

= 尼崎市職員労働組合との交渉状況 =

論 矣

平成 19 年度第 8 号
通 算 第 4 5 4 号
平成 19 年 12 月 4 日

尼崎市役所総務局
職員部給与課

平成 19 年度給与改定・期末・勤勉手当等について

11 月 28 日午後 4 時から午後 5 時まで、中央公民館視聴覚室において平成 19 年度給与改定・期末・勤勉手当等にかかる 3 回目の交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

11 月 14 日及び 11 月 21 日の交渉で決着がついていなかった協議課題のうち、期末・勤勉手当と嘱託員の報酬改定にかかる課題について協議を行った。

具体的な交渉内容

1 期末・勤勉手当に係る期間率・病気休職期間除算の取扱いの見直し

課題の要旨

期末・勤勉手当の算定にかかる算式のうちで、国の基準を上回る内容となっている期間率の設定及び病気休職期間の取扱いについて、この 12 月期に支給する期末・勤勉手当から見直しを行う提案を行っているが、組合側は反発していた。期末・勤勉手当の支給日が迫るなかで、この課題について、集中的に協議を行った。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
期間率の見直しにこだわるのはなぜか。	行財政構造改革プランにも盛り込んでいる内容であるが、市民サービスの切り下げも行っていく中で、我々職員の給与水準に対しても厳しい目が向けられている。
この見直し内容では、阪神間最低水準、ひいては県下最低水準の期間率の設定ということになる。到底、容認できるものではない。	国の基準どおりの設定であり、全国的な水準どおりとなるものである。

<p>新規採用職員は、この見直しにより、10万円以上の引き下げとなる。こんな改悪はない。</p>	<p>現行の期間率を適用した場合、4月に採用されて2ヶ月程度の就労期間で25万円程度も支給されること自体、民間との均衡を失っている。民間企業では、採用直後のボーナスは10万円程度である。</p>
<p>病気休職期間の除算も問題だ。期間率の見直しと併せると、40万円近い減額となるケースも生じる。</p> <p>急激な定数削減が実施されている中、長期間の病気休職は、本人の問題よりも、むしろ職場環境等に起因するメンタルによるものが大半であり、いわば被害者である。そのような職員のことも考えているのか。</p>	<p>メンタル面に起因する休職者が多発していることは認識しており、その対策として、別途、労働安全衛生委員会の場において労使で協議を行ってきている。</p> <p>ただ、ノーワーク・ノーペイの原則がある中で、例えば、期末手当の算定期間を全期間出勤した職員と、6月1日から11月30日まで休職し、12月1日に復職した職員の期末手当が同額になるということは不合理であり、是正しなければならない。</p>
<p>現時点では、この課題についての詳細な議論が不十分であると認識している。</p>	<p>当局としては、昨年の12月期から提案してきた項目であり、議論が足りていないという意識はない。</p> <p>しかしながら、労使双方の協議が尽くされていない中での強行実施に納得できないというのであれば、さらに議論していく余地はあると考えている。</p>
<p>つまりは、12月期からの期間率の設定及び病気休職期間の取扱いの見直しは実施しないという理解でよいか。</p>	<p>今回の回答にかかる諾否要件の対象から除外し、平成20年度実施に向け、引き続き十分に議論していきたい。</p>

課題解決への方向性

病気休職期間の除算と期間率の設定の問題については、継続協議事項とし、平成19年12月期の期末・勤勉手当の算定には影響させないこととした。

2 嘱託労組との協議について

課題の要旨

尼崎市嘱託職員労働組合（以下「嘱託労組」）との交渉は、本部とは別に行っているところであるが、嘱託労組の要求と当局の回答との間に隔たりがあるとして、尼崎市地方公務員労働組合共闘会議・議長の立場から、嘱託労組との交渉状況を確認した。

主な質疑の内容	
組合の主張	当局の回答
12 月期の割増報酬（ボーナス）の増額が少ないのではないかと。一般職の職員が +0.05 月分に対し、嘱託員は +0.03 月分だけというのはなぜか。+0.02 月分はどうなるのか	一般職の職員の期末・勤勉手当の率をそのまま適用するものではない。過去、正規職員の期末・勤勉手当の支給率が下がってきていた時期も、嘱託員の割増報酬の率は下げていない。
+0.02 月分は来年夏の割増報酬に加えられるという理解でよいか。	来年夏に協議すべき課題であり、この場では具体的な明言はできない。
賃金表の創設に向けた議論も遅々として進んでいない。3 年越しの課題であり、嘱託職員賃金小委員会の場などで、賃金表の具体案を提示するなどして、より積極的な議論をすることを求める。	12 月以降、嘱託労組に対して具体案を示していく用意はある。ただし、嘱託労組側が完全に納得する賃金表を示すことが課題解決でなく、労使双方が歩み寄るなかで、課題の解決を図りたい。
嘱託員にかかる課題は、賃金水準だけではない。その雇用形態や労働のあり方等、積み残されている課題は多い。夏・冬の一時金交渉の時期だけでなく、必要な課題については、適宜交渉する時間が欲しい。	嘱託員を取り巻く課題については、今後も、必要に応じて交渉等を行っていきたい。

