

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 18 年度第 11 号
通 算 第 4 4 2 号
平成 19 年 1 月 30 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—給与構造の改革等について—

1 月 16 日 14 時から 16 時まで、中央公民館視聴覚室において、給与構造の改革にかかる課題を中心に交渉を行った。

◎具体的な交渉内容

1 給与構造の改革について

課題の要旨

給与構造の改革については、これまでの交渉の場や賃金小委員会の場で、引き続き協議が重ねられている。これまでの協議の内容や経緯を踏まえ、改めて組合・当局双方の認識を確認した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
組合としての主張は 2 点に絞られている。まず一点目は、国なみの引下げ率マイナス 4.8%の改定にとどめることである。	尼崎市での平均引き下げ率が国の水準を上回るのは、職員の年齢構成の違いによる結果である。
当局提案の給料表では、1 級・2 級についてマイナス改定なしとしている。他都市では、1 級・2 級も引き下げる一方、高年齢層の分布する号給の引き下げ率を緩和する等の工夫がされている。尼崎市においても何らかの工夫は出来ないのか。	昇給カーブのフラット化は給与構造改革の一つの目的であることから、1 級・2 級の引き下げは考えていない。

<p>もう一点の主張は号給の継ぎ足しである。給与構造の改革を実施した場合でも、現給保障措置により給与が下がらないことは理解しているが、昇格がなければ退職まで昇給しない職員が4割近くにもものぼるというのでは職員の士気が低下してしまう。国に準じて、2～3号程度の継ぎ足しは出来ないのか。</p>	<p>国が継ぎ足したのは、枠外昇給制度の廃止とあわせ、旧制度における給料表の枠外者の約半数を新制度による給料表に収められることを意図して増号したものである。その理屈からいくと、運用昇給による再格付け試験未受験者等を除いて枠外者が分布しない尼崎市では継ぎ足しは行えない。</p>
<p>現業職や保育士などは、全員が管理職を目指しているわけではない。3級で昇格が止まるなら、どんなに勤務成績が良好でも、3級の最高号給以上の給料は貰えないこととなる。このような職員のモチベーションを維持するためにも何らかの工夫は必要ではないか。</p>	<p>給与構造の改革の問題だけではなく、主任試験制度の廃止に伴う新たな役職者への昇格制度の議論と併せて協議していくべき課題であると考えている。</p>

課題解決への方向性

双方の認識を確認したうえで、1月末までの決着に向け、交渉と賃金小委員会の場で最終的な協議を行っていくこととした。

2 給与削減措置の継続について

課題の要旨

経営再建プログラム最終年度である平成19年度にかかる給与削減措置の実施について、組合・当局双方の見解を示した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>給与削減措置が始まった平成14年度の際は、財政的な問題による緊急的な措置であるというのが主目的だったはずだ。今後、職員の大量退職を控え、人件費面での負担は軽減されるはずなのに、何故、削減措置を継続する必要があるのか。</p>	<p>給与削減措置を実施しなければラスパイレース指数が100を超える。財政的な課題だけではなく、給与水準の適正化の必要から、削減措置は継続しなければならないと考えている。</p>

<p>当局の提案内容に従えば、平成 14 年度から数え、6 年間も正規の給料が受け取れない、異常な事態となる。せめて平成 20 年度以降は削減措置を実施しない、との確約は出来ないのか。</p>	<p>今回の提案は、あくまでも現行の再建プログラムの枠内における、給与削減措置の継続というものである。平成 20 年度以降のことは、現時点で明言は出来ない。</p>
<p>結局、当局が削減措置を実施していく根拠はラスパイレス指数だけということか。それならば、双方の課題として、本格的にラス対策を考えていくべきではないか。</p>	<p>給与水準が国を上回っているという事実に対し、共通認識をもって話し合っていきたい。</p>

課題解決への方向性

給与構造の改革の課題と同様、1 月末までの決着に向け、交渉と賃金小委員会の場で最終的な協議を行っていくこととした。

3 退職手当制度の改正について

課題の要旨

退職手当制度の改正については、役職に応じた退職手当の調整額加算の取扱いを中心に協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>役職に応じた退職手当の調整額の加算について、先行して協議を行っていた退職手当組合では、組合員レベル（尼崎市では 5 級以下）に対して、50 歳以上の期間について一律月額 25,000 円（60 月分で 150 万円）とすると聞いている。これに比べて当局案（4 級の場合、月額 20,850 円・60 月分で約 125 万円）は著しく低い水準ではないか。</p>	<p>組合が指摘する退職手当組合の動向については確認しておく。</p> <p>なお、当局案である、5 級—月額 33,350 円・4 級—月額 20,850 円・3 級—16,700 円は、あくまでも国家公務員との対応号給に基づくものである。</p>

課題解決への方向性

退職手当の課題については、調整額の加算を巡る課題を中心として協議を重ねていくこととした。

4 その他の課題について

課題の要旨

給与構造の改革・給与削減措置・退職手当制度の改正のほか、当局が示している提案内容について、双方の認識を確認、協議した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>休息時間の廃止について</p> <p>人事院が調査しているところでは、民間企業の1週あたりの平均労働時間は38時間53分とのことである。週40時間とされている公務員との比較問題もある中で、19年度の人事院勧告で何らかの動きがあるかもしれない。休息時間の課題は人事院勧告が出るまで待つべきだ。</p>	<p>当局としても、その調査結果は認知しており、労働時間については、十分留意していきたい。</p> <p>しかしながら、国や兵庫県で既に休息時間が廃止されていることは事実であり、労働時間の課題とは別に、尼崎市もこの4月から休息時間を廃止していきたい。</p>
<p>病気休職制度の見直し</p> <p>長期にわたる病気休職は、そのほとんどがメンタル面によるものである。有給期間を短縮するという今回の見直しは、こういった職員への影響が大きい。</p>	<p>メンタル面による病気休職者への対策は、職員の健康を推進する立場から今まで以上の取組を試みていきたいと考えている。</p>
<p>勤続25年以上職員の昇給延伸復元</p> <p>平成12年度の昇給延伸措置対象者のうち、勤続25年特別昇給廃止の際に復元されなかった職員に対して、給与構造改革による給料表の切り替えの際に復元すべきである。</p>	<p>昇給延伸に対する復元措置は実施済みであり、既に解決済みの課題である。</p>
<p>市内居住手当にかかる原資活用について</p> <p>この課題は、いつまでも方向性が見えない。来年度1年を期限として、積極的な議論を行うべきである。</p>	<p>現時点では、具体的な方策を示すことは出来ないが、議論を行うこと自体は否定しない。</p>

課題解決への方向性

その他課題の中で、休息時間の廃止及び病気休職制度の見直しについては条例事項であることから、早急に解決を図っていくこととした。

以上
(給与課)