

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 24 年度 第 5 号
通 算 第 5 1 5 号
平成 24 年 11 月 14 日

尼崎市役所総務局
人事管理部給与課

平成 24 年度給与改定及び期末・勤勉手当等について

11 月 13 日午後 3 時 30 分から午後 5 時 20 分まで、中央公民館小ホールにおいて、平成 24 年度の給与改定、12 月期の期末手当及び勤勉手当並びに平成 25 年度以降の提案項目等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 24 年 10 月 22 日に「2012 年度賃金・労働条件に関する要求書」が、同 29 日に「2012 年年末一時金に関する要求書」が提出されたことを受け、それに対する回答を行うとともに、来年度以降の制度改正等に係る提案を行うため、本日第 1 回目の交渉の場を持った。

組合への提案等

平成 24 年 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）	【別紙 1】
平成 24 年度 賃金・労働条件に関する要求書に対する回答メモ	【別紙 2】
給与削減措置について（メモ）	【別紙 3】
退職手当制度の改正について（メモ）	【別紙 4】
「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について」の修正について（メモ）	【別紙 5】
管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）	【別紙 6】
人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）	【別紙 7】
休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）	【別紙 8】

交渉に先立っての発言

（総務局長）

まずは人事院勧告など国の状況について、今年度は給料表等については 4 年ぶりの据置きということになったが、いまだ高年齢層における官民較差が存在するという一方で、その是正などが勧告されている。また、退職手当の官民較差に関する調査結果を受け、支給額の引下げ等に関する法案が、現在開催中の臨時国会に、先日、提出されたところである。人事院勧告に対する政府の対応や解散総選挙へ向けた動きなど、臨時国会の審議経過等については、引き続き注視しなければならない

い状況ではあるが、我々公務員を取り巻く社会情勢は依然厳しいものであるということは、改めて認識しておく必要があるものと考えている。

また、本市の状況については、平成 20 年度より実施してきた行財政構造改革推進プランが今年度で最終年度を迎えているが、この計画期間中にはリーマンショックに端を発する世界的な経済不況のあおりを受ける中、崖っぷちとも言われた危機的状況に対して、期末・勤勉手当の 20%削減を 3 年間追加実施するなど、職員も一丸となって取り組んできた。大きな痛みを伴う取組であったと認識している。

現在、新たな行財政構造改革計画の策定を進めているところであるが、来年度以降の収支見通しは依然として厳しい状況であり、職員の人件費に関しても改めて取組みを行っていく必要があるものと考えている。

本日は、このような状況を踏まえたくて、提出されている要求書に対する回答を示すとともに、いくつかの提案を行う。積極的な協議を経て、解決を図っていきたくて考えている。

具体的な交渉内容

1 平成 24 年度 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について

協議の要旨

要求書に対する回答を示したうえで、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>期末・勤勉手当について</p> <p>12 月期の期末・勤勉手当の総原資は昨年と比較してどうなっているのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年前職員 1,986,229 千円（前年比 64,326 千円） ・ 再任用フルタイム職員 56,482 千円（前年比 6,447 千円） ・ 再任用短時間勤務職員 5,711 千円（前年比 1,118 千円） <p>なお、全職員の平均支給額は 724,637 円となっている。</p>
<p>再任用短時間勤務職員の期末・勤勉手当の支給率は、国の基準より大幅に下回っている。従前、一部支給される年金と再任用としての給料を合わせた年収ベースとして、再任用フルタイムと短時間勤務職員との均衡を踏まえて設定したとの説明であるが、本来は年金の支給の有無に関係なく、労働の対価として、国基準どおりの期末・勤勉手当が支払われるべきである。</p>	<p>平成 25 年度末の退職者以降は、無年金期間が生じることから、このような課題を踏まえる中で、国や他都市の動向も見極めつつ、再任用職員の給与等についても、あらためて協議していきたくて考えている。</p>

