

明石市労連ニュース

第 329 号

12 年 1 月 25 日

発行 明石市
労働組合連合会

地域手当 7・5% で確認

さらなる合理化に歯止め

健福・予算要求闘争は、本日予定の一時間ストライキを背景に、昨年末に当局から要請のあった「給与のさらなる適正化」への対応を含め最終交渉を行った。地域手当の支給率の削減等をめぐり、厳しい労使交渉となったが、市労連として、組合員が生活に不安を抱く

ことなく、中長期的に安定した賃金水準の確保と制度維持を目指して当局との折衝・協議にあたった。その結果、昨夜 9 時 30 分からの市労連交渉で、裏面の確認書を締結した。

地域手当削減で経過措置

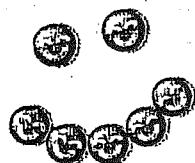
地域手当については、支

給率を 7・5% に削減することとなったが、国の官署指定が存続する間は、将来的にこの支給率を維持することを確認した。また削減は経過措置を設けて段階的に実施するとともに、年収ベースの低い再任用・任期付短時間勤務職員については、一定の配慮を行う。

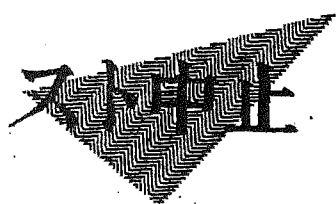
現給保障維持にめど

人勧で出され賃金確定闘争で継続協議となっていた現給保障制度の廃止問題については、引き続き県下各市の動向を注視し、十分な協議を行うことで制度存続に一定のめどを立てた。賃金表の独自号給継ぎ足し部分の取り扱いについて

みんな笑顔
ひとりみんなのために、
みんなはひとりのために。



自治労共済会



新たな賃金カットを遮断

国において、国家公務員の給与カットが予定されていることから、仮にこれが実施され、その影響が地方交付税の引き下げ等により市の財政に影響を及ぼすに至った場合の対応については、地域手当の削減を踏まえ、新たな賃金カットは行わないことを確認した。

丁寧な労使協議で

当局要請項目のうち、特殊勤務手当の抜本的な見直し及び初任給の引き下げ

昇格年限の見直しの課題については、引き続き継続して協議することとなった。特殊勤務手当の抜本的見直しについては、現下の状況を踏まえると極めて厳しい労使協議は避けがたいが、十分な期間を設けた丁寧な労使協議を求める。

最終交渉の席で和田理事から「今闘争での確認事項を受けて、これを責任を持って遵守するとともに、今後も職員が意欲とやりがい、そして誇りを持って、安心して公務に取り組める環境整備・改善に取り組む」との市の基本姿勢が示された。この回答と確認を市労連や各単組の中央委員会協議した結果、本日のストライキは中止し、今後は継続課題の解決に向け、全力を挙げることを決定した。

市職労健福課題

健福課題については、新年度の人員配置について、新規採用職員と事業閉鎖や指定管理者制度の導入等に伴う再配置可能人員を含め、組合の意見・要望を踏まえるとともに、保育職場の体制の充実等を確認した。

明石市職員互助会「すくらむ」のご案内

「すくらむ」の加入手続きができるのは、年に 1 回この時期だけです。ぜひ、未加入の職員の方は新規加入をお願いします。

【推進期間】

1 月 16 日 (月) ~ 1 月 27 日 (金)

お問い合わせは、明石市労働組合連合会 事務局まで
☎: 078-918-5083 (内線) 2142

ブロック労働学校

第 1 講座 姫路市勤労市民会館 2 月 1 日 (水) 14 時 00 分 ~	「戸籍謄本等第三者取得に対する本人通知制度」 兵庫県内での実地を目指す 部落解放同盟兵庫県連合会 橋本 貴美男 氏
第 2 講座 姫路市勤労市民会館 2 月 23 日 (木) 14 時 00 分 ~	「自治体労働者の課題」 弁護士 中野 麻美 氏
第 3 講座 姫路市勤労市民会館 2 月 27 日 (月) 14 時 00 分 ~	「原子炉と人類は共存できない」 元京都大学原子炉実験所講師 小林 圭二 氏
第 4 講座 姫路市勤労市民会館 3 月 7 日 (水) 14 時 00 分 ~	「2012 春闘情勢と働くものの課題」 月刊労働組合編集長 松上 隆明 氏

給与のさらなる適正化等にかかる確認書

明石市（以下「市」という。）と明石市労働組合連合会（以下「労働組合」という。）は、給与のさらなる適正化等について、次のとおり、確認するものとします。

- 1 地域手当の支給率については、現行の10%から7.5%に引き下げることとします。

ただし、激変緩和のため、4年間の経過措置期間を設けることとし、平成24年4月より、毎年度0.5%ずつ引き下げ、平成28年4月から7.5%とします。

また、再任用職員及び任期付短時間勤務職員については、現行の給与水準を考慮し、このたびの影響が最小限となるよう一定の配慮を行うこととします。

なお、引き下げ後の支給率については、地域指定と官署指定が並列して適用されている明石市に勤務する国家公務員の状況に準拠した適正なものであるとし、今後、明石市における国の官署指定が存続する間においては、本支給率とすることとします。

