

## 和光市職員団体との団体交渉【概要】

- 1 日 時 平成24年11月1日（木） 15:15～16:50
- 2 場 所 研修室
- 3 出席者 和光市：4名 職員団体：7名
- 4 内 容

### ●市からの協議事項

以下のことについて職員団体に提案

- ① H24給与改定において、55歳以上の通常昇給停止と昇格対応表の見直し、給料表の継ぎ足しの一部カット。

昇給は職員評価制度により高評価の場合に昇給を行う。評価制度の評価基準は引き続き見直しを継続する。昇格については、国からの基準はまだないものの昇格幅について国に準拠し抑制。給料表の4級について現職と今後採用者の状況を調査し、現在使用しない20号分をカット（145号給から125号給へ）する。

- ② 病気休暇のうち結核性疾患1年の廃止

現在、結核にある職員がいないこと、医療や薬の進歩の状況から結核のみ特別に規定する項目を廃止し、通常の病気と同様の規定(病気休暇90日)とする。

- ③ 住居手当（持ち家）の廃止

民間、県、近隣の状況を踏まえ、均衡の原則から持ち家の住居手当を廃止する。

- ④ 交渉議事の概要公表

情報公開は原則となってきた状況を踏まえ、また正当な交渉を行っていることを明らかにするため、今回の団体交渉からHPで団体交渉の概要について公表する。

- ⑤ 臨時職員・非常勤職員の賃金・報酬額を規則要綱から条例へ整備

賃金・報酬を条例で定めるよう最高裁判決では示されたことから3月議会に提案する。

- ⑥ 職制について「専門員」の廃止

現在、「専門員」の職員がいないことやまた今後も配置予定がないため、廃止する。

### 団体の意見

- ① 昇給・昇格2つの抑制は高齢の職員だけでなく、若い職員にも将来的に大き

な影響があることから抑制はしないこと。

- ② 現在の状況の把握が必要。
- ③ 住居手当は社会保障の対象の観点から廃止してはならない。国には地方と違い官舎があり、持ち家は賃貸より維持費がかかる実態を踏まえ廃止してはならない。また廃止を考えるのであれば、地域手当15%実施についても一緒に検討すべき。
- ④ 公表により生じる誤解や偏見、理にかなわない批判などを考慮し、また手順や公開時期など調整することが多いことから、今後の労使交渉により是非を検討すべき。また、別の視点から考えると、現在の「結果公表」を行っているが、これは以前の協議の結果によるものであることを理解してほしい。
- ⑤ 最高裁において条例で明示するよう判決はあったが、内容については範囲が曖昧となっている。明示すること自体は否定はしないが、内容については今後議論すべきである。
- ⑥ 複線型人事という機能を考え、命令系統を補佐する重要なものであるため、廃止には検討が必要である。

## ●団体からの協議事項

団体から要望・確認をする。

### ① 団体からの2012年秋の再要求書の回答についての確認

- ・労使交渉については「労使合意の尊重」が重要であり、明示すること。
- ・退職手当に関し市も総合事務組合には減額をしないよう要望すること。
- ・再任用職員について、今後60歳から年金ゼロの時代が始まることから、年金ゼロ期間の雇用は義務であるため、希望がある職員は必ず雇用すること。  
なお、配属先は希望に添うような形であること。

### ② 非正規雇用労働者の処遇改善を求める要求書の提出

- ・非正規雇用労働者のことで要求書を提出するので、今月中旬までに回答すること。

市側の意見

- ① ・労使合意は、尊重したい。
  - ・退職手当の件は検討する。
  - ・再任用については、希望を確認し、経験やキャリアをもとに正規職員と同様に配置する。全員雇用については、出来るだけ希望に添うように実施するが、国からまだ方針が示されていないため、方針が提示されたら、それにそった形をとる予定。

