

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 25 年度第 1 号
通 算 第 2 号
平成 25 年 7 月 9 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 25 年度の夏期一時金について

6 月 10 日午後 7 時 25 分から午後 8 時まで、中央公民館 24 号室において、6 月 17 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、中央公民館小ホールにおいて、夏期一時金の要求に対する回答を中心に交渉を行った。

交渉に先立っての発言（人事管理部長）

尼崎市嘱託職員労働組合の皆様におかれては、これまで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、理解と協力を頂き、改めて感謝申し上げます。

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しており、我々、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政計画である『あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクト』への取り組み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などして、できるだけ早期に収支均衡を達成する必要がある。

このような取り組みの中、労使においても緊密に協議を重ね、市民サービスの向上を目指していくことが大切であると考えている。

今回の交渉の主な目的

平成 25 年 5 月 24 日に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。

組合への提案

（回答メモ）平成 25 年 6 月に支給する割増報酬について

[別紙 1](#)

具体的な交渉内容

・平成 25 年 6 月に支給する割増報酬について

課題の要旨

5月24日に提出された夏期一時金に関する要求書に対して、6月10日、別紙のとおり昨夏より一定の引き上げ回答を示したが、組合は正規職員並みにするべきであるとした上で、修正回答を求めた。その後、6月17日の2度目の交渉の場においても修正回答は示さず、前回示した回答に基づき協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合（嘱託労組）の主張	当局の回答
<p>この5年間、一時金が据え置かれたままであることを踏まえ、昨年12月の確定交渉時に今年の夏の一時金を増額するという約束であった。それにもかかわらずこの程度の増額では到底納得できない。</p>	<p>以前からお伝えしているが、今年度の夏の一時金の増額を確約するようなことは一切申し上げていない。</p> <p>しかし、過去5年間、据え置きとなっていることについては、重く受け止めているということを示したことは事実であり、その上で、今回、一定の引き上げ内容を示している。</p> <p>職員においては、平成27年度までの3年間、改めて給料の削減措置を行う等、依然として厳しい財政状況であることに変わりはない。その中で、一定の引き上げを行うことの重みを理解してほしい。</p>
<p>5年間報酬が据え置かれている状況を考えると納得できない。嘱託員の働きが全く評価されていない。据え置かれていた5年間分を回復するべきである。</p>	<p>この5年間の据え置きについては、人事院勧告がマイナス改定になるなど社会経済情勢が厳しい状況の中にあっても、嘱託員の報酬月額等については引き下げることなく維持してきたという意味も持っている。</p> <p>今回の一定の引き上げ回答は、そうした状況等も踏まえたものであるが、過去5年間分の据え置き額がいくらかと算出したようなものではない。</p>

<p>人事院勧告のマイナス改定は若年層には実施していない。若年層より低い報酬月額が引き下げられないのは当たり前である。</p> <p>嘱託員の報酬を5年間据え置いていることについて、どう重く受け止めているのか。</p>	<p>この5年間で、正規職員においては、人事院勧告のマイナス改定に加えて、本市の厳しい財政状況等を踏まえた独自の給料削減及び平均20%の期末・勤勉手当の削減措置等も実施してきた。</p> <p>その様な中であっても、嘱託員については、引き上げられる状況ではなかったものの、削減は実施しなかったということは受け止めてもらいたい。さらに、そうした中でも、今回一定の引き上げをお示ししている。</p>
<p>過去の労使協議でCランクの支給月数をBランクと同じ月数まで引き上げるといった約束をしたはずだが、それはどうなったのか。</p>	<p>嘱託員の一時金については、もともと定額であったところ、組合との協議の中で率支給に変更した経過がある。その際に、報酬月額が異なるB、Cランクを同じ支給率にすると、一時金の額に相当な差が生じてしまう問題があり、労使で協議の上で、異なる支給率を設定した。同じ支給率を求める組合の主張が過去からあったことは認識しており、今後の協議自体も否定しないが、そのような約束はしていない。</p>
<p>Cランクの支給月数を改善するという約束があるので、今回の一時金については、特にCランクの支給月数を改善すべきである。</p>	<p>その様な約束はしていない。この5年間、嘱託員の一時金を据え置いてきた状況を踏まえて、今回一定の改善を示している。Cランクだけ引き上げを行うとか、引き上げ幅を大きくするような状況ではないと認識している。</p>
<p>今回の嘱託員の一時金引き上げ分の財源はどこから捻出しているのか。</p>	<p>もともと、当初予算には計上しているものではなく、また、どの財源から捻出するかということも決まっていない。最終的には、年度末までの全体の調整の中で財源を捻出することになる。</p>
<p>どこから捻出するかも決まっていないのであれば、もっと捻出してもらえるように財政課に求めていけばよい。引き上げの上限額を決める必要などないではないか。</p>	<p>今回の一時金引き上げについては本市の厳しい財政状況も踏まえた中で、精一杯の回答を示している。</p>

