

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和元年度第2号  
通算第37号  
令和元年7月9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17日（月）午後7時30分～午後8時45分（すこやかプラザ多目的ホールC）

### ◎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等について引き続き協議を重ねた。

### ◎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

| 尼崎市嘱託職員労働組合の主張  | 当局の回答  |
|---|--|
| 昨年的人事院勧告による増分の積み残し分である0.02月の増だけでは、組合として納得できない。もう少しだけでも引き上げることはできないのか。 | 前回の交渉において回答したとおり、平成25年度の特例措置を継続した上で更に0.02月の増を行うという、できる限りの対応をしたものであることをご理解いただきたい。 |
| 前回の交渉で現場の大変な状況を伝えたが、それを聞いても支給月数の上乘せという話にはならなかったのか。                    | 現場の生の声を聞いたことは貴重な時間だったと考えているが、それを踏まえても更に上乘せすることは難しい。前回お示しした0.02月の増が、最大限の回答である。    |

#### 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                                   |
|---|---|
| <u>国保推進員の一時金について</u><br>前回回答のあった実績支給分の割増支給率は、これまでどおりの算出方法に基づく数字なのか。 | そのとおりである。                               |
| 被保険者数が減れば、実績支給分は少なくなるのか。  | 平均が13万円となるように割増支給率を設定しているため、そのようなことはない。 |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>国保推進員の私療休暇等について</b></p> <p>国保推進員には私療休暇はないのか。</p>                                | <p>要綱を確認した結果、ないものと認識している。</p>   |
| <p>要綱になくとも、実際は制度があるということはないのか。</p>  | <p>そのようなことはないと考えている。</p>  |
| <p>国保推進員に適用される要綱ではなく、一般的な嘱託員に適用される要綱を根拠として、私療休暇を利用できないのか。</p>                         | <p>一般的な嘱託員に対して適用される要綱において定める私療休暇の規定は、国保推進員に適用されるものではないと解される。</p>  |
| <p>国保推進員の私療休暇は検討してもらえるのか。</p>   | <p>国保推進員の勤務形態の特殊性など、考慮しなければならない点があると考えている。</p>  |
| <p>忌引休暇は設けなければならないものであり、たとえ規定がなかったとしても取得できるのでは。</p>                                   | <p>確認しておく。</p>  |
| <p>この件について、今後の協議の相手方は、どこになるのか。</p>  | <p>どこが最も適当であるかについては、現時点では定まった考え方を持ち合わせていない。そういったことも決めていく必要があるため、ひとまず給与課を通していただきたい。</p>                            |
| <p><b>変形労働時間制等について</b></p> <p>シフト制としており、週によっては土曜日を要勤務日としている職場は、変形労働時間制になるのではないのか。</p> | <p>労働基準法上、変形労働時間制とは、所定労働時間が週 40 時間を超える週があることが前提となる。お尋ねの事例については、所定労働時間が週 40 時間を超えていないのであれば、変形労働時間制とはならない。</p>      |
| <p>振替で本来休みの日に出勤した場合、超過勤務扱いになるのか。</p>  | <p>振替とは、要勤務日と勤務を要しない日等を入れ替えるものであるため、基本的に超過勤務扱いとはならない。ただし、振替をした日に所定労働時間を超える業務に従事した場合、当該時間が超過勤務扱いとなることはいうまでもない。</p> |
| <p><b>欠員について</b></p> <p>嘱託員の欠員については、嘱託員を補充することを原則としているというのが回答であるが、現実には実行していただきたい。</p> | <p>引き続き努めていきたい。</p>   |
| <p><b>その他について</b></p> <p>勤務内容の変更が生じる場合については、組合との交渉の場で協議していただきたい。</p>                  | <p>交渉事項に当たるものについては、これまでどおり誠実に対応していきたい。</p>  |

**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。

### **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**

組合より、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は不利益なものではないため、合意の方向にあることが示された。

以 上  
(給与課)

## ◎妥結事項

6月10日及び17日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月21日に次の項目について妥結に至った。

### 1 割増報酬の支給 [令和元年6月28日支給]

| 区分       | 支給月数又は額  | 前年度      |
|----------|----------|----------|
| Bランク     | 1.93月分   | 1.91月分   |
| Cランク     | 1.71月分   | 1.69月分   |
| Dランク     | 304,000円 | 300,000円 |
| Eランク     | 294,000円 | 290,000円 |
| 高年齢者委嘱制度 | 290,000円 | 286,000円 |

### 2 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 [令和元年7月1日実施]

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。