以上
(給与課)

妥結事項・継続

11月14日・21日・28日の3回にわたる確定交渉の結果を受け、11月29日に以下の項目について妥結に至った。

妥結事項

1 平成19年度給与改定

行政職給料表の改定

国家公務員行政職俸給表の改定に準じ、行政職給料表の1級68号以下・2級45号以下・3級26号以下を改定する。

扶養手当の改定

配偶者以外の扶養親族にかかる扶養手当のうち、現行6,000円としている区分を6,500円に引き上げる。

適用日

- ・ともに平成19年4月1日に遡及して適用する。

2 期末・勤勉手当の支給[平成19年12月10日支給]

組合要求 2.85月プラス2万円

区分	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.600月分	0.775月分 (+0.05月分)	2.375月分
再任用職員(週40時間勤務)	0.850月分	0.400月分	1.250月分
再任用職員(週30時間勤務)	0.140月分	0.060月分	0.400月分

平均支給額 1,091,375円(前年1,085,938円 前年比+5,437円)

カッコ内数値は前年から変動があった区分

3 臨時的任用職員の割増賃金(ボーナス)[平成19年12月10日支給]

在職期間	通常	就労日数・就労時間が著しく短い者
	支給日数	支給日数
1月未満	2.4日(+0.1日)	0.24日(+0.01日)
1月以上2月未満	4.8日(+0.2日)	0.48日(+0.02日)
2月以上3月未満	7.2日(+0.3日)	0.72日(+0.03日)
3月以上4月未満	9.6日(+0.4日)	0.96日(+0.04日)
4月以上5月未満	12.0日(+0.5日)	1.20日(+0.05日)
5月以上	14.4日(+0.6日)	1.44日(+0.06日)

カッコ内数値は前年から変動があった区分

継続交渉事項

- 1 平成 20 年度以降の給与削減措置について
- 2 通勤手当の見直しについて
- 3 期末・勤勉手当に係る期間率・休職期間除算について
- 4 期末・勤勉手当に係る役職者加算の見直しについて
- 5 初任給基準・昇格資格基準の見直しについて
- 6 平成 20 年度向け合理化提案項目について
 - 市報あまがさき発行業務
 - 境界明示業務
 - 文書集配業務
 - 議長公用車運転業務
 - 小学校給食調理業務
- 7 選挙特殊勤務手当の支給額の変更について
- 8 平成 20 年度以降の再任用制度について
- 9 育児短時間勤務制度に関する協議について
- 10 休息時間の廃止について

< 参考 >

嘱託労組との妥結事項・継続交渉事項

妥結事項

1 報酬改定

平成 20 年度の嘱託員の報酬月額を以下のとおり改定する。

ラ ン ク		現 行	改 定 後	引 上 額	
A ランク	一般	162,100円	162,400円	300円	
B ランク	定額	一般	173,500円	173,800円	300円
	経験年数別	0～4年	167,800円	168,100円	300円
		5～9年	173,400円	173,700円	300円
		10～14年	177,900円	178,200円	300円
		15～19年	181,400円	181,800円	400円
		20年以上	183,900円	184,300円	400円
		経過措置	178,800円	179,100円	300円
C ランク	一般	192,500円	192,900円	400円	
D ランク	一般	211,900円	212,400円	500円	

2 割増報酬（ボーナス）[平成 19 年 12 月 10 日支給]

	A ランク	B ランク	C ランク	D ランク
支給月数	1.78月分 (288,538円)	1.78月分 (298,684円 ～ 327,342円)	1.54月分 (296,450円)	276,000円
前年度	1.75月分 (283,675円)	1.75月分 (293,650円 ～ 321,825円)	1.51月分 (290,675円)	270,000円

継続交渉事項

- 1 賃金表の導入
- 2 離職慰労金（退職手当に相当）制度の見直し
- 3 高齢者雇用制度の導入
- 4 割増報酬の期間率の見直し
- 5 通勤手当の見直し
- 6 職場の合理化（小学校給食調理業務委託）