

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 28 年度第 1 号
通 算 第 1 9 号
平成 28 年 7 月 14 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 28 年 6 月期の割増報酬等について

6 月 6 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、中央公民館 24 号室において、平成 28 年 6 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）

これまで、嘱託労組の皆様に対しては、本市の財政状況が厳しい中で市政運営にまつわる様々な課題等について協議を行う中で理解と協力を頂き、改めて感謝申し上げます。

現在、『あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクト』と銘打った行財政計画を進めているが、依然として厳しい財政状況が続く中、更なる事務事業の見直し等を講じる必要性が生じている。加えて、消費税率の引上げが延期されることに伴い、本市を含め地方財政への影響も注視しなければならないところである。

一方、社会全体に目を向ければ、雇用・所得環境の改善が続く中で、各種政策の効果もあって緩やかな回復に向かうことが期待されているが、海外経済の不確実性の高まり等の経済に与える影響にも留意する必要があると指摘されている。

本市においても、厳しい財政状況を十分に考慮する中でより良い市民サービスを提供するため、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。これまでも嘱託労組とは様々な課題について議論を行ってきたところであり、今後も引き続き理解と協力をよろしくお願いしたい。

今回の交渉の主な目的

平成 28 年 5 月 30 日に夏期一時金に関する要求書及び独自の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 28 年 6 月に支給する割増報酬について

[別紙 1](#)

（回答メモ）要求書について

[別紙 2](#)

具体的な交渉内容

1 平成 28 年 6 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度より 0.04 月（定額の場合は 7,000 円）増の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
本日の回答を見ると、昨年度と比べて 0.04 月分の増となっている。これは昨年度の人事院勧告による増分の積み残し分を反映させたということではどうか。	平成 25 年度に実施した特例措置をどうするかについて検討し、これを継続することとした上で、昨年度人事院勧告での 0.1 月増の 4 割相当の 0.04 月分を増額することとしたものである。
組合としては、B ランクと C ランクで支給月数に差があるのは問題であると認識しており、当該格差を縮めるよう努力していただきたい。	組合の主張については認識しているが、当局としては従来より年収ベースで各ランクの報酬を設定している。その中で、現在の B ランクと C ランクの支給月数の差については、割増報酬を定額から率支給に変更した結果として生じたものでは正の必要はないものと認識している。今後も現行の各月数を基本に人事院勧告に準拠していくとの考えに変わりはない。
B ランクの支給月数を減らしてでも C ランクの支給月数を増やすことで、両者の格差を縮めていきたいというのが組合の総意である。仮に今夏の人事院勧告にて一時金の増改定が出た場合、早い時点から協議していくことで、昨年度の 12 月期と同様の対応をとることができないのか。	嘱託員のランク別の年収については、各職の職種や困難度等を勘案して一定の較差を設けているところであり、この較差は適正なものであると認識している。そのような中で C ランクの支給月数のみを増やしていくと、C ランクと D ランクとの間での逆転現象も生じかねないため、安易に変更すべきではないというのが当局の基本的な考え方であり、昨年度の 12 月期の対応については 1 回限りの異例の対応と考えている。

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 独自要求書について

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>嘱託員の正規化について</p> <p>以前に比べて重い職責を担う嘱託員が増えてきているというのが組合としての実感である。直ちに正規化することが難しいことは承知しているが、正規職員と共に市民サービス向上を担っていることも踏まえ、少しでも昨年度とは違う回答をしてもらいたい。</p>	<p>この要求が嘱託ポストを正規ポストとすることを求めるものであるのか、それとも嘱託員から正規職員への身分変更を求めるものであるのかこの文面からは分からないが、いずれにしても本市においては嘱託員の担う職務は一般職が担う職務とは違うものであるという整理をしているところであり、それを正規職員化することは困難であるため、昨年度どおりの回答をしているものである。</p>
<p>保育士や調理師など正規職員と同じ資格が求められている職がある中では、組合としては勤務時間が正規職員の4分の3である以上、報酬も正規職員の4分の3であるべきと考えている。それにもかかわらず、現状ではそうならないことから、職務に見合った報酬としてもらいたいというのが本要求の趣旨である。</p>	<p>正規職員と嘱託員とで同一の資格が求められている職があるのは事実であるが、それぞれが担う職務については一定の整理がなされているものと認識している。</p>
<p>職務が違うというが、実際には同様の職務に従事している場合が多いではないか。</p>	<p>繰り返しになるが、たとえ同じ資格を有していたとしても、その任用の違いにより、従事する職務については整理されているはずである。仮にその整理された範囲を超えて業務にあたっているということであれば、当該職場での働かせ方に問題があると思われる。</p>
<p>恒常的な職務には特別職は馴染まないのではないか。</p>	<p>恒常的な職務であっても、特別職で対応すべきものはある。</p>
<p>本市嘱託員が他都市へ流出している事例もある。人材の流出防止のためにも、何らかの対策を講じる考えはないのか。</p>	<p>本市の嘱託員が他都市へ転職する事例もあれば、逆に他都市の職員が本市職員となっている事例もあり、現在のところ特段の対策は考えていない。</p>

