

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 29 年度第 2 号
通 算 第 2 5 号
平成 29 年 7 月 19 日
尼 崎 市 総 務 局
人事管理部給与課

平成 29 年 6 月期の割増報酬等について

6 月 20 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 29 年 6 月期の割増報酬等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

前回の交渉において回答した 6 月期の割増報酬及び独自要求書について引き続き協議を重ねた。

具体的な交渉内容

1 平成 29 年 6 月に支給する割増報酬について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
修正回答はないのか。	今できる限りの回答であり、前回提案した内容にてご理解いただきたい。
今回の割増報酬の所要経費は。	765 人で約 2 億 1,700 万円であり、0.04 月分の増により昨年度比 521 万円の増額となっている。
0.04 月分の増により、額としてはどの程度増えるのか。	B ランクで約 7,500 円、C ランクで約 8,200 円の増額となる。
B ランクと C ランクは同じく 0.04 月分の増といいながら、額でみると差がある。一律 8,000 円の増額とできないか。	率支給としている以上、差が生じるのは当然である。
すべてのランクを平均すると、7,000 円程度の増額となるのか。	そのとおりである。
B ランクと C ランクの支給月数の差は縮まらないのか。	前回の交渉においても述べたとおり、年収ベースで各ランクの報酬を設定しているところであり、支給月数のみを変更する考えはない。
年収ベースでの各ランクの報酬設定にこだわる必要はないのではないか。	それぞれが担う業務に求められる資格や経験等に応じて各ランクを設定しており、その内容に応じた一定の差は必要である。

DランクとEランクについては、なぜ率支給ではなく定額支給としているのか。	もともと全ランクとも定額支給であったが、組合との交渉の経過でBランクとCランクについてのみ率支給へと変更したものと認識している。
--------------------------------------	--

課題解決への方向性

提案の内容にて諾否期限までに判断を行うよう求めた。

2 独自要求書について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>高年齢者委嘱制度について</p> <p>優秀であるにもかかわらず、5年の勤続年数要件を満たさないために高年齢者委嘱制度の対象外となり、離職する者もいると思われる。これは市にとって損失ではないか。</p>	<p>優秀な人材の必要性については当局としても十分理解しているが、一方でどのような制度でも一定の合理性が不可欠である。その中で、現行の要件は組合との協議も踏まえて設けてきた合理性のあるものであり、制度改正は必要ないと認識している。</p>
<p>賃金小委員会にて要件改善に向けて前向きに検討していただきたい。</p>	<p>賃金小委員会にて協議したいという組合の意向は否定するものではない。</p>
<p>部分休業等について</p> <p>前回の交渉において、部分休業を導入しなくても1日の勤務時間を変更することにより、嘱託員については終業時間を早めることは可能との当局発言があった。しかし、そのことを職場で伝えても、その職場では勤務時間の変更はできないと言われたとのことである。やはり制度として部分休業が必要ではないか。</p>	<p>育児の観点からの勤務時間変更の希望については、できる限り配慮すべきと考えている。また、勤務時間の変更と部分休業は別の問題である。</p>
<p>組合としては、職場によって部分休業への必要性は大きく異なると思っている。必要性の認められる職場だけでも部分休業を導入できるようにならないか。</p>	<p>制度としての部分休業導入の必要性は低いと考えている。</p>
<p>正規職員と同様に、育児短時間勤務を嘱託員についても導入できないか。</p>	<p>育児・介護関連の休暇については、嘱託員にも正規職員と同様の制度を導入するのが基本と考えているが、もともとの任用形態の違いもあり、完全に同じにはできない部分もあると考えている。</p>

<p>組合としては、育児と仕事の両立を重要視している。部分休業については難しいとしても、他の制度を検討し要求していきたい。</p>	<p>協議すべきものについては協議していきたいと思っている。</p>
<p>児童ホームの配置について</p> <p>40名定員である18所の児童ホームにおいては、臨時的任用職員を募集しても思うように集まらず、その欠員が一向に解消されないのが現状である。</p>	<p>人員確保についてはできる限り努力しているものの、結果として確保できていないことについては原局も問題意識を抱いており、引き続き欠員解消に向けて努力していきたいとのことである。</p>
<p>嘱託員については欠員が生じていないことからすると、臨時的任用職員が集まらないのはその賃金水準が低いことによるものではないか。そうであるならば、合計18名の嘱託員を増員し、臨時的任用職員ではなく嘱託員の任用とすればよいのではないか。</p>	<p>厳しい財政状況の下で18名もの嘱託員を増員するのは極めて困難である。一方で、欠員解消に努めなければならないことは当局も十分承知している。その上で、どのような体制を構築するかについては、まずは事業を実施している所属において検討すべきことであり、総務局のみで判断することはできない。組合の意見については原局へ伝えておくので、支部等においても引き続き協議していただきたい。</p>
<p>組合としては児童ホームの利用者に影響を及ぼすようなことはあってはならないと思っている。来年度に向けて体制をしっかりと整備するよう求めていくので、原局にも伝えていただきたい。</p>	<p>組合の意見については伝えておく。</p>
<p>高齢者世帯生活援助員について</p> <p>長年にわたって本市で働いている高齢者世帯生活援助員については、委嘱されている業務がなくなったとしても、本市の嘱託員として働けるようにしていただきたい。</p>	<p>嘱託員については委嘱されている業務がなくなると、現在委嘱されている業務での更新はできないのが原則であるが、本人の希望も踏まえ可能な範囲で対応していきたいとの原局の意向は確認している。ただし、嘱託員として委嘱できるかどうかについては、来年度向けに本人が希望する職の募集があるとは限らず、また、競争試験の原則がある中で本市での勤務実績があることのみをもって優先的に取り扱うことはできないため、確実なことはいえない。</p>
<p>高齢者世帯生活援助員が来年度以降も引き続き本市で嘱託員として働くことができるように、新たに事業を実施すればよいのではないか。</p>	<p>雇用保障を目的として新規事業を行うことはあってはならないことである。</p>

国民健康保険徴収嘱託員について

国民健康保険徴収嘱託員についての処遇変更に係る情報はないのか。

要求書の回答にあたって原局に確認したところ、現時点で提示する内容は特にないとのことである。

課題解決への方向性

組合は、今回の要求に対して直ちに対応することは困難であっても、今後の前向きな協議を求めた。これに対し当局は、引き続き互いに協議していくことについては変わらないが、現行の考え方への理解を求めた。

以 上
(給与課)

妥結事項

6月13日及び20日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 割増報酬（ボーナス）[平成29年6月30日支給]

支給月数等

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.87月分（315,843～348,942円）	1.83月分（308,538～340,929円）
C	1.65月分（319,605円）	1.61月分（311,374円）
D	定額（293,000円）	定額（286,000円）
E	定額（283,000円）	定額（276,000円）
再雇用	定額（279,000円）	定額（272,000円）