<p>臨時的任用職員について</p> <p>本市の臨時的任用職員の賃金水準は阪神間でも最低水準である。そのことは以前にも確認しており、改善していくことを要請してきた。</p>	<p>臨時的任用職員の年収ベースでの賃金水準は、組合との確認を踏まえ、これまでも一定改善してきた。依然として阪神間最低位の水準であることも引き続き課題として認識しているが、その一方で本市を取り巻く財政上の課題もあることから、今回は据置回答とした。</p>
<p>近年、嘱託労組との交渉の中で、嘱託員の報酬を引下げることなく、据置としてきたことは一定評価する。しかしながら、臨時的任用職員に関する要求は市職労の範疇であり、その処遇改善に向けて、一層努力してもらいたい。</p>	<p>一時金を支給していた時に、一時金を改善してきた過去からの経緯があり、また、一時金相当額を賃金に反映させた際にも、市職労から引き続き、日額を改善する要求があったことについても認識している。このようなことから、昨年、一昨年と賃金日額の改善は行っている。</p>
<p>本市の臨時的任用職員の数は増え続けていると認識している。これは欠員数にも一因がある。しかし、このような欠員対応のための臨時的任用職員の任用ですら決定までに時間を要しており、現場への負担や市民サービスにも影響を及ぼしている。</p>	<p>既定計画外で任用する場合は、行政管理課への合議が必要なため一定の時間を要するが、いずれにせよ、臨時的任用職員の任用にあたっては、関係部署において、迅速に対応するように要請する。</p>

2 平成 24 年度賃金・労働条件に関する要求書に対する回答等について

協議の要旨

要求書に対する回答及び平成 25 年度以降の提案事項を示したうえで、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>4 級昇格のあり方について</p> <p>4 級昇格のあり方については、もう解決できないということか。</p>	<p>本日、回答で示している内容が、現状における当局としての解決策である。</p>
<p>今回の回答には、これまで実施してきた人事制度小委員会での協議内容が反映されているのか。</p>	<p>人事制度小委員会等において、組合の主張内容についても一定確認してきており、係長以外の 4 級職のポストの整理や 3 級の賃金改善等の組合主張に対し、当局なりに検討した結果が本日の回答である。</p>

<p>現行のままでは、3級・月額 35 万円程度で退職を迎える職員が大半になるのではないのか。阪神間の他都市では、最終的に月額 40 万円を超える市もある。なぜ同じ阪神間でこれ程までに大きな格差が生じるのか。</p>	<p>現行制度では、3級で退職する職員のモデル給料では、月額 35 万円程度であることは認識している。</p> <p>しかし、本市が過去に実施していた運用昇給制度は、近年の厳しい財政状況等を鑑み、継続すべきでないとの判断のもと、廃止した経緯がある。他都市での運用は別として、本市としてはこれを復活させたり、以前の給与水準に合わせたりするようなことはできない。</p>
<p>職員はそのようななかでも日々頑張っている。特に若手職員に対しては、もっと将来の展望が明るくなるような賃金制度に改善すべきである。</p>	<p>当局としても、若手職員をはじめ、頑張っている職員のモチベーション向上等については、当然検討すべき課題であると認識している。その一つとして、係長として位置付けるべき役職の配置等の必要性について検討するという今回の回答は、前向きな内容である。</p>
<p>懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について</p> <p>組合の主張は、パワーハラスメント防止の観点ではなく、懲戒処分事由にかかる事案を調査する際の公平な制度の構築である。</p> <p>事情聴取される1人に対して、当局は複数の職員で対応するため、聴取される側はなかなか言いたいことが言えない状況になりやすい。そういった点を改善し、双方が納得できる形で進めていけるような制度構築を要望する。</p>	<p>人事課で実施する事情聴取は、あくまでも事実関係の把握を目的としており、そこに第三者を入れることは考えていない。</p> <p>また、聴取される側も、その職員が1人という訳ではなく、所属長や局の企画管理担当職員も同席しており、事実確認にあたっては、できる限り丁寧に行っている。</p>
<p>特殊勤務手当について</p> <p>特殊勤務手当について、現在、特殊勤務手当条例で規定されている市税や国保料等以外の滞納整理業務の実態を精査した上で、新たに支給対象項目に加えるよう、これまでも要求しているが、今回も具体的な回答が示されていないのはなぜか。</p>	<p>本市における各種滞納整理業務の実態や他都市の状況等について調査を行うなど、当局としても検討を重ねてきた。その中で現在、滞納整理業務手当の支給対象となっていない業務の中には、現行の支給対象業務と同様の業務があることも認識している。</p> <p>ただ、特殊勤務手当条例の改正にあたっては、それらの業務を新たに追加するだけでなく、特殊勤務手当全般を精査したうえで、手続きを行っていくことが必要と考えている。</p>

