

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 27 年度第 6 号  
通 算 第 1 8 号  
平成 28 年 5 月 10 日  
尼 崎 市 総 務 局  
人事管理部給与課

## 平成 27 年度春闘交渉等について

3 月 22 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、中央公民館 25 号室において、4 月 14 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、中央公民館視聴覚室において、春闘要求書等について交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

3 月 7 日に「2016 春闘要求書（独自要求）」及び「2016 春闘要求書（阪神淡路ブロック統一要求書）」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

### 組合への提案

（回答メモ）2016春闘要求（独自要求）について（メモ）

[別紙 1](#)

（回答メモ）2016春闘要求（ブロック統一要求）について（メモ）

[別紙 2](#)

（提案メモ）児童ホーム土曜日開所に伴う嘱託員の勤務体制の変更について（メモ）

[別紙 3](#)

### 交渉の経過

3 月 22 日の冒頭、組合は、当局が 3 月 7 日に組合への連絡なく平成 28 年度の嘱託員の報酬に係る通知を発出したことに不服があるとして、そのことについての当局の見解を質した。当局としては、組合が来年度の報酬についても引き続き協議事項として捉えていること、また、組合の納得を得られるよう繰り返し窓口折衝等を行ってきたものの結果的に組合が納得していないことについては認識しているが、そのような中であっても来年度の更新等に向け全庁的に勤務条件を示す必要があることから、これ以上の周知の遅れは望ましくないと判断した対応であるとの説明を行った。

その後、来年度の報酬等に係る協議に終始し、春闘要求書等に係る協議ができないまま、その日の交渉を終えた。なお、交渉終了間際に、当局から提案メモ等を配付したが、組合は、改めての交渉日時が示されない中で春闘要求に対する回答メモは受け取ることはできないとして、その受取を拒否した。

その後の窓口折衝における調整の結果、4 月 14 日に、再度、春闘要求に係る交渉を行うこととなった。

## 具体的な交渉内容

### 1 春闘要求書に対する回答について

#### (1) 独自要求について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p><b>私療休暇について</b></p> <p>私療休暇の取得要件撤廃に係る要求について、昨年度と回答が変わっているが何故か。</p>	<p>私療休暇の取得要件の見直しについては平成27年11月の交渉時に妥協案を示したが、組合より拒否され、その後も窓口折衝において調整を図ったが、実施時期等で折り合わず現時点で見直しに向けた具体的な検討は行っていない状況となっている。しかしながら、これまでの交渉経過も踏まえ協議の必要性は認識していることから、このような回答としたものである。</p>
<p>この冬もインフルエンザのために休むこととなった例があると聞いている。すぐにも見直しを実施していただきたい。組合としてできる協力であればしていきたいが、どのような手続が必要となるのか。</p>	<p>まずは賃金小委員会等で具体的な事例を踏まえた協議をしてきたい。</p>
<p>組合の要求は、7日以上診断書要件を撤廃してもらいたいという点のみである。この点について、どのような協議が必要となるのか。</p>	<p>当該見直しが本当に効果があるかといった点等について協議をしていきたい。</p>
<p>組合としては取得要件を撤廃することで働きやすくなると認識しており、なおも協議する必要性は感じられないものの、当該協議が必要というのであれば協議には応じていく。しかし、それにより実施が遅れることは納得できるものではなく、7～8月より見直しを実施できるように努力していただきたい。</p>	<p>そうできるよう努力していく。</p>
<p><b>業務内容変更に係る事前協議要求について</b></p> <p>業務内容変更にあたっての事前協議を求める要求について、当局は各職場で適切に対応すべきものとしているが、実際にこれができていないことから要求したものであり、組合の趣旨をくんだ回答をしていただきたい。</p>	<p>事前協議については本来各職場で適切に対応すべきであることから、このような回答となる。もっとも、それが十分になされていないということに対しては、当局としても改善に努めていく考えである。</p>
<p>当局としても、実際にできていない場合については、しっかりと指導していただいたい。</p>	<p>組合の主張する内容について、当局に原局を指導する権限があるわけではないが、適切に対応できるよう引き続き伝えていきたい。</p>

