

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

平成 18 年度第 7 号
通 算 第 438 号
平成 18 年 11 月 21 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

—平成 18 年度給与改定・期末勤勉手当等について—

11 月 14 日午後 3 時から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において、12 月期の期末勤勉手当（ボーナス）や勤務条件に係る諸課題を中心に交渉を行った。

◎今回の交渉の主な目的

- 1 「賃金・労働条件に関する要求書」に対する回答
回答メモは別紙 1 のとおり
- 2 「年末一時金に関する要求書」に対する回答
回答メモは別紙 2 のとおり
- 3 <参考>嘱託員の報酬改定等について
回答メモは別紙 3 のとおり

◎平成 18 年度の確定交渉にあたって

（総務局長）

今年度の人事院勧告では、扶養手当の引上げを除き、給与改定にかかる勧告がなく、国家公務員においても給与改定が見送られるなか、尼崎市においても、給与改定を行わない旨の回答となったものである。

しかしながら、さる 9 月 29 日に提案している給与構造改革に伴う給料表の改定や、成績に伴う昇給や勤勉手当の成績率導入などについて、様々な観点からの見直しが必要となっており、既に賃金小委員会でも協議を行っているところであるが、交渉の場においても、積極的な協議を行い、課題を解決していきたいと考えている。

そのためにも、労使双方が本市の今後の財政再建や今後進むべき道を切り開くため、より一層の話し合いを進めていく必要があると感じており、組合にも理解と協力をお願いしたい。

◎具体的な交渉内容

1 賃金・労働条件の改善について

課題の要旨

組合から提出された「2006 年度賃金・労働条件に関する要求書」の回答メモの内容に沿って、具体的な質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<p><u>給与改定の見送りについて</u></p> <p>今年度の人事院勧告は、官民格差は殆どないとし、給与改定及び期末勤勉手当の支給月数を据置としたが、この比較結果は、人事院が今年度から官民比較を行う対象事業所の規模を「100 人以上」から「50 人以上」に変更したことによるものである。従前の比較方法であれば、年収で 10 万円程度の引上げとなっていたはずだ。</p>	<p>人事委員会を設置していない本市においては、官民格差を調査する方途がないことから、給与改定にあたっては、従前より人事院勧告の内容を重要な指標としている。</p> <p>官民格差の比較方法の変更を含めて、今後も人事院勧告を重要な指標としていくことに変わりはない。</p>
<p><u>年末年始特勤について</u></p> <p>美化事業部の職員の年末年始特勤は、昨年度まで日額 12,500 円であったが、今年度より日額 3,000 円に大幅に切り下げられた。支給額の改善を求める。</p>	<p>年末年始特勤の見直しは、従来と比べて年末年始という時期の特殊性、価値観が変化してきたことを踏まえ、見直しを協議・検討した結果、妥結に至ったものである。</p>
<p><u>その他の特勤について</u></p> <p>学校校務員の業務のなかには、地上 10m 以上の場所での作業を要することもある。高所作業手当など、国にあって尼崎市にはない特殊勤務手当も、現場の実情に応じて新設すべきである。</p>	<p>特殊勤務手当の新たな設定については、今後とも必要に応じた協議を行っていく。</p>

<p><u>市内居住者への住居手当加算</u></p> <p>平成 16 年度末に労使合意したものの議会で否決された、尼崎市内に居住する職員への住居手当加算措置にかかる原資の課題をどうするのか。市内居住者への住居手当への加算が不可能であれば、原資の活用策として、例えば少子化対策の一環として、この原資を子に係る扶養手当の増額に充てる等の手法は検討できないのか。</p>	<p>市内居住に係る住居手当への加算措置に係る労使合意の経緯は課題として認識しているところであるが、現時点において、原資活用に係る具体的な回答はない。</p>
<p><u>欠員について</u></p> <p>今年度当初の交渉の場において、10 月 1 日での職員の採用等で欠員を解消するとの説明を受けたが、未だに 10 名を超える欠員が生じている状態である。これは約束違反であり、職員の新陳代謝を目的とした年度途中退職を提案している当局の考え方も矛盾する者である。</p>	<p>10 月 1 日の新規採用については、19 年度採用者の中から、前倒し採用を希望する者を募ったが、結果として 1 名のみとなったものである。</p> <p>欠員の解消に向けては、国体事業の終了や住宅管理の業務委託等による年度途中での再配置で対応していきたい。</p>
<p><u>超過勤務手当について</u></p> <p>予算定数上の人員を配置せず、各職場に生じている欠員を放置していることが、ここ数年の超過勤務の増加につながっているのではないかと。</p> <p>さらには、超過勤務手当予算が不足しており、なかには職員に代休を強制している実態もあると聞いている。</p>	<p>超過勤務については、超過勤務手当の予算の範囲内で、適正な命令を発することを徹底しているところであるが、超過勤務に係る課題については、その実態把握に努めたうえで改めて協議していきたい。</p> <p>なお、今年度の超過勤務手当については、予算の範囲内での追加配当に向け、各局と調整中である。</p>