<p>年休積立制度について</p> <p>年休積立制度については、もう導入は出来ないということか。これは病気休職制度の改正にあたっての約束事であったはずである。このような回答は受け取れない。</p>	<p>以前の交渉において、協議していくとの確認は行っており、事実当局としても検討を続けているが、現段階での制度導入は困難であると認識している。また、今回の組合要求にある、地域活動等での利用というものは、年休積立制度には馴染まないものと考えている。</p>
<p>年休積立制度は、これ以上協議をしないということか。</p>	<p>現状において、新たに年休積立制度を設けることは困難であると説明したものであり、協議をしない、という趣旨ではない</p>
<p>その他</p> <p>組合が要求もしていない項目を多く提案しているが、事前の説明もなく、いきなり提案して諾否期限も設けているとはどういうことか。提案する立場として、事前にもっと詳細を示す必要があるのではないのか。</p>	<p>本日は、組合からの要求に対する回答と併せて、来年度以降の提案を行う場としての交渉の場を設定し、提案を行ったものであり、事前に説明もしている。また、各提案項目の詳細については、人事制度小委員会の場合等において、今後、より詳細に協議していきたい。</p>
<p>人事評価の結果を反映した制度の導入については、過去から、課長級への試行的導入等を行っているが、その状況や結果の報告もない。</p>	<p>人事評価の結果を反映した制度の導入については、職員のモチベーション向上を目的としているが、基本は人材育成をベースとしている。これについても、詳細は人事制度小委員会等の場で示していく。</p>
<p>50歳台後半層の昇給・昇格制度の見直しについても、国の動向が分からない状況で、なぜ諾否期限まで設けて提案してくるのか。今後、昇格制度の見直しにかかる改正内容等の詳細を示せるのか。</p>	<p>昇給・昇格制度の見直し等、平成24年度の人事院勧告の対応について、現段階においては国の取扱いが不明確なため、その動向が確定次第、すみやかに協議を行いたいと思っている。本日の回答メモについてもその旨を示しており、国の動向が定まり次第、協議していきたい。</p>
<p>平成25年度以降の人件費抑制策</p> <p>交渉の最後となったが、平成25年度以降の新たな人件費削減提案である給料月額の一律3%削減という内容は、到底組合としては受け入れられない。</p>	<p>本日の交渉では、この提案内容について十分な説明ができなかったが、諾否期限までには時間もあり、これから十分に協議していきたい。</p>

課題解決への方向性

組合は、提案項目について事前にその詳細が示されていないことから、提案になっていないとし

て、強く反発した。

これに対し当局は、提案項目について、窓口折衝でも確認しており、唐突な提案ではなく、詳細については別途協議の場を設けた上で、引き続き具体的な協議等を進めていく旨を伝えた。

以 上
(給与課)

