

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 28 年度第 3 号
通 算 第 2 1 号
平成 29 年 1 月 23 日
尼 崎 市 総 務 局
人事管理部給与課

平成 28 年 12 月期の割増報酬等について

11 月 2 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、平成 28 年 12 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）

嘱託員の方々の日ごろからの職務に対する取組や市政サービス向上に対する貢献については十分理解しているところであり、改めて感謝申し上げる。

さて、今年度の人事院勧告では給料表・一時金ともに増額改定がなされている。一方で、本市の財政状況については、市債残高は依然として高い数値で推移しており、実質的な収支不足の解消にも至っていないなど、依然として厳しい状況である。早期の収支均衡を達成することが重要であり、今後更なる行財政改革が求められることも考えられる。

しかしながら、より良い市民サービスを提供するためには職員一人ひとりの力が重要であり、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。引き続き協力と理解をいただきながら、話し合いを基調として着実に解決を図っていけるようよろしくお願いいたします。

今回の交渉の主な目的

平成 28 年 10 月 28 日に提出された冬期一時金に関する要求書、平成 29 年度向け嘱託員の報酬改定及び独自の要求書に対する回答を示すとともに、育児・介護を行う嘱託員を対象とした休暇制度等について提案し、組合と交渉の場を持った。

組合への提案

- （回答メモ）平成 28 年 12 月に支給する割増報酬について [別紙 1](#)
- （回答メモ）平成 29 年度向け嘱託員の報酬改定について [別紙 2](#)
- （回答メモ）平成 28 年 10 月 28 日付要求書について [別紙 3](#)
- （提案メモ）育児・介護を行う嘱託員を対象とした休暇制度等について [別紙 4](#)

具体的な交渉内容

1 平成 28 年 12 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度より 0.06 月（定額支給の場合は 10,000 円）増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
人事院勧告では一時金について 0.1 月分の引上げが示されているにもかかわらず、なぜ 0.06 月分の引上げにとどまるのか。	これまでも人事院勧告で期末・勤勉手当の増改定があった場合には、その 6 割相当分を当年度の 12 月期に、残り 4 割相当分を翌年度の 6 月期に、その増分を振り分けて改定するという対応をとってきており、今回も同様に人事院勧告での引上分である 0.1 月分のうち、この 12 月期において 6 割相当分の 0.06 月分の増額を回答しているものである。
正規職員と同じ現場で市民サービスを担っているにもかかわらず、正規職員が 0.1 月分の引上げに対して、嘱託員については 0.06 月分の引上げしかないのは到底納得できない。これではモチベーションが上がらない。	正規職員については増改定、減改定いずれの場合も当年度内の反映としており、今回の場合は 12 月期で 0.1 月増となっているが、これが減改定であれば 12 月期で年間分全てを減額との提案をしているところである。つまり、人事院勧告が引下げの場合についても、同じような考え方で 6 月期の分も含めて 12 月期で減改定を行っており、嘱託員とは考え方が異なるわけである。
なぜ当年度の 12 月期が 6 割相当分となるのか。	嘱託員に対する人事院勧告の反映は翌年度対応を基本としているが、少しでも早くその増分を反映できないかといった過去の交渉経過を踏まえる中で、人事院勧告後の直近の支給時期である当年度の 12 月期に 6 割相当分を反映させているものである。
そのような考えであるなら、残りの 0.04 月分については、来年度の 6 月期の一時金に反映していくということによいのか。	来年度の 6 月期の割増報酬については、その時の労使交渉で決定していく考えである。

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 平成 29 年度向け嘱託員の報酬改定について

協議の要旨

平成 29 年度向けの嘱託員の報酬改定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
報酬改定に係る引上額について、DランクとEランクは400円、その他は300円となっているが、なぜこのような違いがあるのか。	報酬改定に当たっては従前より人事院勧告準拠を基本としており、今回の改定に当たっても各ランクとも同様の改定率を乗じたところである。引上額だけを見れば差が生じているように見えるかもしれないが、現行報酬額の違いによるものである。
同様の改定率を乗じるとあるが、具体的にどのような計算をしているのか不透明である。	現行報酬額に人事院勧告の改定率(0.17%)を乗じた上で10円単位を四捨五入したものであり、当該計算方法についてはどのランクについても共通した方法である。なお、四捨五入の結果として切捨てとなる場合もあれば切上げとなる場合もあるため、改定率を乗じる際は四捨五入前の額を基に改めて計算を行うようにしている。

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 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
均等待遇について 今回、均等待遇についての回答が現行どおりとなっているが、改善することはできないのか。	当局としては、協議することを否定するわけではないが、現段階では現行の取扱いは適正なものであると認識している。
嘱託員の勤務時間は正規職員の4分の3である。報酬についても正規職員の4分の3が支給されるべきであると考えているが、現状はそうになっていない。この較差を縮める考えはないのか。	正規職員と嘱託員は任用根拠や担っている職務・職責が異なっており、単純に正規職員の給与を時間按分することにより報酬を設定する考えはない。

