

# 尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 25 年度第 1 号  
通 算 第 8 号  
平成 25 年 7 月 24 日  
尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 再任用職員の給与制度及び管理職手当の見直しについて

6 月 27 日午後 7 時 30 分から午後 9 時 00 分まで、立花地区会館大会議室において、再任用職員の給与制度及び管理職手当の見直しについて交渉を行った。

### 交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで現業評議会に対しては、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について協議を行う中で、給与削減等の行財政改革の取組みに対し、理解と協力を頂いているものと認識している。

このような中、国は国家公務員の平均 7.8%の給与削減措置について、地方にも同様の削減を要請するなど、地方を取り巻く環境は、非常に不安定な状況であると言わざるを得ない。

また、今年度より新たな行財財政計画である『あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクト』がスタートしているが、依然として厳しい財政状況が続く中、更なる事務事業の見直しや歳入増加策を講じる中で、できるだけ早期に収支均衡を達成する必要がある。

このような取組みを進めるのは、職員一人ひとりであることから、まずは我々労使が緊密に協議を行うことが大切であると考えている。

昨年度から引き続く課題もあるが、それらについても、引き続き、話し合いを基調として着実に解決を図っていきたい。

### 今回の交渉の主な目的

平成 24 年 11 月 15 日に提案し、継続協議となっている管理職手当の支給対象者の見直し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引き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](#)

管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）

[別紙 2](#)

## 具体的な交渉内容

### 1 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。

現業評議会（現評）の主張	当局の回答
なぜフルタイム勤務職員の適用級が 3 級となるのか。	再任用制度を導入した当時は、運用昇給制度も存続しており、年金収入も含めたフルタイム勤務職員と短時間勤務職員との均衡も考慮して、フルタイム勤務職員を 4 級としていた。しかし、その後、運用昇給制度を廃止し、定年前の職員については一般職を 3 級として位置付けており、一般職として任用する再任用職員についても 3 級を適用するのが適切との考えである。
フルタイム勤務の給与水準が現行より引き下げられることにより、短時間勤務への希望が増加することが想定される。 しかしながら、短時間勤務を希望していても、フルタイム勤務のポストしかない職場もある。本人希望が叶えられるように、再任用短時間勤務ポストの職域拡大が必要ではないか。	再任用ポストについては、原局とも調整を図る中で、各職場で必要に応じて設定されており、必ずしも全て本人希望どおりにはならないが、現行体制より市民サービスの向上が図られるのであれば、必要に応じて原局との間で協議していただきたい。 なお、この度の見直しは来年度の再任用職員の就労意向に影響を及ぼすことから、組合との協議と並行して、職員にアンケートを実施し、意向を把握していきたいと考えている。

#### 課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

## 2 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

現業評議会（現評）の主張	当局の回答
<p>管理職手当の名称を変更して他の手当として存続させることはできないのか。そもそも、なぜ作業長に管理職手当を支給できないのか。</p>	<p>民間企業では役職手当といったものを支給している場合もあるようだが、地方公務員に対しては地方自治法により支給できる手当が限定されており、その中にそれらの手当は含まれていない。また、管理職手当支給対象者については、労働基準法上の管理監督者とされており、厚生労働省の見解等に照らして考えると、作業長を管理監督者として位置付けることは難しい。なお、全国的にも、管理職手当の支給対象者を課長級以上に限定する自治体が多く、阪神間においても見直しの動きが出てきているところである。</p>
<p>作業長手当については、かつて特殊勤務手当であったものが管理職手当として整理されたものである。特殊勤務手当に戻すことはできないのか。</p>	<p>特殊勤務手当については、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務等、その業務の特殊性を考慮して支給されるべきものである。以前の作業長手当は、その業務の特殊性ではなく役職に応じた性格を有していたことから、当時の見直しによって廃止され、その当時の法解釈の範囲内で管理職手当として改めて位置付けられたものである。現在も当該特殊勤務手当に関する考え方は変わっておらず、戻すことはできない。</p>
<p>作業長の業務は数年前と比べて増大している。また、部下に対する一定の管理監督も行っている。それにもかかわらず管理職手当が削減されるのは納得できない。</p>	<p>職員定数の削減に取り組む中であって、新たに生ずる行政課題等に係る業務に対しても、作業長をはじめとして、職員の皆さんに大変頑張ってもらっている。特に作業長には、作業員をまとめるなどリーダー的な役割を担っていただいていることは十分に認識しているが、そういった職務内容をもって労働基準法上の管理監督者として位置付けることが困難であることから、今回見直しを図るものである。</p>

