

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 21 年度第 7 号
通 算 第 477 号
平成 21 年 10 月 23 日

尼崎市役所総務局
人事管理室給与担当

平成 22 年度以降の期末・勤勉手当削減措置等について

10 月 20 日午後 3 時 30 分から午後 5 時まで、労働福祉会館大会議室において、平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減措置及び技能労務職給料表の導入について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

昨年来の急速な景気悪化等により、「行財政構造改革推進プラン」の取組最終年度である平成 24 年度においても、大幅な収支不足が見込まれている。そのため、新たな財源対策として更なる収支改善に向けた事務事業の見直しや効率化を行っていかねばならない状況となっており、人件費についても一定の見直しがやむを得ない状況となっていることから平成 22 年度以降の期末・勤勉手当の削減措置について提案を行った。

また、財源対策とは別に、技能労務職職員（いわゆる「現業職職員」）の給与水準については、同種の国家公務員や民間と比較し高い水準となっており、適正な水準への見直しが必要であることから技能労務職給料表の導入について提案を行った。

組合への提案

平成 22 年度以降の期末・勤勉手当について（メモ） [別紙](#) のとおり

技能労務職給料表の導入について（メモ） [別紙](#) のとおり

交渉に先立っての発言

（総務局長）

既にご承知のとおり、先日 10 月 16 日に、市職労の新旧役員に対しては、白井市長も交えた席上で、今後の本市財政状況等について説明させていただいたが、構造的な収支不足を解消する目的でスタートした『行財政構造改革推進プラン』においても、その取組期間の最終年度である平成 24 年度においては、現在の世界的な景気の後退もあって 100 億を超える収支不足が見込まれる状況となっている。

職員人件費の見直しをはじめとするここ数年来の取組に市職労の協力があつたことは十分に認

識しているが、それにもかかわらず、さらなる財源対策を実施しない限り、財政運営上危険な水準に陥ることがほぼ確実な情勢となっている。

今年度の決算見込みにおいても一般会計ベースで約 20 億円に近い市税収入の落ち込み、約 15 億円程度の地方交付税の減額が見込まれる一方、主要 3 基金はほぼ枯渇している状況にあり、今後の財政運営はプラン取組時よりも更に厳しい状況におかれている。

先日、泉佐野市など 21 市町が早期健全化団体の指定を受けたとの報道があったが、尼崎市においても、このまま収支不足の状況が続けば、当然のことながら早期健全化団体ひいては財政再生団体への指定という状況は避けられないというのが現実である。

そのための具体的な打開策としては、現在行われている事務事業についても更なる効率化や見直しも検討しているところであるが、人件費部分についても、切り込まざるを得ないと考えている。

このあと、非常に厳しい提案内容の説明を行うこととなるが、単なる給与削減措置、抑制措置という形で捉えるだけでなく、この危機的な財政状況を労使間での共通認識とするとともに、尼崎市職員一人一人が、さらなる危機意識を持ち、ひいては、これまで以上に尼崎市職員全体が一丸となってこの難局を乗り越えていく必要があるということを十分理解していただきたいと考えている。

このような大変厳しい状況に至り、これまで以上に職員団体の協力が不可欠であり、一層の協力をお願いしたい。

具体的な交渉内容

1 期末・勤勉手当の削減措置について

課題の要旨

平成 22 年度以降の期末・勤勉手当について 20%削減の提案を行った。（なお、削減措置前の支給月数については従前どおり人事院勧告等を参考に別途協議を行うものである。）

また、協議に入る前に、直近の平成 21 年度決算見込みについては、歳入において市税収入や地方交付税の減収が見込まれる一方、歳出では扶助費や国庫補助事業の前倒しによる経費増があり、さらに厳しい状況にあることの説明を行った。

組合の主張	当局の回答
諾否期限を 12 月 28 日とした理由はなにか。	今年度の期末手当 10%削減の時には、予算と条例が一致していないという指摘があった。そのことも踏まえ、1 月の予算編成や 2 月議会での条例提案の事務作業を勘案すると年内の結論が必要となる。