<p>高年齢者委嘱制度について</p> <p>高年齢者委嘱制度は5年の勤務実績を要件としているため、59歳で新たに任用された者は65歳まで働くことができない制度となっている。年金が支給されるまでの間は任用されるべきではないのか。</p>	<p>一定の要件を設けることは必要であると考えている。</p>
<p>5年の勤務実績というのは、何か法で定められているのか。</p>	<p>具体的に年数を規定している法があるわけではないが、高年齢者雇用安定法においてもいわゆる再雇用制度の適用対象に一定の基準を設けることが認められている。その点も踏まえ、本市でも一定期間の勤務実績を考慮しているところであり、その年数については、これまでも労使で協議を行って決定してきたものである。</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。

以上
(給与課)

平成 28 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

H28.11.2

1 平成 28 年 12 月に支給する割増報酬について

平成 28 年 12 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 × 1.81 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 212,900 円（D ランク）の者
一律 317,000 円
- (3) 報酬月額が 241,900 円（E ランク）の者
一律 302,000 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 291,000 円
- (5) その他（B ランク）の者
報酬月額 × 2.00 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 28 年 12 月 9 日

4 諾否期限

平成 28 年 11 月 16 日

以 上
（給与課）

平成 29 年度向け嘱託員の報酬改定について（メモ）

H28.11.2

平成 29 年度の嘱託員報酬について、次のとおり改定する。

1 改定内容

区分		現行報酬 (円)	改定後報酬 (円)	引上額 (円)
B ランク	定額	174,300	174,600	300
	5 年未満	168,600	168,900	300
	5 年以上	174,200	174,500	300
	10 年以上	178,700	179,000	300
	15 年以上	182,300	182,600	300
	20 年以上	184,800	185,100	300
	25 年以上	186,300	186,600	300
C ランク		193,400	193,700	300
D ランク		212,900	213,300	400
E ランク		241,900	242,300	400
再雇用	S28.4.1 以前生まれ	150,600	150,900	300
	S28.4.2 以後生まれ	174,300	174,600	300

2 適用日

平成 29 年 4 月 1 日

3 諾否期限

平成 28 年 11 月 16 日

以 上
(給与課)

平成 28 年 10 月 28 日付要求書について（メモ）

H28.11.2

要 求 内 容	回 答
<p>1 均等待遇について</p> <p>恒常的な業務に配属されている地公法 3 条 3 項 3 号職員の不当な位置づけを改めるとともに、任用による同一労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p>	<p>1</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>2 合理化について</p> <p>学校給食の民間委託について</p> <p>施設改善と抱き合わせに、給食の充実を謳って調理業務の民間委託が 2008 年 4 月から推し進められています。</p> <p>学校給食は教育の一環であり、子どもが健全で心身共に豊かに育つために、市が責任を持って行うべき業務であると考えます。そして、市民のライフライン確保の観点でも直営堅持すべき職場です。より良い給食の提供には、施設の整備はもちろんのこと、業務を担う労働者が定着してこそ実現するものと考えます。これらの視点に立って、調理業務は直営を堅持し、今後の委託計画は早急に撤回すること。</p>	<p>2</p> <p>学校給食は、学校給食法に基づき教育の一環として、市が責任を持って実施しているが、当該調理業務については、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、計画を策定している。</p> <p>今後も、当該計画に基づき全校委託化を目指すとともに、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>3 雇用について</p> <p>現在任用されている嘱託職員の現職での雇用を保障すること。</p> <p>年金支給開始年齢の引上げによる、雇用と年金の接続を円滑に行うために、退職時慰労金を 65 歳までに引上げ、継続雇用を行うこと。</p>	<p>3</p> <p>～</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>4 賃金制度・一時金の改善について</p> <p>マイナス人勤を理由とした 2 度の賃金引き下げが強行されたことにより、2003 年度からの交渉経過、経緯から「賃金表は創ります」「賃金表の創設については 2007 年実施を視野に入れて」の発言もあり、協議に入りましたが、進展がみられないまま月日が流れていきました。正規職員に勤務評価制度が導入されたことで嘱託職員には勤務評価制度はなじまないため、2017 年度には経験を評価し経験加算給を導入するよう誠意をもって以下を具体化すること。</p> <p>保育職だけでなく、全職種にも経験加算給を早急に導入すること。</p> <p>正規職員と同率の一時金を支給すること。とりわけ、低率に据え置かれている C ランク職の率を大幅改善すること。</p>	<p>4</p> <p>～ 現行どおりとする。</p> <p>なお、嘱託員の報酬設定にあたっては、「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</p>