②・了承。

## ●その他

**交渉前に職員団体側と市側と確認・意見交換を行う。**

職員団体：

- ①異動に関して育児休業を考慮しているか。
- ②外職場の管理職員の人数について
- ③国の給与削減と人勧準拠について

市：

- ①育児休業には配慮している。
- ②メリット・デメリットも踏まえ、現状を確認し検討する。
- ③基本的に人勧を尊重したい。

### **交渉最後において団体からの要望**

団体より、保育士や看護師の育休代替の要望があった。

市は現在臨時職員を様々な方法で募集しており、今後も努力していくことを伝えた。

## H 2 4 年度和光市職員団体との団体交渉 2 回目【概要】

- 1 日 時 平成 2 4 年 1 2 月 2 0 日 (木) 15:15~17:15
- 2 場 所 研修室
- 3 出席者 和 光 市 : 4 名 職員団体 : 7 名
- 4 内 容

### ●来年度から図書館の開館時間が早まる(10時→9時半) ことについて

#### ★団体からの要望・意見

図書館の開館時間が早まることによる新たなローテーションが、職員の負担とならないよう現場の意見も聞き、働きやすい環境づくりを推進すること

#### ★市側の回答・要望

現状を確認したところ大きな影響や負担にはならないと聞いているが、教育委員会とも協力し、働きやすい環境整備に努めていきたい。

### ●協議事項について

#### ① 5 5 歳以上の昇給抑制と昇格対応表の見直し、そして給料表の一部改正の実施。

#### ★団体からの要望・意見

1. 昇給昇格の見直しについては国では昇給停止は1年先送りとなった。また、基本的に国と地方では給料や手当などに格差があることから、国準拠という考え方ではなく市単体・地方独自で見直しは検討してもらいたい。
2. 給料表(4級)の削除は再任用や希望降任制度の利用を考えると一概に切ることは望ましくないと思われる。

#### ★市側の回答・要望

1. 昇給については、国では見送られたが、人事院勧告では示されている。そのため今後見直される可能性があるため、近隣市との兼ね合いを見ながら検討する。ただ昇格については、国も実施したことから実施していきたい。
2. 再任用職員については別の給料表であるため影響はない。また降格については影響を受ける職員が出るか確認する。

#### ②病気休暇のうち結核性患者1年の廃止

#### ★団体からの要望・意見

医学が進歩しているとはいえ、やはり個人差もあり、結核性患者については病気休暇1年という内容は残して欲しい。

★市側の回答・要望

様々な病気があるなかで、結核だけを特別に規定する必要性がない。

③住居手当（持ち家）の廃止

★団体からの要望・意見

民間や国県などは社宅や官舎など別に整備され、市とは実情が違うこと。また昨今給与が削減されてきているなか、職員のくらしが厳しくなっていること。住宅取得の影響が通勤手当や賃貸分の住居手当に跳ね返ってくる可能性があること。などを考え住居手当の廃止には反対である。

★市側の回答・要望

近隣の状況・均衡を考えると、住居手当の廃止は以前から提案していること。段階的な廃止についても考慮するので、あらためて団体内で協議をお願いしたい。

④交渉議事の概要公表について

★団体からの意見

不特定多数に示すHPによる公表は受け入れ難い。不利益（苦情が多くなったり、法で保障されているがやはり何かにつけて悪く言われたりする、公務員であることから労働者の権利を主張する交渉がしづらくなる、など）なことが予想されるため。