<p>諾否期限日の設定理由はあくまで当局の都合でしかない。我々の最優先課題はこの冬の一時金交渉である。とてもじゃないがこの期限は容認できない。なぜ今年度の一時金交渉が始まる前に来年度の一時金カットの提案をするのか。</p>	<p>今回は、職員に求める負担が非常に大きい提案内容となっており、少しでも早く組合へ示し、理解を求めるべく十分な協議時間をとる必要があるとの考えからこの時期の提案となったものである。</p>
<p>行財政構造改革推進プランに見込み違いが生じて見直しをするのであれば、先に事業の見直しが必要である。事業の見直しより先に人件費カットを求めるのはおかしい。</p>	<p>事業の見直しについても並行して行っており、プランの見直し案についても近々示す予定である。</p>
<p>プランの見直しが必要となったのであれば、現行の地域手当のカットも白紙にして人件費全体の考え方を示すべきである。</p>	<p>現在の財政状況は非常に厳しく、人件費については、現行の地域手当削減措置に加えて、期末・勤勉手当の削減が必要な状況となっている。</p>
<p>平成 12 年度に昇給延伸措置を実施して以来、ずっと給与カットを実施し、また給与構造改革により給料表そのものの水準も引き下げ、昇給もなくなっている。さらにその間、業務量は増えているにもかかわらず職員数を減らし続け、また毎年 4 月のスタート時点から必要な職員数に満たない欠員状態を生じさせることをしてきた。人件費の決算額は毎年下がり続けており、我々は十分協力してきた。にもかかわらず何故このような財政状況になるのか。</p>	<p>これまでの給与削減や適正化への協力には感謝しているし、欠員問題についても前倒し採用を行うなどできる限り努力はしてきた。</p> <p>しかしながら、過去から本市の財政運営が競艇場収入に依存した構成となっており、そこからの転換を図るべく、行財政構造改革に取り組んできたが、未だかつて想定しえない急激な景気悪化があり、収支不足を招くこととなった。</p> <p>また、本市は主要な 3 基金が枯渇する状況にある中で、財政構造上、法人市民税や扶助費の影響を受けやすい構造となっており、他都市以上に景気悪化の影響を受ける財務体質となってしまうことも厳しい状況を招いている。</p>
<p>生活保護費など国に適正な負担を求めるよう要望しているのか。市長が直接訴えるべきではないのか。</p>	<p>国に対し、意見書を出すなどの働きかけを行うとともに、全国市長会等、関係団体を通じて国には実態を踏まえた見直しを機会あるごとに要望している。</p>

<p>現在の財政状況を招いたのは我々ではなく、過去に不要な事業に大金をつぎ込んできたことにある。過去の失政の負担を今の職員が負うのはおかしい。これまで実施してきた事業の中には、組合からおかしいから見直せと主張してきたものもあったが、実施してきた結果給与カットにいたるといことは納得できない。</p>	<p>施策の実施にあたっては、その時々判断を行い、選択してきたものであるが、全ての事業が期待どおりの効果を上げているとはいえない。それについては謙虚に反省しなければならない点もあるが、今はあらゆる手段を考え、財政再生団体等への転落を避けることが職員の使命であると考えている。</p>
<p>そこまで財政が苦しいのであれば、市民に直接の影響が小さい新高校の建設を中止することや学校給食室のドライ化やコンベクションオープンの導入までして、しかも直営より費用がかかっている学校給食調理業務の民間委託を中止すべきである。</p>	<p>投資的経費については十分精査し、厳選している。</p> <p>学校給食調理業務の民間委託については、耐震化工事が遅れている中で、年次計画の見直しが必要となっており、今後示していきたい。</p>
<p>なぜ削減率は20%なのか。</p>	<p>収支均衡を第一に考えるのならば、限りなく削減することになるが、どのレベルまでのカットであれば職員の生活への影響の許容範囲となるかという判断を行った。</p>
<p>なぜ期末・勤勉手当を対象としたのか。</p>	<p>月々の給与よりも、一時的に支給される期末・勤勉手当の方が生活に与える影響を抑えることが出来るのではないかと考えられることや、民間企業でも業績悪化時にはボーナスでの調整が主流であることから期末・勤勉手当を対象とした。</p>
<p>職員の中には期末・勤勉手当を生活給に充ててローンの支払いなどギリギリの職員もいる。期末・勤勉手当の額が100万円の者と50万円の者では生活費に占める重さが違う。課長級以上とそれ以下の職員でカット率に差を設けるべきである。</p>	<p>職責に応じた削減率は地域手当の削減措置で実施しており、期末・勤勉手当でも同じように職責で差を設けた場合、収入の逆転が生じ、職務給の原則に反することになる。また、削減率は一律でも削減額では差があり、今回の危機的な状況に対しては職員一丸となって取り組む必要があることから、一律の削減率としている。</p>

