

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

平成 19 年度第 2 号  
通 算 第 448 号  
平成 19 年 6 月 19 日

尼崎市役所総務局  
職員部給与課

## －夏期一時金等について－

6 月 15 日午後 3 時 15 分から午後 5 時 15 分まで、中央公民館視聴覚室において、夏期一時金の要求に対する回答などを中心に交渉を行った。

### ◎今回の交渉の主な目的

平成 19 年 6 月 1 日に尼崎市地方公務員労働組合共闘会議（地公労）より、夏期一時金に関する要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

また、一時金交渉と併せて、今年度の職員採用等について説明等を行った。

### ◎組合への回答・提案

平成 19 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

[別紙](#)のとおり

### ◎交渉に先立っての発言（総務局長）

社会全体の経済環境については、引き続き好調さが持続すると見込まれており、また、民間においては、この好況や団塊の世代の退職を受け、活発な採用活動を行うほか、景気動向についても、一定の回復基調が見られている。

尼崎市においても団塊の世代の退職を受けて、来年度に向けた職員採用の準備をすすめているところであるが、依然として厳しい財政状況に変わりはなく、事務事業の見直しといった様々な課題に引き続き取組んでいかなければならない。

次代を担う新たな職員も含め、職員の士気を維持しながら、本市の今後の財政再建や、進むべき方向について、労使双方で協議して行きたいと考えているところであり、組合にも、今後とも協力を求めている。

## ◎具体的な交渉内容

### 1 夏期一時金について

#### 課題の要旨

組合は、夏期一時金について「算定基礎月収額の 2.58 ヶ月分プラス 2 万円」の要求を行い、それに対して当局は、昨年の人事院勧告で示された支給率と同様、「算定基礎月収額の 2.125 ヶ月分」の回答を行った。

また、昨年の年末一時金交渉の回答で示し、保留扱いとなっていた国ごおりの期間率の是正及び病気休職期間の 1/2 除算の取扱についても改めて協議した。

#### ・ 期間率

期末・勤勉手当は、算定対象となる期間（今年の夏期一時金の場合は平成 18 年 12 月 2 日～平成 19 年 6 月 1 日）のうち、全期間在職していた場合には全額支給されるが、在職期間が短い場合は、その期間に応じて一定率が乗じられる。この一定率を期間率という。

4 月 1 日採用職員の場合、算定対象となる期間は 4 月 1 日～6 月 1 日までの 2 ヶ月となるため、現行制度上、期末手当 0.5、勤勉手当 0.6 の期間率が乗じられている。これを国と同率の期間率に改めた場合、期末手当 0.3、勤勉手当 0.3 となる。

#### ・ 病気休職期間の 1/2 除算

現行制度上、期末・勤勉手当の算定対象期間中に病気休職期間があり、基準日現在は復職している者の期末手当は、病気休職期間の全期間を在職しているとみなして期間率を適用している。一方、国においては、病気休職の期間の 1/2 を在職期間から除算する取扱としている。

<例>平成 19 年 1 月 1 日～2 月 28 日まで休職した場合の期末・勤勉手当の期間率

現 行・・・休職期間 2 ヶ月×2/2+休職以外の期間 4 ヶ月＝6 ヶ月の期間率を適用

国基準・・・休職期間 2 ヶ月×1/2+休職以外の期間 4 ヶ月＝5 ヶ月の期間率を適用

組合の主張	当局の回答
<h4>期間率の是正・病気休職期間の除算</h4> <p>期間率を見直したうえ、病気休職期間まで 1/2 除算すれば大幅な減額となる。今年度からの病気休職制度の見直しも併せ、まさにダブルパンチではないか。昨年度の交渉で病気休職制度の見直しを行った際、病気休職者のケアについて協議していくとしていたにもかかわらず、このような措置を講じるのは何故か。</p>	<p>給与条例上、期末・勤勉手当の額を「予算の範囲内」で定めるとしている規定が、給与条例主義（地方公務員の給与の支給額等は条例において明記しなければならないという原則）の観点から好ましいものでないことから、期間率をはじめ、国と異なる取扱を改めたいと条例化することを目的としている。</p>