課題解決への方向性

引き続き、協議・交渉を重ねていくこととした。

2 年末一時金について

課題の要旨

組合から提出された「2006 年年末一時金に関する要求書」の回答メモの内容に沿って、具体的な質疑を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
<u>期間率の改正について</u> 期末・勤勉手当の期間率を国どおりに改正するとの提案であるが、兵庫県においても国と異なる期間率を適用しているなかで、なぜ、国と同率にする必要があるのか。	期末・勤勉手当の算定式を、給与条例主義の趣旨に従い、条例に明記していくなかで、国の期間率を踏まえて改正していくものである。
休職者の期間率についても国どおりということか。9月29日に提案のあった病気休職制度の見直しについても言えることだが、無理な定数削減や欠員の放置による業務量の増大が、メンタルを理由とする長期病気休職者を増加させている原因ではないか。	長期の病気休職者への対策については、安全衛生委員会の場での検討や、相談体制、研修の充実等、様々な対策も講じてきているところであり、今後も、引き続き対策に努めていきたい。
<u>アルバイトの割増賃金（ボーナス）</u> アルバイトの割増賃金の水準は、他の阪神間他都市と比較すれば未だ最低位にあるものの、今冬の支給率が改善されたことは一定評価する。	阪神間最低の割増賃金の支給水準の改善という、これまでの組合側の主張を踏まえ、一定の改正を実施していきたい。

課題解決への方向性

引き続き、協議・交渉を重ねていくこととした。

以上
(給与課)

平成 18 年度給与改定等について（メモ）

H18. 11. 14

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>(1) 賃金引き上げを行うこと。</p> <p>(2) 05 人事院勧告による、「地域給与」導入を行わないこと。</p> <p>(3) 組合員全員に 12 月昇給延伸を復元すること。</p> <p>(4) 1995 年賃金確定時の実損分を回復すること。</p> <p>(5) 基本賃金減額を早期に復元すること。</p>	<p>1</p> <p>(1) 平成 18 年度人事院勧告を踏まえ本年度の給与改定は行わない。</p> <p>(2) 地域的な給与水準を反映するため平成 18 年 9 月 29 日付け提案メモのとおり、平成 19 年度から給与構造の改革を実施する。</p> <p>(3) 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ているところである。</p> <p>(4) 現行どおりとする。</p> <p>(5) 平成 19 年度の給与削減措置については、平成 18 年 9 月 29 日付提案メモのとおりである。</p>
<p>2 給料表について</p> <p>(1) 賃金の引き下げを行わず、給料表の増号を行うこと。</p> <p>(2) 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>(3) 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>2</p> <p>(1) 提示したとおりとする。</p> <p>(2)(3) 現行どおりとする。</p>
<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>(1) 定時制（高校・大学）卒の初任給支給基準を改善し、1 歳 1 号とすること。</p> <p>(2) 年齢別初任給基準を改善し、15 歳以上 30 未満 1 歳 1 号とし、30 歳以上 40 歳まで 5 歳 4 号とすること</p> <p>(3) 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>3</p> <p>(1)～(6) 現行どおりとする。</p> <p>なお、生活補給金基準額については、平成 19 年 4 月 1 日より、昇給モデルの見直しを行い、給料表の改定と併せて以下のとおりとする。</p>

