

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 25 年度第 5 号
通 算 第 6 号
平成 26 年 4 月 4 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 25 年度 春闘交渉について

3 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、2 月 26 日に提出された「2014 春闘要求書（独自要求）」及び「2014 春闘要求書（阪神淡路ブロック統一要求書）」に対して回答・説明と協議を行った。

「2014 春闘要求書」に対する嘱託労組への回答

「2014 春闘要求書（独自要求）」（回答メモ）

[別紙 1](#)

「2014 春闘要求書（阪神淡路ブロック統一要求書）」（回答メモ）

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
報酬月額について 民間企業では、消費税増を理由に賃金引き上げが行われ、また、他都市においても、嘱託員の賃金引き上げが実施されているところもある。 それらのことを踏まえ、年度途中であっても報酬月額の引き上げについて、協議してほしい。	報酬月額については、人事院勧告に基づき、翌年度の報酬月額を決定してきており、1 年遅れにはなるが、これまでの人事院勧告をベースにすることで民間の改定状況は反映される仕組みとなっている。 消費税増の理由だけをもって、これまでの報酬改定にかかる手法を変更する考えはない。
その手法は当局が勝手に決めてきたことで、組合としては納得していない。 労使協議で年度途中でも報酬月額を引き上げることに合意すれば、引き上げることはできるのではないかと。	仮に、組合からこれまでの報酬改定の手法を改めるような要求があれば、そのことに関して協議をすること自体は否定しないが、その時々都合だけでもって、これまでの報酬改定の基本的な手法を変更する考えはない。 平成 26 年度の報酬月額については、人事院勧告や他都市の状況等を勘案したうえで、これまでの基本的な考え方に基づき提案し、労使合意に達したものである。

<p>嘱託員は毎年経験を重ねることによってスキルアップしている。当局は、経験年数に関わらず、報酬月額を定額にしていることを適切であると考えているのか。</p>	<p>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した総務省見解を踏まえた運用を基本としており、嘱託員の報酬月額については、現状が適切であると考えている。</p>
<p>他都市では、勤続年数を重ねることによって報酬月額を引き上げる仕組みをとっているところもあるではないか。</p>	<p>経験年数を重ねることによって、技術等が向上することは否定しないが、その職についての責任・困難度が同じであれば、報酬額を同一とすることは、全国的にも一般的な考え方となっており、本市独自の考え方ではない。</p> <p>今後も他都市の調査及び研究は行っていくが、現時点では現行の制度が望ましいということである。</p>
<p>当局は、嘱託員の職に対して報酬月額を設定していると言うが、実際、1年目から、なかなか即戦力という訳にはいかない。それでも、当局は現行の報酬設定が適切であると考えているのか。</p>	<p>嘱託員の報酬は、経験年数に関わらず、1年目から一定の職務を担っていただくことを前提に定額設定としている。</p> <p>我々は、1年目の方であっても、その職に求められている職務を担っていただいているものと考えており、また、次年度以降もその職務を担っていただけると判断したうえで、必要に応じて改めて委嘱している。</p>
<p>長年働き続けている嘱託員のことを考えていない。現行の運用が適切ということは、これ以上、嘱託員の報酬月額を改善することは出来ないということではないか。現行の法律や総務省の見解が間違っているので、当局が国に対して改善するよう訴えていくべきである。</p>	<p>嘱託員については、地方公務員法第3条第3項第3号の特別職の地方公務員として委嘱し、総務省見解を踏まえ報酬を設定している。地方公共団体は、現行法の範囲内で制度運用していかなければならず、法律や国の見解を見直す権限はない。</p> <p>ただし、現行の報酬月額が適切であるからといって、この先も全く制度を変更しないということではなく、今後も研究・検討を行っていく。</p>
<p>最近、優秀な嘱託員が他都市に流出している状況もある。尼崎市として、これ以上優秀な人材が流出しないようにすべきではないか。</p> <p>法律や総務省の考え方を超えて、尼崎市独自の考え方で嘱託員の報酬月額を決定すべきである。</p>	<p>理由は様々だと思うが、嘱託員の委嘱更新については双方の合意が必要であり、個人的な事情がある場合は強制的に引き留めることは難しい。</p> <p>また、法律や総務省の見解等の範囲内で制度運用していかなければならないものと考えている。</p>