<p>特に交渉で議論となった案件のその後の状況については、当局としても常に気にかけていた だきたい。例えば、児童ホームにおける今年度 の体制について、事前の労使協議で決定した内 容（臨時的任用職員の確保）が履行できていな い事実は把握しているか。</p>	<p>児童ホームにおける今年度の体制について は、原局に状況等を確認し、把握に努めてい る。その中で、特に人員確保の点について、事 前に決めたとおりにできていないのであれば、 人員を確保する立場として言い訳をすることは できないと思う。ただ、原局としても決して約 束を反故にしようとしているのではなく、努力 しているものの結果的に実現できていないとい う面もあるかと思う。</p>
<p>労使で決めたことが実現できなかったとき は、所属長が謝るべきではないか。</p>	<p>使用者側の責任で果たすべき内容について は、そのような対応も考えられると思う。</p>
<p><b>賃金等の改善について</b> 最近は同一労働同一賃金の原則が話題となっ ている。以前から主張しているところである が、同じ業務を担う嘱託員であっても、1年目 と10年目とでは遂行している仕事は異なるも のと考えている。もし1年目と10年目とで同 じ仕事を遂行している事例があるのであれば、 そういった事例を教えてもらいたい。こういっ た点について、賃金小委員会等の場で考えても らいたい。</p>	<p>政府が同一労働同一賃金の原則について検討 しているのは把握しており、今後何らかの改正 等が必要となることがあれば、改めて賃金小委 員会等の場で議論していきたい。</p>
<p>当局の示す基本的な考え方どおりの運用がで きていない職場がある以上、それができるよう に取り組んでいくべきではないか。</p>	<p>現在の運用に問題があるとは考えていない が、組合の主張する内容は認識している。</p>

## (2) ブロック統一要求について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p><b>委嘱の更新について</b> 委嘱の更新について、昨年度と同じ回答とな っているが、あまりに使用者側の立場の表現と なっていないか。</p>	<p>尼崎市嘱託員取扱要綱の規定の趣旨を反映し て回答したものである。</p>
<p>たとえ過員が生じることになったとしても雇 止めを行わないというのが、組合との約束のは ずである。なぜこの点を踏まえた回答となっ ていないのか。</p>	<p>個別具体的な事案において雇止めを行わない 旨の言及をしたことはあるかもしれないが、今 回の回答においては制度全体に係る原則論を述 べている。</p>

<p>平成 28 年度にも同様の要求を行うことになった場合には、もう少し表現を変えていただきたい。</p>	<p>組合からの意見は受け止めるが、現段階では何とも言えない。</p>
<p><b>超過勤務について</b></p> <p>あらかじめ公務の必要性からやむを得ず当日の割り振られた勤務時間の超過が見込まれる場合は、尼崎市嘱託員取扱要綱別表 2 に基づく対応を行っているとはどういうことか。</p>	<p>嘱託員については週 30 時間という勤務時間を定めて委嘱しており、その時間内で働いてもらうのが基本であることから、あらかじめ割り振られた勤務時間以外に働く必要がある場合であっても、安易に週 30 時間を超えることがないよう振替等により対応するのが基本で、やむを得ず超過勤務となった場合には割増報酬を支給するというものである。</p>
<p>超過勤務を行った場合に、割増報酬を選ぶか、休みを選ぶかの選択権は労働者側にあるのではないか。</p>	<p>超過勤務命令と振替命令は異なるものであって、勤務を要しない日等に勤務する必要がある場合、どちらの命令をするかは使用者側の判断となるが、超過勤務命令を受け超過勤務を行った後に、割増報酬を受けるか代休を取るかについてはそのとおりである。</p>
<p>当局の主張は理解したが、振替による対応を基本にできていない職場もある。</p>	<p>実情としてできていない職場もあるかもしれないが、基本的な考え方をお示ししたものである。</p>
<p>当局の示す基本的な考え方どおりの運用ができていない職場がある以上、それができるように取り組んでいくべきではないか。</p>	<p>改善に努めていきたい。</p>

