

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 25 年度第 3 号
通 算 第 4 号
平成 25 年 11 月 27 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 25 年 12 月期の割増報酬等について

11 月 13 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、平成 25 年 12 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

平成 25 年 10 月 31 日に提出のあった「2013 年末一時金に関する要求書」及び「賃金・労働条件の要求書」等に対する回答を行うとともに、高年齢者委嘱制度により委嘱される嘱託員の報酬等について提案するため、交渉の場を持った。

組合への提案及び回答

平成 25 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

[別紙 1](#)

嘱託員の報酬改定等について（メモ）

[別紙 2](#)

高年齢者委嘱制度により委嘱される嘱託員の報酬等について（メモ）

[別紙 3](#)

交渉に先立っての発言（人事管理部長）

嘱託員の皆さんの日ごろからの職務に対する取り組みや、市政サービス向上に対する貢献については、従前から理解しているところである。

しかしながら、今年度の人事院勧告では、給料及び一時金ともに 2 年連続の据え置きとなるなど、依然、民間企業においても厳しい状況が続いており、また本市においても、職員の給料削減措置を継続するなど、引き続き、行財政改革に取り組んでいるところである。嘱託員に対しては、正規職員と同様の削減措置を実施することは何とか回避しているが、要求書どおりの回答となることは困難であることを重ねて理解いただきたい。

このような状況の中での交渉となるが、今後の尼崎市のため十分に論議を行っていききたい。

具体的な交渉内容

1 平成 25 年 12 月に支給する割増報酬について

課題の要旨

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
<p>夏の一時金交渉においては、冬の一時金の引き上げについても努力するという当局の発言を受け、不本意ながらも合意をした。</p> <p>しかし、今回の回答では冬の一時金は据え置きとされているが、なぜ増額回答がないのか。</p>	<p>夏期一時金の交渉時においては、民間企業の状況や人事院勧告の内容も把握できておらず、その段階で、そういった発言は一切していない。</p> <p>冬期一時金については、夏に出される人事院勧告の状況等を見て、改めて提案・協議をすることが基本であり、事実、今年度の人事院勧告では、給料及び一時金ともに据え置きの勧告がなされている。このような状況においては、増額回答は困難である。</p>
<p>嘱託員の一時金については、人事院勧告に左右されるべきではないと考えている。</p> <p>また、昨年度、人事管理部長から、嘱託員の報酬月額及び一時金が過去 5 年間引き上げられていない現状を重く受け止めるという発言を受けて、組合員は今年度の一時金に大きな期待を持っていた。それにもかかわらず、夏の一時金の増額も微々たるものであった。嘱託員のモチベーションの向上のためにも今回の一時金を増額すべきである。</p>	<p>嘱託員の報酬月額及び一時金が過去 5 年間据え置きとなっている現状も含め、昨年度までの交渉経過を十分に考慮したうえで、今夏の一時金について増額回答を行った。</p> <p>組合として満足できる額ではなかったかもしれないが、現在の社会経済情勢や、人事院勧告を基本とする従来ルールからすると、増額を行うこと自体が特例的な取り扱いであり、市としての努力であったものと理解して頂きたい。</p> <p>ただ、今年度の人事院勧告や本市の財政状況等を踏まえると、12 月期の一時金を増額することは難しい。</p>
<p>当局は、消費税の増税による影響は低所得者の方が大きいという認識をもっているのか。</p> <p>また、消費増税に伴って、報酬を改善する考えはないのか。</p>	<p>一般的にそういった側面があることは認識しているが、消費増税については、社会全体に影響のある問題であると認識している。</p> <p>また、消費増税だけをとらえ、民間企業における賃金増額や、人事院勧告でのプラス改定がなされる前に先行して嘱託報酬を引き上げるということは難しい。</p>