<p>休暇制度について</p> <p>子供と接する児童ホーム等の職場では、インフルエンザに感染すると、出勤したくても職場から出勤しないように言われることから、完治するまで年次有給休暇を取得するか、年次有給休暇が無い場合は欠勤になってしまう。インフルエンザに感染すると長期間出勤できないので、特別休暇等を設定することはできないか。</p>	<p>子供と接する職場に関わらず、インフルエンザに感染すると、他の者への感染拡大を防ぐためにも、完治するまで出勤を抑えることは一般的な常識である。また、その様な場合に年次有給休暇を取得することも一般的であり、特別休暇を設定することは考えていない。</p> <p>なお、1週間以上療養が必要な場合については、私療休暇を取得することも可能である。</p>
<p>嘱託員の年次有給休暇は初年度10日だが、初年度の付与日数を増やすことは出来ないか。</p> <p>あるいは、私療休暇の取得要件の緩和も検討して欲しい。</p>	<p>嘱託員については、委嘱初年度には10日の年次有給休暇が付与され、労働基準法を上回る運用を行っており、私療休暇も含めて、現行の取扱いが適切であると考えている。</p>
<p>超過勤務について</p> <p>超過勤務については、過去に時間調整を強要された所属があると聞く。時間調整は本人の了承が必要ではないのか。また、当局回答の中にある振替えによる対応とはどういうことか。</p>	<p>時間調整については、本人の承諾が必要である一方、振替えについては、所属長が業務上必要と判断すれば、所属長の命令で勤務を要する日と勤務を要しない日を振替えることができるものである。</p>

課題解決への方向性

組合より独自要求3の回答について、「職員の退職動向等」の文言を「嘱託員の退職動向等」に、また、ブロック統一要求5(3)の回答について、昨年どおりの回答への修正が求められたため、交渉終了後に再考した結果、表現方法のみの修正要求であることから、後日メモの差し替えを行った。

< 差替え前の回答メモの内容 >

・ 独自要求3

平成26年度以降の給食調理業務の委託計画については、職員の退職動向等も勘案するなど、既に見直しを行っている。

・ ブロック統一要求5(3)

原則として、嘱託員に対する超過勤務は想定しておらず、必要に応じて勤務を要しない日の振替え等により対応しているが、業務の必要上真にやむを得ない場合に行った超過勤務については割増報酬を支給している。

以上
(給与課)

2014 春闘要求（独自要求）について（メモ）

要 求 内 容	回 答
<p>1 賃金引き上げには定期昇給率を加算すること。 早急にできない場合は、消費税増税分の3%の賃上げをすること。</p>	<p>1 現行どおりとする。 なお、平成 26 年度の報酬月額については、平成 25 年 12 月 2 日に合意した内容のとおりとする。</p>
<p>2 学校給食は直営を堅持し、民間委託化計画を中止すること。</p>	<p>2 より良い学校給食を提供する上で、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、給食調理業務見直しに係る実施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。 なお、現在、委託している学校の調理業務の実施状況については、引き続き検証を行っていく。</p>
<p>3 嘱託調理師の雇用保障を明確に示すこと。</p>	<p>3 平成 26 年度以降の給食調理業務の委託計画については、嘱託員の退職動向等も勘案するなど、既に見直しを行っている。</p>
<p>4 労働実態に即した賃金表を早急に実現すること。 あわせて退職金制度の改善《1年刻みの月数支給、36年以上ランク創設》も行うこと。</p>	<p>4 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。 離職慰労金制度については、現行どおりとする。</p>
<p>5 私療休暇を有給 60 日にすること</p>	<p>5 現行どおりとする。</p>
<p>6 年金受給年齢まで定年を延長すること。</p>	<p>6 すでに嘱託員の高年齢者委嘱制度を導入し、適切な運用に努めているところである。</p>

2014春闘要求(ブロック統一要求)について(メモ)

