

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 29 年度第 1 号  
通 算 第 2 4 号  
平成 29 年 6 月 23 日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## 平成 29 年 6 月期の割増報酬等について

6 月 13 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 29 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おかれては、本市の厳しい財政状況のもと、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』に基づき様々な取組を進めているが、今年度の予算においても 24 億円以上の収支不足が見込まれるなど、依然として厳しい財政状況が続く中、更なる業務執行体制の見直しなどを講じる必要性が生じている。

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に経済状況が回復していくことが期待される一方で、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響にも留意する必要があると分析されている。

また、今年度の通常国会で地方公務員法及び地方自治法の改正がなされ、今後、法改正に対応して嘱託労組と協議を行う必要があると認識している。

いずれにしても、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、労使での建設的な協議が必要であると考えている。今後も引き続き理解と協力をよろしく願いたい。

### 今回の交渉の主な目的

平成 29 年 6 月 2 日に 2017 夏季一時金に関する統一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 29 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 29 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
昨年度と比べて 0.04 月分の増となっている。昨年度の確定交渉において、人事院勧告による増分の積み残し分は 6 月期にて反映すると約束したが、これに基づく対応ということか。	昨年度の確定交渉時にそのような約束をしたという事実はなく、結果的に昨年度人事院勧告での 0.1 月増の 4 割相当の 0.04 月分の増額となったものである。
結果的に、昨年度の人事院勧告の増分の反映を 6 月期まで待ったことになる。これだけ待ったのであるから、もう少し増額できないか。	そのようなことはできない。
人事院勧告の増分のうち、6 割相当分を当年度の 12 月期に、残りの 4 割相当分を翌年度の 6 月期に振り分けて改定しているのはなぜか。	嘱託員は 1 年ごとの任用であることから、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、そのような対応をとっているものである。
割増報酬については労使交渉によって決定しているのであるから、人事院勧告の増分の配分について、例えば 8 対 2 に変更することも可能ということか。	6 対 4 という配分は絶対的な基準ではないが、人事院勧告においても 6 月期より 12 月期に比重を置いていることを踏まえたものであり、現行の取扱いが適当であると考えている。
嘱託員の報酬は低位に置かれていることを考慮して、人事院勧告における減改定については嘱託員には実施しないようにしていただきたい。	人事院勧告に準拠する以上、増改定時だけでなく減改定時も準拠するのが基本と考えている。
当局はそうのように言うが、過去の人事院勧告における減改定時には、嘱託員に対しては減改定の実施を見送っているではないか。	過去に人事院勧告で減改定が示されたときに、嘱託員にはその実施を見送ったことがあるのは事実であるが、人事院勧告に準拠するのが基本であり、今後も過去と同じ対応となるとは限らない。
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。	年収ベースで各ランクの報酬を設定する中で、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あり、是正の必要はないものと認識している。

#### 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><b>地方公務員法等の改正について</b></p> <p>今般の法改正は、非正規職員の処遇改善を目的としたものということによいか。</p>	<p>国による法の改正理由としては、法の趣旨に沿わない特別職としての任用が増加しており、本来課されるべき守秘義務等の服務規律等が課されない者が存在していることなどを踏まえて、任用の適正化を図ることが挙げられている。同一労働同一賃金の観点も背景にあるが、必ずしもその要素だけではない。</p>
<p>組合としては、30年以上にわたって我々の職は特別職ではないと主張してきたところであり、ようやく国もそのことを認識してくれたと思っている。</p>	<p>当局としても、組合が特別職という位置付けを疑問視していたことは承知していたが、これまでの法においてはそれ以外の適当な枠組みがなかった。今般の法改正により新たに会計年度任用職員という一般職の枠組みが創設されたので、今後はこれを活用し得るのではないかと考えているが、現時点ではその詳細まで精査できていないことから、今後、労使双方とも理解を深めながらしっかりと協議していきたい。</p>
<p>今回の回答で法改正により「必要な見直しは実施していきたい」とあるが、具体的にどのようなことを考えているのか。</p>	<p>現在の全ての嘱託員の職について特別職非常勤職員として任用できるのか、それとも会計年度任用職員に移行させるのかといった整理や、会計年度任用職員の服務規程等の整備などを考えている。</p>
<p>組合としては、当局による一方的な見直しの実施は受け入れられない。賃金小委員会でしっかり協議していきたい。</p>	<p>法改正により大幅に制度が変わることから、当局としても組合との認識の共有が重要であると考えており、しっかり協議していきたい。</p>
<p><b>高年齢者委嘱制度について</b></p> <p>高年齢者委嘱制度における5年の勤続年数要件も人事院勧告に準拠しているのか。</p>	<p>高年齢者委嘱制度については人事院勧告に準拠するものではなく、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて、本市独自の制度として設けているものである。</p>
<p>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。</p>	<p>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>