課題解決への方向性

組合は、消費増税に伴い低所得者である嘱託員の経済的な負担を考慮して、報酬を増額すべきであるとして修正回答を求めた。当局は、これまでも人事院勧告を基本として嘱託員の一時金を決定してきている状況等を考慮した回答であることに理解を求めるとともに、引き続き労使で協議を行うことを確認した。

2 嘱託員の報酬改定等について

課題の要旨

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
<p>来年度の報酬月額が据え置きということか。</p>	<p>嘱託員の報酬月額については、従前から人事院勧告を基本に設定してきており、今年度の人事院勧告では、給料及び一時金は据え置きの勧告内容となっていることから、据え置くこととしている。</p>
<p>嘱託員の報酬月額は、正規職員と比べてかなり低い設定となっているほか、その額が5年間も据え置かれている。これは、不当な取り扱いではないのか。</p>	<p>嘱託員の報酬月額については、近隣他都市等の状況等を考慮する中で設定しており、また、当該設定金額に基づき、嘱託員を公募のうえ、新たな委嘱を行っている状況を見ると、現在の報酬設定は、一定適切な水準にあると認識している。</p>
<p>児童ホームにおいては、過去、正規職員が行っていた仕事を嘱託員が担っており、事実として正規職員と同じ仕事を嘱託員が行っているということである。</p>	<p>過去に児童ホームの職務等を一定整理したうえで、現在のとおり、各児童ホームにおける業務については嘱託員が担うこととしている。</p> <p>一方で、各児童ホームを管理・統括するような業務は今も正規職員が担っており、正規職員が行うべき業務まで嘱託員が行っているということではない。</p>
<p>児童ホーム等の一部の嘱託員の報酬月額について、経験年数による加算を行っているが、この加算を5年刻みにしているのはなぜか。</p> <p>1年目と2年目でも、経験によって差が生じていると思う。正規職員と同様に、1年ごとに昇給するような制度に改めるべきである。</p>	<p>児童ホーム等、子供に携わる一部の職種においては、経験を重ねることによる能力の伸張がより見込まれるとの判断から、過去の労使協議の中で、現行の経験年数5年を区分とした報酬体系としており、現行の運用が適切なものと認識している。</p> <p>ただし、一般的に経験年数を重ねることにより業務効率の向上や業務処理量の増等、市民サービスに資するものが大きくなることは事実として考えられるが、嘱託員の報酬については、総務省通知において、職務の責任・困難度等が同程度であれば、報酬額は同一とすべきとされている。本市としても基本的には同一にすべきと考えており、経験年数による単なる定期昇給の導入は、現行の法制度の中では困難である。</p>

<p>当局の考える基本的な部分が間違っている。我々の仕事が本当に嘱託の仕事なのか。一年経験が増えれば能力も上がる。報酬もそれに合わせて上げていくべきである。</p>	<p>嘱託員については特定の専門的な職に委嘱しており、正規職員とは、適用される法体系に違いがあることも事実である。それぞれの法体系の中で適切な制度運用を行っているものである。</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。

3 高年齢者委嘱制度により委嘱される嘱託員の報酬等について

課題の要旨

提案メモを提示したうえで、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
<p>当該提案の趣旨と報酬月額の設定の根拠は。</p>	<p>再雇用嘱託員の報酬月額の設定については、その導入当時から公的年金の受給を加味した設定を行ってきた。</p> <p>しかし、今年度以降に60歳に到達する者は、一定の無年金期間が生じることから、現行の報酬設定の方法を一部見直すべきであるとの判断から今回提案しているものである。</p> <p>報酬月額については、一般的な嘱託員であるBランクと同額にすることが適切であると判断したものである。</p>
<p>なぜ、来年度以降に委嘱される者のみの見直しなのか。現に再雇用嘱託員となっている者も同じ仕事をしているではないか。</p>	<p>再雇用制度自体が、事業主の責務としての退職後の労働者に対する措置として導入したものであり、公的年金の受給開始までの雇用保障的な意味合いも含めた制度設計としている。現在の再雇用嘱託員は、公的年金の受給者であり、再雇用制度の趣旨からも、現行制度の適用を継続させるべきであると考えている。</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。