<p>今回の引き上げに要する経費増は 300 万円程度とのことであるが、それでは少なすぎる。嘱託員を馬鹿にしており、不誠実である。</p> <p>また、支給月数の引き上げ幅 0.03 月の根拠はあるのか。</p>	<p>300 万円の経費増が少ないかどうかについては、様々な評価があるとは思いますが、厳しい財政状況の中、引き上げを行うこと自体が難しいといった議論もあった中で、この 5 年間据え置いてきた状況等を踏まえた回答内容であり、ご理解願いたい。</p> <p>また、引き上げ額については、過去の引き上げ幅等も参考とする中で、許される財源の範囲内の結果、0.03 月としたものである。</p>
<p>人件費が国庫補助で賄われる嘱託員の増額分は、市に財政的な負担が生じていない。その分は、我々の一時金に上積みできるではないか。</p>	<p>今回の増額分も含め、人件費をどの様に賄っていくかは、交渉での協議とは全く別の問題である。</p>
<p>今回の一時金の支給月数の引き上げに、正規職員と非正規職員の格差是正という観点は入っているのか。</p>	<p>これまでの交渉の経過や他都市等の同職種の比較において、嘱託員の一定の処遇改善を行っているものであり、正規職員との比較といった観点は入っていない。</p>
<p>阪神間の他都市では、財政状況が良くないにもかかわらず、嘱託員の一時金等を引き上げているところもある。本市がこれ以上引き上げられないとする理由は何か。</p>	<p>本市は昨年度までの 3 年間、正規職員に対する期末・勤勉手当の平均 20% 削減措置を実施するなど、条例の本則どおりの水準でさえ支給できない状況であった。また、給料については過去 10 年間削減措置を実施してきており、今後も 3 年間、引き続き実施することとしている。</p> <p>阪神間の他都市においては、本市のような削減措置を行ってきたところはなく、単純な比較はできない。</p>
<p>嘱託員がいなければ、市の仕事がまわらないのであるから、せめて一時金の支給月数については正規職員並みにするべきである。</p>	<p>正規職員と嘱託員では、職務・職責に応じて給与・報酬体系が異なっている。その様な中で、嘱託員の一時金の支給月数については、過去から労使で協議を行う中で設定してきたものであり、その支給月数を正規職員と同じにするという考えはない。</p>