以上  
(給与課)

要 求 内 容	回 答
<p>1 恒常的業務に配置されている嘱託職員は直ちに正規化すること。</p> <p>2 賃金引上げには定期昇給率を加算すること。</p> <p>3 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>1 現行どおりとする。</p> <p>2 現行どおりとする。</p> <p>3 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 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>4 嘱託職員の欠員は、嘱託職員を補充し、定数配置を行うこと。</p>	<p>4 嘱託員の欠員については、嘱託員の補充を原則としている。</p>
<p>5 恒常的な業務について、業務内容の変更は必ず事前に提示し協議すること。</p>	<p>5 嘱託員は委嘱業務の範囲内で業務に従事するものである。</p> <p>なお、事前に協議すべき事象が生じた場合には、各職場において適切に対応すべきものと考えている。</p>
<p>6 労働実態に即した賃金表を早急に実現すること。併せて退職金制度の改善 一年刻みの月数支給、36 年以上ランク創設 も行うこと。</p>	<p>6 賃金表に係る課題については、「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>7 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という条件は外すこと。</p>	<p>7 必要に応じて協議を行っていく。</p>
<p>8 年金受給年齢まで定年を延長すること。</p>	<p>8 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>



要 求 内 容	回 答
<p>6 臨時・非常勤職員の雇用安定と賃金・労働条件の改善について</p> <p>(1) 正規化について 恒常的な業務に配置されている臨時・非常勤職員は直ちに正規化すること。 正規化にいたるまでの間は、正規職員と均等のとれた賃金・労働条件にすること。</p> <p>(2) 雇用保障について 平成 26 年 7 月 4 日付の総務省通知において「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」とあるように、根拠の無い、職場の実態を無視した雇用の空白期間を無くすこと。 更新期の雇い止めをせず、雇用期間の定めを廃止し、継続雇用とすること。 産前・産後休暇、病気休暇等の長期休暇を取得している場合、及び、正規職員の高齢者再任用（再雇用）制度により職場確保を理由とした雇用止めを行うことなく、雇用継続を保障すること。 当局都合の合理化等による雇止めは行わず、当局責任において雇用と同労働条件を保障すること。 高年齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、労働条件の低下を招かない制度導入をはかること。</p> <p>(3) 賃金・諸手当について 賃金については、正規並みを基本として賃金表を設定すること。 賃金引上げには定期昇給率を加算すること。早急にできない場合は、正規職員要求と同率の 4% の賃上げをすること。 生活実態に見合った賃金に引き上げること。 労働時間短縮による実質賃下げは行わないこと。 一時金を正規職員と同月数支給すること。</p>	<p>6</p> <p>(1) 現行どおりとする。</p> <p>(2) 嘱託員については継続した委嘱を行っている。  ～ 現行どおりとする。 なお、委嘱の更新については、これまでどおり、その委嘱業務の実施状況及び当該嘱託員の勤務状況等を踏まえる中で、公務の能率的運用を確保するための必要性を判断し、適切に行っていく。</p> <p>嘱託員については平成 20 年度から、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> <p>(3) ～ 、 ～ 現行どおりとする。 なお、報酬設定にあたっては、従前より、人事院勧告における改定率や近隣他都市等の状況も参考に決定するなど、一定の地域性も踏まえたものとなっている。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>臨時職員の一時金については、廃止・減額を行わないこと。なお、廃止されたところについては早急に復元すること。</p> <p>通勤手当を全額支給すること。</p> <p>超過勤務を行った場合には超過勤務手当を支給すること。</p> <p>変則勤務に対して特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>退職手当を支給すること。支給方法については雇用期限に関係なく、正規並みを基本とすること。また、雇用形態の変更に問わず採用年まで遡り、半年以上は1年と計算して支給すること。すでに制度化している自治体においては改善をはかること。</p> <p>地域手当、住居手当、扶養手当を支給すること。</p> <p>(4) 有給休暇について</p> <p>年次有給休暇を正規職員と同日数付与し、繰越を認めること。早急に実現しない場合でも、最低基準として労基法に定められた勤務年数に応じた日数を付与すること。