係長及び課長補佐に対する号給加算措置を行っていくこととしたものである。 当該措置は昇給制度の見直し等、現在協議を行っている他の項目を含め、合意に向けた総合的な観点から実施していく措置であることをご理解いただきたい。
号給加算措置を行うことについては、平成27年7月1日実施ということであるが、これは55歳を超える係長及び課長補佐についても対象とするのか。 また、仮に、現在提案中の昇給制度の見直しを実施することになれば、55歳を超える職員は昇給しないことになる。モチベーションを維持するためにも平成27年7月1日ではなく、平成26年7月1日に実施できないのか。	確かに55歳を超える職員の昇給停止措置について、合意後は対象職員の昇給は一旦なくなるが、昇給停止措置と号給加算措置は異なるものであることから、55歳を超える係長及び課長補佐についても対象とする。その実施時期については、昇給停止措置等、その他一連の協議項目について、組合として合意の判断が前提であれば、平成26年7月実施について前向きに対応したい。
今回の見直しによって、超過勤務等が全くない職員は年収で1割以上の減額になる可能性がある。 労働基準法では、減給は年収の1割を超えてはならないと規定しているが、当該規定に抵触する恐れは無いのか。	年収の1割を超えてはならないとする規定は、労働者に対して懲戒処分的一种となる減給の制裁について、その額の上限を設定したものであるが、今回の見直しは懲戒処分ではなく、当該規定には抵触しないと考えられる。

課題解決への方向性

交渉終了後、当局は号給加算措置の実施日について平成26年7月1日に修正することを、窓口を通じて伝え、修正メモを差し替えた。組合は、当局からの修正提案を踏まえ、人事評価の結果を反映した昇給制度の運用を除き、諾否期限を9月末までとしているその他の提案項目も含めて一定の判断を行うこととした。

2 人事評価の結果を反映した昇給制度・勤勉手当の運用について

協議の要旨

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用にかかる諾否期限を 10 月末まで延期するとともに、人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について新たに提案し、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>今回の勤勉手当に係る提案は、事前に全く説明等もなく提案されている。事前に賃金小委員会等で説明を行った上で提案すべきではないのか。</p>	<p>具体的な成績率の数値については本日初めて示したが、人事評価結果を勤勉手当に反映させること及び勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くことについては、今年度の夏の一時金交渉の回答においても示しており、事前に賃金小委員会でも説明している内容である。</p> <p>今まで何の説明等もなく突然提案したものではない。</p>
<p>人事評価結果を勤勉手当に反映させることと勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くことは別々の問題であり、それぞれ提案すべきではないか。</p> <p>また、人事評価結果の昇給への反映と同様に、別途予算を確保すべきである。</p> <p>扶養手当は、配偶者や子供等を扶養し、子育てしていくためには経済的な負担がかかる現状に着目して支給しているもので、その様な職員が減収となるような見直しには反対である。</p>	<p>現在、勤勉手当を算出する際の勤勉手当基礎額については扶養手当相当分を含めているが、勤勉手当は職員の勤務成績に対する能率給的な性格を有するものであり、本来、扶養手当相当分は含まずに算定すべきものである。</p> <p>国及び県は既に勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除いており、県からは是正の指摘も受けている。これらの状況等を踏まえ、現行制度のまま運用し続けることは困難であることから、今回提案したものである。</p> <p>こうした国等の動きを踏まえて、勤勉手当基礎額から扶養手当を除くことだけを実施すると、結果的に勤勉手当の総額を引き下げることとなる。そうではなく、この見直しによって生じる原資を人事評価結果の勤勉手当への反映に充てることで、少しでも職員に還元できるよう、これらをまとめて提案している。</p>