組 合 要 求		回 答						
<p>(4) 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>(5) 採用後 5 年を経過した者は、標準入職者と同等の基本給を保障すること。</p> <p>(6) 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>		現行		給与改定+モデル見直し後				
		年齢	モデル号給	基本額	モデル号給	基本額		
			(額)	×1.1×0.8	(額)	×1.1×0.8		
		30	3-8	265,700	233,800	3-23	246,600	217,000
		31	3-9	274,500	241,600	3-26	252,900	222,600
		32	3-10	283,500	249,500	3-30	261,200	229,900
		33	3-11	291,900	256,900	3-34	269,200	236,900
		34	3-12	300,000	264,000	3-38	277,200	243,900
		35	3-13	308,000	271,000	3-42	285,100	250,900
		36	3-14	315,700	277,800	3-46	292,700	257,600
		37	3-15	323,300	284,500	3-50	300,200	264,200
		38	3-16	329,900	290,300	3-54	307,300	270,400
		39	3-17	335,800	295,500	3-58	313,900	276,200
		40~55	3-18	341,100	300,200	3-62	319,500	281,200
4 昇格の改善について	4	(1)(2) 現行どおりとする。		(3) 新たな人事評価制度の導入に向けて、必要な事項については協議を行っていく。				
(1) 高卒経験 14 年 32 歳を目処に 4 級へ昇格させること。								
(2) 高卒経験 23 年 41 歳を目処に 5 級へ昇格させること。								
(3) 昇格制度の改善については、早急に組合と協議すること。								
5 「能力・成果主義による賃金制度」及び「信賞必罰制度」の導入については、その是非も含めて事前に組合と協議すること。	5	新たな人事評価制度の 1 つとして、勤務成績に基づく昇給制度の導入や勤勉手当への成績率の反映を行うが、必要な事項については協議を行っていく。						
6 諸手当の改善について	6	(1) 第 3 子以降の子等にかかる扶養手当を現行の 5,000 円から 6,000 円とする。その他の区分については現行どおりとする。		実施時期については、平成 19 年 4 月 1 日とする。				
(1) 扶養手当								
① 扶養手当を配偶者 18,000 円とし、子どもその他も一律として改善すること。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。								
② 支給範囲を拡大し、学校在学中は支給すること。								
(2) 住居手当		(2)~(4) 現行どおりとする。						
① 家賃等の支払者については、家賃に見合う								

組 合 要 求	回 答
<p>額に引き上げること。</p> <p>② 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、①による支給をすること。</p> <p>(3) 通勤手当</p> <p>① 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>② 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>③ 交通機関と交通用具を併用している者で、自転車等を利用して通勤している場合には、新たに自転車駐車場利用料金を支給すること。</p> <p>(4) 超勤手当</p> <p>① 時間外手当 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>② 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>(5) 特殊勤務手当</p> <p>① 国にある特殊勤務手当を新設し、既存手当の増額を行うこと。</p> <p>② 緊急出動手当を新設すること。</p> <p>③ 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 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と。</p>	<p>(5) 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>7 年金制度の充実について 公務員制度の一環である共済年金制度の維持を</p>	<p>7 共済年金制度については、国の動向を見守りた</p>