4 その他

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p data-bbox="199 295 544 331">児童ホームの視察について</p> <p data-bbox="229 344 722 380">児童ホームへの視察を終えての感想は。</p>	<p data-bbox="821 344 1422 629">名和児童ホームと浜児童ホームへの視察は、午後3時から午後5時までの2時間程度行かせてもらったが、いずれの児童ホームでも活発に遊ぶ児童や勉強をする児童に対して、嘱託員及び臨時的任用職員がそれぞれの職務に励んでいただいていると印象を受けた。</p> <p data-bbox="821 645 1422 826">2日間、2ヶ所の視察ではあったが、この間、児童に怪我等の大きな問題等もなかったように、引き続き、今後も児童の安全を第一に業務に取り組んでいただきたいと思う。</p>
<p data-bbox="199 846 799 927">視察結果から、嘱託員の報酬月額及び一時金を見直そうとは思わなかったか。</p>	<p data-bbox="821 846 1422 927">この2日間の視察だけで報酬水準の増減を決定するといったことはない。</p> <p data-bbox="821 943 1422 1171">ただ、業務内容は同じではないが、児童ホーム以外のBランクの嘱託員と比較して、突出して児童ホームの業務内容が困難又は軽易であるといった印象はなく、一般的な困難度としての報酬設定は適切であると認識している。</p>

以上

(給与課)

平成 25 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

H25.11.13

1 平成 25 年 12 月に支給する割増報酬

平成 25 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 192,900 円（C ランク）の者
報酬月額 × 1.54 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 212,400 円（D ランク）の者
一律 276,000 円
- (3) 報酬月額が 241,200 円（E ランク）の者
一律 261,000 円
- (4) 報酬月額が 150,200 円（高年齢者委嘱制度による委嘱）の者
一律 250,000 円
- (5) その他（B ランク）の者
報酬月額 × 1.78 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 その他の支給条件

現行どおりとする。

3 支給日

平成 25 年 12 月 10 日（火）

4 諾否期限

平成 25 年 11 月 29 日（金）

以 上
（給与課）

嘱託員の報酬改定等について(メモ)

H25.11.13

組 合 要 求	回 答
<p>賃金・労働条件について</p> <p>1 正規職員化について 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、早急に正規職員化すること。 また、任期による差別を改め、同一価値労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p> <p>2 合理化について (1) 学校給食の民間委託について 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。 学校給食は教育の一環であり、子どもが健全で心身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の確保の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、今後の委託計画は撤回すること。</p> <p>3 雇用について 現在任用されている嘱託員の現職での雇用を保障すること。 高齢者雇用制度の導入により、再雇用で65歳までの雇用延長は可能となっていますが、65歳までの継続雇用とすること。 現在、高齢者雇用されている者については、賃金労働条件の改善を行うこと。(同一労働同一賃金に改善!)</p> <p>4 賃金制度の改善について マイナス人勸を理由とした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、経緯をふまえて「賃金表は創ります」「賃金表の創設については19年度(2007年)実施を視野に入れて」と協議に入りましたが、具体案も示されないまま、実施の目処も立たない状況にあります。2013年度には導入できるように誠意をもって以下を具体化すること。</p>	<p>1 現行どおりとする。</p> <p>2 (1) 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。 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 ～ 現行どおりとする。 なお、嘱託員の高齢者委嘱制度により、平成26年度に新たに委嘱される嘱託員の報酬については、別途提案メモを提示する。</p> <p>4</p>