<p>今回が初めて給与カットに協力して欲しいというのであれば聞く余地もあるが、ずっと期間を区切って実施し、何度も裏切られてきている。</p> <p>ここ数年でも民間企業の業績が良く、民間給与が伸びていった間も、我々の給与は給与構造改革の影響や給与カットのため増えていない。その中で民間と同じ発想でボーナスをカットするというのはおかしい。</p>	<p>今までの取組は国や他団体を上回っているものを適正化するものであって、給与削減において国以上の取組は今回が最初となる。したがって、これまでの取組は市民からすれば当たり前のことを実施しているとしか受け止められず、これだけ厳しい財政状況の中、また市民サービスにおいても厳しい見直しの検討を行っていく中で、通常の給与水準からさらに引き下げることにはやむを得ないと考えている。</p>
<p>労働基本権の代償として人事院勧告の制度があり、本市もその勧告を拠り所としてきたはずである。勧告では民間の賃金水準を踏まえ、月額給与と一時金との年収ベースを示しているにもかかわらず、そこからさらに引き下げる根拠はどこにあるのか。</p>	<p>これまで民間水準を踏まえた人事院勧告を参考としながら、労使協議も行った上で給与を決定してきたことは承知している。しかしながら、それだけでは財政状況は非常に厳しく、今のままであれば財政再生団体への転落も見えかねない。再生団体になれば市民にもより負担をかけ、職員の給与削減もこの程度ではすまなくなり、結果的により負担をかけることになりかねない。</p>
<p>今回の提案期間である 3 年間で我慢した後は、状況が好転するのか。</p>	<p>先のことは分からないが、職員一丸となって乗り越えて行きたい。</p>

課題解決への方向性

今回の削減案については職員の負担も大きいことから組合の反発も強いものがある。当局としては、財政運営上避けられないものであり、引き続き理解と協力をお願いすべく協議を行っていくこととした。

2 技能労務職給料表の導入について

課題の要旨

国の現業職については、事務職等に適用する給料表と異なる給料表を適用しているが、本市の技能労務職（作業長、技能長、作業主任、技能員、自動車運転手、作業員、調理師、業務員、用務員及び家庭奉仕員のことであり、いわゆる現業職を指す。）に適用する給料表は事務職等と同じ給料表を適用している。そのため職務に応じた給料制度とするため国に準じた技能労務職給料表の導入の提案を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>現業職に対する技能労務職給料表の導入も財源対策として実施するのか。</p>	<p>技能労務職給料表の導入は財源対策ではなく給与制度の適正化のためのものである。</p>
<p>期末・勤勉手当のカットと違い、財源対策のためではないのであれば、12月28日を諾否期限とする必要がないではないか。このような生涯賃金に影響する大きな話はじっくり時間をかけて協議していく必要がある。</p>	<p>財源対策ではなくとも、新たな給料表を導入するためには条例改正と予算措置が必要となるため、事務手続等を踏まえ、12月中を期限としている。また、技能労務職を採用するならば募集事務等を踏まえ年内の結論が必要となる。</p>
<p>採用問題と連動させるのはおかしい。欠員を補充するのは当然である。当局が新規採用者から新しい給料表を適用したいと考えているだけではないか。</p>	<p>団塊の世代が退職を迎える中、現在の収支状況においては、退職手当債の財源を抜きに考えることは出来ず、退職手当債の許可の際には、国からは、技能労務職給料表の導入などの給与水準が国より高い部分について常々是正するよう指導を受けている。これまで本市は技能労務職を採用せず民間委託等の合理化を実施してきたが、退職者も増えていく中でいつまでも採用しないということとはできない。採用するとなると、技能労務職給料表の導入などを検討しなければならない。</p>
<p>技能労務職給料表の導入と引き換えに借金を認めてもらうということか。</p>	<p>退職手当債の許可の際に国、県からの指摘はあるが、それだけが導入理由ではない。市議会からも民間の状況も勘案した職務給とするよう指摘があり、市民からも同様の指摘がある。そうした状況を踏まえて今回見直しの提案を行っているものである。</p>
<p>国と自治体で現業の職務内容は違うにもかかわらず、なぜ国の給料表に合わせるのか。</p>	<p>国と地方自治体で現業職の職務内容が完全に一致するわけではないが、どこに職務給の水準を置くかとしたら、本市の事務職よりも国の現業職のほうが比較的近い職務内容となっている。したがって、国の給料表を準用したものがふさわしいと考えている。</p>

