

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 28 年度第 5 号  
通 算 第 23 号  
平成 29 年 4 月 7 日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## 平成 28 年度春闘交渉等について

3 月 22 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 年度春闘等に  
関する交渉を行った。

### 今回の交渉の主な目的

2 月 27 日に「2017 春闘要求書」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

### 組合への提案

( 回答メモ ) 2017 春闘要求について

[別紙](#)

### 具体的な交渉内容

#### 1 平成 28 年度春闘について

##### 協議の要旨

春闘要求書に対する回答を示した上で、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
<b>高年齢者委嘱制度について</b> 高年齢者委嘱制度の導入により適切な運用に 努めているとのことであるが、5 年の勤続年数 要件により希望しても同制度が適用されない者 が生じることになるため、不十分な制度ではな いのか。当局は当該要件について適切であると 考えているのか。	勤続年数要件のために結果的に制度の適用を 受けない嘱託員がいることも認識しているが、 現行の制度は法の趣旨を十分に踏まえたもので あり、適切なものと認識している。
5 年の年数に根拠はあるのか。	5 年の年数に法的な根拠があるわけではない 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 るものである。
市独自で設けているのであれば、これを見直 していただきたい。	現時点では 5 年の勤続年数要件は適当と考 えており、これを見直す考えはない。

<p>勤続年数要件の短縮を求めているわけであるが、短縮して例えば1年とするのは短すぎるといことは理解する。しかし、現行の5年というのは長すぎないか。</p>	<p>高年齢者委嘱制度は組合とも協議した上で導入した制度であるが、導入時の10年という勤続年数要件でさえ、特段長いとの意見はなかったと認識している。</p>
<p>導入時においては組合内でも特に勤続年数要件についての異議はなかったが、嘱託員の職域が拡大していく中で当該要件の緩和を求めるに至ったものである。</p>	<p>制度の見直しには大きな影響が伴うため、安易に見直すことはできない。過去に実施した勤続年数要件の10年から5年への短縮についても、一定の判断をもって行ったものである。</p>
<p>体力が求められる職種ではなく、相談員のように専門的な知識が求められる職種に限定しても、5年の勤続年数要件を緩和できないか。</p>	<p>特定の職種について、委嘱上限年齢を引き上げたり高年齢者委嘱制度に係る勤続年数要件を緩和したりすることは、その特殊性等が認められる場合に、各所属において個別に意思決定をすることにより可能である。</p>
<p>特別な対応を必要とする職が増加すれば、全体について見直す可能性もあるか。</p>	<p>そういった状況になれば見直す可能性もあるが、現時点ではそういった状況にはない。</p>
<p>年金受給開始年齢が60歳から65歳まで引き上げられたのであるから、高年齢者委嘱制度によらずとも65歳までの任用を可能とすべきではないか。</p>	<p>委嘱上限年齢は原則60歳であるが、高年齢者委嘱制度により65歳までの任用を可能としているのは、年金受給開始年齢の引上げを踏まえたことによるものである。</p>
<p>嘱託員は職に対して委嘱しているはずである。そうだとすれば、60歳を区切りとする必要はないのではないか。</p>	<p>組合の主張するところによれば、年齢を一切考慮する必要がなくなることになるが、組織維持の観点からは、一定の年齢で区切りを設け職員の新陳代謝を図ることも不可欠である。本市職員を含め一般的な社会状況も踏まえると、60歳を区切りとすることが適切であると考えている。</p>
<p>委嘱上限年齢や高年齢者委嘱制度における勤続年数要件があるために、本人が希望しても働くことができないことが生じてしまう。そういう人が1人でもいるならば、組合としては助けたいが、当局は助けようと思わないのか。</p>	<p>特定個人の雇用保障のために制度全体を見直すべきではないと言っている。繰り返しになるが、組織維持の観点からも制度を守っていく必要があり、制度的に任用が継続されない者が出てきてもやむを得ない場合もあると考えている。</p>
<p>この件については引き続き賃金小委員会にて協議していきたい。</p>	<p>当局としても、協議については継続していく考えである。</p>