賃金小委員会で引き続き協議していきたい。	協議すること自体を否定するわけではないが、このまま同じ協議を続けても見直す必要は見出しにくいのではないか。
<p><b>離職慰労金制度について</b></p> <p>嘱託員は1年ごとの任用というのであれば、1年ごとの支給に見直すべきである。</p>	結果としての長期勤続に対する一定の慰労金という性格であることから、1年ごとに支給額を変動する考え方は馴染まない。
正規職員の退職手当については、1年ごとの支給となっているではないか。	離職慰労金は退職手当とは全く異なる制度である。だからこそ、その趣旨や制度内容も異なるものとなっている。
任用期間が通算36年以上となる嘱託員も出てくる。36年以上の区分を設けるべきである。	36年以上の者が出たからといって、制度を見直す必要があるというわけではない。
離職慰労金の水準は、どのように決定しているのか。	市独自の制度であることから、明確な根拠があるわけではない。
ここ数年、報酬月額が増額してきているが、一方で離職慰労金の水準は据置きである。嘱託員の数も増え、公務への貢献度が高まっていることも考慮して増額すべきではないか。	報酬月額に合わせて見直すような考え方の制度ではない。
<p><b>部分休業について</b></p> <p>子育て支援の観点から、正規職員と同様に部分休業を導入すべきである。</p>	<p>当局としても、育児・介護関連の休暇については、嘱託員にも正規職員と同様の制度を導入するのが基本と考えている。</p> <p>しかし、部分休業はフルタイムの勤務時間を週30時間程度まで短縮できることを目的とするものであるため、もともと週30時間勤務である嘱託員については導入の必要性は低いと考えている。</p>
1日の勤務時間が7時間30分であり終業時間が5時30分となる嘱託員にとっては、子どもの迎えのために30分でも1時間でも早く帰ることが可能となる部分休業が不可欠である。	終業時間を早くすることについては、週4日の日勤務時間7時間30分から週5日の日勤務時間6時間へと、1日の勤務時間を変更することによって対応可能である。
そんなに簡単に勤務時間を変更することはできない。	勤務時間変更の判断には当該職場における仕事の状況を勘案することが不可欠となることから、嘱託員が求めれば必ず勤務時間が変更されるとは限らないが、できるだけ柔軟に対応すべきものと認識している。

<p>正規職員と全く同様に1日2時間まで取得可能とはしなくても、30分や1時間の取得については可能とできないか。</p>	<p>既に週30時間勤務である以上、さらにその勤務時間を短縮するための制度は必要性は低いと認識している。</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あっては、複数年度を通算して90日となる。</p>
<p>私療休暇を取得すると、割増報酬の期間率に影響することになる。是正していただきたい。</p>	<p>正規職員と同様の取扱いであり、見直す考えはない。</p>
<p>30日では足りないという声があり、実際、私療休暇を使い果たし病欠勤となっている者もいる。90日は無理だとしても、せめて正規職員の4分の3の日数まで増やすことはできないか。</p>	<p>嘱託員が1年任用であることなどを考慮すると、見直す必要はないと考えている。</p>
<p><b>小学校給食調理業務の見直しについて</b></p> <p>小学校給食調理業務について、平成30年度向けの合理化提案はあるのか。</p>	<p>現時点では決定していない。</p>
<p>いつ頃になれば合理化の有無が判明するのか。</p>	<p>合理化を行う場合、例年どおり6ヶ月前までに提案していく考えである。</p>
<p><b>中央図書館の指定管理者制度の導入について</b></p> <p>指定管理者制度を教育の場に持ち込むことについてどう考えているのか。</p>	<p>教育の場であることのみをもって、最初から指定管理者制度の導入を否定すべきものではないと思っている。</p> <p>なお、指定管理者制度の是非については、そもそも労使で話し合うべきものではないと考えている。</p>
<p>既に指定管理者制度を導入している北図書館においては、その効果、特に指定管理先における職員の定着度や経費効果の検証は行っているのか。</p>	<p>教育委員会に確認しておく。</p>