<p>尼崎市の現業職員は国のような単純労務職員ではない。国の給料表を導入するということは尼崎市の現業職員は単純労務職ですと認めているのと同じである。我々はこれまで様々な改善提案を自ら行い、積極的に複雑な業務にも携わってきている。せっかく現場がいい風になってきているにもかかわらず、単純労務職といわれればこれまでの取組が台無しになる。単純労務職とするのであればこれまでのような市民サービスはしなくていいということである。市民サービスの低下を招いても構わないということか。</p>	<p>職務給としての水準を検討した結果、国の給料表に準拠することが現行の行政職給料表を適用するよりふさわしいというものであって、職務内容を変えるものではなく、市民サービスの低下につながるものではない。</p>
<p>給料表を変えるということは職務内容の整理があるはずである。金額の話よりもまず先に現業職の職務内容を示してもらいたい。</p>	<p>職務内容はこれまでから変更するものではない。より職務に応じた給料表に改めるものである。</p>
<p>採用と連動するということであれば具体的な採用人数も示すべきである。</p>	<p>交通局からの転籍の話もあり、現時点では示すまでには至らないが、採用人数については具体的に検討を行っているところである。</p>

課題解決への方向性

組合側は職務内容を示すことと、具体的な採用者数を示さなければ、技能労務職給料表の議論はできないとの立場である。当局としてはふさわしい職務給の観点から技能労務職給料表の導入を提案しているものであり、引き続き協議を行っていくこととした。

以上
(給与担当)

平成 22 年度以降の期末・勤勉手当について（メモ）

H21.10.20

平成 22 年度から平成 24 年度までの期末・勤勉手当について次のとおりとする。

1 実施内容

平成 22 年度から平成 24 年度までの期末・勤勉手当について、20%の削減措置を行う。
なお、削減措置前の支給月数については従前どおり別途協議を行うものである。

2 実施対象者

定年前職員・再任用職員（短時間職員も含む。）を対象とする。

3 実施期間

平成 22 年度から平成 24 年度まで

4 諾否期限

平成 21 年 12 月 28 日（月）午前 9 時

以 上
（給与担当）

技能労務職給料表の導入について（メモ）

H21.10.20

作業長、技能長、作業主任、技能員、自動車運転手、作業員、調理師、業務員、用務員及び家庭奉仕員（以下「技能労務職」という。）に対して「技能労務職給料表」を次のとおり導入する。