組 合 要 求	回 答
<p>基本とし、充実させることを政府及び関係機関に要望すること。また、共済組合制度の破綻をもたらしかねない人員削減を行わないこと。</p>	<p>い。</p> <p>また、効率的な行政執行体制を目指し、行財政改善の観点から人員、組織等の見直しに取り組んでいく。</p>
<p>8 再任用制度等について</p> <p>(1) 再任用制度を法律・条令に基づいて堅持すること。</p> <p>(2) 再任用制度の適用については、引き続き組合と事前協議すること。</p> <p>(3) 希望者全員の雇用及び職域の開拓を行うこと。また、任用にあたっては、公平に行うこと。</p>	<p>8</p> <p>(1)(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3) 再任用職員は、正規職員として、その経験・能力等を生かす観点から、定年前職員と同様に行政需要に応じて設置された職に就くものである。また、再任用職員については、従前の勤務実績等に基づく選考により採用することとしている。</p>
<p>9 男女共同参画の促進について</p> <p>(1) 「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」を制定し、行政としての具体的な行動の推進や実効性のある計画の策定を行うこと。</p>	<p>9 「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」（平成17年12月27日施行）に基づく男女共同参画計画については、尼崎市男女共同参画審議会において現在検討中である。男女共同参画計画は、男女共同参画促進施策等を総合的かつ計画的に実施していくための行動計画として、条例の基本理念を具体化するための事業等を掲げる予定としている。</p>
<p>10 職業生活と家庭生活の両立支援策の確立について</p> <p>(1) 育児休業給の期間延長と男性取得のための制度改正を行うこと。</p> <p>(2) 子等の家族看護休暇の新設や育児・介護を行う者の超勤制限を行うこと。</p> <p>(3) 育児休業等の次世代育成支援対策推進法の趣旨を活かした制度改善や、母性保護規定の拡充等を自治体に義務付けた「特定事業主行動計画」の進行管理にあたっては、組合と協議する</p>	<p>10</p> <p>(1)(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3) 尼崎市特定事業主行動計画の推進にあたっては、組合からの参画を求める中で、実施していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>こと。また、育児時間対象年齢の引き上げなどの制度改善を行うこと。</p> <p>11 臨時・非常勤職員等の改善について</p> <p>(1) 臨時・非常勤職員等については、権利及び賃金・労働条件は、正規職員と不合理な格差を是正し改善すること。</p> <p>(2) 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>12 労働条件等の改善について</p> <p>(1) 庁舎の事務室、更衣室、便所等の施設改善を図ること。また、公共施設の再配置職場の環境改善をおこなうこと。</p> <p>(2) 冷暖房装置を改善し、本庁舎各階に湯沸器の設置等、快適な職場環境を整備すること。</p> <p>(3) 定年退職者等による欠員補充及び他の欠員については、正規職員を配置すること。</p> <p>(4) 管理職員等の範囲の拡大については、事前に組合の意見を聞き、労使双方合意のうえ、公平委員会の審査に付すこと。</p> <p>(5) 夏季休養休暇を増日すること。</p> <p>(6) 人間ドック職免を休暇に改めること。</p> <p>(7) 組織改正にあたっては、組合と事前に協議すること。</p> <p>(8) VDT作業におけるガイドラインを遵守すること。</p> <p>(9) 交通局、水道局及び消防局への異動については、組合と協議すること。</p>	<p>11</p> <p>(1)(2) 臨時的任用職員の賃金等については改定しない。</p> <p>なお、割増賃金については別記回答（『平成18年12月期に支給する期末手当及び勤勉手当等について』）のとおりとする。</p> <p>また、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>12</p> <p>(1) 庁舎の施設整備や公共施設の職場環境等については、今後とも予算の範囲内で適宜改善に努め、必要性のある事項については協議していく。</p> <p>(2) 冷暖房装置については、老朽化による交換等、必要に応じた改善を今後も行っていく。なお、湯沸器の設置については、設備上の問題等から、現状での設置は困難である。</p> <p>(3) 年度途中に生じる欠員を含め、退職等に伴う欠員補充については、正規職員以外にも嘱託・臨時職員等による対応を行う。</p> <p>(4) 管理職員等の範囲については、公平委員会で定めることとされており、交渉で決定する性質のものでない。</p> <p>(5)(6) 現行どおりとする。</p> <p>(7) 効率的な事務運営が図れるよう、今後も適切な組織の見直しについては適宜実施していく。</p> <p>(8) 啓発紙で周知を行い、VDT作業従事職員を対象に健康診断を実施するなど、職員及び職場の労働衛生管理に努めているところである。</p> <p>(9) 管理運営事項であり、協議する考えはない。</p>

組 合 要 求	回 答
13 福利厚生の充実について (1) 法に基づく使用者責任を明確にし、職員の福利厚生を充実すること。	13 (1) 当局として職員の福利厚生の重要性については十分に認識しているところであり、今後とも、それぞれの協議の場での話し合いの結果を尊重していきたい。

本回答に対する諾否については、平成18年11月29日（水）午前9時までにされたい。

以 上
 (給与課)

平成 18 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）

H18. 11. 14

1 平成 18 年 12 月に支給する期末手当及び勤勉手当について

(1) 支給額

算定基礎月収の 2.325 月分とし、その内訳は、期末手当 1.6 月分、勤勉手当 0.725 月分とする。ただし、再任用フルタイム勤務職員は算定基礎月収の 1.25 月分とし、その内訳は、期末手当 0.85 月分、勤勉手当 0.4 月分とする。また、再任用短時間勤務職員は算定基礎月収の 0.2 月分とし、その内訳は、期末手当 0.14 月分、勤勉手当 0.06 月分とする。

算定基礎月収については、別記 1、2 のとおりとする。

(2) 支給日

平成 18 年 12 月 8 日（金）

(3) その他の支給条件

従前の例による。なお、平成 19 年 6 月以降に支給する期末手当及び勤勉手当の期間率等を別記 3 のとおり改正する。

2 臨時・非常勤職員等の支給率を改善することについて

(1) 平成 18 年 12 月に支給する臨時的任用職員の割増賃金について、次のとおりとする。

ア 支給額

(ア) 次に掲げる者については、賃金日額に 1 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。

a 支給基準日（12 月 1 日）現在在職の者（1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者は除く。）

b 支給基準日（12 月 1 日）前 30 日（11 月 1 日）以内に任用が終了した者で、1 月 1 日現在在職の者（1 月 2 日～1 月 4 日付け任用開始の者を含む。）