また、「交渉」は「会議」や「ワークショップ」などとは違い「公表」していく性格のものでもないと思われる。

★市側の回答・意見

市の姿勢として積極的に情報発信・公表していくことが今の市民参加の一つに繋がると考えているし、また公表の要望もある。

苦情に関しては増えるかもしれないが、きちんとした交渉をおこなっていることを示すこともできる。前向きに検討をお願いしたい。

⑤臨時職員・非常勤職員の賃金・報酬額を規則要綱から条例へ整備すること

★団体からの要望・意見

条例化について異論はないが、重要なのは内容である。内容を示して欲しい。

★市側からの回答・要望

条例案を示すので団体で協議をお願いする。ただ、最高裁判決から2年度が経過することも踏まえ、3月議会提案したいことから短時間での協議をお願いし

たい。

## ⑥職制について「専門員」の廃止について

### ★団体からの意見

専門員になりたいと思う職員がいるなら職は残して欲しい。

### ★市側の回答

今までの信頼関係を維持する観点から市の考えを示させていただいている。  
賃金や勤務条件ではなく職制であることから、整備していきたい。

## ●市側から新たな提案（2件）

### ①勤務1時間あたりの時給単価の計算方法の変更

- ・現在は1週間38.75時間に52週間分をかけた2015時間で年間の給料額を割って計算している。しかし、労働基準法を考慮した支給の計算方法としたい。具体的には、祝日・休日にあたる労働時間を計算上の全労働時間（2015時間）から差引き計算を行う方法。超過勤務手当や欠勤に伴う減額に影響があると思われる。案を提示するので、団体の了解を得て3月議会に提案したい。

### ②管理職手当の見直しについて

課長・課長補佐といったラインにある職と、主幹・副主幹といったスタッフ職との管理職手当について、職務の困難性や重責を踏まえ差をつけることを検討している。

金額の内容や時期についてはまだ何も決めていないが、このことを検討していくことを認識しておいて欲しい。

## H 2 4 年度和光市職員団体との団体交渉 3 回目【概要】

- 1 日 時 平成 2 5 年 1 月 3 0 日 (水) 15:15~17:55
- 2 場 所 研修室
- 3 出席者 和 光 市 : 4 名 職員団体 : 6 名
- 4 内 容 団体との意見調整、合意を行う。以下のとおり

### ●高年齢層の昇給抑制と昇格対応表の見直し、給料表の一部改正について

- ・高年齢層の昇給昇格抑制について、平成 2 4 年度は見送ることで合意。
- ・給料表の一部改正について、今後必要となる場合は交渉を行うということで 4 級の最高号給を 2 0 号給引下げることで合意。

### ●職員評価制度の昇給・賞与への反映について

- ・平成 2 5 年度から管理職員だけでなく一般職員にも制度を適用させる。

### ●病気休暇のうち結核性疾患 1 年の廃止について

- ・執行委員会での協議結果を市側に回答予定。  
※ 2 月 7 日、結核性疾患 1 年の条項廃止で合意。

### ●住居手当（持ち家）の廃止について

- ・執行委員会での協議結果を市側に回答予定。  
※ 2 月 7 日、今年度は廃止しない、ことで合意。協議継続とする。

### ●団体交渉の概要の公表について

- ・一連の交渉が終わった段階で、そこまでの概要をまとめてホームページで掲載という形で合意。ただし、団体が概要内容を確認すること。

### ●職制の「専門員」の廃止について

- ・協議継続とする。

### ●勤務 1 時間あたりの給与額の算出方法の変更について

- ・超過勤務手当や休日給といった手当に関する単価については、祝日を除いた年間の就労時間 1 時間あたりとして計算する形で合意。

### ●管理職手当の見直しについて

- ・スタッフ職（主幹・副主幹等）については現状のままの額とし、責任を多く担うライン職（課長・課長補佐等）については近隣等を考慮し増額し差別化を図ることで合意。なお団体側からは統括主査に対して何らかの手当を検討してもらえるよう要望があるが、市側は職務を考慮すると難しい旨回答。団体側は今後も要望していきたい旨伝える。

### ●臨時職員・非常勤職員の賃金・報酬額を条例で整備することについて

- ・市側より案が提示され、団体側もこの交渉後確認することとなる。なお、規則から条例への整備することに伴い、市内居住者にも交通費の支給を行う（ただし一部除く）内容については合意。  
※交渉後、団体も確認を行い、案について上記以外現状内容を条例化するものであり合意。