

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 27 年度第 4 号
通 算 第 1 6 号
平成 27 年 12 月 10 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 27 年 12 月期の割増報酬等について

11 月 6 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 27 年 12 月期の割増報酬等について交渉を行った。

交渉に先立っての発言（人事管理部長）

嘱託員の方々の日ごろからの職務に対する取組みや、市政サービス向上に対する貢献については、すでに理解しているところであり、改めて感謝申し上げます。

さて、今年度の人事院勧告では、昨年度に引き続き、給料表・一時金ともに増額改定がなされている。一方で、本市の財政状況については、市債残高は依然として高い数値で推移しており、実質的な収支不足の解消にも至っていないなど、依然として厳しく、早期の収支均衡を達成することが重要となっており、今後更なる行財政改革が求められることが考えられる。

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、後からお示しする回答について、要求書に記載されている内容の実現が困難な状況であることを重ねて理解いただきたい。

しかしながら、より良い市民サービスを提供するためには、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ところであり、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けるよう、よろしくお願いしたい。

今回の交渉の主な目的

平成 27 年 10 月 30 日に賃金・労働条件に関する要求書等、冬期一時金に関する要求書が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）平成 27 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成 27 年 10 月 30 日付要求書について（メモ）

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 平成 27 年 12 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

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 |
|--|--|
| 一時金が 0.06 月の増となっているが、この理由は。 | これまでも、人事院勧告での一時金の増改定があった場合には、その 6 割相当を当年度の冬に増額するという対応を行っており、今回も同様の考え方から、今年度の人事院勧告での引上げ分の 0.1 月のうち、6 割相当の 0.06 月（定額：10,000 円）の増額を回答しているものである。 |
| なぜ当年度の冬が 6 割となるのか。 | 嘱託員に対する人事院勧告の反映は、翌年度対応を基本としているが、少しでも早くその増分を反映できないかといった過去の交渉経過を踏まえる中で、人事院勧告後の直近の支給期である当年度の冬に 6 割を反映させているものである。 |
| そのような考えであるなら、残りの 0.04 月については来年度の夏の一時金に反映していくという考えでいいのか。 | 来年度の夏の割増報酬については、その時の交渉を行ったうえで決定していく考えである。 |
| 他都市では人事院勧告の 0.1 月増を当年度から反映させているところもあると聞いている。嘱託員の生活のためにも 0.1 月積んでほしい。 | 本市においてはそのような考えはない。 |
| B ランクと C ランクには 0.24 月の差があるが、C ランクの職務内容に対して、一時金の率が低すぎるのではないか。 | 元々定額であった一時金を率支給に変更した際の経緯によるものである。また、年収ベースで見た場合、ランク毎の較差は適正であると考えており、その率のみをもって低すぎるといった議論にはならない。 |

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 嘱託員の報酬改定等について

協議の要旨

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>今回、賃金改定に関する提案メモの提示が無いが、来年度の賃金は据え置きということか。</p> | <p>昨年度人事院勧告での総合的見直し（平均2%の引下げ）が実施できていない中で、今年度の人事院勧告（0.36%増）も踏まえ、来年度の報酬額については据え置きという判断に至ったものである。</p> |
| <p>正規職員に対して総合的見直しによる引下げの実施はあるのか。</p> | <p>現在、市職労等に対して提案を行っているところである。</p> |
| <p>総合的見直しでは若年層の引下げは行っていないはずである。</p> | <p>確かに総合的見直しによる引下げについては、若年層には影響がない部分もあるが、嘱託報酬については、年齢構成に基づいた設定ではないため、引下げを行わない理由にはならない。</p> |
| <p>正規職員の3/4時間働いているので、その分の賃金は支給されるべきである。この較差を縮める考えはないのか。</p> | <p>正規職員と嘱託員は任用根拠や担っている職務・職責も異なっており、単純に正規職員との時間按分で報酬を設定する考えはない。</p> |
| <p>高年齢者委嘱制度について 高年齢者委嘱制度により任用されるためには、5年の勤務実績を要するため、59歳で新たに任用されたものは65歳まで働くことができない制度となっている。年金が支給されるまでの間は任用されるべきではないのか。</p> | <p>制度として運用を行う以上は、一定の要件を設けることは必要である。</p> |
| <p>5年の勤務実績というのは何か法で定められているのか。</p> | <p>具体的に年数が規定されている訳ではないが、高年齢者雇用安定法においても、いわゆる再雇用制度の適用対象に一定の基準を設けることが認められており、本市でも一定期間の勤務実績を考慮するという視点から設定している。</p> |
| <p>嘱託員の定年を65歳とすることはできないのか。</p> | <p>現時点ではそのような考えはない。</p> |
| <p>賃金等の改善について こども青少年局において、これまで正規職員が担っていた業務を嘱託員に担わせているといった職場がある。職務内容に見合った賃金となっておらず、今すぐ改善を求める。</p> | <p>報酬については、職責等に応じた設定としているが、実際の職務内容と報酬が見合っていないという状況があるのであれば、改善すべき場合もあると考える。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>総務局からは是正指導できないのか。</p> | <p>実際に現場でどのような仕事をしているのかを見ていない中で、必ずしも客観的な判断をすることはできない。ただ、今回交渉内でもそのような組合からの意見があったことは原局に伝え、総務局としても必要な協議には応じていく考えである。</p> |
| <p>感染症に係る特別休暇及び私療休暇について</p> <p>今回、こども青少年局において、年休の残日数が無い嘱託員が感染症にかかったが、1週間の診断書が出なかったことから、無許可欠勤となった事例が生じた。この様に具体例が出てきていることから、私療休暇取得にかかる1週間以上の療養を要するといった要件の撤廃を求める。</p> | <p>今回の事例をもってすぐに撤廃はできないが、今後の対応については、一度持ち帰り検討する。</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)