平成 24 年 12 月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について（メモ）

H24.11.13

1 平成 24 年 12 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

支給額

尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

< 参考 >

・行政職給料表適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1 級	1.230 月	0.574 月	1.804 月
2 級	1.215 月	0.567 月	1.782 月
3 級～5 級	1.200 月	0.560 月	1.760 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	1.230 月	0.574 月	1.804 月
2 級	1.215 月	0.567 月	1.782 月
3 級、4 級	1.200 月	0.560 月	1.760 月

・教育職給料表(ニ)適用者

級	期末手当	勤勉手当	合計
1 級、2 級	1.200 月	0.560 月	1.760 月

・任期付職給料表適用者

期末手当	勤勉手当	合計
1.375 月	0.675 月	2.050 月

支給日

平成 24 年 12 月 10 日（月）

その他の支給条件

現行どおりとする。

2 本要求書に対して、共通事項にかかる事項を全単組と一括した交渉の場を設定することについて

現行どおりとする。

3 低位におかれている嘱託職員の支給率を正規職員並の支給率とし、雇用実態に即した対応とすることについて

本市を定年前の勧奨退職により退職し OB 嘱託員となった者については一律 208,800 円とする。その他の嘱託員の割増報酬については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

4 臨時職員に一時金を支給すること。また、合意事項でもある、臨時職員の日額報酬にかかる一時金部分について改善をはかることについて

現行どおりとする。

5 再任用職員の一時的支給は最低限国並の支給とすることについて
尼崎市職員の給与に関する条例の規定に基づき支給する。

	期末手当	勤勉手当	合計
フルタイム	0.680 月	0.280 月	0.960 月
短時間勤務	0.112 月	0.048 月	0.160 月

6 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を阪神間並に改善することについて

主任・技能長・作業長・作業主任、行政職給料表 3 級及び技能労務職給料表 3 級適用者で平成 24 年 4 月 1 日現在 30 歳以上の者については、役職者加算を 5%とする。なお、その他の役職者加算については別記のとおりとする。

7 勤勉手当の成績率による支給は行わず、全額期末手当とすることについて

現行どおりとする。

なお、扶養手当の勤勉手当算入廃止と成績率の導入については、人事評価制度の構築にあわせて議論していくこととし、本格実施に向けて別途協議を行う。

8 新入職員の支給率を改善し、一時金削減率の改善と、中途採用者においては特段の措置を講ずることについて

現行どおりとする。

9 一時金 20%削減を撤回することについて

現行どおりとする。

10 4 級格付けを制度化することについて

4 級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っていくこととし、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性について検討していく。

11 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 24 年 11 月 22 日（木）までにされたい。

以上
(給与課)

(別記)

1 行政職及び技能労務職給料表適用者

1級～3級の者（給料表3級の適用者で、平成24年4月1日現在30歳以上の者を除く。）

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

4級以上の者（給料表3級の適用者で、平成24年4月1日現在30歳以上の者を含む。）

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、主事・主任等5%及び課長補佐・係長級10%とする。

再任用フルタイム勤務職員

給料月額 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、5%とする。

再任用短時間勤務職員

給料月額 + 地域手当

2 教育職給料表(二)適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 + (給料月額 × 1.1 × 別に定める割合)

なお、別に定める割合は、2級41号給以上112号給以下5%、2級113号給以上10%とする。

3 任期付職給料表適用者

給料月額 + 扶養手当 + 地域手当

(参考)

平成24年12月期平均支給額等（平成24年10月1日基準）

区分	定年前職員	再任用(フル)	再任用(短時間)
平均支給額 (算定基礎月収)	680,900円 (385,813円)	308,134円 (320,974円)	32,172円 (201,080円)
前年度実績 (算定基礎月収)	699,819円 (396,762円)	308,134円 (320,974円)	32,172円 (201,080円)
対前年比	18,919円	±0円	±0円

