

# 尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 24 年度第 5 号  
通 算 第 5 号  
平成 25 年 1 月 8 日  
尼崎市役所総務局  
人事管理部給与課

## 給与削減措置及び交通局職員の受入れについて

12 月 20 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで中央公民館 25 号室において、平成 25 年度以降の給与削減措置及び交通局職員の受入れについて交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

11 月 15 日に提案している平成 25 年度以降の給与削減措置及び交通局職員の受入れについて協議するため、交渉の場を持った。

### 具体的な交渉内容

#### 協議の要旨

平成 25 年度以降の給与削減措置について、組合は、技能労務職給料表を導入したことで、財政的な効果が出ていることから、行政職給料表適用者と同様の削減率とすることについて強く反対し、適用する給料表によって削減率に差を設けることを要求している。

また、平成 27 年度末に市バスを一括民営化していくこととする方針が固まったことから、交通局職員の処遇に関する考え方（方策）等について説明を行った。

現業評議会（現評）の主張	当局の回答
<p>平成 25 年度以降の給与削減措置について</p> <p>行政職給料表と同じ一律 3%の削減率は認められない。技能労務職給料表と行政職給料表で削減率に差を設けるべきである。現業職員は技能労務職給料表の導入により、既に給料を抑制されているので、それに加えて給与削減措置を講じるとなると、二重に給与を削減されることになる。</p>	<p>技能労務職給料表は、財政難のみを理由としたものではなく、職務給の原則及び均衡の原則に取り組む必要があったことから導入したものであり、行政職と技能労務職の給料表適用者との間で削減率に差を設ける考えはない。</p>

<p>技能労務職給料表は昇給の間差額も低く、行政職給料表と差があるにもかかわらず、削減率は同様にするという考え方には納得できない。また、技能労務職給料表の4級は作業長又は作業主任に適用され、行政職給料表の4級は、係長又は主任に適用させている点にも違いがある。同じ4級であるからといって同様に取扱うこともおかしい。</p>	<p>技能労務職給料表の導入前まで、作業長及び作業主任は、行政職給料表の4級であったことから、給料表が違うからといって、その取扱いに差を設けることは考えていない。例えば期末・勤勉手当の役職者加算の取扱いについても、行政職給料表と同様の取扱いをしている。</p>
<p>昇任昇格時の職員のモチベーション面への影響を考慮し、削減率を一律に設定したいということであるが、今まで給料削減措置を受けていない1級及び2級の職員のモチベーションはどう考えているのか。</p>	<p>1級・2級の職員についても、現在は期末・勤勉手当の削減措置を行っているが、職員のモチベーションへの影響も考慮し、来年度以降は復元されることになる。しかし、本市の収支見通しは依然として厳しいことから、全職員が一丸となった削減措置の取り組みにより、一定の削減効果を得る必要があるため、一律3%の給与削減措置を実施していきたい。</p>
<p>管理職は削減率が緩和され、給料月額が増える一方で、一般職の削減率が増加することは問題である。</p>	<p>現在の提案では、一般職も管理職も全職員が今の削減額に比べて緩和される内容となっている。現行の削減措置後の給料月額と比較して、いくら回復するかということではなく、本来の給料月額から引き続きどの程度の削減になるのかということである。</p> <p>削減率が一律であっても、削減額を比較すると、一般職と比べて管理職の削減額は大きいものとなっている。</p>
<p>一律の削減措置となれば、特に若手の人材が給与削減措置を実施していない他都市等へ流出する事例も出てくるのではないかと。また、今後、尼崎市への採用を希望する者が少なくなることが考えられるのではないかと。</p>	<p>職員には少なからず負担をお願いさせていただくことになるが、この削減措置を実施したことにより、近隣他都市と比較して、極端に給与水準が低くなるものではないと認識している。</p>

<p><b>交通局職員の受入れについて</b></p> <p>技能労務職給料表の導入に向けた労使協議の中で新規職員の採用を約束したにもかかわらず、交通局からの転籍者を受け入れるために新規職員の採用が凍結されることになると、何のために技能労務職給料表を導入したのかわからないではないか。</p>	<p>技能労務職給料表導入時の労使協議については十分理解しているが、交通局の民営化の問題は、新たに出てきた話である。また、公営企業審議会の答申においても、交通局の職員の処遇については多様な選択肢を用意するなど、職員の希望に沿えるよう責任を持って対応することとされていることから、一定の交通局職員の受け入れのため、当面、新規職員の採用を凍結せざるを得ないものであり、理解して欲しい。</p>
<p>交通局からの転籍者については何名程度受け入れる予定としているのか。</p>	<p>交通局において、これから個人面談等を実施し、今後の動向を確認していくが、現時点において何人受け入れるかはわからない。</p>
<p>市バスを一括民営化する平成 27 年度末に、交通局の職員を多数受け入れなければならない状況となれば、現業職をオーバー配置する可能性もあるのか。</p>	<p>交通局からの転籍希望者が何人になるのかわからない段階であり、具体的な言及はできない。今後、市長事務部局等への受入れ以外にも、退職手当の割増しを伴う希望退職や、他の交通事業者へのあっせん等も提示しながら、交通局で個人面談が実施される予定である。その中で、市長事務部局等への転籍希望者の人数が明らかになってくると思う。</p>
<p>交通局の職員は自動車運転手という特殊な技能を持っているので、その技能を活かせるように、現在民間委託を行っている高校や養護学校のバスの運転業務を直営に戻し、交通局からの転籍者に担ってもらうことも検討してみてもどうか。</p>	<p>高校や養護学校のバスの運転業務については、労使で協議した結果、民間委託を実施しており、民間委託による経費の削減効果も出ている。再度直営に戻すとなれば、定数も人件費も増えることになる。財政難で職員の給与削減措置を行っている現状では、再度直営に戻すことは難しい。</p>

<p>交通局の職員の雇用問題に対して、市として責任を持って対応することは理解できる。しかし、技能労務職給料表を導入するまでの労使協議の経過を崩さないで欲しい。技能労務職給料表を導入した際に新規職員を採用するとした約束は守って欲しい。</p>	<p>新規職員の採用については、平成 23 年度から 2 年間で 9 人採用したが、交通局が民営化される平成 27 年度末までに、市長事務部局等に転籍を希望する交通局の職員を受入れなければならないという現実がある。今後は、交通局からの転籍者を円滑に受け入れるためにも、引き続き協議していかなければならないと考えている。</p>
--	---

**課題解決への方向性**

引き続き協議していくこととした。

以 上  
( 給与課 )