

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 20 年度第 10 号
通 算 第 468 号
平成 21 年 2 月 24 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 21 年度期末手当の削減措置について

2 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、平成 21 年度予算編成に伴う期末手当の削減措置について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

急速な景気悪化により、平成 21 年度の予算編成が困難を極めたことから、緊急措置として期末手当の削減措置を予算案に組み込んだところである。しかしながら、賃金・労働条件の変更に当たる期末手当の削減については組合への提案が必要であり、提案がないまま予算案に組み込んだことに関し経緯説明を行うとともに、正式に組合へ提案を行った。

組合への回答・提案

平成 21 年度の期末手当について（メモ）

[別紙](#)のとおり

交渉に先立っての発言（総務局長）

アメリカのサブプライムローン問題に端を発する世界同時不況の波は、本市の財政運営上にも多大な影響を及ぼすこととなり、平成 21 年度予算の編成にあたり、法人市民税の大幅な落ち込みが見込まれ、不測の事態に備えるための財政調整基金についても枯渇しつつある状況である。これまで職員には地域手当の削減措置など人件費の抑制に協力いただいているが、新年度の予算編成が非常に厳しい状況にある中で、再度、ご協力いただきたい。

また、今回、職員団体への提案より先に新年度予算に組み込み、又公表したことについては深くお詫びするものであるが、予算はあくまでも政策を実施するための見積もりであり決定ではない。したがって、予算に組み込まれたから労使協議は必要ないという考えではなく、労使に関するものについては、これまでどおり労使協議を基本とし、話し合いを基調に取り組んでいきたい。

具体的な交渉内容

期末手当の削減措置について

課題の要旨

組合は今回の提案に至るまでの経過について非常に強い不満を抱いていることから、今回の経過について説明を行うとともに、期末手当削減案について議論となった。

組合の主張	当局の回答
<p data-bbox="204 526 600 562">提案に至るまでの経過について</p> <p data-bbox="204 584 783 835">組合への提案前に外部へ公表したことについて局長から深くお詫びするとの言葉があったが、今後は改めてもらいたい。また予算案が議会で承認されれば削減措置の実施を約束したことになるのではないのか。</p>	<p data-bbox="810 584 1390 835">今回の措置は予算編成の最終局面になって出てきた緊急措置であり、組合へ提案する時間が確保できなかった。今までの労使慣行の信義則に反することなので、今後は組合への提案をまず行い理解を求めていく。</p> <p data-bbox="810 857 1390 999">なお、予算は政策を具体化するためのものではあるが、条例が改正されるまでは決定したのではない。</p>
<p data-bbox="204 1019 783 1489">組合提案がないまま公表したことに対して組合三役が秘書室へ抗議に行ったにもかかわらず、すぐに市長からメールで、全職員に10%カットの通知があった。この行為は組合を組織として認めず、我々をないがしろにするものである。総務局長の先ほどのお詫びと市長のメール内容には温度差がありすぎる。我々の抗議内容は市長に伝わっていないのではないのか。</p>	<p data-bbox="810 1019 1390 1489">市長は、議会が始まり、施政方針を表明する前に、自分の考えを職員に直接伝えたいとことから、今回メールが配信された。一方、労使間の交渉等については、総務局に一任されており、これまでも総務局が代表して組合と協議を行い、労使関係を築いてきた。今回の提案時期が遅くなったことについては反省しているが、労使関係は従前どおり大切であると考えている。</p>

<p>我々も財政状況が悪く、来年度以降についても厳しくなることについては理解している。そのような状況の中で 10%カットが財政にどれだけ寄与するのか。大きな問題として、新高校建設に莫大な予算を割いたり、小学校給食調理業務の委託についても、直営よりも費用が膨らんだりするなど、人件費以外にも見直すべきことがあるはずであり、これまでもそういった無駄な公費投入を止めるように主張してきた。財政措置のためというのであればこういった話も今後できるのかということが重要である。</p>	<p>行財政構造改革推進プランに掲げるような政策についてもこれまでも意見の交換は行ってきた。これからもその考え方に変化はない。</p>
<p>期末手当の削減措置の内容について</p> <p>期末手当の削減措置は 21 年度限りなのか。</p>	<p>提案メモに書いてあるとおり平成 21 年度の期末手当を 10%削減するものである。</p>
<p>なぜ削減率は 10%なのか。</p>	<p>予算編成上の必要額を確保すること、また職員の生活に与える影響を考慮し削減率を 10%とした。</p>
<p>役職段階別に削減率に差をつけるべきではないのか。民間企業では役職者からまず給与カットを実施しているではないか。</p>	<p>すでに地域手当の削減率を役職別に行っていることから、今回は予算上の必要額も踏まえ一律 10%とした。</p>
<p>再任用職員等を対象に含めていない理由はなにか。</p>	<p>再任用職員、嘱託員及び臨時的任用職員の期末手当等は、定年前職員と比較し低額で設定していることから、今回の対象から外すこととした。</p>
<p>人件費の削減は、定数減の効果分も含めて人件費の削減であり、これまでかなりの額の削減に協力してきている。給与面でも、地域手当カット、期末手当の役職加算の見直し等、いろんな部分を削減してきている。さらに期末手当のカットとのことだが、人件費の必要額についてどう考えているのか。</p>	<p>今回の措置は、経済が急速に悪化したことによるかつてない事態であり、緊急措置である。これまでの人件費の見直しは制度等を適正なものに見直してきた結果であり、趣旨が異なるものである。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議を行うこととした。

(以上)

(給与課)

平成 21 年度の期末手当について（メモ）

H21.2.17

平成 21 年度の期末手当について以下のとおりとする。

1 実施内容

平成 21 年度の期末手当について、10%の削減措置を行う。

2 実施対象者

定年前職員を対象とする。

3 実施期間

平成 21 年度（6 月期及び 12 月期）

以 上
（給与課）