<p>今年度の4月1日に新規採用された職員への影響も大きい。どれほどの減となるのか。</p>	<p>民間での職務経験なしの大卒新規採用の職員の場合で試算すれば、約10万円、約4割程度の減となる。</p>
<p>景気が改善され、今年度の就職活動は「売り手市場」になっているとの報道もある。より有為な人材を確保するためにも、民間企業の賃金水準等の動向を把握しなければならないのではないか。</p>	<p>民間の支給実態や制度も踏まえたうえで改正していきたい。</p>
<p><b>役職者加算について</b></p> <p>回答メモ中、「新たな昇任制度にかかる論議も含めて」とあるが、主任試験制度に替わる新たな昇任制度について具体的なイメージはできているのか。</p>	<p>現段階においては、具体的に提示できる材料はないが、秋頃を目途として具体案を示し、組合とも協議していきたいと考えている。</p>
<p><b>成績率の導入について</b></p> <p>課長級以上の職員を対象として、成績率導入に向けた人事評価制度の試行が実施されているが、業績評価や業績目標設定の方法等、組合に対して、より詳細な説明をしてほしい。</p>	<p>勤務実績評価の趣旨や手法等については改めて組合に対して説明、協議していきたい。</p>
<p><b>臨時的任用職員の割増賃金について</b></p> <p>昨年冬と同率での回答であるが、依然として阪神間で最低水準であることには変わりない。今年の冬はさらに支給率を改善させるということか。</p>	<p>阪神間最低位である臨時的任用職員の割増賃金をできる範囲内で改善していこうというのは、これまでと同じ認識である。今年の冬の支給率については、8月の人事院勧告の動向等もみたくえで判断していきたい。</p>

**課題解決への方向性**

組合は、新規採用職員や病気休職者に対する影響が大きいものとして、期間率の是正等にかかる回答内容に難色を示したため、次回交渉（6月21日）において引き続き協議することとした。

**2 職員の採用について**

**課題の要旨**

職員採用試験の募集を間近に控えるなかで、組合は改めて職員の採用計画の内容について質問した。

組合の主張	当局の回答
今年度の採用者数はどの程度の規模となるのか。	全体でおよそ 80 名程度と考えている。
80 名という数字の根拠は何か。	今年度の退職者は定年・勸奨合せて 200 名以上が見込まれている。単に 200 名を新規採用してしまうと、再び歪な年齢構成の組織となる。そこで、職員の年齢構成の平準化や職種ごとに必要な人数、退職動向等を考慮して決定した数字が 80 名である。
約 200 名退職するのに 80 名しか採用しないのか。	新規採用 80 名のほかに、再任用職員を週 40 時間での任用を基本とすることで対応していきたいと考えている。
再任用職員を週 40 時間での任用を基本とするという話は組合として聞いていない。このような前提のうえで決定された 80 名という数字は納得できるものではない。 何名程度を週 40 時間再任用として見込んでいるのか。	平成 20 年度の週 40 時間再任用職員は継続任用も含めて 80 名程度を見込んでいる。
定数削減についてはどの程度見込んでいるのか。	来年度の事務事業の見直しについては現在、内部検討しているところである。
欠員職場に対して、少なくとも年度途中での新規採用（10 月 1 日採用）で対応せよ。	採用決定者本人の意向もあるが、可能な限り年度途中での採用を実施し、欠員職場の解消に努力したい。
学校調理師の現場は、臨時的任用職員の採用で取りあえずの人数は揃いつつあるが、正規の職員が休職し、OB 嘱託員と臨時的任用職員で運営している学校もあると聞く。正規職員の採用なくしては、もはや現場が回らない状況である。	委託化が検討されている職場への新規採用は困難であるが、当面は臨時的任用職員の活用等も含め、今年度の業務確保について十分に協議していきたい。