要 求 内 容	回 答
<p>5 臨時・非常勤職員の雇用安定と賃金・労働条件の改善について</p> <p>(1) 正規化について</p> <p>恒常的な業務に配置されている臨時・非常勤職員は直ちに正規化すること。</p> <p>また、正規化にいたるまでは正規職員と均等のとれた賃金・労働条件にすること。</p> <p>(2) 雇用保障について</p> <p>更新期の雇い止めをせず、雇用期間の定めを廃止し、継続雇用とすること。</p> <p>産前・産後休暇、病気休暇等の長期休暇を取得している場合、及び、正規職員の高齢者再任用(再雇用)制度により職場確保を理由とした雇い止めを行うことなく、雇用継続を保障すること。</p> <p>当局都合による合理化等による雇止めは行わず、当局責任において雇用と同労働条件を保障すること。</p> <p>高齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、制度導入をはかること。</p> <p>(3) 賃金・諸手当について</p> <p>賃金については、正規並を基本として賃金表を設定すること。</p> <p>賃金引上げには定期昇給率を加算すること。早急にできない場合は、消費税分の3%の賃上げをすること。</p> <p>生活実態に見合った賃金に引き上げること。</p> <p>労働時間短縮による実質賃下げは行わないこと。</p> <p>一時金を正規職員と同月数支給すること。</p> <p>臨時職員の一時金については、廃止・減額を行わないこと。なお、廃止されたところについては早急に復元すること。</p>	<p>5</p> <p>(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行どおりとする。 <p>(2)</p> <p>～</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、委嘱の更新については、これまでどおり、その委嘱業務の実施状況及び当該嘱託員の勤務状況等を踏まえる中で、公務の能率的運用を確保するための必要性を判断し、適切に行っていく。</p> <p>嘱託員については平成20年度から、高齢者委嘱制度を導入し、適切な運用に努めているところである。</p> <p>(3)</p> <p>～、～</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、報酬設定にあたっては、従前より、人事院勧告における改定率や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>

要 求 内 容	回 答
<p>通勤手当を全額支給すること。</p> <p>超過勤務を行った場合には超過勤務手当を支給すること。</p> <p>変則勤務に対して特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>退職手当を支給すること。支給方法については雇用期限に関係なく、正規並みを基本とすること。また、雇用形態の変更に問わず採用年まで遡り、半年以上は1年と計算して支給すること。すでに制度化している自治体においては改善をはかること。</p> <p>地域手当、住居手当、扶養手当を支給すること。</p> <p>(4) 有給休暇について</p> <p>年次有給休暇を正規職員と同日数にすること。</p> <p>病気休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>生理休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>産前・産後休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>育児時間制度を有給で正規職員と同時間確立すること。</p> <p>妊娠による通院休暇、通勤緩和制度を正規職員と同様に導入すること。</p> <p>育児休業制度、看護休暇、介護休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>結婚休暇制度、忌引休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>夏季休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、</p>	<p>原則として、嘱託員には超過勤務を想定しておらず、あらかじめ公務の必要性からやむを得ず当日の割振られた勤務時間の超過が見込まれる場合は、嘱託員要綱別表2に基づく対応を行っているが、超過勤務を行った場合は割増報酬を支給するものである。</p> <p>(4)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお、～、及び～について、既に実施しているところである。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>ドナー休暇、人間ドック休暇、裁判員制度休暇を正規職員と同様に導入すること。</p> <p>更年期障害の通院を保障するとともに更年期障害休暇を制度化すること。</p> <p>(5) 雇用保険、健康保険、厚生年金等に参加させること。</p> <p>(6) 福利厚生の実施をはかること。</p> <p>(7) 健康診断を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>(8) 公務災害に対して完治するまでの休暇と医療費を完全に保障すること。また、公務災害特別見舞金制度を正規職員と同様に確立すること。</p> <p>(9) 被服貸与を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>(10) 職員間の職場慣行については、正規職員と同様に扱うこと。</p> <p>(11) 労使関係の確立について</p> <p>事務事業の縮小や廃止、委託化による雇用不安、劣悪な労働条件の改善等、関係職員の声に耳を傾け、誠実な団体交渉を行うこと。</p> <p>人事異動、組合役員の配置転換については、事前に協議すること。</p> <p>勤務時間内において組合運営上必要不可欠な組合員の活動については、職務を免除すること。</p> <p>労働組合事務所を確保し、組合掲示板を設置すること。</p>	<p>(5) 既に実施しているところである。</p> <p>(6) 現行どおりとする。</p> <p>(7) 既に実施しているところである。</p> <p>(8) 公務災害については、尼崎市市議会議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例及び公務災害見舞金制度等により既に一定の制度を確立しているところである。</p> <p>(9) 現行どおりとする。</p> <p>(10) 各職場で話し合ってもらいたい。</p> <p>(11) 現行どおりとする。</p>