<p><b>欠員対応について</b></p> <p>回答で示されているとおり、嘱託員の欠員に対しては嘱託員で対応するということがよいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>産前・産後休暇や育児休業を取得した嘱託員がいる場合にも、新たに嘱託員を任用することで対応するということがよいか。</p>	<p>産前・産後休暇や育児休業の取得は欠員という定義には該当しないため、嘱託員による補充が原則というわけではない。一方、他の職員に多大な負担が回ってしまうことのないような対応策の一つとして、嘱託員による補充もあり得るものとする。ただ、現実的な対応としては、臨時的任用職員等での対応になることも十分に考えられる。</p>
<p>児童ホームにおいては臨時的任用職員により対応しているが、当該臨時的任用職員も含め負担は大きい。嘱託員による対応とするよう、当局から伝えていただきたい。</p>	<p>どのような対応が望ましいかについては、総務局で一概に判断することはできない。組合からの意見については伝えておく。</p>
<p><b>経験年数加算について</b></p> <p>1年目ではできないことも、年数を重ねることによりできるようになることがある。保育職に限らず経験年数加算を導入していただきたい。</p>	<p>これまでも議論してきたとおり、嘱託員が特別職である以上、単に経験を積んだということに基づく加算制度の導入はできないものと考えている。</p>
<p>正規職員が減少する中で、市民サービス維持等のため、嘱託員を増員し、正規職員が担っていた部分を嘱託員での対応としているのではないか。</p>	<p>特別職である以上、委嘱されている業務以外の業務に従事することは望ましいことではない。組合の主張が経験を重ねる中で当初の委嘱業務以外の業務も広く担っていくというものであるならば、特別職という任用の在り方自体について賃金小委員会等の場を活用して改めて協議・検討していく必要がある。</p>
<p>賃金小委員会で協議していくことに異存はない。</p>	<p>それでは、今後協議していきたい。</p>
<p><b>私療休暇について</b></p> <p>正規職員の私療休暇制度はどのようなものか。</p>	<p>私療休暇の日数は90日であるが、同一の傷病事由により1年以内に複数回の私療休暇を取得する場合には、複数年度を通算して90日となる。</p>
<p>嘱託員でも複数年度を通算するという取扱いがあるのか。</p>	<p>嘱託員についてはない。</p>

<p>30日という日数では足りない。正規職員と同様の通算規定を設けてもよいから、日数を増やすことはできないか。</p>	<p>任用が異なる以上、違いはやむを得ないものであり、見直しの考えはない。</p>
<p><b>学校給食民間委託について</b>  学校給食調理業務について、委託校が決定した時点で教えていただきたい。</p>	<p>了解した。</p>
<p><b>児童ホームの配置について</b>  児童ホームの配置については、今までどおりで良いということか。組合としては現状には問題があると思っている。</p>	<p>児童ホームの配置については、現在支部での協議中と聞いている。事業実施局での協議が望ましいと考えていることから、引き続き原局内での協議を続けていきたいという考えで回答を示している。今回の交渉において組合から出た意見については、原局へ伝えておく。</p>

以上  
(給与課)

要 求 内 容	回 答
<p>1 労使合意を前提とした賃金体系、適正な運用を行うこと。</p> <p>2 待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」を早急に導入すること。</p> <p>3 年金受給年齢までの雇用の安定を図り、処遇を改善すること。</p> <p>4 嘱託職員の欠員については、早急に嘱託職員を採用し定数を堅持すること。</p> <p>5 恒常的な業務については、業務内容、労働条件等の変更は事前に組合と協議すること。</p> <p>6 保育職だけでなく、労働実態に即した賃金表を早急に創設し、併せて離職慰労金制度の改善をすること。</p> <p>7 私療休暇を有給 60 日にすること。</p> <p>8 学校給食の充実をはかり、非常災害時に対応できる直営を堅持すること。</p>	<p>1・2 現在においても職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところであり、今後も労使合意を尊重しながら適正な制度運用を行っていく考えである。</p> <p>3 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る。</p> <p>4 嘱託員の欠員については、嘱託員の補充を原則としている。</p> <p>5 嘱託員は委嘱業務の範囲内で業務に従事するものである。          なお、労働条件の変更など事前に協議すべき事象が生じた場合については、適切に対応しているところである。</p> <p>6 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>7 現行どおりとする。</p> <p>8 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、尼崎市立小学校・尼崎養護学校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>

要 求 内 容	回 答
<p>9 1 児童ホームの嘱託指導員を3名以上配置することとし、土曜日の開所は児童ホーム室で複数体制で保育すること。</p>	<p>9 現行どおりとする。</p>
<p>10 非正規職員に対するパワハラ等の相談が増加している事態に対して、管理職だけでなく、職員研修として随時実施すること。</p>	<p>10 パワハラ等に関する職員研修を随時実施しているところである。</p>