以上  
(給与課)

## 平成 19 年 6 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H19. 6. 15

## 1 平成 19 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

## (1) 支給額

算定基礎月収の 2.125 月分とし、その内訳は、期末手当 1.40 月分、勤勉手当 0.725 月分とする。ただし、再任用フルタイム職員は、算定基礎月収の 1.10 月分とし、その内訳は、期末手当 0.75 月分、勤勉手当 0.35 月分とする。また、再任用短時間勤務職員は、算定基礎月収の 0.20 月分とし、その内訳は、期末手当 0.14 月分、勤勉手当 0.06 月分とする。

算定基礎月収については、別記 1、2 のとおりとする。

## (2) 期間率

期末手当及び勤勉手当の期間率を別記 3 のとおり改正する。

## (3) 支給日

平成 19 年 6 月 29 日（金）

## (4) その他の支給条件

従前の例による。

なお、平成 19 年 12 月以降に支給する期末手当及び勤勉手当について、退職者等の期末手当及び勤勉手当の算定方法を別記 4 のとおり改正する。

## 2 臨時・非常勤職員等の支給率を改善することについて

臨時的任用職員の割増賃金について、次のとおりとする。なお、嘱託員の割増報酬については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

## (1) 支給額

ア 次に掲げる者については、賃金日額に 1 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。

(ア) 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者（1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者は除く。）

(イ) 支給基準日（6 月 1 日）前 30 日（5 月 2 日）以内に任用が終了した者で、7 月 1 日現在在職の者

イ 支給基準日（6 月 1 日）現在在職の者で 1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者については、賃金日額に 1 週間の就労日数を乗じ、その額に 2 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。ただし、賃金単価が時間単価の設定となっている者については、賃金単価に 1 日あたりの勤務時間数を乗じて得た額を、算定の基礎となる賃金日額とする。

(1表)

在職期間	日 数
1月未満	2.3日分
1月以上2月未満	4.6日分
2月以上3月未満	6.9日分
3月以上4月未満	9.2日分
4月以上5月未満	11.5日分
5月以上	13.8日分

(2表)

在職期間	日 数
1月未満	0.23日分
1月以上2月未満	0.46日分
2月以上3月未満	0.69日分
3月以上4月未満	0.92日分
4月以上5月未満	1.15日分
5月以上	1.38日分

ただし、ア、イのうち、任用期間が1月未満かつ在職期間が1月未満の者は除く。

## (2) 支給日

平成19年6月29日（金）

ただし、アの（イ）の者については、平成19年7月10日（火）とする。

## 3 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善することについて

現行どおりとする。

なお、役職者加算の対象範囲のあり方については、組織構造の改革を見据え、新たな昇任制度にかかる論議も含めて、今後も継続して協議していく。

## 4 勤勉手当の成績主義による支給は行わないことについて

現行どおりとする。

なお、人事評価制度の構築に係る論議において、扶養手当の勤勉手当への算入措置廃止及び成績率の導入についても、継続して協議していく。

## 5 付加要求

### (1) 勤勉手当を撤廃し、全額期末手当とすることについて

現行どおりとする。

### (2) 新入職員の支給率を改善することについて

期末・勤勉手当に係る期間率については、別記3のとおりとする。

## 6 諾否について

本回答に対する諾否については、平成19年6月22日（金）午前9時までにはされたい。

以 上  
(給与課)

(別 記)

