

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和元年度第1号
通算第36号
令和元年7月3日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和元年6月期の割増報酬等について—

◎日時・場所

令和元年6月10日（月）午後7時30分～午後9時（すこやかプラザ多目的ホールA）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで、嘱託労組の皆様におかれては、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、理解と協力をいただき、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』と銘打った行財政改革計画を進めているが、今後も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、更なる業務執行体制の見直しなど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、景気の先行きについては、雇用・所得環境の改善が続く中で政府の各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される一方で、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要があると分析されている。

いずれにしても、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、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きけるよう、よろしく願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和元年5月31日に2019夏季一時金に関する統一要求書及び独自要求書が組合から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）令和元年6月に支給する割増報酬について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和元年5月31日付け「要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

（提案メモ）勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて

[別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和元年6月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度より 0.02 月（定額の場合は 4,000 円）増の回答を示した上で、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
今回の回答において、昨年的人事院勧告における増分の積み残し分が反映されたことについては評価する。しかし、組合としては、それ以上の支給月数の引上げを求める。	平成 25 年度の年間 0.06 月増の引上措置については、人事院勧告に基づかない単年度の特例措置である。これを継続し、その上で更に引上げを行っているということをご理解いただきたい。
人件費は余分に予算計上されていると聞いており、増やそうと思えば増やせるのではないか。	本市は毎年度の当初予算において、人件費を含む歳出予算が歳入予算を上回り、基金を活用して予算を編成している状況であり、現在も『あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクト』に基づく行財政改革の取組を進めているところである。そのため、ご指摘のような人件費の予算計上はしておらず、安易に増額できるものでもないことを十分に認識していただきたい。
予備費があるではないか。	予備費の活用は極めて限定的なものであり、今回のようなケースでこれを充当することは到底考えられない。

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上で、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
国保推進員の一時金について 実績支給分の割増支給率は、どの部署から回答しているのか。	所属が算出した率により回答している。
昨年度の夏の一時金の際の割増支給率は、いくらだったのか。	今手持ち資料がないので、確認しておく。
徴収実績をあげている推進員が離職すると総徴収額が下がり、1人当たりの一時金の支給額が下がるのでは。	要綱においても規定されているとおり、平均すると 13 万円になるように割増支給率を設定しているため、そういった理由で一時金の支給額が下がることはない。

<p>委嘱期間の更新について</p> <p>仕事で失敗したことをもって評価を低くして、雇止めとしないでいただきたい。</p>	<p>委嘱期間の更新については、引き続き適切に行っていく。</p>
<p>60歳以降の報酬水準について</p> <p>委嘱上限年齢到達前後で報酬が下がるのは十分に納得できていないところであり、引き続き協議していきたい。</p>	<p>平成 29 年度に合意した会計年度任用職員の報酬については、上がる部分もあれば下がる部分もあり、その点も含めて労使間で十分に協議して合意した事項であることについてはご理解いただきたい。</p>
<p>欠員について</p> <p>欠員が多い児童ホームの現場の状況について、実際に現場を見るなどにより、もっと理解し、待遇面の改善等を行うなど欠員解消を図っていただきたい。</p>	<p>今回、現場の大変な状況についてお聞かせいただいた。そういったことも踏まえて、引き続き欠員解消に取り組んでいきたい。</p>
<p>私療休暇について</p> <p>私療休暇の付与日数を引き上げることはできないのか。</p>	<p>会計年度任用職員への移行後の休暇に係る協議の中でも繰り返し申し上げたが、組合との交渉の中で築き上げた現行水準を守るのが精一杯であると考えている。</p>
<p>現行水準を維持していくこととした点については評価している。ただ、組合としては、本来であれば常勤職員の4分の3である67.5日までの引上げを求めたいところを、45日の要求としていることを理解してほしい。</p>	<p>組合からの要求については、これまでどおり誠実に対応していく。</p>
<p>国保推進員には私療休暇はないのか。</p>	<p>詳細を把握していないので、確認しておく。</p>
<p>給食調理業務等について</p> <p>小学校給食調理業務の民間委託について、退職動向を見ながら最終的に全て委託していくという考えに変わりはないのか。</p>	<p>これまで申し上げてきたことに変わりはない。</p>
<p>来年度向けの合理化提案はあるのか。</p>	<p>現時点では決定していないと聞いている。</p>
<p>合理化を行うのであれば、半年前には知らせしてほしい。</p>	<p>了解した。</p>
<p>図書館業務についてはどうなのか。</p>	<p>具体的な話は聞いていない。</p>

<p>その他</p> <p>教育相談の嘱託員においては、資格更新のために必要な研修を自費で受講していると聞いているが、本来市が責任をもってバックアップすべきでないのか。</p>	<p>原局に意見があったことを伝えておく。</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 勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて

