

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 22 年度第 3 号  
通 算 第 4 8 8 号  
平成 22 年 6 月 25 日

尼崎市役所総務局  
人事管理室給与担当

## 夏期一時金等について

6 月 22 日午後 4 時から午後 5 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などを中心に交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

前回（6 月 15 日）の交渉に引き続き、夏期一時金の支給を中心に交渉を行った。

### 具体的な交渉内容

#### 1 夏期一時金（期末・勤勉手当）について

##### 課題の要旨

前回の交渉で組合は、一時金の支給月数が削減される中で、主任等で 50 歳以上の職員の役職者加算を引き下げること等に対して不満を示しており、修正回答を求めている。

組合の主張	当局の回答
前回の一時金の回答から何か修正はないのか。	修正回答はない。前回の内容で判断いただきたい。
嘱託職員の一時的金の支給率について、据置き回答をしたことは一定評価をするが、元々の支給率が低いものであることから、改めて引き上げを求める。嘱託労組と十分な話し合いをお願いします。	これまでも嘱託労組とは話し合いを基調としてきており、今後もそのことに変わりはない。
臨時的任用職員の支給率については、阪神間低位である状況を改善すべく、これまでの経緯・経過を踏まえ 12 月期に改善が図られるものと認識している。	臨時的任用職員の賃金単価については、一時金部分を日額賃金に平準化した経過等を踏まえる中で協議していくことは認識している。

<p>再任用短時間勤務職員は、再任用フルタイム勤務職員と働いている内容は同じである。20%削減するなら、再任用フルタイム勤務職員同様、国と同様に1月分を支給してからでないか。</p>	<p>再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当の支給率については、再任用職員の導入時の経緯から、引き続き協力をお願いしているところである。なお、今後の再任用制度については、人事院勧告で示されることが予想される定年延長の問題も念頭において考えていきたい。</p>
<p>主任等50歳以上の役職者加算を7%から5%に引き下げることによる効果額は約770万円にすぎない。地域手当のカットをし、一時金を約20%カットするうえに、さらにこままでしないといけないのか。役職者加算は据え置くべきである。</p>	<p>役職者加算の引き下げについて、組合は1年ごとの話し合いというが、当初提案では平成20年度から5%としたところを、経過措置として年次的に引き下げることとした背景があり、5%とすることは一定理解されていると認識している。20%削減の中ではあるが、経過措置が終了する今年度から5%としたい。</p>
<p>約20%カットをスタートする最初の年に、役職者加算を引き下げるとは職員にとってダメージが大きすぎる。カットの上のカットは労務施策としては最悪である。他都市においては、他の手当のカット分を今回の一時金に上積みするところもあると聞く。</p>	<p>約20%削減措置の協力については感謝している。地域手当の削減措置、期末・勤勉手当の約20%の削減措置及び役職者加算の引き下げについては、それぞれの経緯・経過があって労使合意してきたものである。他都市においては一定配慮しているところもあるとのことだが、本市の場合「行財政構造改革推進プラン」を推進するために職員の皆さんに協力をお願いしているところであり、現在の状況では許されるものでなく、変更していくのは難しいものと認識している。職員に対しては、スポットクーラーの設置等、何か機能面で工夫していきたいと考えており、今回はこの内容でお願いしたい。</p>
<p>新入職員の期間率を改善すべきである。</p>	<p>民間水準での支給状況も見る中で、国の期間率と同様にしているものである。</p>

#### 課題解決への方向性

組合は、一時金の支給月数を減らす中で、主任等で50歳以上の職員の役職者加算の引下げについて修正回答を求めてきたが、当局としてはこれまでの経緯・経過等を踏まえ回答の修正は行わないこととし、組合へ理解を求めた。

## 2 その他の交渉内容について

### 課題の要旨

その他勤務条件に係る項目について議論となった。

組合の主張	当局の回答
<p>休暇制度の拡大については、次世代育成の観点から進めていくと先日の賃金小委員会で確認したところであるが、具体的に、子の看護休暇の対象者の拡大についての方向性はどうか。</p>	<p>子の看護休暇の対象拡大については、職員からそのような声が強いことは認識しており、当局としても対象拡大自体を否定するものではない。現行、小学校就学前までとしている対象についても、今後実施を予定している次世代育成推進委員会において、子育て支援と職員の働きやすい環境を整備していく上で議論し、その結果、条例改正の必要が生じた場合は、改めて組合に提案・協議し、合意のうえ議会に上程することとなる。よって、推進委員会の進捗状況も踏まえつつ、年度内に結論を出すようにする。</p>
<p>年休積立制度創設の方向性についてはどうなのか。</p>	<p>年休積立制度の創設にあたっては、これまでの経緯経過もあることは理解しており、今後も議論を続けていく姿勢に変わりはなく、賃金小委員会の場等も活用しながら、引き続き検討を行う。</p>
<p>主任試験制度の廃止に伴う、これからの4級昇格のあり方についての協議はどうするのか。</p>	<p>6月24日に第1回目の人事制度小委員会を実施する予定である。</p>
<p>再任用職員の復職のあり方については、公平に扱うべきである。詳細については再任用労使協で協議していくべきである。</p>	<p>今年の4月に再任用職員等の選考指針の運用方針を示しルール化したところである。再任用職員が復職する場合は、医師の面談を課しており、そうした状況を勘案する中で復職させている。</p>
<p>今年度の希望退職者の予定人数は。</p>	<p>課長級以上の職員29人、課長補佐級以下の職員17人である。</p>

以上  
(給与担当)

## 妥結事項

6月15日・22日の2回にわたる一時金交渉の結果を受け、6月24日に次の項目について妥結に至った。

### 妥結事項

#### 1 期末・勤勉手当の支給[平成22年6月30日支給]

組合要求 2.01月

・行政職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1級	1.0250月	0.574月	1.5990月
2級	1.0125月	0.567月	1.5795月
3級～5級	1.0000月	0.560月	1.5600月

・教育職給料表(二)適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1級～2級	1.0000月	0.560月	1.5600月

・再任用職員

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.520月	0.280月	0.800月
短時間勤務	0.112月	0.048月	0.160月

平均支給額 644,331円(前年 863,043円 前年比 218,712円)

平均支給額は行政職給料表適用者で5級以下の者

#### 2 本市を定年前の勤奨退職により退職し、OB嘱託員となった者の割増報酬

[平成22年6月30日支給]

一律203,200円とする。

< 参考 >

嘱託労組との妥結事項

妥結事項

割増報酬（ボーナス）[平成 22 年 6 月 30 日支給]

支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
A	1.70 月分（276,080 円）	1.70 月分（276,080 円）
B	1.70 月分（285,770～315,860 円）	1.70 月分（285,770～315,860 円）
C	1.48 月分（285,492 円）	1.48 月分（285,492 円）
D	定額（264,000 円）	定額（264,000 円）
E	定額（254,000 円）	定額（254,000 円）