<p><b>高齢者世帯生活援助員について</b></p> <p>高齢者世帯生活援助員は長年にわたって本市で働いているのであるから、委嘱されている業務がなくなったとしても、雇用は確保していただきたい。組合としては、雇止めについては到底許容することができない。</p>	<p>特別職は特定の業務に対して委嘱されるものであることから、その業務がなくなる以上、委嘱の更新はできないのが原則である。</p> <p>なお、高齢者世帯生活援助員については、担っている業務が県の基金事業として市が受託している事業であることを踏まえ、数年前から事業廃止に伴う任用終了の可能性を説明してきたところである。</p>
<p>委嘱業務が廃止された場合でも、過去には他の業務へ斡旋された例がある。今回はそのような対応を考えていないのか。</p>	<p>組合の主張するような対応を過去に実施したことがあるのは確かではあるものの、今回もそういった対応が必ずしもできるわけではない。</p> <p>なお、原局からは、本人の希望に応じて臨時的任用職員による対応等、できる限り対応していきたいとの考えを持っていると聞いている。</p>
<p>事業の廃止は市民サービスの低下につながるのか。</p>	<p>既存の他の施策による対応を検討していると聞いている。</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 29 年 6 月に支給する割増報酬について（メモ）

H29. 6 .13

1 平成 29 年 6 月に支給する割増報酬について

平成 29 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 193,700 円（C ランク）の者  
報酬月額 × 1.65 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 213,300 円（D ランク）の者  
一律 293,000 円
- (3) 報酬月額が 242,300 円（E ランク）の者  
一律 283,000 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 279,000 円
- (5) その他（B ランク）の者  
報酬月額 × 1.87 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 29 年 6 月 30 日（金）

4 諾否について

本回答に対する諾否については、平成 29 年 6 月 23 日（金）までにされたい。

以 上  
（給与課）





## 要求書について(メモ)

H29.6.13

要 求 内 容	回 答
1 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。	1 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るが、今般、非常勤職員制度に関して地方公務員法等が改正されたことから、その改正内容に基づき必要な見直しは実施していきたいと考えている。
2 高齢者雇用制度に則り、勤務年数にかかわらず働けるようにすること。	2 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。
3 離職慰労金制度を改善し、1年刻みの月数支給とし、年数上限を定めないこと。	3 現行どおりとする。
4 育児休業法改正に伴い、育児・介護に関する両立支援策を正規と同様にすること。	4 現行どおりとする。
5 私療休暇を90日にすること。	5 現行どおりとする。
6 児童ホーム指導員を1ホーム室に嘱託3名配置すること。	6 現行どおりとする。
7 学校給食の調理業務は直営を堅持し、民間委託計画を中止すること。	7 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、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。
8 中央図書館の業務は現状を維持し、これ以上指	8 指定管理者制度は、民間事業者の活力を活用

要 求 内 容	回 答
<p>定管理者制度を導入しないこと。</p>	<p>した住民サービスの向上や施設管理における費用対効果の向上を目的として設けられている制度であり、尼崎市立北図書館については、図書館利用者のサービス向上や業務の効率化を図るために平成 23 年度から導入しているものである。</p> <p>尼崎市立中央図書館については、現行の体制の中でより良い市民サービスの提供に向けて事業の実施に努めているところであるが、今後も時宜にかなった取組・研究を重ね、図書館運営の向上を図っていく。</p>
<p>9 高齢介護課の合理化に伴う高齢者世帯生活援助員の雇用止めを行わないこと。</p>	<p>9 災害復興公営住宅に居住する高齢者等を対象にコミュニティ支援等を行う高齢者自立支援ひろば事業については、県・市町生活支援協議会から本市への委託事業（原則全額同協議会負担）であるが、平成 29 年度をもって当該委託業務が廃止されることから、当該業務に従事する高齢世帯生活援助員の委嘱の更新は行わない予定である。</p>
<p>10 医療保険制度改革法に伴う国民健康保険推進員の処遇については協議すること。</p>	<p>10 平成 30 年 4 月からの国保都道府県単位化にあたって、現時点では国民健康保険推進員の処遇の変更は考えていないが、必要が生じれば協議する。</p>