<p>勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除いた財源を、人事評価結果を勤勉手当に反映させるための原資に充てることについては反対である。他に原資を確保する方法はないのか。</p>	<p>他の方法で原資を確保することは困難である。</p> <p>なお、国は、勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くことに加えて、B評価(良好)の職員の成績率を100%未満とし、それも含めて人事評価結果を勤勉手当へ反映する財源としているのに対し、本市においては、B評価の職員については成績率を100%とし、勤勉手当が極力減額されない制度でもって提案している。</p>
<p>扶養手当の受給人数や総額は毎年変動するので、仮に扶養手当の総額が大幅に下がれば、その原資も少なくなり、S及びAの成績率に変動が生じるのではないかと。また、成績率に変動が生じないにしても、S及びAの分布率を低く抑えることになるのではないかと。</p>	<p>確かに各年度の扶養手当の総額には多少の変動があるため、原資も増減することになるが、そのような点も考慮して成績率を定めており、当該成績率やS及びAの分布率が年度によって大きく変動することはないと見込んでいる。</p> <p>仮に、扶養手当の総額が大きく下がり、それらを変更しなければならない場合は、改めて提案が必要と考えるが、当面は現在提案している成績率を適用していきたいと考えている。</p>
<p>6月期及び12月期支給分のどちらも勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くにも関わらず、成績率は6月期支給分のみで反映されるのはおかしいのではないかと。</p>	<p>6月期及び12月期支給分の勤勉手当から扶養手当相当分を除くことで生じる原資を、6月期支給の勤勉手当にまとめて充てることにしている。</p>
<p>期末手当についても、扶養手当相当分を除くつもりなのか。</p>	<p>期末手当は、生計費の一時的な増大を補充するために支給される生活補給金的性格を有するものであるため、扶養手当相当分を含めて算出することに問題はなく、国及び県も扶養手当相当分を含めて算出していることから、現時点では、そういった考えはない。</p>
<p>勤勉手当基礎額から扶養手当相当分を除くことによる影響額はどの程度か。</p>	<p>配偶者のみを扶養している場合で、年間2万円程度の減額となる。</p>
<p>A評価を受けて110%の成績率が適用されると、勤勉手当の増加額はどの程度か。</p>	<p>平成25年4月1日現在の行政職給料表適用者で試算すると、平均2万7千円程度の増額となる見込みである。また、S評価の場合は成績率が120%となるので、A評価の倍の5万4千円程度の増額となる見込みである。</p>
<p>組合は、一時金を全額期末手当として支給するよう過去から主張しているが、その様な考えはあるのか。</p>	<p>期末手当及び勤勉手当の支給については、国に準じた制度としており、全額期末手当として支給する考えはない。</p>

<p>メモに記載されている表を見ると、55歳を超える職員は仕事を頑張ってもB評価を受けたとしても、C又はD評価の者と同じ取り扱いになるように見えてしまう。55歳を超える職員の昇給停止措置についての考え方は一定理解しているが、この表は修正してほしい。</p>	<p>55歳を超える職員の昇給停止については、50歳台後半層における官民の給与格差を是正するための措置であり、55歳を超える職員は原則昇給しないこととなる。</p> <p>一方で人事評価の結果を昇給制度に反映させることにより、S又はA評価を受けた者については、55歳を超えていても昇給が可能となる。それらの昇給制度改正の考え方について、一定理解していただいているということであれば、表記については本日の組合の意見を踏まえて工夫できるかを含めて検討したい。</p>
--	---

課題解決への方向性

組合は、人事評価の結果を反映した昇給制度・勤勉手当の運用については、職員に周知が行き届いていないこと、また、当該運用を理解していない職員も多いことから、10月末までの判断は難しいと主張した。当局は、諾否期限までに判断するよう求め、引き続き賃金小委員会等で協議を行っていくことを確認した。

3 その他

組合の主張	当局の回答
<p>休職制度及び休暇制度等の見直しについて</p> <p>難病や慢性疾患等で特例的な取り扱いが必要な職員に対しては、個別の対応とするのか。</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>

4 平成 26 年度向け合理化提案項目等について

協議の要旨

当局から、平成 26 年度向け合理化提案項目及びその他勤務条件の変更の具体的内容について説明した後、協議を行った。

提案している項目は以下のとおり。

1 合理化提案項目 小学校給食調理業務の委託（教育委員会）
2 その他勤務条件の変更 尼崎市立文化財収蔵庫の休館日の変更に伴う勤務体制の見直し（教育委員会）

組合の主張	当局の回答
<p>小学校給食調理業務の委託について</p> <p>正規職員の処遇はどうか。</p>	<p>教育委員会事務局からは、人事異動で対応すると聞いている。</p>
<p>嘱託員及び臨時的任用職員の雇い止めがないようにすべきである。</p>	<p>教育委員会事務局からは、今回の提案により、嘱託員及び臨時的任用職員については、別途必要に応じて対応していくものと聞いている。</p>
<p>委託計画そのものの見直しの方向性は示されるのか。</p>	<p>教育委員会事務局からは、今後の委託計画にかかる方向性を近々示す予定であると聞いている。詳細が分かり次第、組合にも資料提供を行うとともに、必要な説明を行っていく。</p>
<p>尼崎市立文化財収蔵庫の勤務体制の見直し</p> <p>土日祝日を開館するメリットはあるのか。</p>	<p>平日に比べて市民がより多く来館することが見込まれる土日祝日を開館し、市民サービスを向上させるものである。</p>

課題解決への方向性

組合は、当該提案内容については支部での協議を尊重させる考えであるとした。当局も組合と同様の考えであることを伝えるとともに、今後は支部での協議を行っていくこととした。

以 上
(給与課)

