

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

# 論 矣

平成 18 年度 第 3 号  
通 算 第 4 3 4 号  
平成 18 年 6 月 23 日

尼崎市役所総務局  
職員部給与課

## 夏期一時金等について

6 月 21 日午後 4 時から午後 5 時 15 分まで、労働センター集会室において、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）の交渉に引き続く夏期一時金や、職員の採用に関する諸課題について交渉の場を持った。

### 具体的な交渉内容

#### 1 夏期一時金について

##### 課題の要旨

前回の交渉で組合は、回答メモのうち、4「勤勉手当の成績主義」・5-(2)「新入職員の支給率改善」の回答について、一時金要求に対する回答内容ではないとして、文言の削除を求めた。また、臨時的任用職員の支給率についても不満であることを表明していた。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<b>回答の内容について</b> 4「勤勉手当の成績主義」・5-(2)「新入職員の支給率改善」について、改めて「なお書き」以下の削除等、修正を求める。	前回交渉でも説明したとおり、成績率や期間率については、今後の労使間の課題であることを明確にすることを意図し、回答メモ上で明文化したものであるが、これまでの協議の中で、組合としても今後協議していくべき重要な検討課題と認識していることは理解できた。

<p><b>臨時的任用職員の一時金</b></p> <p>前回交渉では阪神間以外の類似他都市の均衡も考慮して判断したとの回答であった。これまで、阪神間他都市との水準比較が基本的なルールとしていたはずだ。</p>	<p>阪神間他都市との水準比較において、類似他都市の状況を一定参考として、一時金の支給水準を定めたものである。</p>
<p>支給率の改善は昨年冬からの約束事である。当局はこの約束を履行すべきだ。</p>	<p>支給率の改善に向けた組合の強い主張はわかるが、改善を確約することはできない。</p>
<p><b>役職者加算について</b></p> <p>技能長・作業長については、役職者加算が従前どおりの取り扱いとの説明であったが、今年4月より、その職責に着目して、月額の特務手当に代わり、管理職手当の支給対象とした経緯のなかで、より重要な職責を担うようになっている。それなのに管理職手当を支給されない職員と同様の加算率[50歳以上(10%)・それ以外(5%)]というのはいかかろうか。</p>	<p>現行の役職者加算制度において、主任や役職者でない者についても、職務経験も考慮したうえで、年齢に応じた支給率の段階を設けており、管理職手当の支給範囲とは連動していない。</p> <p>今回、当局として問題提起しているのは、一昨年の運用昇給制度の見直しによる役職者の位置付けを明確化してきたこと等を踏まえ、本来の役職者加算の対象範囲のあり方について協議していきたいというものであり、技能長・作業長等による役職者加算のあり方についても議論の対象としていくものである。</p>

**課題解決**

夏期一時金に関する労使交渉はこれで終了し、6月22日に、算定基礎月収額の2.125月分(人勤準拠・当初回答どおり)で妥結した。[支給内容にかかる詳細は論点第433号の回答メモ参照]

**2 職員の健康管理について**

**課題の要旨**

組合は、年次有給休暇の取得率増進や超勤の管理など、労働条件と職員の健康管理について、当局に質問した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>病気休職している職員の有給休暇の取得日数や、超過勤務時間との因果関係などを分析しているのか。</p>	<p>詳細な分析は行ったことはないが、有給休暇の取得日数が少ない、あるいは超過勤務時間が長い職員に、長期休職者が多いというわけではない。</p>

<p>超過勤務手当の支給対象外となる係長以上の職員の超勤管理もできているのか。</p>	<p>係長以上についても、超過勤務命令簿の整理を徹底させている。</p> <p>また、月 100 時間を超える超過勤務を行った者については、所属上司も含め、産業医による個別面談も実施し、職員の適正な健康管理に努めている。</p>
---	--

### 3 職員の採用について

#### 課題の要旨

職員採用試験の募集を間近に控えるなかで、組合は改めて職員の採用計画の内容について質問した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p>現時点でも相当数の欠員が生じている。年度途中での新規採用を積極的に行うことで、欠員を解消して欲しい。</p>	<p>10月1日採用については、年度途中で事業の縮小が見込まれる国体事業などの動向や、欠員が生じている職種を勘案しながら、判断していきたい。</p>
<p>9月30日に生じる課長級以上の年度途中退職者（役職定年者）に伴う欠員は補充できるのか。</p>	<p>役職定年となる職員は、一般職員の定数に配置しており、その年度途中の欠員については、一般職員の異動等による配置を基本とするところである。</p>
<p>希望退職に多数の保育士が応募していると聞いている。ここ10年以上、保育士の採用について凍結となっているが、今年度の採用については、どう考えているのか。</p>	<p>保育士や保健師などの随時採用職種の募集については追って検討するものであり、現段階では方針を示すことはできない。</p>

以上

(参 考)

妥結に至った経緯

夏期一時金要求に対し、6月22日に地方公務員労働組合共闘会議（『地公労』）と妥結した。妥結に至るまでに、地公労の単組のひとつである尼崎市嘱託職員労働組合（『嘱託労組』）との協議の中で、夏期割増報酬（ボーナス）の支給額及び賃金表の創設にかかる課題について、労使間協議が難航していた。

当局は、最終の諾否の判断を求める中で、6月21日、地公労と次の事項について確認することにより、6月22日妥結に至った。

1 一時金について

（嘱託職員の）一時金の率のあり方については、これまでも一定の改善を行ってきたが、年収トータルの水準論議については引き続きの課題として受け止めており、今後も誠意をもって協議に努めていく。

（また、人事院勧告での正規職員の一時金の支給月数が減になった経過はあるが、嘱託職員の一時金を削減したことはないことを確認する。）

2 賃金表について

賃金表の創設について、嘱託職員労組と当局とはこれまで賃金小委員会で議論を行ってきたが、なお双方の主張に隔たりがある。

しかしながら、今後とも双方が具体的な案を示す等、具体的かつ精力的な論議に努める中で早急に相互の理解を深めていきたい。

なお、当該協議について、労使の合意が得られれば、2007年度（平成19年度）からの実施も視野に入れているものである。