1 実施内容

技能労務職に対し適用する技能労務職給料表を別紙1のとおり導入する。

なお、技能労務職給料表導入にあたっての詳細については別紙2のとおりとする。

2 導入実施時期

平成22年4月1日（木）

3 諾否期限

平成21年12月28日（月）午前9時

以上
（給与担当）

尼崎市技能労務職給料表

号	1級	2級	3級	4級	号	1級	2級	3級	4級	号	1級	2級	3級	4級
1	138,100	177,700	224,900	279,200	56	213,600	256,500	292,200	358,000	111	262,000	302,300	326,200	
2	139,600	179,100	226,300	281,100	57	215,000	257,600	293,100	358,900	112	262,200	302,800	326,600	
3	141,100	180,500	227,700	283,000	58	216,300	258,800	294,100	359,800	113	262,600	303,200	326,900	
4	142,600	181,900	229,100	284,900	59	217,700	260,000	295,100	360,700	114	263,000	303,600	327,300	
5	144,100	183,300	230,500	286,800	60	218,800	261,200	296,100	361,600	115	263,400	304,000	327,700	
6	145,600	184,700	231,900	288,700	61	220,100	262,500	296,900	362,500	116	263,800	304,400	328,100	
7	147,100	186,100	233,300	290,600	62	221,400	263,700	297,800	363,400	117	264,200	304,800	328,400	
8	148,600	187,500	234,700	292,500	63	222,700	264,900	298,700	364,300	118	264,600	305,200		
9	150,100	188,900	236,100	294,200	64	223,800	266,000	299,600	365,200	119	265,000	305,600		
10	151,600	190,300	237,500	296,000	65	225,000	267,100	300,500	365,800	120	265,200	306,000		
11	153,100	191,700	238,900	297,800	66	226,200	268,300	301,400	366,400	121	265,500	306,400		
12	154,600	193,100	240,300	299,600	67	227,400	269,500	302,300	367,000	122	265,700	306,800		
13	156,100	194,500	241,700	301,200	68	228,600	270,700	303,200	367,600	123	266,000	307,200		
14	157,600	195,900	243,100	302,900	69	229,800	271,700	304,000	368,100	124	266,400	307,600		
15	159,100	197,300	244,500	304,600	70	231,000	272,800	304,800		125	266,700	307,900		
16	160,600	198,700	245,900	306,300	71	232,200	273,900	305,600		126	267,000	308,300		
17	162,100	200,100	247,300	307,900	72	233,400	275,000	306,400		127	267,300	308,700		
18	163,600	201,600	248,700	309,600	73	234,600	276,100	307,200		128	267,600	309,100		
19	165,100	203,100	250,100	311,300	74	235,800	277,200	308,000		129	267,900	309,400		
20	166,600	204,600	251,500	313,000	75	237,000	278,300	308,800		130	268,200	309,800		
21	168,100	206,100	252,700	314,500	76	238,200	279,400	309,600		131	268,500	310,200		
22	169,600	207,700	254,000	316,000	77	239,200	280,500	310,200		132	268,800	310,600		
23	171,100	209,300	255,300	317,500	78	240,200	281,400	310,900		133	269,100	310,900		
24	172,600	210,900	256,600	319,000	79	241,200	282,300	311,600		134	269,400	311,300		
25	174,100	212,300	257,700	320,600	80	242,300	283,200	312,300		135	269,700	311,700		
26	175,600	214,000	259,000	322,100	81	243,300	284,100	313,000		136	270,000	312,100		
27	177,100	215,700	260,300	323,600	82	244,300	284,900	313,600		137	270,300	312,300		
28	178,500	217,400	261,600	325,100	83	245,300	285,700	314,200		138	270,600	312,700		
29	180,000	218,900	262,700	326,700	84	246,300	286,500	314,800		139	270,900	313,100		
30	181,500	220,100	263,900	328,000	85	247,200	287,400	315,500		140	271,200	313,500		
31	183,000	221,300	265,100	329,300	86	248,100	288,200	316,000		141	271,500	313,700		
32	184,500	222,500	266,200	330,500	87	249,000	289,000	316,500		142	271,800	314,100		
33	185,700	223,800	267,400	331,800	88	250,000	289,800	317,000		143	272,100	314,500		
34	187,000	225,400	268,600	333,100	89	250,800	290,600	317,300		144	272,300	314,900		
35	188,300	227,000	269,800	334,400	90	251,600	291,200	317,800		145	272,600	315,100		
36	189,700	228,600	271,000	335,700	91	252,400	291,800	318,300		146	272,900			
37	190,800	230,300	272,000	337,000	92	253,200	292,400	318,800		147	273,200			
38	192,000	231,800	273,100	338,300	93	253,800	292,900	319,100		148	273,300			
39	193,200	233,300	274,200	339,600	94	254,400	293,500	319,500		149	273,600			
40	194,400	234,800	275,300	340,900	95	255,000	294,100	319,900		150	273,900			
41	195,600	236,200	276,400	342,100	96	255,500	294,700	320,300		151	274,200			
42	196,700	237,600	277,500	343,300	97	256,000	295,200	320,800		152	274,300			
43	197,800	239,000	278,600	344,500	98	256,500	295,800	321,200		153	274,600			
44	198,800	240,400	279,700	345,700	99	257,000	296,400	321,600		154	274,900			
45	200,000	241,700	280,800	346,800	100	257,600	297,000	322,000		155	275,200			
46	201,200	243,100	281,900	347,900	101	258,100	297,400	322,400		156	275,300			
47	202,400	244,500	283,000	349,000	102	258,600	297,900	322,800		157	275,600			
48	203,600	245,900	284,100	350,100	103	259,100	298,400	323,200		158	275,900			
49	204,900	247,200	285,000	351,300	104	259,500	298,900	323,600		159	276,200			
50	206,200	248,600	286,100	352,300	105	259,800	299,400	323,900		160	276,300			
51	207,500	250,000	287,200	353,300	106	260,100	299,900	324,300		再任	203,800	226,000	247,300	279,200
52	208,800	251,400	288,300	354,300	107	260,400	300,400	324,700						
53	210,100	252,600	289,200	355,300	108	260,800	300,900	325,100						
54	211,400	253,900	290,200	356,200	109	261,200	301,300	325,400						
55	212,700	255,200	291,200	357,100	110	261,600	301,800	325,800						