(イ) 支給基準日（12 月 1 日）現在在職の者で 1 週間の就労日数又は就労時間が著しく短い者については、賃金日額に 1 週間の就労日数を乗じ、その額に 2 表の在職期間の区分に応じた日数を乗じて得た額を支給する。ただし、賃金単価が時間単価の設定となっている者については、賃金単価に 1 日あたりの勤務時間数を乗じて得た額を、算定の基礎となる賃金日額とする。

(1表)

在職期間	日 数
1月未満	2.3日分
1月以上2月未満	4.6日分
2月以上3月未満	6.9日分
3月以上4月未満	9.2日分
4月以上5月未満	11.5日分
5月以上	13.8日分

(2表)

在職期間	日 数
1月未満	0.23日分
1月以上2月未満	0.46日分
2月以上3月未満	0.69日分
3月以上4月未満	0.92日分
4月以上5月未満	1.15日分
5月以上	1.38日分

ただし、(ア)、(イ)のうち、任用期間が1月未満かつ在職期間が1月未満の者は除く。

イ 支給日

平成18年12月11日(月)

ただし、(ア)のbの者については、平成19年1月12日(木)とする。

(2) 嘱託員の割増報酬については、嘱託職員労働組合と話し合っていく。

3 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善することについて

現行どおりとする。

なお、役職者加算の対象範囲のあり方については、組織構造の改革を見据え、主任制度にかかる論議も含めて、今後協議していく。

4 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、人事評価制度の構築にかかる論議において、扶養手当の勤勉手当算入廃止と成績率の導入についても協議していく。

5 新入職員の支給率を改善することについて

現行どおりとする。なお、平成19年6月以降の支給率については、1-(3)のとおりとする。

6 諾否について

本回答に対する諾否については、平成18年11月29日(水)午前9時までにされたい。

以 上
(給与課)

(別 記)

1 行政職給料表適用者

- (1) 1級～3級の者(給料表3級の適用者で、平成18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

- (2) 4級以上の者(給料表3級の適用者で、平成18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、主任等5%、課長補佐・係長級及び平成18年4月1日現在50歳以上の主任等10%とする。

- (3) 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。

- (4) 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12号給以上29号以下5%、2級30号給以上10%とする。

3 平成19年6月以降に支給する期末手当及び勤勉手当の期間率等

- (1) 期間率

在職期間	期末手当の期間率		在職期間	勤勉手当の期間率	
	改定後	改定前		改定後	改定前
6月	100分の100	100分の100	6月	100分の100	100分の100
5月以上 6月未満	100分の80	100分の90	5月15日以上6月未満	100分の95	100分の90
			5月以上5月15日未満	100分の90	
4月以上 5月未満	100分の60	100分の80	4月15日以上5月未満	100分の80	100分の80
			4月以上4月15日未満	100分の70	
3月以上 4月未満	100分の60	100分の65	3月15日以上4月未満	100分の60	100分の70
			3月以上3月15日未満	100分の50	
2月以上 3月未満	100分の30	100分の50	2月15日以上3月未満	100分の40	100分の60
			2月以上2月15日未満	100分の30	

1 月以上 2 月未満		100 分の 35	1 月 15 日以上 2 月未満	100 分の 20	100 分の 45
			1 月以上 1 月 15 日未満	100 分の 15	
1 日以上 1 月未満		100 分の 30	15 日以上 1 月未満	100 分の 10	100 分の 30
			15 日未満	100 分の 5	
			0 日	0	0

(2) 休職等による除算

期末手当及び勤勉手当の期間率の算定等について、次のとおりとする。

ア 期末手当

	現行	見直し案
育児休業	期間率の算定にあたり、在職期間から 1/2 の日数を除算する。	現行のとおり
専従休職	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。	
休職（専従休職除く）	除算・減額しない。	期間率の算定にあたり、在職期間から 1/2 の日数を除算する。
停職		期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。

