

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 27 年度第 1 号
通 算 第 1 3 号
平成 27 年 6 月 26 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 27 年 6 月期の割増報酬等について

6 月 8 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、立花地区会館大会議室において、平成 27 年 6 月期の割増報酬等について交渉を行った。

交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで、嘱託労組の皆様に対しては、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について協議を行う中で理解と協力を頂き、改めて感謝申し上げます。

現在、『あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクト』と銘打った行財政計画を進めているが、今後も数十億の収支不足が見込まれるなど依然として厳しい財政状況が続く中、更なる事務事業の見直し、都市の体質転換、歳入増加策を講じる必要性が生じている。

一方、社会全体に目を向ければ、株価が 2 万円台まで上昇するなど景気は緩やかな回復基調が続いている。このような状況の中、一部の大手民間企業において労働条件の見直し等が実施されるなど、社会の情勢も変容しつつある。

本市においても、厳しい財政状況を十分に考慮する中でより良い市民サービスを提供するため、日々の努力のみならず、労使での建設的な協議が必要であると認識している。これまでも嘱託労組とは様々な課題について議論を行ってきたところであり、今後も引き続き理解と協力をよろしくお願いしたい。

今回の交渉の主な目的

平成 27 年 5 月 29 日に夏期一時金に関する要求書及び独自の要求書が提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

組合への提案

（回答メモ）平成 27 年 6 月に支給する割増報酬について

[別紙 1](#)

（回答メモ）要求書について

[別紙 2](#)

（提案メモ）子の看護休暇の取得要件拡大について

[別紙 3](#)

具体的な交渉内容

1 平成 27 年 6 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度と同水準の回答を示したうえで、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
なぜ、昨年度の人勤の積み残し分である 0.06 月が反映されていないのか。	今回の回答は、平成 25 年度において、人勤で増額勧告が無い中、年間 0.06 月分の増という異例の対応を行った経過を考慮し、結果的に据え置きで回答しているものである。
平成 25 年度の対応は当時の労使交渉で決定したものであり、昨年度の人勤の 0.15 月の増と関連させるのはおかしいのではないのか。	平成 25 年度の対応は過去 5 年間に増額の人勤がないなど、その間の嘱託報酬が全く引き上げられなかったことを考慮した特例措置であり、平成 26 年度にプラスの人勤による 0.09 月の増額を行ったほか、当該特例措置を継続している状況からは、更なる引き上げは困難である。
過去に増改定があった際にも、6 割相当を 12 月期に、残り 4 割相当を翌年度の 6 月期に振り分けて改定していたではないか。	割増報酬については、それぞれの支給期ごとの労使交渉で決定しているものであり、昨年度の確定交渉時においてもそのような対応の約束はしていない。
仮に、昨年度の人勤で 0.15 月の増がでていなければ今夏の支給月数はどうなっていたのか。	仮定の話はできないが、平成 24 年度の 6 月期と同様の支給月数として、回答した可能性はある。
交渉により決定したすべての支給月数の増減は当年度分だけを適用させるといった考え方であるのか。	人勤に基づき改定したものは継続して適用させるのが原則と考えるが、平成 25 年度の対応については、人勤に基づかない特例措置であり、単年度の対応と考えている。
B ランクと C ランクの支給月数の差を縮める考えはないのか。	B ランクと C ランクの率が異なっているのは、定額であった一時金を率支給に変更した際の経緯によるものであり、その差を縮める考えはない。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

2 独自要求書について

協議の要旨

要求書に対する回答を示したうえで、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>賃金表の導入について</p> <p>近年の回答では、総務省の見解を示しただけの回答となっているが、そういった基本的な考え方ではなく、働いている嘱託員の実態を考慮した報酬額の設定はできないのか。</p>	<p>嘱託員の報酬制度については、職務の責任や困難度が同じ職務内容であるなら経験年数に関らず、報酬額は同一であるといった総務省の見解のもと、適正な運用を行っている。</p>
<p>考え方はわかっているが、働いている嘱託員の実態はそうではない。1年目の嘱託員と10年目の嘱託員では知識、技術にも差があり、経験に応じた働かせ方となっているではないか。</p>	<p>委嘱されたばかりの嘱託員に各職場での仕事のやり方を教えることは通常のことと考えるが、1年目の嘱託員であっても、委嘱要件として、一定の知識や経験が認められており、その部分においては、何年目であろうとその求める専門的なスキルや委嘱内容は同じである。</p>
<p>人員不足により常態的に委嘱内容とは異なる業務もやらなければ全体の業務がまわらない職場もある。改めて、全所属に調査、指導を行うべきである。</p>	<p>当初の委嘱内容と違う業務をしている実態があるというのであれば、それは個別に対応していきたい。また、常態的に人員が不足しているなら、それは定数の問題である可能性も考えられるが、それは賃金表導入とは別の問題である。</p>
<p>我々は、年々任用を重ねることにより、幅広い仕事をさせられている。実態と制度内容が合っていないため、制度を変える必要があるのではないのか。</p>	<p>繰り返しになるが、嘱託員の制度は特定の委嘱内容に対して報酬が定められているものであり、制度を変える考えはない。</p>
<p>現行の制度を変えるにはどうしたらいいのか。</p>	<p>組合の主張するような制度改正は、法の改正が必要な場合が多いと考える。</p>
<p>本市独自の制度を構築できないのか。</p>	<p>法を逸脱するような制度の構築は困難である。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 子の看護休暇の取得要件拡大について