平均年齢 42歳3月

平均勤続年数 18年8月

組合員平均支給額は行政職給料表、技能労務職給料表の5級以下の職員で算出

平成 24 年度 賃金・労働条件に関する要求書に対する回答メモ

H24.11.13

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>賃金引き上げを行うこと。</p> <p>組合員全員に 12 月昇給延伸を復元すること。</p> <p>1995 年賃金確定時の実損分（新給料表実施時期の値切り）を回復すること。</p> <p>給与削減の減額措置を早期に復元すること。</p> <p>一時金 20%削減について、2010 年度からの 3 カ年について合意した背景には財政当局の歳入見込みにおける予算措置が困難であるとの見解により苦渋の決断をしたものである。</p> <p>2010・2011 年度の交付税収入増等によって実質的に黒字予算に転換した背景には、私たちの労働運動による政府への働きかけによるところが大きく、そのような状況下で、私たちに一時金削減措置に対する当初の財政当局説明は矛盾するものである。当然ながら合意事項を遵守し、早急に復元すること。</p> <p>2 給料表について</p> <p>現行 3 級を旧国公 5 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>係長給料表（現行 4 級）を旧国公 7 級水準に対応させ改善すること。</p> <p>現行 3 級給料表の増号を行うこと。</p>	<p>1</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>また、給与構造改革における経過措置の取扱いについては、他都市等の動向を考慮し、適切に対応するよう協議を継続していく。</p> <p>なお、平成 24 年度人事院勧告における、「50 歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するための昇給・昇格制度の見直し」への対応については、国の実施時期に合わせることを基本とし、その実施状況を踏まえたくうで、具体的な内容については、すみやかに協議していく。</p> <p>平成 16 年 4 月 1 日から若年層の職員を中心に昇給延伸措置に係る復元のための給与調整を実施し、平成 18 年度末までに完了している。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>・</p> <p>平成 22 年度から実施してきた期末手当及び勤勉手当の削減措置については、平成 25 年度以降復元する。</p> <p>しかし、今後の収支見通しは、依然として厳しい状況であることから、平成 25 年度以降の給与削減措置については、別途提案のうえ、改めて協議を行っていく。</p> <p>2</p> <p>~</p> <p>現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>定時制（高校・大学）卒の初任給支給基準を改善し、1歳4号とすること。</p> <p>年齢別初任給基準を改善し、昇給基準を1歳4号とすること。</p> <p>年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を40歳時点で標準賃金の8割以上（基本給比）とし基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p> <p>前歴換算等の改善をすること。また、1年未満の端数は切り上げること。</p> <p>中途採用者の昇格年限は、民間歴を考慮し在級年数の短縮を行うこと。</p>	<p>3</p> <p>～</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>4 昇格の改善について</p> <p>高卒経験14年32歳を目途に4級へ昇格させること。</p> <p>高卒経験23年41歳を目途に5級へ昇格させること。</p> <p>2010年度合意事項である昇任昇格制度について、2012年度中に解決すること。</p>	<p>4</p> <p>・</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>4級昇格のあり方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な4級ポストの管理」を行っていくこととし、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性について検討していく。</p>
<p>5 「能力・成果主義による賃金制度」の導入については、その是非も含めて事前に組合と協議し、労使合意を前提とすること。</p>	<p>5 勤務成績に基づく昇給制度及び勤勉手当への成績率の反映の導入については、人事評価制度の構築に合わせて議論していくこととし、一般職も含めた本格実施に向け、別途提案のうえ、協議を行っていく。</p>
<p>6 懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について</p> <p>懲戒処分等、不利益処分を講ずる当該職員の弁明機会を保障する上で、当該職員同意ないし希望する場合は、処分調査過程において弁護の機会を保障し第三者関与を認めること。</p>	<p>6 事情聴取については、事実関係を把握することを目的として関係職員に対し、行っているものであり、その中で職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や局企画管理担当職員も立ち会っており、公正公平な形で実施している。</p> <p>仮に、事情聴取に際して、その内容にパワーハラスメント等の不当行為があったと感じたならば、別途設置している外部相談窓口にて、弁護士に相談することも可能である。</p>
<p>7 諸手当の改善について</p> <p>扶養手当</p>	<p>7</p> <p>～</p>

