

尼崎市現業評議会との 交渉状況

平成 24 年度第 6 号
通 算 第 6 号
平成 25 年 2 月 13 日
尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

給与削減措置等について

1 月 16 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、給与削減措置等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 24 年 11 月 15 日に提案した平成 25 年度以降の給与削減措置等について協議するため、平成 24 年 12 月 20 日の交渉を経て、改めて交渉の場を持った。

組合への提案

給与削減措置について（メモ） [別紙](#)

具体的な交渉内容

協議の要旨

前回までの交渉及び賃金小委員会での協議を踏まえ、修正提案メモを提示したうえで、改めて給与削減措置等について協議を行った。

現業評議会（現評）の主張	当局の回答
財政難ということは理解しているが、技能労務職給料表 3 級適用者で、最高号給に到達している職員は、昇給できないうえに給料月額削減率は現行の 1%が 3%へ拡大されることになる。また、今年度をもって作業主任試験が廃止され、4 級への昇格も難しくなる現状を考えれば、3 級職員についても、削減率を緩和して欲しい。	前回までの交渉や労使での協議の中で、特に若年層の削減率を緩和するよう要求があったことから、組合の主張も勘案し、1 級及び 2 級の削減率を当初の 3%から 2%に軽減する修正の提案を行ったものであり、3 級職員の削減率の緩和は考えていない。

<p>技能労務職給料表 3 級適用者で、最高号給に到達している職員のモチベーションを上げるために、技能労務職給料表 3 級の号給の継ぎ足しを考えるべきである。</p>	<p>号給の継ぎ足しは、給与制度、給料表上の問題であり、給料削減措置とは別の問題である。よって、今回は、その様な手立てを講じることは考えていない。また、行政職給料表においても、最高号給に到達している職員はいるが、同様の考えである。</p>
<p>技能労務職給料表を導入されて、従前の行政職給料表より、給料を低く抑えられているにもかかわらず、削減率は非現業職と同じということには納得できない。また、技能労務職給料表の導入の際、今後、現業職員の新規採用を行うことを労使で一定、確認しているにもかかわらず、交通局の民営化に伴う問題とは言え、今後、現業職員の新規採用が凍結されるということなど全く受け入れられない。新規採用ができないというならば、技能労務職給料表の適用を止めて、元々の行政職給料表を適用するべきである。</p>	<p>給料削減率の設定については、原則一律 3% 削減という考え方のもと、技能労務職給料表だけでなく、他の給料表適用者に対しても、行政職給料表と同様の削減をお願いしている。技能労務職給料表適用者であることを理由として、削減率を緩和する考えはない。</p>
<p>技能労務職給料表を導入され、非現業職員に比べて給料面で既に抑制されているにもかかわらず、削減率は行政職給料表と同じ割合というのでは、非現業職員との差は開く一方である。我々は苦渋の思いの中で技能労務職給料表を導入されたことで、財政収支不足に貢献しているのであるから、行政職と同様の削減率を設定するのであれば、導入時に労使で一定確認している現業職員の新規採用を行うという約束はせめて守るべきである。</p>	<p>技能労務職給料表の導入時に、新規採用を再開するという組合の強い要請があったことは十分認識している。しかし、新規採用は、職員の退職等に伴う欠員補充ということが基本となるので、現在交通局で実施されている個人面談等が終了し、交通局からの転籍希望者の人数等が明らかにならなければ、新規採用についての具体的な言及はできない。</p>

<p>現業職員は、最高号給に到達し、昇給ができない職員がいること、作業主任試験が廃止されること、新規職員の採用が凍結されること等、職員のモチベーションが下がる問題ばかりを抱えている。その様な状況の中であっても、財政収支不足に協力したいと思っているので、何かモチベーションの上がる手立てを示して欲しい。当局の示している給料削減提案は、現行の削減措置と比べて、管理職の削減率だけを軽減する提案内容であり、管理職のモチベーションを上げるための提案としか思えない。</p>	<p>管理職だけに限らず、職員のモチベーションを考慮し、できる限り削減額を縮小するよう提案を行っている。現在の給料月額及び期末・勤勉手当の削減額に比べると、全職員の削減額が緩和されており、職員全体のモチベーションに配慮していることも理解して欲しい。</p>
<p>これまでの協議内容を持ち帰り、特に3級職員のモチベーションを上げる手立てを考えて欲しい。そうしなければ、これ以上話しを進められない。</p>	<p>最高号給に到達している職員だけではなく、現給保障を受けている職員も同様に昇給しない制度となっており、昇給が停止している職員は、現業職員に限ったものではない。</p> <p>最高号給到達者の問題について、引き続き労使での協議が必要ということであれば、給与制度上の問題として、協議することを否定するものではない。</p> <p>これまでの交渉等での議論を踏まえ、今回の給料削減措置等の提案については、新年度予算の作業日程等の期限の問題もあり、一定の時期にご判断願いたい。</p>

課題解決への方向性

組合は、当局が事務の都合上一定の期限を設けるのであれば、給料削減率、新規採用及び3級職員のモチベーションの問題のいずれかについて、前向きな回答を示すよう強く主張し、引き続き協議していくこととした。

なお、同様の給料削減措置について提案し、協議を重ねてきた尼崎市職員労働組合とは、1月18日に合意に至っており、尼崎市現業評議会とも合意に向けて引き続き協議していくことを確認した。

以上
(給与課)

給与削減措置について（メモ）

H25.1.16

『給与削減措置について（メモ）』の「1 実施内容」を次のとおり修正する。

1 実施内容

給料月額を3%減じる。ただし、技能労務職給料表1級及び2級については、削減率を2%とする。

なお、諸手当については、給料月額削減の影響を及ぼさない。

以上
（給与課）

<参考：当初提案内容>

給与削減措置について（メモ）

H24.11.15

平成25年度以降の給与削減措置について、以下のとおりとする。

1 実施内容

給料月額を、一律3%減じる。

なお、諸手当については、給料月額削減の影響を及ぼさない。

2 実施時期

平成25年4月1日から平成28年3月31日までの3年間

3 諾否について

本回答に対する諾否については、平成25年1月11日（金）までにされたい。

以上
（給与課）

妥結事項

平成 24 年 11 月 15 日、12 月 20 日及び平成 25 年 1 月 16 日の交渉の結果を受け、平成 25 年 2 月 22 日に次の項目について妥結に至った。

1 給料削減措置（平成 25 年 4 月 1 日実施）

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの 3 年間、給料月額を 3 % 減じる。ただし、技能労務職給料表 1 級及び 2 級については、削減率を 2 % とする。

なお、諸手当については、給料月額削減の影響を及ぼさない。

2 平成 19 年度給与構造改革時及び平成 22 年度技能労務職給料表切替時の退職手当の現給保障額の見直し（実施日：平成 25 年 4 月 1 日実施）

平成 19 年 3 月 31 日及び平成 23 年 1 月 31 日時点で退職したものと仮定したうえで算出する退職手当の額に、次のとおり調整率を乗じることとする。

なお、各時点における勤続期間が 20 年以上の者（42 年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び 37 年以上 42 年以下の者で公務によらない傷病により退職したものを除く）にあつては、「98/100」は「98/104」、「92/100」は「92/104」、「87/100」は「87/104」とする。

期 間	調整率
H25.4.1 ~ H26.3.31	98/100
H26.4.1 ~ H27.3.31	92/100
H27.4.1 以降	87/100