平成 27 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

H27.11.6

1 平成 27 年 12 月に支給する割増報酬について

平成 27 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 193,400 円（C ランク）の者
報酬月額 × 1.72 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 212,900 円（D ランク）の者
一律 307,000 円
- (3) 報酬月額が 241,900 円（E ランク）の者
一律 292,000 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 281,000 円
- (5) その他（B ランク）の者
報酬月額 × 1.96 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

平成 27 年 12 月 10 日（木）

4 諾否期限

平成 27 年 11 月 26 日（水）

以 上
（給与課）

| 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 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共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職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（同一価値労働同一賃金に）の改善を行うこと。</p> <p>4 賃金制度・一時金の改善について 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、経緯から「賃金表は創ります」「賃金表の創設については 2007 年実施を視野に入れて」の発言もあり、協議に入</p> | <p>1 現行どおりとする。</p> <p>2 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。</p> <p>4</p> |

| 組 合 要 求 | 回 答 |
|---|--|
| <p>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。2016 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>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。とりわけ、児童ホーム・こどもクラブの指導、支援、資質向上を担当する児童課嘱託職員の職責を踏まえて賃金を改善すること。</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>正規職員と同率の一時金を支給すること。とりわけ、低率に据え置かれているCランク職の率を大幅改善すること。</p> <p>5 退職金制度の改善について</p> <p>2009 年度には、31 年以上勤務者の退職金（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>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>～ 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</p> <p>・ 離職慰労金制度については、現行どおりとする。</p> <p>6</p> <p>・ 引き続き、適切な運用に努めていく。</p> |

| 組 合 要 求 | 回 答 |
|--|---|
| <p>7 その他の手当について 地域手当を正規職員と同様に支給すること。 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。 住宅手当を正規職員と同様に支給すること。 扶養手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>8 有給休暇について 学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇を付与すること。 生理休暇を有給にすること。 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>10 パソコンの支給について 嘱託職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>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>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>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。</p> | <p>7 ~ 現行どおりとする。 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 私傷病により療養を要する場合については、年次有休休暇や私療休暇制度により対応しており、改めて私傷病のための特別休暇を導入する考えはない。 ~ 現行どおりとする。</p> <p>9 現行どおりとする。</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、平成 19 年度からは、配置方法を個人貸与から課（または担当、グループ）への貸与に変更しており、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なっている。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 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 従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p> <p>13 ~ 現行どおりとする。</p> |

| 組 合 要 求 | 回 答 |
|---|--|
| <p>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>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 2015 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>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。</p> <p>任用及び雇用保障制度を確立すること。</p> <p>賃金・労働条件を正規職員との均衡を図ったものにする。</p> <p>による賃金表を作成すること。</p> <p>雇用更新時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、労使協議で決定し書面を締結すること。</p> | <p>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> <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。</p> <p>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</p> <p>法の趣旨に即した委嘱を行っている。</p> <p>・ 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。</p> <p>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。</p> <p>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 27 年 11 月 26 日までにされたい。

以 上
(給与課)