組 合 要 求	回 答
<p>扶養手当を配偶者 18,000 円とし、子どもその他も同額に改善すること。また、高校・大学在学中の扶養手当は家計の負担を考慮し、大幅に引き上げること。</p> <p>支給範囲を拡大し、学校在学中は支給すること。</p> <p>住居手当</p> <p>家賃等の支払い者については、家賃に見合う額に引き上げること。</p> <p>市内・市外居住者を差別なく手当を支給し、持家者については、30,000 円以上とし、持家者のうちローン支払者については、 による支給とすること。</p> <p>通勤手当</p> <p>交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。</p> <p>交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。</p> <p>通勤にかかる駐輪場使用者に対し実費相当分を支給すること。</p> <p>超過勤務手当</p> <p>代休や振替の強要は止め、超勤手当を適正に支給すること。</p> <p>時間外勤務手当の支給率を 150/100 に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を 200/100 とすること。</p> <p>4・5 級職員の超過勤務手当相当分が管理職手当（7% 分）を上回る場合は、その差額を超勤手当として支給すること。また、水防、防災等の業務に従事した場合は超勤手当として支給すること。</p> <p>特殊勤務手当</p> <p>国にある特殊勤務手当（高所危険手当等）を新設し、既存手当の引き上げを行うこと。</p> <p>緊急出動手当を新設すること。</p> <p>年末・年始期間中の特殊勤務手当の増額を行うこと。</p> <p>4・5 級職員が休日に出勤した場合、振替休を強要するのではなく、本人の意思に基づいて手当を支給するこ</p>	<p>現行どおりとする。</p> <p>代休の取得については、あくまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p> <p>・</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>~ . .</p> <p>特殊勤務手当等については今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>振替命令については、職員の健康管理の観点から、適正に発しているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>と。</p> <p>2010 年度春闘交渉において確認した特殊勤務手当対象職場への手当を早急に支給すること。</p> <p>36 協定職場の検証を行い、特殊な勤務条件職場については、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>36 協定について</p> <p>36 協定を所属にも十分周知するとともに責任の所在を明確にすること。</p> <p>36 協定違反が明らかとなった際、当局は原因の究明ならびに経緯経過を充分説明すること。</p> <p>ボート・モーター（競艇）職場等の変形労働制を採用する職場に従事させる際、労働条件の提示と本人同意の上配置すること。</p> <p>ボート・モーター（競艇）職場等変形労働制を採用する職場における勤務労働条件の改善をはかること。</p> <p>8 再任用職員について</p> <p>雇用と年金の接続に関する働き方について早急に協議する上で、既存の再任用制度について、下記のとおり改善をはかること。</p> <p>再任用職員の賃金カットを早期に復元すること。</p> <p>一時金の支給水準を国並みに引き上げること。</p> <p>再任用職場の活用法については再任用労使協議会において協議すること。</p> <p>9 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員との格差を是正し改善すること。また、有給休暇を増日すること。</p> <p>希望者全員の雇用を行うとともに、その職場を確保すること。</p> <p>OB 嘱託員ありきの任用は行わないこと。特に OB 嘱託員の活用を巡り、窓口職場を中心とする人材育成策を示し、活気ある窓口職場を取り戻すこと。</p>	<p>・</p> <p>36 協定の締結内容の遵守については、昨年度にも、各局に通知文を送付するなど、周知を図っているところである。今後も引き続き必要な周知・指導を行い、協定違反が生じないように努めていく。</p> <p>職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として配置を行う。なお、これまで子育てに配慮が必要な場合や、健康状況等により配慮が必要な場合は、可能な限り必要な配慮を行ってきており、今後も同様の配慮を行っていくものである。</p> <p>変形労働時間制職場に限らず、職員の勤務条件については、必要に応じて改善を行っていきたい。</p> <p>8</p> <p>国等の動向を注視し、早急に協議を行っていきたい。</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>別途回答する。</p> <p>改めて再任用労使協議会の場で協議したい。</p> <p>9</p> <p>・</p> <p>現行どおりする。</p> <p>その他の嘱託員の勤務条件等については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p> <p>窓口職場を含め、それぞれの所属における必要なスキルの伝承がうまく行われるよう、各職場における人事配置の年齢構成にも可能な限り意を用いるよう努めていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>10 休暇制度について</p> <p>子の看護休暇、短期介護休暇制度を「両立支援休暇」と改めて、20日付与すること。</p> <p>子の看護休暇の第3子以降の対象児童をそれぞれ5日付与し、短期介護休暇も同様の扱いとすること。</p> <p>2007年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度について、地域活動ならびに学校行事活動等の観点で実現すること。</p> <p>夏季休暇を増日すること。</p> <p>定年延長問題と併せてリフレッシュ休暇を二度取得することができるようにすること。</p> <p>ライフプラン研修休暇の取得手段を緩和すること。</p>	<p>10</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、年次有給休暇の積み立て制度については、これまでも導入に向けて検討を行ってきたが、90日の有給の私療休暇や既定の年次有給休暇等があるなかで、それに加えて、新たに制度を設けることは困難である。</p>