協議の要旨

提案メモを提示したうえで、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
対象範囲や付与日数はそのまま、取得要件のみを拡大するということか。	そのとおりである。

課題解決への方向性

嘱託労組は当局提案に対して合意の姿勢を示した。

以 上
(給与課)

平成 27 年 6 月に支給する割増報酬について (メモ)

H27.6.8

1 平成 27 年 6 月に支給する割増報酬について

平成 27 年 6 月 1 日に在職する者に、以下の区分により支給する。

- (1) 報酬月額が 193,400 円 (C ランク) の者
報酬月額 × 1.51 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 212,900 円 (D ランク) の者
一律 269,000 円
- (3) 報酬月額が 241,900 円 (E ランク) の者
一律 259,000 円
- (4) 嘱託員の高年齢者委嘱制度により委嘱されている者
一律 255,000 円
- (5) その他 (B ランク) の者
報酬月額 × 1.73 月 × 期間率
ただし、本市を定年退職した者等には支給しない。

2 その他支給条件

現行どおりとする。

3 支給日

平成 27 年 6 月 30 日 (火)

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 27 年 6 月 23 日 (火) までにされたい。

以 上
(給与課)

要 求 内 容	回 答
<p>1 労働実態に即した賃金表を早急を実現すること。</p> <p>併せて退職金制度の改善《1年刻みの月数支給、36年以上ランク創設》も行うこと。</p>	<p>1 嘱託報酬については、「同一の職務内容の職に再度任用され、職務の責任・困難度が同じである場合には、原則として、その報酬額は同一となる」といった総務省見解を踏まえた適法な運用を基本とする中で、引き続き検討・協議を行っていく。</p> <p>離職慰労金制度については、現行どおりとする。</p>
<p>2 学校給食は直営を堅持し、民間委託化計画を中止すること。</p>	<p>2 より良い学校給食を提供する上で、その安全性を確保しつつ、業務の経済性・効率性等を比較検討し、民間事業者へ委託することが有効な手段と考え、給食調理業務見直しに係る実施計画を策定している。</p> <p>今後も、当該計画に基づき、最終的には全校委託化を目指す。平成 27 年度以降については平成 25 年度にまとめた取組方針に基づき、調理師の退職動向等も勘案しながら委託化を行うものとし、一定期間生じる給食室整備後の直営校による業務遂行にあたっては、委託校と同内容の給食内容の充実に取り組んでいく。</p> <p>なお、現在、委託している学校の調理業務の実施状況については、引き続き検証を行っていく。</p>
<p>3 私療休暇を有給 60 日にすること。また 7 日以上の診断書が必要であるという条件は除くこと。</p>	<p>3 現行どおりとする。</p>
<p>4 感染症に罹患した場合は特別休暇を付与すること。</p>	<p>4 私傷病により療養を要する場合については、年次有給休暇や私療休暇制度により対応しており、改めて私傷病のための特別休暇を導入する考えはない。</p>
<p>5 初年度年次有給休暇を 15 日にすること。</p>	<p>5 現行どおりとする。</p>
<p>6 年金受給年齢まで定年を延長すること。</p>	<p>6 既に嘱託員の高年齢者委嘱制度を導入し、適切な運用に努めているところである。</p>

子の看護休暇の取得要件拡大について（メモ）

H27.6.8

ワークライフバランス推進の観点から、次の場合についても子の看護休暇を取得できるようにする。

1 新たに取得可能となる事由

子が在籍する学校又は保育施設等が実施する行事のうち、保護者の出席・観覧等が予定されている行事に参加する場合

2 実施時期

平成 27 年 7 月 1 日

3 諾否期限

平成 27 年 6 月 23 日

以 上
(給与課)