イ 勤勉手当

	現行	見直し案
病気休暇（私療）	支給額をその者の在職期間で除して得た額に欠務日数を乗じて得た額を控除して支給する。	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。
病気欠勤・事故欠勤		
介護休暇		
無許可欠勤		
停職		
休職（専従休職除く）		
遅刻、早退及び欠務	期間率の算定にあたり、在職期間から日数を除算する。	現行のとおり
専従休職		
育児休業		

(3) 刑事休職中の者

支給基準日において刑事休職中の者に対する期末手当の支給を廃止する。

(参 考)

1 平成 18 年 12 月期平均支給額等 (平成 18 年 10 月 1 日基準)

区 分	定年前職員	再任用職員 (フルタイム勤務)	再任用職員 (短時間勤務)
組合員平均支給額 (算定基礎月収)	1,085,938 円 (467,070 円)	421,430 円 (337,145 円)	41,404 円 (207,020 円)
前 年 実 績 (算定基礎月収)	1,079,283 円 (468,642 円)	409,879 円 (341,566 円)	34,682 円 (207,680 円)
対 前 年 比	+6,655 円 (0.62%増)	+11,551 円 (2.82%増)	+6,722 円 (19.38%増)
所 要 経 費 (職員数)	3,809,627 千円 (3,384 人)	16,436 千円 (39 人)	5,764 千円 (139 人)

平均年齢 47 歳 1 月

平均勤続年数 23 年 10 月 ※平均年齢・勤続年数とも収入役所管の定年前職員が対象

2 期末勤勉手当の支給月数

(1) 平成 18 年度予定

(定年前職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	1.400	0.725	2.125
12 月期	1.600	0.725	2.325
計	3.000	1.450	4.450

(再任用フルタイム勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	0.75	0.35	1.10
12 月期	0.85	0.40	1.25
計	1.6	0.75	2.35

(再任用短時間勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	0.14	0.06	0.20
12 月期	0.14	0.06	0.20
計	0.28	0.12	0.40

(2) 平成 17 年度実績

(定年前職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	1.40	0.70	2.10
12 月期	1.553	0.75	2.303
計	2.953	1.45	4.403

(再任用フルタイム勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	0.75	0.35	1.10
12 月期	0.812	0.4	1.212
計	1.562	0.75	2.312

(再任用短時間勤務職員)