本回答に対する諾否については、平成24年11月22日(木)までにされたい。

以 上
(給与課)

給与削減措置について（メモ）

H24.11.13

平成 25 年度以降の給与削減措置について、以下のとおりとする。

1 実施内容

給料月額を、一律 3% 減じる。（任期付職給料表適用者を除く。）

なお、諸手当については、給料月額削減の影響を及ぼさない。

2 実施時期

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの 3 年間

3 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 25 年 1 月 11 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

退職手当制度の改正について（メモ）

H24.11.13

国家公務員退職手当法の改正に準じて、以下のとおり、退職手当制度の改正を行う。

1 実施内容

調整率の改正

退職手当の調整率（尼崎市職員退職手当支給条例附則第3項に規定する割合）を、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用し、次のとおり段階的に引下げる。

期 間	調整率
現 行	104/100
H25.4.1～H26.3.31	98/100
H26.4.1～H27.3.31	92/100
H27.4.1以降	87/100

平成19年度給与構造改革時の退職手当の現給保障額の見直し

平成19年3月31日時点で退職したものと仮定したうえで算出する退職手当の額に、次のとおり調整率を乗じることとする。

なお、平成19年3月31日時点の勤続期間が20年以上の者（42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び37年以上42年以下の者で公務によらない傷病により退職したものを除く）にあつては、「98/100」は「98/104」、「92/100」は「92/104」、「87/100」は「87/104」とする。

期 間	調整率
H25.4.1～H26.3.31	98/100
H26.4.1～H27.3.31	92/100
H27.4.1以降	87/100

定年前早期退職者に係る特例措置の拡充

定年前早期退職の対象者について、勤続20年以上で45歳以上に改正し、割増率については、1年につき3%の範囲内に改正する。

2 実施時期

平成25年4月1日

3 諾否について

本回答に対する諾否については、平成25年1月11日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について」の修正について（メモ）

H24.11.13

平成 23 年 3 月 18 日付け「市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について（メモ）」について、次のとおり、修正及び項目の追加を行う。

3 実施時期

平成 25 年 4 月 1 日

なお、対象施設の整備等が完了していない場合は、当該整備等が完了次第実施する。

4 使用料の給与からの控除

使用料については、職員に給与を支給する際、その給与から控除することを原則とする。

5 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 1 月 11 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