<p>嘱託員は正規職員と同じ仕事をしているにもかかわらず、勤務時間が正規職員の4分の3というだけで、一時金の支給月数が少ない。</p> <p>嘱託員のモチベーションの向上のためにも、改善するべきである。</p>	<p>正規職員をはじめ、嘱託員、臨時的任用職員を含めた方々がそれぞれの役割を果たすために頑張っていることは充分理解している。</p> <p>嘱託員の一時金については、人事院勧告等を踏まえ、これまでも一定の改善を図ってきた。今回の改善は、従前の人事院勧告に基づくものとは異なる機会の引き上げであることを充分理解してほしい。</p>
<p>例えば児童課では、正規職員の人数を減らして、その減った分の仕事を嘱託員にさせているではないか。</p>	<p>嘱託員の職を設置する際には、その職の専門性等について整理を行っており、正規職員が行うべき仕事を全て嘱託員が行っているということはない。</p>
<p>嘱託員の職を設置した当時と現在とでは、嘱託員の仕事内容等は変わっている。職場内でも嘱託員の働かせ方の問題について協議しているが、解決しない。</p> <p>当局も、どのような問題があるのか、同一労働同一賃金の視点を持って、現場を見に行くなどの行動を取るべきである。</p>	<p>正規職員であっても、嘱託員であっても、以前に比べて変化する現在の仕事内容に対応していく必要はある。</p> <p>また、職場内の問題については、まずは所属で十分に協議してほしい。</p>
<p>嘱託員には賃金表の問題等、様々な課題があるにもかかわらず、賃金小委員会の場すら持ってくれない。嘱託員をどの様に考えているのか。</p>	<p>定期的に昇給するような賃金表の導入については、現在の法制度の中では難しいことをこれまでも繰り返し説明してきた。</p> <p>また、職責に明確な違いを設けた上で、それらに応じて報酬月額を変える賃金表の案を当局から示したこともあるが、組合には受け入れられなかった経過がある。今までも賃金小委員会において、様々な課題について協議は行ってきた。</p>

<p>協議する課題がないから、賃金小委員会ができないと言われている。</p> <p>賃金小委員会で協議の場を持つことは、労使にとって意味があることだと思う。</p>	<p>現在組合が求めているもので、例えば賃金表については、現在の法制度の中では解決できない課題が多いと常々説明してきた。</p> <p>その様な案件に対し、賃金小委員会の場を持って、組合から、成果がない、あるいは、新たな前進案がなければ協議の場を持っても意味がないとの主張が繰り返されている。そういう主張を繰り返すのでは賃金小委員会の場を持つことは難しい。</p> <p>お互いの課題を認識しあう場として、賃金小委員会を活用することは否定しない。</p>
<p>とにかく賃金小委員会を月に1回は行ってほしい。協議する課題はたくさんある。</p>	<p>協議の場を持つことは否定しないが、月1回と決める必要はない。協議すべき課題を整理したうえで、必要に応じて行うものと考えている。</p>
<p>1人5千円程度の増額というのには失望である。1桁違っている。</p> <p>正規職員は勤続年数に応じて年収が増えていくが、嘱託員は長年働いても、年収は上がらない。このままでは到底納得できない。持ち帰って検討し、修正回答を示してほしい。</p>	<p>繰り返しになるが、今回の回答が、精一杯の回答であることを理解してほしい。</p>

課題解決への方向性

組合は、この程度の増額では到底納得できないとして、再度の交渉において修正回答を求めるとともに、妥結するまで嘱託員に対する一時金の支給は許されるものではないと主張した。当局は、現在提示している内容が最終回答であり、6月28日の一時金支給のためにも、諾否期限までに判断を行うよう求めた。

以上
(給与課)

平成 25 年 6 月に支給する割増報酬について（メモ）

H25. 6 .10

- 1 平成 25 年 6 月に支給する割増報酬について
平成 25 年 6 月 1 日に在職する者に、以下の区分により支給する。
報酬月額が 192,900 円（C ランク）の者
報酬月額 × 1.51 月 × 期間率
報酬月額が 212,400 円（D ランク）の者
一律 269,000 円
報酬月額が 241,200 円（E ランク）の者
一律 259,000 円
報酬月額が 150,200 円（高年齢者委嘱制度による委嘱）の者
一律 255,000 円
その他（B ランク）の者
報酬月額 × 1.73 月 × 期間率
ただし、本市を定年退職した者等には支給しない。
- 2 その他支給条件
現行どおりとする。
- 3 支給日
平成 25 年 6 月 28 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 25 年 6 月 20 日（木）までにされたい。

以 上
（ 給 与 課 ）

妥結事項

6月10日及び17日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月20日に次の項目について妥結に至った。

割増報酬（ボーナス）[平成25年6月28日支給]

・支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.73月分（290,813～321,434円）	1.70月分（285,770～315,860円）
C	1.51月分（291,279円）	1.48月分（285,492円）
D	定額（269,000円）	定額（264,000円）
E	定額（259,000円）	定額（254,000円）