1 行政職給料表適用者

- (1) 1級～3級の者（給料表3級の適用者で平成19年4月1日現在30歳以上の者を除く。）

給料月額＋扶養手当＋地域手当

- (2) 4級以上の者（給料表3級の適用者で平成19年4月1日現在30歳以上の者を含む。）

給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

なお、別に定める割合は、主任等5%、課長補佐・係長級及び平成19年4月1日現在50歳以上の主任等10%とする。

- (3) 再任用フルタイム勤務職員

給料月額＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

なお、別に定める割合は、5%とする。

- (4) 再任用短時間勤務職員

給料月額＋地域手当

2 教育職給料表適用者

給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

なお、別に定める割合は、2級41号給以上112号以下5%、2級113号給以上10%とする。

3 期末手当及び勤勉手当の期間率

在職期間	期末手当		在職期間	勤勉手当	
	改正後	現行		改正後	現行
6月	100分の100	100分の100	6月	100分の100	100分の100
5月以上6月未満	100分の80	100分の90	5月15日以上6月未満	100分の95	100分の90
			5月以上5月15日未満	100分の90	
4月以上5月未満	100分の60	100分の80	4月15日以上5月未満	100分の80	100分の80
			4月以上4月15日未満	100分の70	
3月以上4月未満	100分の60	100分の65	3月15日以上4月未満	100分の60	100分の70
			3月以上3月15日未満	100分の50	
2月以上3月未満	100分の30	100分の50	2月15日以上3月未満	100分の40	100分の60
			2月以上2月15日未満	100分の30	
1月以上2月未満	100分の30	100分の35	1月15日以上2月未満	100分の20	100分の45
			1月以上1月15日未満	100分の15	
1日以上1月未満	100分の30	100分の30	15日以上1月未満	100分の10	100分の30
			1日以上15日未満	100分の5	

#### 4 休職等による除算

期末手当及び勤勉手当の期間率の算定等について、次のとおりとする。

##### ア 期末手当

	現行	改正後
育児休業	期間率の算定にあたり、在職期間から1/2の日数を除算する。	現行のとおり
専従休職	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。	
休職（専従休職除く）	除算・減額しない。	期間率の算定にあたり、在職期間から1/2の日数を除算する。
停職		期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。

##### イ 勤勉手当

	現行	改正後
病気休暇（私療）	支給額をその者の在職期間で除して得た額に欠務日数を乗じて得た額を控除して支給する。	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。
病気欠勤・事故欠勤		
介護休暇		
無許可欠勤		
停職		
休職（専従休職除く）		
遅刻、早退及び欠務		
専従休職	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。	現行のとおり
育児休業		



(参 考)

※ 平成 19 年 6 月期平均支給額等 (平成 19 年 4 月 1 日基準)

区 分	定年前職員	再任用職員
組合員平均支給額 (算定基礎月収)	978,596 円 (460,516 円)	122,313 円 (238,403 円)
前年度実績 (算定基礎月収)	986,518 円 (464,244 円)	112,584 円 (235,276 円)
対前年比	△7,922 円 (0.8%減)	+9,729 円 (8.6%増)

平均年齢 46 歳 8 月 (前年同期 46 歳 9 月)

平均勤続年数 23 年 8 月 (前年同期 23 年 8 月)

(参 考)

6月15日午後7時30分より午後9時まで中央公民館において、嘱託職員労働組合と交渉を行い、以下のとおり回答を行った。

平成19年6月に支給する割増報酬について（メモ）

H19.6.15

1 平成19年6月に支給する割増報酬について

平成19年6月1日に在職する者に、以下の区分により支給する。

(1) 報酬月額が192,500円（Cランク）の者

報酬額×1.46月×期間率

(2) 報酬月額が211,900円（Dランク）の者

一律 260,000円

(3) その他（Aランク・Bランク）の者

報酬額×1.68月×期間率

ただし、本市を定年退職した者等は支給しないものとする。

2 その他支給条件

平成19年6月期支給の割増報酬より、期間率を次のとおり改正する。

在職期間	期間率	
	改正後	改正前
6月	100/100	100/100
5月以上6月未満	80/100	90/100
4月以上5月未満	60/100	80/100
3月以上4月未満		65/100
2月以上3月未満	30/100	50/100
1月以上2月未満		35/100
1日以上1月未満		30/100

3 支給日

平成19年6月29日（金）

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成19年6月22日（金）午前9時までにされたい。

以 上  
（給与課）