要 求 内 容	回 答
<p>国の非常勤給与決定指針に従い、職務経験を考慮した賃金とすること。</p> <p>とりわけ、児童ホーム・こどもクラブの指導、支援、資質向上を担当する児童課嘱託職員の職責を踏まえて賃金を改善すること。</p> <p>健康で文化的な生活が保障される賃金にすること。</p>	<p>本とすることで、引き続き検討・協議を行っていく。</p>
<p>5 退職金制度の改善について</p> <p>2009 年度には、35 年以上勤続者の離職時慰労金は若干の改善が見られたものの、現在 35 年勤続者がいるので、現行の離職慰労金制度について、早急に改善すること。</p> <p>勤続 1 年から退職するまでの間、正規職員と同様に一年毎の率支給にすること。</p> <p>定年退職と公務内外の死傷退職に対しては増率すること。</p>	<p>5</p> <p>・ 離職慰労金制度については、現行どおりとする。</p>
<p>6 超勤手当について</p> <p>正規職員の削減、また社会情勢の変化、法改正等によって、業務内容も多様、複雑化し、業務量の増加によって、超勤の必要性が増している現状があります。</p> <p>しかし、職場によっては、超勤しても請求できずにサービス残業せざるを得ない実態があります。</p> <p>超勤手当の支給について、再度、周知徹底すること。</p> <p>業務の実態に照らして必要な超勤手当の費用については、予算化すること。</p>	<p>6</p> <p>・ 引き続き、適切な運用に努めていく。</p>
<p>7 その他の手当について</p> <p>地域手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>2009 年夏の人勸では非常勤の給与に関する指針が出され、そのガイドラインの中には、地域も考慮して支給決定する旨記入されております。尼崎市も早急に改善し支給すること。</p> <p>住宅手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>扶養手当を正規職員と同様に支給すること。</p>	<p>7</p> <p>～</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、嘱託員の報酬設定にあたっては、従前より、近隣他都市等の状況も参考に決定する等、一定の地域性も踏まえたものとなっている。</p>
<p>8 有給休暇について</p> <p>介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇を付与すること。</p> <p>生理休暇を有給にすること。</p> <p>育児休業休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>私療休暇を正規職員と同様に改善すること。</p>	<p>8</p> <p>・ 平成 28 年 11 月 2 日付「育児・介護を行う嘱託員を対象とした休暇制度等について」（メモ）のとおり改正する。</p> <p>・ ・ 現行どおりとする。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>9 被服について 調理・保育職場における被服については、貸与期間、枚数、支給方法を正規職員と同様にすること。</p>	<p>9 現行どおりとする。</p>
<p>10 パソコンの支給について 嘱託職員への支給基準を明らかにすることと、業務上必要がある職員については、必要な台数を直ちに支給すること。</p>	<p>10 パソコンの配置については、職場の判断による必要台数の要求があり、その職場と協議の上、配置を実施している。また、平成 19 年度からは、配置方法を個人貸与から課（または担当、グループ）への貸与に変更しており、申請があれば、配置台数の範囲内でパソコンの利用が可能となっている。今後も、適正な台数のパソコンの確保に向け、努力していく。</p>
<p>11 福利厚生について 社会保険、厚生年金などの諸手続きに際しては、支障のないように配慮すること。</p>	<p>11 諸手続きについて、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p>
<p>12 労働条件の変更について 労働条件の変更については、事前に組合と協議し、一方的に行わないこと。</p>	<p>12 従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p>
<p>13 労働組合としての基本的権利について 組合事務所を設置すること。 団体交渉を職免で行うこと。 交渉場所については、当局が一方的に決めず、双方で協議すること。</p>	<p>13 ・ 現行どおりとする。 従前より、予備交渉において、交渉事項、日時、場所、時間の設定を行っている。</p>

本回答に対する諾否については、平成 28 年 11 月 16 日までにされたい。

以 上
(給与課)

育児・介護を行う嘱託員を対象とした休暇制度等について（メモ）

H28.11.2

- 1 介護休暇の分割
現行「連続する3月の期間内」としている取得可能期間について、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計3月以下の範囲内で期間を指定して取得できるように改める。
- 2 介護休暇等の同居要件の撤廃
介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹における同居要件を撤廃する。
- 3 介護を行う嘱託員の超過勤務の免除
介護を行う嘱託員に対する超過勤務の免除を導入する。
- 4 育児休業等に係る子の範囲の拡大
育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子の範囲を、嘱託員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、里親である嘱託員に委託されており、かつ、当該嘱託員が養子縁組によって養親となることを希望している子など法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大する。
- 5 実施時期
平成29年4月1日
- 6 諾否期限
平成28年11月16日

以上
（給与課）