協議の要旨

提案メモを示した上で、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>どのような場合にこの算出方法を用いるのか。</p>	<p>超過勤務を理由とする割増報酬の算定の際、また、欠勤を理由とする減額の際に、1時間当たりの報酬額を算出するために用いるものである。</p>
<p>今回の提案は、嘱託員にとって有利なのか。それとも不利なのか。</p>	<p>超過勤務の際には有利に働くが、欠勤の際には不利に働くため一概にいうことはできない。とはいえ、一般的には超過勤務をすることの方が多いと認識しており、全体でみると有利に働くのではないかと。</p>
<p>休日とは、どの範囲までを指すのか。</p>	<p>国民の祝日に関する法律による休日から土曜日を除いた日数、年末年始から元日及び土日を除いた日数を指すものである。</p>
<p>土曜日や日曜日は、どのように取り扱われるのか。</p>	<p>除いて算出するものである。</p>
<p>超過勤務をした場合は、この勤務1時間当たりの報酬額に割増を行うのか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>欠勤の場合も、割増を行うのか。</p>	<p>欠勤には割増はなく、1時間当たりの報酬額に欠勤の時間数を乗じて算出するものである。</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)

令和元年6月に支給する割増報酬について（メモ）

R元. 6.10

1 令和元年6月に支給する割増報酬

令和元年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194,300円（Cランク）の者
報酬月額×1.71月×期間率
- (2) 報酬月額が214,000円（Dランク）の者
一律 304,000円
- (3) 報酬月額が243,000円（Eランク）の者
一律 294,000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 290,000円
- (5) その他（Bランク）の者
報酬月額×1.93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

令和元年6月28日（金）

4 諾否期限

令和元年6月21日（金）

以 上
(給与課)

令和元年5月31日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R元. 6. 10

要 求 内 容	回 答
1 国保推進員の一時金の一律支給分 135,000 円と実績支給分の 130,000 円を上げること	1 令和元年6月に支給する尼崎市国民健康保険推進員の特別調整報酬の支給額については、一律支給分として 135,000 円を、割増報酬分として国民健康保険料の徴収額に 0.01494 を乗じた額とする。
2 雇用を継続した嘱託員を評価によって雇用止めにしたこと	2 委嘱期間の更新は、公務遂行上必要があると認めた場合に行っているところであり、更新の判断については、引き続き適切に行っていく。
3 全嘱託員の賃金待遇を定年ではなく離職年までとし格差をつけないこと	3 現行どおりとする。
4 嘱託員の欠員についてはその都度採用し定数を確保すること	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。
5 私療休暇の有給 30 日を 45 日とすること	5 現行どおりとする。
6 「同一労働同一賃金」であるべき待遇格差の是正を早急に行うこと	6 現在においても職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところであるが、今般の非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正内容を踏まえ、令和2年4月1日以降については平成29年12月26日に合意している内容（平成29年12月26日付けメモ）のとおり運用を行っていく。
7 地公法改正に基づく処遇改善に即し、嘱託員にリフレッシュ休暇制度を設けること	7 現行どおりとする。
8 市民の知的財産である図書館の委託化はもとより、食育を守る学校給食の現場は尼崎の未来を担う大切な子どもたちのために直営を堅持すること	8 図書館については、今後も、より良い市民サービスの提供に向けた事業の実施に努めるとともに、時宜にかなった取組・研究を重ね、機能・運営面の向上を図っていく。 また、学校給食に関して、児童・生徒に対する食に関する指導は栄養教諭等が担っているところであり、一方、調理業務は、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する中で、民間事業者へ委ねることが有効な手段と考え順次進めているものであり、引き続き、児童・生徒への安定的な給食の提供とその内容の充実に向け、全校委託化を目指していくものである。

要 求 内 容	回 答
<p>9 恒常的な業務について勤務内容の変更が生じる場合は事前に労使協議をすること</p>	<p>9 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、労働条件の変更など事前に協議すべき事象が生じた場合については、適切に対応しているところである。</p>
<p>10 あらゆるハラスメントを見過ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること</p>	<p>10 ハラスメントに関する職員研修を実施しているほか、コンプライアンス推進週間の取組として各職場でミーティングを実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう努めている。</p>

以 上
(給与課)

勤務1時間当たりの報酬額の算出方法の見直しについて（メモ）

R元. 6.10

勤務1時間当たりの報酬額の算出方法について、より適切な運用とするため、次のとおり改める。

1 改正内容

勤務1時間当たりの報酬額について、報酬月額に12を乗じて得た額を、1週間当たりの勤務時間に52を乗じて得た時間から休日の日数を考慮して定める時間を減じて得た時間で除して得た額とする。

< 参考 >

現 行	$\frac{\text{報酬月額} \times 12 \text{ 月}}{1,560}$
改正後	$\frac{\text{報酬月額} \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times ((260 - \text{休日数}) \div 5) \text{ 週}}$

2 実施時期

令和元年7月1日

3 諾否期限

令和元年6月21日

以 上
(給与課)