支給率の引き下げにかかる条例改正については、条例本則の支給率を3%とし、附則において、国の官署指定がある間は支給率を7.5%とするともに、4年間の経過措置等の取り扱いを規定する内容の条例改正案を、平成24年3月定例会に提案することとします。

- 2 本年度の人事院勧告にあった現給保障の廃止については、国においては人事院勧告の実施自体が不透明であり、また、兵庫県及び県下各市のほとんど、実施時期等が未定であることから、今後も引き続き、国、兵庫県及び県下各市の動向を注視し、先般の住居手当の引き下げと同様の考えのもと、地域手当の引き下げにかかる経過措置期間中であることも考慮しながら、市は、労働組合と十分な協議を行うこととします。

- 3 市は、特殊勤務手当について、このたびの収集事業課ごみ収集担当職員の不幸事に対する市議会及び市民みなさまからの厳しい批判等を踏まえ、原則廃止を含めた抜本的な見直しの考えを示しているところであり、

現在、市は、不正行為にかかる内部調査を終えたところではありますが、不正行為に関与等をした疑いがある職員が相当数出てきており、再調査が必要な状況となっています。

従いまして、市としましては、手当の見直しについて、再調査を実施しなければならぬ実情を踏まえると、業務のあり方とあわせ、厳しい内容の見直し案を労働組合に提示せざるを得ない状況となっています。

しかしながら、一方で、特殊勤務手当の見直しは、職員全体に影響するものであり、また、地域手当の引き下げという職員にとっては大きな負担をお願いすることなどから、今後の労働組合との協議において、市は、労働組合の意見もよく聞きながら、十分な理解が得られるよう丁寧な協議に努めていくものとします。

- 4 初任給の兵庫県職員に準じた引き下げ並びに職務級2級への昇格にかかる国に準じた年限の見直し及び定額加算措置の廃止については、ラスパイレス指数の適正化のため、すみやかに取り組むべき事項となっています。

つきましては、平成24年6月の規則改正を目途に、市は、労働組合と十分な協議を行っていくこととします。

- 5 国を上回る給料月額廃止については、先般、国において、いわゆる「わたり」に関し、より厳しい条件が加えられた新たな基準が示されたところであり、本市では、これまでも適正な運用に努めてきたところであり、引き続き、国の新たな基準を踏まえた制度の適正化を図るため、平成24年4月より、当該部分を廃止することとします。

なお、廃止にあたっては、国の給与構造改革を踏まえた、平成19年度の給与制度の見直しに伴う経過措置と同様に、現給保障制度を設けることとします。

このたび、市は、国公準拠を基本として、労働組合に対し、上記5項目のさらなる給与の適正化を要請したところであり、これらの項目は、現時点において、適正化の必要があると考えた全てであり、今後、毎年の人事院勧告等、引き続き、国公準拠を基本として、国の制度改正にあわせた見直し等は必要となつてまいりますが、これらの適正化をもって、現在考えられる給与制度の課題は解決することとなります。

また、国においては、震災復興財源確保のため、国家公務員の給与カットを予定しているところであり、地方公共団体に対しても、地方交付税の引き下げが示唆されているところではありますが、現時点では、国家公務員の給与カット自体が、未だ不透明であり、本市に及ぼす財政的な影響に至っては、推計すらできない状況であります。

しかしながら、仮に、地方交付税の引き下げがあった場合でも、国家公務員の給与カットは、平成25年度末までの時限的なものであり、市の地域手当をはじめとする給与の適正化は恒久的なものであることから、市としては、人件費削減効果額の累計をみると、後年度に向けてカバーできると見込んでおり、現時点では、新たな給与カット等は基本的に考えていないところであります。

最後になりますが、このたびの給与のさらなる適正化につきまして、市としては、国公準拠はもとより、市民の理解及び信頼という市政運営上最も大切な課題を踏まえての要請でありました。

一方、職員のみなさんにとっては、制度創設以来40年以上続いていた地域手当の引き下げをはじめ、さらなる大きな負担を強いられるものでありましたが、労働組合においては、現下の市政を取り巻く厳しい状況を考慮し、まさに苦渋の決断をいただいたものであります。

市は、この点を十分に認識し、労働組合はもとより、職員のみなさんに深く感謝の意を表すとともに、今後も、労使は、お互いの立場を尊重しつつ、建設的な議論を重ねながら、市民の理解と限られた財源などの前提はありますが、職員のみなさんが、意欲とやりがい、そして誇りを持って、公務という尊い仕事に、安心して思う存分取り組んでもらうための人事・給与制度の整備や職場環境の改善等に取り組んでいくものであります。

以上のとおり、確認します。

平成24年1月24日

明石市長

泉 房 穂

明石市労働組合連合会議長

宮 本 誠