<p>作業長の業務をその程度のものにしか見られていないと失望している作業長もいる。仮に作業長から作業員への降任希望がなされた場合、適用される級は3級になるのか、それとも4級になるのか。</p>	<p>作業長を降りるということは、4級の職責を果たすことができないということである。その場合、基本的には3級が適用されることになる。</p>
<p>今回の見直しは単なる減収である。</p>	<p>見直し後は、作業長としての超過勤務も超過勤務手当の対象となる。必ずしも単なる減収ということではないのではないかと。</p>
<p>超過勤務については、本来は発生させないようにすることが基本である。今回の見直しにより給料が減額となる部分について超過勤務手当で埋め合わせるというのはおかしいのではないかと。</p>	<p>埋め合わせという意味ではないし、全くそのような考えはない。労働基準法上の管理監督者でない者については、管理職手当の支給対象者でない一方、超過勤務手当等の支給対象者として、超過勤務等の実績に応じた適正な事務処理が求められるものである。</p>
<p>作業長には既に超過勤務手当が支給されているため、管理職手当を見直す代わりに超過勤務手当を支給することに積極的な意義を見出しにくい。</p>	<p>管理職手当はその勤務の責任や権限等に基づいて支給されるものであり、一般の職員と異なり勤務時間をもってその実績を測定するのは困難である。そのため、管理職手当と超過勤務手当等の併給については、現在の法解釈において許容することは難しく、今回の見直しによってこの問題についても解消していくことになる。</p>
<p>超過勤務手当等の予算を考え、申請を躊躇することも懸念される。超過勤務手当等の申請をしやすくするように所属長への周知を行って欲しい。</p>	<p>今回の提案は現在の法解釈に基づく制度への見直しを目的としており、経費削減を第一の目的としたものではない。したがって、見直し後においても、必要やむを得ず命令を受けて行われた超過勤務等に対しては、適正な事務手続きがなされるものである。</p>
<p>作業長の管理職手当を廃止した結果、作業長と作業主任とで年収が逆転してしまうことも想定されるが、これは職務給の原則から問題ではないかと。</p>	<p>超過勤務手当等は実績給であり、場合によってはそのような状態が生じることもあり得る。</p>

<p>非現業職員については、係長・課長補佐の管理職手当が見直されたとしても、課長級以上に昇任することで、管理職手当を支給される立場を目指すことができるが、現業職員については管理職として適用される給料表がないため、モチベーションを高めることもできない。管理職手当の廃止というマイナスの提案のみをするのではなく、併せて課長級への昇任・昇格の途を拓くなどの提案を行うべきである。</p>	<p>今回の提案は、法の趣旨に基づく見直しをすることで管理職手当の支給対象範囲を改め、結果として管理職手当の支給対象外の者は超過勤務手当等の支給対象となるものであり、単なる廃止のみの提案ではない。例えば作業長として数十時間も超過勤務をしている職員に対して、管理職手当の支給をもって超過勤務手当を支給していないという点も改善すべきであると考えている。</p> <p>また、課長級への昇任の途についても決して否定しているわけではないが、実態に即して検討していくべきものと考えている。</p>
<p>非現業の係長と同様の見直しを作業長についても実施していくということは、作業長と係長との職務職責の違いについても見直していくということか。</p>	<p>今回の見直しは、労働基準法の趣旨を踏まえて管理職手当の支給対象範囲を見直すというものであり、作業長と係長の職務職責の違いについての見直しを行うということではない。</p>
<p>諾否期限を延期することは構わないが、今のままでは9月末までに結論を出すことは困難である。何らかの前向きな提案を示して欲しい。</p>	<p>公務員である以上、法の範囲内で制度の運用を行っていかねばならず、現行の管理職手当については見直しを行わざるを得ない。ただし、見直しによる職員への影響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、検討が可能な事項について、今後労使協議会を活用するなど、解決に向けて協議していきたい。</p>

#### 課題解決への方向性

協議の結果、引き続き協議が必要であると判断し、諾否期限を9月末までに延期することについて組合も了承した。

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引き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、次のとおり見直しを行う。

## 1 給料月額

技能労務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
現 行	185,800	213,400	236,100	277,900
改正後	202,900	225,000	246,200	277,900
差	+ 17,100	+ 11,600	+ 10,100	± 0

改正後は国の行政職俸給表（二）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 )

	適用級	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 )

	適用級	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	246,200円	5%	2.1	3,846,998円
短時間	3級	190,600円	5%	2.1	2,978,220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、246,200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	246,200円	3,846,998円
	差	- 31,700円	- 495,327円
短時間	現行	182,800円	2,493,392円
	改正後	190,600円	2,978,220円
	差	+ 7,800円	+ 484,828円



管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）

H25.6.27

「管理職手当の支給対象者の見直しについて（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 9 月 30 日（月）までにされたい。

以 上  
（ 給 与 課 ）

---

参考

管理職手当の支給対象者の見直しについて（メモ）

H24.11.15

管理職手当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

技能長及び作業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。

2 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

3 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 ）