組 合 要 求	回 答
<p>正規職員を基本とした均等を図った賃金表を早急に創設すること。</p> <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>健康で文化的な生活が保障される賃金にすること。</p>	<p>～ 現行どおりとする。</p> <p>なお、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>5 退職金制度の改善について</p> <p>2009年度は、31年以上勤務した者が退職し、退職金(離職時慰労金)は若干の改善が見られたものの、依然として正規職員と比すると大きな格差があります。</p> <p>長年に亘って正規職員との間には賃金格差を受け続けた上に、退職時に最も大きな格差をもたらす現行の退職金制度について、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>本人の希望等により任用職場が変わった場合についても継続雇用を認め、勤続年数を通算すること。</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>すでにそのような取扱いを行っているところである。</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、予算化していくこと。</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年夏の人勤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>現行どおり支給する考えはない。</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など、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>生理休暇を有給にすること。</p>	<p>8</p> <p>～ 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>育児休業休暇を正規職員と同様に改善すること 私療休暇を正規職員と同様に改善すること。 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p>	
<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 嘱託員への支給基準を明らかにすること。 業務上必要がある職場については、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、配置方法を個人貸与から課（または担当、グループ）への貸与にしたことにより、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している。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していくこと。</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 現行どおりとする。</p>
<p>13 労働組合としての基本的権利について 市職員労組と隣接する組合事務所を設置すること。 組合掲示板を設置すること。 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に組合が要求する場所を設定すること。</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>

組 合 要 求	回 答
<p style="text-align: center;">退職金制度の確立と改善について</p> <p>1 正規職員と同じ計算式の「退職金制度」を2013年度中に確立すること。また、恒常的業務に就く臨時職員についても、同等の制度を確立すること。</p> <p>2 支給月数計算は、雇用形態の変更に問わず、採用年まで遡って行うこと。</p> <p style="text-align: center;">自治体職場における臨時・非常勤等職員に関する統一要求書</p> <p>1 恒常的業務に就く脱法的任用となっている臨時・非常勤等職員の正規化をはかること。</p> <p>2 継続する臨時・非常勤等職員については次によること。 任用及び雇用保障制度を確立すること。 賃金・労働条件を正規職員との均衡を図ったものによる賃金表を作成すること。 任用更新前後に空白期間を設けている自治体はそれを廃止すること。</p> <p>3 上記を含む、賃金・労働条件等に関わる問題については、労使協議で決定すること。</p>	<p>1・2 嘱託員については、賃金・労働条件に係る要求書「5 退職金制度の改善について」における回答のとおりとし、臨時的任用職員についてはしかるべき場で協議する。</p> <p>1 現行どおりとする。 なお、嘱託員については地方公務員法第3条第3項第3号に基づき委嘱している。</p> <p>2 法の趣旨に即した委嘱を行っている。 ・ 賃金・労働条件に係る要求書「4 賃金制度の改善について」の回答のとおりとする。 嘱託員については継続した委嘱を行っている。</p> <p>3 今後とも、地方公務員法等の趣旨に基づく労使関係を尊重するとともに、勤務条件に関する事項の変更等に当たっては、組合の理解と協力を得られるよう、話し合いを基調としていく考え方に変わりはない。 なお、臨時的任用職員に関する内容については、しかるべき場で協議していく。</p>

本回答に対する諾否については、平成25年11月29日までにされたい。

以 上
(給与課)

高年齢者委嘱制度により委嘱される嘱託員の報酬等について（メモ）

H25.11.13

嘱託員の高年齢者委嘱制度により、平成 26 年度に新たに委嘱される嘱託員（昭和 28 年 4 月 2 日以降生まれの者）の報酬等について、次のとおり改正する。

1 報酬月額

173,800 円（現行 150,200 円）

2 再委嘱の勤続年数にかかる基準について

現行、引き続き 10 年（小学校給食調理業務の嘱託員については 8 年）以上の勤務実績がある者としている再委嘱の基準を 5 年に改める。

3 その他の勤務条件

現行どおりとする。

4 適用日

平成 26 年 4 月 1 日

5 諾否について

本提案に対する諾否については、平成 25 年 11 月 29 日（金）までにされたい。

以 上
（給与課）