区分	期末手当	勤勉手当	計
6 月期	0.14	0.06	0.20
12 月期	0.107	0.06	0.167
計	0.247	0.12	0.367

<参考>

11月14日午後7時30分から午後9時まで中央公民館において、嘱託職員労働組合と交渉を行い、以下のとおり回答した。

嘱託員の報酬改定等について（メモ）

H18. 11. 14

組 合 要 求	回 答
<p>I 賃金・労働条件について</p> <p>1 正規職員化について</p> <p>恒常的な業務に配属されている地公法3条3項3号職員の不当な位置づけを改め、早急に正規職員化すること。</p> <p>また、任期による差別を改め、同一価値労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p> <p>2 行政改革について</p> <p>国の規制緩和政策と財政再建を理由に、経済再建プログラムの遂行というかたちで業務委託や指定管理者への委託が強行に推進されています。</p> <p>経済効率のみを優先した委託は、市民に対しての公的責任を放棄するものであり、働く者にとっては、雇用不安と、より劣悪な条件の労働者を増加させるという、市民や労働者の権利をないがしろにしたものに他ありません。</p> <p>公的サービスは安上がりや、利潤追求ではなく、市民に対して、市民の利益に基づく公平なサービスを提供すること、またそれを担う労働者の公正な権利が保障されることが不可欠です。これらの視点に立った行政改革を行うこと。</p>	<p>1</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>2</p> <p>事務事業の運営については、効率性を総合的に勘案して、市民の意見も十分に聞きながら、市長の責任と判断において行う。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>3 雇用について</p> <p>① 現在任用されている嘱託職員の現職での雇用を保障すること。</p> <p>② 高齢者雇用安定法の改正に基づき、速やかに 65 歳までの雇用延長を行うこと。</p> <p>4 賃金の引き上げ及び、賃金制度の改善について</p> <p>マイナス人勸を理由とした 2 度の賃金引下げによって、定期昇給がない私たちは 8 年前の賃金に引き下げられ、大きく生活権が脅かされました。</p> <p>また、毎年積み上げてきた経験は否定されたことになり、著しく働く誇りを傷つけられ、意欲を損なわせることになりました。</p> <p>一昨年からの交渉経過、経緯を尊重し、19 年度実施に向けて以下の検討をすること。</p> <p>① 正規職員を基本とした均等を図った賃金表を創設すること。</p> <p>② 生活実態に見合った最低生活費が保障されるようにすること。</p> <p>5 退職金制度の改善について</p> <p>1996 年に導入されてから 10 年が経過しましたが、定額のため額は上がらず、26 年で 200 万円という頭打ちであり、30 年を超える退職者も出てくる中、実態に合わないものとなっています。正規職員との長年の賃金格差がある上に、退職時に最も大きな較差をもたらす退職金制度について早急に改善すること。（新）</p> <p>① 勤続 1 年から退職するまでの間、正規職員と同様に 1 年毎の率支給にすること。</p>	<p>3</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 平成 19 年 4 月 1 日から、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の趣旨に沿った再雇用制度について別紙のとおり導入する。</p> <p>4</p> <p>①、② 平成 19 年 4 月 1 日からの報酬については、改定しない。</p> <p>なお、報酬表に係る課題については、別紙の基本的な考え方に基づき、賃金小委員会等の場で引続き協議を行う。</p> <p>5</p> <p>①、② 現行どおりとする。</p> <p>③ すでにそのような取り扱いを行っているところである。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>② 定年退職と公務内外の死傷退職に対しては増率すること。</p> <p>③ 本人の希望等により任用職場が変わった場合についても継続雇用を認め、勤続年数を通算すること。</p> <p>6 超勤手当について</p> <p>正規職員の削減、また社会情勢の変化、法改正等によって、嘱託職員の業務量が増加し、内容も変容してきている現状があります。</p> <p>業務の実態に照らして必要な超勤手当の費用については、予算化していくこと。</p> <p>7 その他の手当について</p> <p>① 地域手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>② 住宅手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>③ 扶養手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>8 有給休暇について</p> <p>① 生理休暇を有給にすること。</p> <p>② 育児休業休暇を正規職員と同様に改善すること</p> <p>③ 私療休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>④ 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>⑤ リフレッシュ休暇を正規職員と同様に創設すること。</p> <p>9 被服について</p> <p>貸与期間、枚数、支給方法を正規職員と同様にすること。</p>	<p>6</p> <p>引き続き、適切な運用に努めていく。</p> <p>7</p> <p>①～③ 現行どおり支給する考えはない。</p> <p>8</p> <p>①～⑤ 現行どおりとする。なお、休暇制度については、これまでも適宜協議し、必要な改善に努めてきているところである。</p> <p>9</p> <p>現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>10 パソコンの支給について</p> <p>嘱託職員への支給基準を明らかにすること。</p> <p>業務上必要がある職場については、直ちに支給すること。</p>	<p>10</p> <p>現行の貸与基準の中で対応を行っていく。</p>
<p>11 福利厚生について</p> <p>社会保険、厚生年金などの諸手続きに際しては、支障のないように配慮していくこと。</p>	<p>11</p> <p>諸手続きについて、支障のないよう引き続き取り組みたい。</p>
<p>12 労働条件の変更について</p> <p>労働条件の変更については、事前に組合と協議し、一方的に行わないこと。</p>	<p>12</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>13 労働組合としての基本的権利について</p> <p>① 市職員労組と隣接する組合事務所設置すること。</p> <p>② 組合掲示板を設置すること。</p> <p>③ メーデーに職免で参加を認めること。</p> <p>④ 団体交渉を職免で行うこと。</p>	<p>13</p> <p>①～④ 現行どおりとする。</p>
<p>Ⅱ 平成 18 年 12 月に支給する割増報酬について</p>	<p>平成 18 年 12 月 1 日に在職する者に、以下の区分により支給する。</p> <p>1 支給額</p> <p>(1) 報酬月額が 192,500 円 (C ランク) の者 報酬月額×1.49 月×期間率</p> <p>(2) 報酬月額が 211,900 円 (D ランク) の者 一律 267,000 円</p> <p>(3) その他 (A ランク・B ランク) の者 報酬月額×1.73 月×期間率</p> <p>ただし、本市を定年退職した者等については支給しな</p>

