

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 27 年度第 5 号  
通 算 第 17 号  
平成 27 年 12 月 17 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 12 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 27 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 27 年 12 月に支給する割増報酬等及び賃金・労働条件に関する要求書等について、前回に引き続き協議を重ねた。

### 具体的な交渉内容

#### 1 報酬月額の設定及び平成 27 年 12 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
<b>報酬月額の設定について</b> 来年度の賃金について、修正回答はあるのか。	前回提示したとおり、来年度の報酬は据え置きという考えに変わりはなく、修正の回答はない。
今年度の人事院勧告で 0.36% の増があったはずである。この増についても人事院勧告に準拠させるべきではないのか。	前回の交渉でも説明したが、来年度の報酬については今年度の人事院勧告 (+0.36%) のみを反映させる考えはなく、昨年度の人事院勧告で示された総合的見直しによる引下げ (平均 2%) も勘案する中で、据え置きとしているものであり、当局としてもこれが精一杯の回答である。
昨年度の人事院勧告では、嘱託員についても総合的見直しによる引下げの対象となっているのか。	人事院勧告は国家公務員の給与制度等に対するものであるが、人事委員会を持たない地方公共団体にとっては国制度や人事院勧告の内容を十分に踏まえた制度運用が必要であり、その中で本市の嘱託員については、これまでも人勧準拠を基本に報酬の見直しを行ってきており、昨年度の人事院勧告である総合的見直しによる引下げも当然加味すべきものと考えている。

<p>なぜ、昨年度はこれまでになかった平均2%という大きな引下げが勧告されたのか。</p>	<p>人事院では例年、民間給与との較差是正のための調査等を行っているが、その他にも、給与構造全体のあり方といったものについても勧告しており、その一つが昨年度の給与制度の総合的見直しである。</p>
<p>総合的見直しは諸手当も含めた給与全体の見直しであるという認識をもっており、手当の支給がない嘱託員は対象外と考えるが。</p>	<p>嘱託員の報酬制度については、正規職員の給与制度と全く同じではないが、人事院勧告を基本として見直しを行っている以上、引下げの要素を加味しないわけにはいかない。しかし、正規職員と異なるという部分も考慮し、単に2%全てを引き下げるといったことはせず、据え置きに調整したものである。</p>
<p>人事院勧告で増となったときに賃金を上げなければ正規職員との較差は縮まらないのではないか。</p>	<p>正規職員と嘱託員との間に不合理な賃金差があるとは考えていない。</p>
<p><b>割増報酬について</b></p> <p>Cランクの職責を考えると、Bランクに比べ支給率があまりにも低すぎる。Cランク職員のモチベーションのためにもBランクと同率にしてほしい。</p>	<p>支給率については例月報酬額を含む年収ベースで勘案しているものであり、支給率を安易にBランクと同率にすることはできない。</p>

**課題解決への方向性**

当局は、現在提示している内容にて諾否期限までに判断を行うよう求めた。

## 2 賃金・労働条件に関する要求書について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p><b>高年齢者委嘱制度について</b></p> <p>高年齢者委嘱制度で任用されるためには5年の勤務実績が必要とされているが、この5年というのは何を根拠に設定しているのか。</p>	<p>前回の交渉でも説明したとおり、5年の勤務実績に法的な根拠がある訳ではないが、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は認められており、一定期間の勤務実績を考慮するという視点から本市では5年に設定している。</p>
<p>法的な根拠がないのであれば、市独自の判断で5年の勤務実績を短縮できるのではないのか。</p>	<p>5年という期間が不当に長いとは考えておらず、見直す考えはない。</p>
<p>見直す必要があれば短縮してくれるのか。</p>	<p>必要があれば見直す可能性はあるが、現時点ではそのような考えはない。</p>
<p><b>賃金等の改善について</b></p> <p>他都市では毎年少しずつでも賃金上がるような制度を導入しているところもあり、本市の嘱託員がそのような制度を導入している市に転職している実態もある。これ以上嘱託員のモチベーションを低下させないためにも早急な賃金表の導入を求める。</p>	<p>嘱託員の報酬制度については、職務の責任や困難度が同じであるなら、経験年数に関わらず報酬額は同額であるといった総務省見解のもと適正な運用を行っており、単に1年毎に報酬が上がるような制度を導入する考えはない。</p>
<p>経験は必要ないということであるなら、毎年全く同じ仕事をしていけばいいということか。</p>	<p>法改正等への対応は当然必要であるが、基本的な嘱託員に求める専門スキルや委嘱内容は何年目であろうと同じであり、同じレベルの仕事をしてもらうのが基本と考えている。</p>
<p>こども青少年局において、正規職員の事務分担表の中に、嘱託員一人だけが記載されている。これは正規職員と同等の事務分担が行われているということであり、この資料をもって嘱託員が正規職員の仕事をしていると判断できるのではないか。</p>	<p>その資料だけをもって断定的な判断はできないがその部分も含めて改めて原局へは確認しておく。</p>
<p>来年度からの体制もあるので、しっかりと原局と協議してほしい。</p>	<p>これまで、交渉での組合意見については原局に伝えているが、総務局としても引き続き、必要な協議には応じていく考えである。</p>

<p><b>感染症に係る特別休暇及び私療休暇について</b></p> <p>私療休暇の取得要件撤廃について、何か修正回答はあるのか。</p>	<p>現在提案している割増報酬等の回答をいただいた上で内部調整をしていく考えである。</p>
<p>今回の私療休暇の取得要件の撤廃に一時金や賃金の回答を交換条件とするのはおかしいのではないか。当局は事例があればすぐにでも撤廃する考えではなかったのか。</p>	<p>事例があれば検討を進める大きな要素になるといった意向は示したが、事例が生じればすぐに要件を撤廃するというものではない。</p>

**課題解決への方向性**

組合は割増報酬におけるBランクとCランクの支給率の較差縮小を求め修正回答を示すよう主張したが、当局は現在提案している内容での判断を求めて交渉を終えた。

しかし、その後も組合はBランクとCランクの支給率の較差縮小を強く求め、後日の窓口において、改めてBランクの増分を少なくしてでもCランクの増分を大きくできないかとの要求がなされた。当局としては、本市嘱託員で最も多いのはBランクであり、その部分を当初回答よりも不利にするといった修正については躊躇するところである旨を伝えるとともに、仮に修正を行う場合は、年収ベースでの較差を踏まえての調整となることを伝え、その認識のうえで改めて組合としての判断を求めた。

その後、11月20日の市職労を交えた拡大窓口において、Bランクを0.04月の増、Cランクを0.09月の増に修正することで合意形成を取るとの確認のうえ、メモの修正を行った。

以 上  
( 給与課 )

## 妥結事項

11月6日及び12日の2回にわたる交渉等の結果を受け、11月26日に次の項目について妥結に至った。

### 1 割増報酬（ボーナス）[平成27年12月10日支給]

支給率等

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.94月分（327,084～361,422円）	1.90月分（319,390～353,020円）
C	1.75月分（338,450円）	1.66月分（320,214円）
D	定額（307,000円）	定額（297,000円）
E	定額（292,000円）	定額（282,000円）
再雇用	定額（281,000円）	定額（271,000円）