技能労務職給料表導入にあたっての具体的な運用について

H21.10.20

1 技能労務職給料表の適用について

平成 22 年 4 月 1 日以降の新規採用職員

ア 初任給（高卒採用）

1 級 1 号 138,100 円

なお、初任給決定時の資格・採用基準試験学歴以外の経歴換算については現行どおりとする。

イ 昇格資格基準年数

現行どおりとする。（1 級在級 5 年で 2 級昇格・2 級在級 6 年で 3 級昇格）

平成 22 年 3 月 31 日時点に在職中の職員

ア 給料表の切替

(ア) 級の切替

以下のとおりとする。

行政職給料表（切替前）	技能労務職給料表（切替後）
1 級	1 級
2 級	2 級
3 級	3 級
4 級	4 級

(イ) 号給の切替

在職者については、平成 22 年 4 月 1 日時点で行政職給料表の号給により決定される給料月額（平成 19 年度の給与構造改革実施に伴う現給保障額を含まない給料月額）の直近上位となる技能労務職給料表の給料月額の号給に同日付で切り替える。

行政職給料表の号給により決定される本来給料月額が、切替後の技能労務職給料表の最高号給の給料月額を超えている場合は、その級の最高号給に切替える。

イ 導入に伴う現給保障措置

平成 22 年 3 月 31 日時点の給料月額（平成 19 年度の給与構造改革実施に伴う現給保障額を含む。以下『新現給保障額』という。）を、技能労務職給料表導入に伴う現給保障額として設定する。

なお、地域手当・超過勤務手当・休日給・夜勤手当・期末手当・勤勉手当等の算定基礎は、新現給保障額とする。

ウ 生活補給金基準の取扱いについて

平成 22 年 4 月 1 日以降の新規採用職員

以下のとおりとする。

年齢	モデル 号給	月額	基準額
			× 1.1 × 0.8
30	3- 5	230,500	202,800
31	3- 9	236,100	207,800
32	3-13	241,700	212,700
33	3-17	247,300	217,600
34	3-21	252,700	222,400
35	3-25	257,700	226,800
36	3-29	262,700	231,200
37	3-33	267,400	235,300
38	3-37	272,000	239,400
39	3-41	276,400	243,200
40-55	3-45	280,800	247,100

平成 22 年 3 月 31 日時点で在職中の職員

当面の間、行政職給料表適用者と同様の生活補給金基準を準用する。

2 技能長・作業長に対する管理職手当

以下のとおりとする。

行政職給料表（切替前）	技能労務職給料表（切替後）
21,150 円	21,198 円
< 算式 > 指定号給 4 級 69 号 [352,500 円] × 6% = 21,150 円	< 算式 > 指定号給 4 級 51 号 [353,300 円] × 6% = 21,198 円

なお、管理職手当の現給保障措置（22,326 円）は継続する。

3 退職手当の算定について

現行、給与構造改革実施直前の平成 19 年 3 月 31 日時点で退職したと仮定し、旧制度で算出した退職手当額と給与構造改革後の新制度で算定した額の高いほうを退職手当として支給しているが、平成 22 年 4 月 1 日以降に退職する技能労務職については、これに加え、平成 22 年 3 月 31 日に退職したと仮定して算出した退職手当も比較対象とし、3 者比較で最も高い額を退職手当として支給する。

以 上