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）

H25.9.26

「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「3 実施時期」を次のとおり修正する。

併せて、「4 諾否期限」を「5 諾否期限」とし、「4 その他」の項目を追加する。

3 実施時期

平成 27 年 4 月 1 日

4 その他

平成 26 年 7 月 1 日現在、上記 1 の役名の職員について、同日付で給料表の適用号給を 1 号上位とする。

5 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）

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。

（ H25.6.27 修正メモにて、平成25年9月30日（月）に修正済 ）

以 上
（ 給与課 ）

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）

H25. 9 .26

「人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）」の「3 諾否期限」を次のとおり修正する。

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 10 月 31 日（木）までにされたい。

以 上
（ 給 与 課 ）

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について（メモ）

H25.9.2

人事評価の結果を反映した昇給制度の運用について、以下のとおりとする。

1 実施内容

人事評価の活用方策の一つとして、尼崎市職員の昇給の基準に関する規則に基づく昇給の運用を開始する。

なお、55歳を超える職員（当該年度に56歳に達する者）については「昇給制度の改正について（メモ）」の見直しも踏まえて運用する。

区分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好	C やや良好でない	D 良好でない
55歳以下	8号	6号	4号	2号	0号
55歳超	2号	1号	0号	0号	0号
分布率	適用しない	Sを含めて5%以内	75%以上	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	

2 実施時期

平成27年7月1日

3 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)

人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について（メモ）

H25. 9. 26

人事評価の結果を反映した勤勉手当の運用について、以下のとおりとする。

1 実施内容

人事評価の活用方策の一つとして、人事評価の結果を勤勉手当に反映させるため、次のとおり勤勉手当に成績率を導入する。（再任用職員については当該運用の対象外とする。）

算出方法

勤勉手当基礎額 × 支給月数 × 成績率

勤勉手当基礎額には扶養手当相当分を含まない。

成績率を乗じるのは6月支給分のみ。

成績率及び分布率

区分	S 極めて良好	A 特に良好	B 良好	C やや良好でない	D 良好でない
成績率	120%	110%	100%	分布率を適用しない (指導観察制度により決定)	
分布率	10%以内	Sを含めて30%以内			

2 実施時期

平成 27 年 6 月期支給分より実施

3 諾否期限

本提案に対する諾否については、平成 25 年 10 月 31 日（木）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 ）

平成 26 年度向け合理化等による勤務条件の変更について（メモ）

H25.9.26

1 合理化提案項目

小学校給食調理業務の委託（教育委員会）

目的

業務の経済性、効率性を高めるため。

実施内容

成徳小学校及び水堂小学校の 2 校について、給食調理業務を委託する。

実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

人員

正規職員 4 人

2 その他勤務条件の変更

尼崎市立文化財収蔵庫の休館日の変更に伴う勤務体制の見直し（教育委員会）

目的

地域の歴史や文化財等の魅力をわかりやすくしっかりと伝え、市民の学習機会を充実させるとともに、学びあえる環境づくりをより一層充実させる。

変更内容

土日祝日を閉館し、月曜日（祝日の場合は、その後最も近い休日でない平日）と年末年始を休館日とするため、正規職員の勤務体制を、日・月曜日を勤務を要しない日とする週と土・火曜日（月曜日が祝日の場合は水曜日）を勤務を要しない日とする週のローテーション勤務とする。

実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

以 上
（給与課）

妥結事項

平成 24 年 11 月 13 日、19 日、平成 25 年 3 月 19 日、6 月 6 日、14 日、27 日、9 月 2 日、20 日、26 日の 9 回にわたる交渉の結果を受け、10 月 8 日に次の項目について妥結に至った。

- 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（平成 27 年 4 月 1 日実施）
 - 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。
 - 超過勤務手当等
上記 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。
 - その他
平成 26 年 7 月 1 日現在、上記 の役名の職員について、同日付で給料表の適用号給を 1 号上位とする。
- 2 休職制度及び休暇制度等の見直しについて（平成 26 年 4 月 1 日実施）
 - 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。
 - 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。
 - 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。
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。
 - その他
上記 及び 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。
- 3 昇給制度の改正について（平成 26 年 1 月 1 日実施）

55 歳を超える職員（当該年度に 56 歳に達する者）について、標準の勤務成績（良好）では昇給しないこととする。（現行は 2 号昇給）
- 4 昇給日の変更について（平成 26 年 7 月 1 日実施）
 - 実施内容
昇給日を 7 月 1 日に変更する。（現行は 1 月 1 日）
 - 変更に伴う特例措置
変更後の最初の 7 月 1 日については、通常の半分（標準の勤務成績では 2 号）昇給することとする。
- 5 昇格時号給対応表の改正について（平成 26 年 4 月 1 日実施）

平成 25 年 9 月 2 日提案内容のとおりとする。

6 課長補佐の廃止について（平成 26 年 4 月 1 日実施）

実施内容

行政職給料表 5 級（課長補佐）を廃止する。

経過措置

平成 26 年 3 月 31 日現在、行政職給料表 5 級に格付けされている職員については、昇格・退職等がない場合は当該職務の級の適用を継続する。