組 合 要 求	回 答																							
<p>Ⅲ 退職金制度の確立と改善について</p> <p>1 正規職員と同じ計算式の「退職金制度」を2006年度中に確立すること。</p> <p>2 支給月数計算は、雇用形態の変更に問わず、採用年まで遡って行うこと。</p>	<p>いものとする。</p> <p>2 その他支給条件</p> <p>平成19年6月期支給の割増報酬より、期間率を次のとおり改正する。</p> <table border="1" data-bbox="887 488 1433 1021"> <thead> <tr> <th rowspan="2">在職期間</th> <th colspan="2">期間率</th> </tr> <tr> <th>改正後</th> <th>改正前</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月</td> <td>100/100</td> <td>100/100</td> </tr> <tr> <td>5月以上6月未満</td> <td>80/100</td> <td>90/100</td> </tr> <tr> <td>4月以上5月未満</td> <td rowspan="2">60/100</td> <td>80/100</td> </tr> <tr> <td>3月以上4月未満</td> <td>65/100</td> </tr> <tr> <td>2月以上3月未満</td> <td rowspan="3">30/100</td> <td>50/100</td> </tr> <tr> <td>1月以上2月未満</td> <td>35/100</td> </tr> <tr> <td>1日以上1月未満</td> <td>30/100</td> </tr> </tbody> </table> <p>3 支給日</p> <p>平成18年12月8日（金）</p> <p>1・2 賃金・労働条件に係る要求書「5 退職金制度の改善について」における回答のとおり</p>	在職期間	期間率		改正後	改正前	6月	100/100	100/100	5月以上6月未満	80/100	90/100	4月以上5月未満	60/100	80/100	3月以上4月未満	65/100	2月以上3月未満	30/100	50/100	1月以上2月未満	35/100	1日以上1月未満	30/100
在職期間	期間率																							
	改正後	改正前																						
6月	100/100	100/100																						
5月以上6月未満	80/100	90/100																						
4月以上5月未満	60/100	80/100																						
3月以上4月未満		65/100																						
2月以上3月未満	30/100	50/100																						
1月以上2月未満		35/100																						
1日以上1月未満		30/100																						

本回答に対する諾否については、平成18年11月29日（水）午前9時までにはされたい。

以 上
(給与課)

嘱託員の再雇用制度について

H18. 11. 14

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の趣旨に沿って、定年する嘱託員にかかる高年齢者雇用確保措置を講じる。

1 高年齢者雇用確保措置の内容

再雇用制度を導入し、原則として定年後年金受給開始年齢までの再委嘱を行う。

2 対象嘱託員

尼崎市嘱託員取扱要綱第3条ただし書きの規定による市長が特に認めた者を除く全嘱託員のうち、定年後引き続き委嘱を希望する者で、次の条件をすべて満たす者とする。ただし、再委嘱にあたっては、それぞれの嘱託定数の範囲に限るものとする。

- (1) 定年年齢までに10年以上の勤務実績があること
- (2) 過去3年間の欠務日数等が全労働日の1/10以下かつ勤務成績が良好であること
- (3) 継続した就労ができる気力・体力を持っていること

3 身分について

地公法第3条第3項第3号の規定に基づく非常勤嘱託員として委嘱する。

4 勤務時間について

1週30時間の勤務とする。

5 委嘱業務について

原則として定年退職前に委嘱されていた業務を再委嘱する。

6 報酬月額について

Bランク定額嘱託員の年収を基本とする中で、年金受給見込み相当額を考慮した137,700円を報酬月額とする。(割増報酬あり)

7 その他勤務条件について

尼崎市嘱託員取扱要綱のとおり

8 実施時期について

平成19年4月1日

以 上
(給与課)

I 報酬についての当局の基本的考え

- 1 地方公務員法第3条第3項第3号に規定する非常勤嘱託員である。
- 2 報酬表の導入の検討と報酬額の水準論議は、切り離して検討する。
- 3 報酬額は、職務・職責及び委嘱業務の難易度に応じたものでなければならず、単に1年間当該職を経験したことをもって、報酬額を上げる考えはない。
- 4 実態として、経験・知識がもたらしめている委嘱業務の上積み部分について、明確に職務・職責として整理できる業務について検討を行う。
- 5 報酬表の検討対象は、新たな職務を設定することにより業務能率の向上や職場の活性化が期待できる業務に限る。

II 今後について

上記考え方に基づき、賃金小委員会等の場において、具体的な案を示す中で引き続き協議を行い、労使相互の理解を深めていく。

III その他

本市嘱託員について、今後も地方公務員法第3条第3項第3号に規定する非常勤嘱託員としての取扱いを変える考えはなく、引き続き職務内容や実態を勘案する中で、委託化等を視野に入れた嘱託職の再整理について協議していく。

以上
(給与課)