市有施設敷地内の駐車利用料の徴収について（メモ）

H23.3.18

職員の市有施設敷地内の駐車利用に対して、次のとおり使用料を徴収する。

1 対象となる施設

職員が通勤のために使用する自家用自動車を駐車する全ての市有施設（学校を除く）

2 使用料

行政財産使用料条例等の規定に基づき別途設定する。

3 実施時期

対象施設の整備等が完了次第実施する。

なお、本庁舎（市政情報センターを含む）については、平成 23 年 6 月 1 日から実施する。

以 上（給与担当）

職員の通勤用自動車の市有施設敷地内への駐車に関する実施方法等について（メモ）

H23.7.22

1 対象となる施設

職員が通勤のために使用する自家用自動車を駐車する全ての市有施設（学校を除く）

2 許可基準

地方自治法第 238 条の 4 第 7 項の規定による目的外使用許可とし、各施設においてその用途又は目的を妨げない限度で認める場合とする。

3 許可対象者

次に掲げる理由等により徒歩、自転車、公共交通機関の利用等による通勤が困難であると認められる者。

ア 障害、傷病等の身体的理由

イ 夜勤等の公共交通機関の利用が困難な時間帯に通勤する必要があるため

著しく公共交通事情の良くない施設（大高洲庁舎、クリーンセンター第 2 工場、資源リサイクルセンター及び北部浄化センター）に勤務する者。

4 使用料

使用料は尼崎市公有財産規則第 33 条に基づき算定する。基本的な算定式は次の通り。

<算定式>

使用料月額 = 公有財産台帳登録価格（円/㎡）× 使用許可面積（㎡）× 1000 分の 4

5 下肢障害者への減免について

減免対象者

上記 3 の アに該当する許可対象者のうち身体障害者手帳を有する者。

減免額

5 割

以 上（給与担当）

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者の見直しについて（メモ）

H24.11.13

管理職手当及び超過勤務手当等の支給対象者について、次のとおり改正する。

1 管理職手当

課長補佐及び係長の役名の職員について、管理職手当の支給対象から除く。
なお、技能労務職員の取り扱いについては、別途現業評議会に提案する。

2 超過勤務手当等

上記1の役名の職員について、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当の支給対象とする。

3 実施時期

平成26年4月1日

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成25年3月29日（金）までにされたい。

以上
（給与課）

人事評価の結果を反映した勤勉手当・昇給制度の導入について（メモ）

H24.11.13

職員のモチベーション向上策として実施する人事評価制度の構築に併せて、評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。

なお、制度導入にあたっての基本的な考え方は以下のとおりとし、その他必要な事項については、引き続き協議していく。

1 実施内容

人事評価の結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を導入する。

2 対象者

全職員

3 実施時期

勤勉手当及び昇給ともに、平成 27 年度から評価を反映する。

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 3 月 29 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）

休職制度及び休暇制度等の見直しについて（メモ）

H24.11.13

職員の健康面及び組織維持の観点から、病気休職、私療休暇及び病気欠勤について、次のとおり改正する。

1 休職制度

病気休職からの復職後 1 年以内に、同一の傷病事由で再度療養を要する場合は、私療休暇の承認ではなく、病気休職とする。

なお、再度の療養を要する期間が 1 月未満の場合については、病気欠勤として取扱う。

2 私療休暇

同一の傷病事由により複数回の私療休暇を取得する場合にあっては、当該私療休暇の取得の終期の翌日から起算して 1 年以内に私療休暇を取得している場合は、その取得限度を「1 年度 90 日又は引続き 90 日」ではなく、「複数年度を通算して 90 日」を原則とする。

3 病気欠勤

現行、90 日まで給料の半額を支給している病気欠勤について、無給とする。

4 私療休暇に引き続く同一事由による年次有給休暇の取得

私療休暇に引き続く同一事由による年次有給休暇の取得を承認できることとする。

5 その他

上記 1 及び 2 について、同一の傷病事由であるか否かについては、WHO の国際疾病分類を基準に地方公務員安全衛生推進協会が作成した疾病分類表により判断する。

6 実施時期

平成 26 年 4 月 1 日

7 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成 25 年 3 月 29 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）