<p>賃金表について</p> <p>嘱託員については1年ごとの任用と当局は言うが、更新され経験を重ねる中でスキルが向上し効率的に仕事をこなせるようになり、より多くの仕事を処理することが可能となっている。それが市民サービスの向上につながっているのだから、全ての嘱託員について賃金表を創設していただきたい。</p>	<p>嘱託員は基本的に1年ごとに委嘱されるものであり、更新後も同じ職務に従事する場合は報酬額も同額というのが基本となるため、単に経験を重ねたことのみによる昇給といった制度を導入することは難しい。ただし、委嘱される職務の内容が変わり、より高度な職務に従事していくような場合であれば、報酬が上がる余地もあるものと考えている。</p>
<p>他都市では経年加算を取り入れている例もあるではないか。</p>	<p>そのような自治体があるのは承知しているが、全国的に見れば少数であると認識している。本市においては、経験年数を重ねることのみをもって報酬を上げていくという考えはない。</p>
<p>我々は正規職員では対応できないような困難な業務を日々遂行してきている。このような状況を見て、報酬に反映させてもらいたい。</p>	<p>それぞれの嘱託員が委嘱されている職務の中で大変な仕事を遂行してきていることについては十分に認識しているが、正規職員と嘱託員はそれぞれ異なる役割の中で仕事を遂行しており、それぞれに見合った賃金体系としているところである。</p>
<p>回答の中で総務省通知を引用しているが、同通知では正規職員と同じような業務は非正規職員には馴染まないとあるので、この点についても踏まえて回答していただきたい。</p>	<p>恒常的業務であっても非常勤特別職に委嘱することはあると認識しており、この点も踏まえ提出された要求に対して端的に回答している。</p>
<p>定年延長について</p> <p>現行の高年齢者委嘱制度ではなく定年延長を求めている。この件についても、今後協議をしていただきたい。</p>	<p>協議は行っていく。</p>

課題解決への方向性

嘱託労組は、今回協議したような嘱託員の報酬のあり方等について、今後、賃金小委員会にて話し合っていきたいという意向を示した。これに対して、当局としても、話し合う項目を整理し、賃金小委員会にて議論をしていくものと回答した。

3 私療休暇の取得要件緩和について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>私療休暇の取得要件緩和については、どうなっているのか。</p>	<p>一般職であれば他の職員での代替性は利くが、専門的な業務を委嘱されている嘱託員ではそうもいかない。要件緩和を行うことによって、結果として休暇取得日数が増加することは否定できないことから、当局としては他の職員の負担が増加しないか危惧しており、そういった点も踏まえ検討しているところである。</p>
<p>私療休暇にて対応することになる病気や怪我はなりたくてなるものではなく、職場に迷惑をかけるような休み方をする嘱託員はいないと思っている。組合としても濫用的な私療休暇の取得はあってはならないものと考えており、取得要件が緩和されたからといって安易に休むことがないよう、また、休んだ場合も互いに協力して対応していくよう周知徹底していきたい。</p>	<p>組合の考え方は十分に理解したので、次回の交渉までに当局としても判断していきたい。</p>
<p>今回、一時金の交渉にて私療休暇についても協議しているが、本来であればこの交渉よりも前に協議したかったというのが組合の考えである。次回の交渉まで継続することで、実施時期が遅くなるようなことはあってはならないということを改めて伝えておく。</p>	<p>組合の意見は十分理解している。</p>

以上
(給与課)

平成 28 年 6 月に支給する割増報酬について（メモ）

H28. 6 . 6

1 平成 28 年 6 月に支給する割増報酬について

平成 28 年 6 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 × 1.61 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 212,900 円（D ランク）の者
一律 286,000 円
- (3) 報酬月額が 241,900 円（E ランク）の者
一律 276,000 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 272,000 円
- (5) その他（B ランク）の者
報酬月額 × 1.83 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 28 年 6 月 30 日（木）

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 28 年 6 月 23 日（木）までにされたい。

以 上
（給与課）

要求書について(メモ)

No.1 H28.6.6

要 求 内 容	回 答
<p>1 恒常的業務についている嘱託職員は直ちに正規化すること。</p> <p>2 労働実態に即した賃金表を早急に実現すること。 合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>3 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>4 私療休暇を有給90日にすること。</p> <p>5 年金受給年齢まで定年を延長すること。また、定年延長できるまでは勤務年数にかかわらず高齢者雇用制度で働くことができるようにすること。</p>	<p>1 現行どおりとする。</p> <p>2 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>3 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、最終的には全校委託化を目指す。平成25年度にまとめた取組方針に基づき、調理師の退職動向等も勘案しながら委託化を行うものとし、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>4 現行どおりとする。</p> <p>5 既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り、現行どおり運用していく。</p>