

和光市職員団体の交渉【概要】

1 日 時 平成25年11月1日（金）10:00～10:40

2 場 所 第一委員会室

3 出席者 和光市4名 職員団体：4名

4 協議事項

前回の提案で示された以下の内容について継続協議

- (1) 50歳台後半層における昇給の抑制・昇格制度の見直しについて
- (2) 持家にかかる住居手当の廃止について

●団体の意見

- ・人事院勧告に基づかない特例減額が執行されている中で、さらなる減額の提案については受け入れられない。
- ・職員数について、市長も認識しているとおおり、人員不足から仕事が終わらないといった状況もあり、更に賃下げされることは職員の士気の低下を招く。
- ・提案理由としては理解しているが、団体としては要求は呑めない。
- ・人勧準拠ということであれば、地域手当はラスパイレス指数に影響しないので、地域手当も国の基準にあわせて欲しい。
- ・近隣市との兼ね合いもあり、和光市が制度の改正を提案せざるを得ないことは理解しているが、国や民間とは状況が違う。また和光市は特例減額や独自で管理職に対して減額も行っており、和光市の実情を見て判断してもらいたい。
- ・今年は既に特例減額が実施され、さらに減額が実施されることは生活に影響を及ぼすことから、今年の改正は見送らせて欲しい。国の急な実施からして、実施時期をあわせなくてもよいと思う。

●市の意見

- ・団体からの意見については理解できるが、和光市の状況としては県内でもラスパイレス指数が比較的高い状況が続き、国の制度改正に伴って同等の改正をしない限り改善されない。指数が低ければ提案内容についても多少考慮できるかもしれないが現状では難しい。
- ・和光市は従来から人勧準拠という形で給与制度の改正を今まで実施してきた。ここ数年国は引下げや見送りといった状況が続き、市もそれに応じて人勧準拠ということで、引下げ改正をしてきた。
- ・住居手当も人勧で示していることが提案理由である。
- ・人勧準拠で改正することは、今後景気動向で賃上げを行う場合も同じ理由で説

明ができる。

- ・納得できるできないというわけではなく、市の意図がどうかを団体には認識してもらいたい。

●結果

- ・互いの主張については理解できる部分もあるが、団体としては継続協議を主張。市側は、市長と協議のうえ、最終的な判断を後日伝えることとなる。
(11月7日、市から、市長との協議した結果、給与特例減額中における改正を見送り継続協議とする旨を団体へ連絡。)

その他の協議

○災害派遣手当及び管理職手当の条例改正について

市の説明

- ・災害派遣手当については、法律の変更に伴い対象が増えたため条例の改正をする。現在、災害の復旧のために派遣された他の自治体職員に対して支給するものであるが、今回は復興計画のために派遣された職員も対象とする。また、新型インフルエンザが発生した際に派遣された他の自治体職員に対して支給する手当を追加する。
- ・管理職手当は前回話したとおり上限額を設定する。
上限の割合は国に倣う方向で考える。手当額自体が変わるわけではない。
自治法では、手当の額については条例で定めることになっているので、その上限について条例で定める。

団体の意見

- ・提案があったことには承知する。