

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 23 年度 第 4 号
通 算 第 5 0 1 号
平成 23 年 6 月 27 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 21 日午後 3 時 45 分から午後 4 時 50 分まで、労働福祉会館大会議室において、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 13 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、若年層に対する削減率の軽減等を求めている。

| 組合の主張 | 当局の回答 |
|--|---|
| 前回の交渉を踏まえ、当局の考えに変わりはないか。 | 前回組合から要求のあった、若年層に対する削減率の軽減及び再任用短時間勤務者の支給月数の改善については、現在の厳しい財政状況を乗り切るために職員一丸となって取り組んでいる現状から、応えることは難しいと考えている。 |
| 再任用については、そもそも年金を含めた総収入で賃金を決定していること自体がおかしい。 | 再任用に対する従前からの議論については認識しているが、過去の経緯も踏まえ現在の支給方法を採用しており、財政状況等を考えると支給月数の増はできない。 |

| | |
|--|--|
| 職員は、今実施されている 20%削減が、本 当に 3 年間で終了するのか不安に思ってい る。そんな状況の中では職員のモチベーシ ョンも上がらない。若年層だけでも削減率を軽 減できないのか。 | その思いも含め、昨年からの一時金削減に ついては、当初の一律 20%の提案から、最終 的には若年層に配慮し、削減率を緩和して妥 結した内容である。 |
| 地方交付税が当初見込みよりも多くなった 分の一部でも人件費の改善につなげるべきで ある。 | 本市の将来的な財政状況等を勘案すると、 現段階で人件費の削減緩和に当てることは、 困難である。 |
| 前回と今回の 2 回の交渉を経て、当局から の修正回答は出るのか。 | 修正回答は難しい。前回の回答内容にて判 断をお願いしたい。 |

課題解決への方向性

組合は、一時金の削減を行う中で、若年層に対する削減率の軽減等を求めてきたが、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。

なお、組合は一時金要求については、地公労統一妥結であるとし、嘱託労組の要求に対しても、
これまでよりも前進した回答を求めた。

2 その他の交渉内容について

| 組合の主張 | 当局の回答 |
|--|---|
| <h4>4 級のあり方について</h4> <p>6 月 30 日に小委員会を開催することで調整 を進めているが、現時点で当局はどう考えて いるのか。</p> | <p>これまでの交渉経過については十分に認識 しており、小委員会にて当局の考え方をしっ かり示したうえで、協議していきたい。</p> |
| <p>4 級のあり方については、これまでも組合 が長年求めてきたものである。月 2 回の小委 員会開催等、精力的な協議を求める。</p> | <p>当局としても課題であると認識している。 ここで小委員会の開催回数と言及はできな いが、精一杯やっていきたい。</p> |
| <h4>定年延長について</h4> <p>国の方針が固まる前に、市として独自の整 理も必要ではないか。再任用の問題と合わせ て、議論していくべきである。</p> | <p>国の情報がまだ把握できない状況であり、 現時点で市の方針を出すのは困難であるが、 国の方針に対応できるように準備しておくこ とは当局としても重要であると考えている。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>プラン終了後の施策について</p> <p>プラン終了後の市としての方向性についても早い段階で組合との協議を実施していくべきである。</p> <p>また、人事院がなくなった場合の給与の決定方法等も十分な協議が必要である。</p> | <p>賃金の議論については、お互いに研究しあって進めていくことが重要である。</p> <p>また、人事院の廃止等にかかる課題についてもしっかり協議していきたい。</p> |
| <p>我々は、今回の一時金削減については、3年間の限定措置であると認識しているが、職員のモチベーションを向上させるためにも、そのことをしっかりと職員向けに言及すべきである。</p> | <p>新規採用者も多く入ってきており、職員のモチベーション向上については、充分検討していきたい。</p> <p>また、一時金削減については、妥結した際の考えに変わりはない。</p> |
| <p>節電について</p> <p>何か具体案はあるのか。</p> | <p>関西電力からの15%削減要請に対して、市として何ができるのかを整理している状況であり、具体策はまだ完成していないが、職員にも協力を求めている。</p> |
| <p>職員駐車場について</p> <p>現状はどうなっているのか。</p> | <p>組合との合意を得たうえで実施していきたいと考えており、改めて回答したい。</p> |

以上
(給与担当)

妥結事項

6月13日・21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23年6月30日支給]

組合要求 人事院勧告通り(1.9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 |

・技能労務職給料表適用者

| 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～4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 624,088円(前年 644,331円 前年比 20,243円)

平均支給額は行政職給料表適用者(定年前職員)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23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 23 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） |