</p> <p>インフルエンザ等の感染症に関する特別休暇を必要日数保障すること。</p> <p>病気休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>生理休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>産前・産後休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>育児時間制度を有給で正規職員と同時間確立すること。</p> <p>妊娠による通院休暇、通勤緩和制度を正規職員と同様に導入すること。</p> <p>育児休業制度、看護休暇、介護休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>結婚休暇制度、忌引休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>夏季休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、</p>	<p>原則として、嘱託員には超過勤務を想定しておらず、あらかじめ公務の必要性からやむを得ず当日の割り振られた勤務時間の超過が見込まれる場合は、尼崎市嘱託員取扱要綱別表2に基づく対応を行っているが、超過勤務を行った場合は割増報酬を支給するものである。</p> <p>(4)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、 について、既に労基法に定められた勤務年数に応じた日数を付与している。</p> <p>また、 ~ 、 及び について、既に実施しているところである。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>ドナー休暇、人間ドック休暇、裁判員制度休暇を正規職員と同様に導入すること。</p> <p>更年期障害の通院を保障するとともに更年期障害休暇を制度化すること。</p> <p>(5) 雇用保険、健康保険、厚生年金等に参加させること。</p> <p>(6) 福利厚生充実をはかること。</p> <p>(7) 健康診断を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>(8) 公務災害に対して完治するまでの休暇と医療費を完全に保障すること。また、公務災害特別見舞金制度を正規職員と同様に確立すること。</p> <p>(9) 被服貸与を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>(10) 職員間の職場慣行については、正規職員と同様に扱うこと。</p> <p>(11) 労使関係の確立について</p> <p>事務事業の縮小や廃止、委託化による雇用不安、劣悪な労働条件の改善等、関係職員の声に耳を傾け、誠実な団体交渉を行うこと。</p> <p>人事異動、組合役員の配置転換については、事前に協議すること。</p> <p>勤務時間内において組合運営上必要不可欠な組合員の活動については、職務を免除すること。</p> <p>労働組合事務所を確保し、組合掲示板を設置すること。</p>	<p>(5) 既の実施しているところである。</p> <p>(6) 現行どおりとする。</p> <p>(7) 既の実施しているところである。</p> <p>(8) 公務災害については、尼崎市市議会議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例等により既に一定の制度を確立しているところである。</p> <p>(9) 現行どおりとする。</p> <p>(10) 各職場で話し合ってもらいたい。</p> <p>(11) 現行どおりとする。</p>



## 児童ホーム土曜日開所に伴う嘱託員の勤務体制について（メモ）

H28. 3. 22

平成 28 年度の児童ホームの嘱託員の勤務体制について下記のとおりとする。

## 1 内容

(1) 児童ホーム業務に従事する嘱託員の祝日等の休日を除く勤務を要しない日（以下「公休日」という。）について、「土・日」と、3 週間に 1 度「日・月」とし、ローテーションにより勤務の割当てを行うものとする。なお、児童ホーム業務に従事する嘱託員の 1 週間は土曜日から金曜日までとする。

## (2) 1 日の勤務時間

## ア 土曜日勤務を要する週

(ア) 土曜日 7 時間

(イ) 水曜日 5 時間

(ウ) 土曜日・水曜日以外 6 時間

## イ 土曜日勤務を要しない週 6 時間

参考：変更後の勤務体制

## 【40 人定員】

	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
嘱託員 A		公	公					公	公						公	公	
嘱託員 B	公	公							公	公					公	公	

：出勤日、公：公休日

## 【60 人定員】

	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
嘱託員 A		公	公					公	公						公	公	
嘱託員 B	公	公							公	公					公	公	
嘱託員 C	公	公						公	公							公	公

：出勤日、公：公休日

以 上