

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 29 年度第 4 号
通 算 第 27 号
平成 29 年 12 月 1 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 29 年 12 月期の割増報酬等について

日時・場所

平成 29 年 11 月 17 日（金）午後 7 時 30 分～午後 9 時（中央公民館 24 号室）

交渉に先立っての発言（人事管理部長）

嘱託員の方々の日頃からの職務に対する取組や市政サービス向上に対する貢献については十分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、4 年連続で給料表・一時金ともに増額改定がなされており、政府が進める「経済の好循環」の恩恵を受ける形となっている。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、依然として厳しい状況であり、今後更なる行財政改革が求められている。また、地方自治法及び地方公務員法が改正され、非常勤職員制度が大幅に変更されることとなっていることから、本市においても必要な対応を行う必要があると考えている。

いずれにしても、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。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いたします。

今回の交渉の主な目的

平成 29 年 10 月 31 日に冬期一時金に関する要求書、独自要求書及び地公法、地方自治法改正に伴う自治体臨時・非常勤等職員の処遇に関する統一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）平成 29 年 12 月に支給する割増報酬について

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成 30 年度向け嘱託員の報酬改定について

[別紙 2](#)

（回答メモ）平成 29 年 10 月 31 日付け要求書について

[別紙 3](#)

（回答メモ）地公法、地方自治法改正に伴う自治体臨時・非常勤等職員の処遇に関する統一要求書について

[別紙 4](#)

具体的な交渉内容

1 平成 29 年 12 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度より 0.06 月（定額支給の場合は 10,000 円）増の回答を示した上で、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
割増報酬が 0.06 月の増となっているが、この理由は。	これまでも、人事院勧告で期末・勤勉手当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、平成 25 年度の特例措置を継続することとした上で、今年度の人事院勧告における勤勉手当の引上げ分である 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。
なぜ人事院勧告での引上げ分の 0.1 月全ての引上げを実施しないのか。	1 年ごとの任用である嘱託員の報酬については、新規委嘱又は再度更新時からの改定を基本としているが、一時金に相当する割増報酬については、少しでも早くその引上げ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、当該年度の 12 月期分から一部を反映させているものである。
人事院勧告の引上げ分の配分を変更することはできないのか。	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。
定額については 10,000 円の引上げということであるが、率支給についても 10,000 円の引上げは確保されているのか。	10,000 円以上の引上げとなっている。

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 平成 30 年度向け嘱託員の報酬改定について

協議の要旨

平成 30 年度向けの嘱託員の報酬改定の回答を示した上で、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
今回の報酬改定の考え方は。	今回の報酬改定については、ランクごとの現行報酬額に人事院勧告の改定率（0.15%）を乗じた上で 10 円単位を四捨五入することにより決定したものである。
人事院勧告を踏まえるのであれば、率ではなく額で判断していただきたい。	ランクごとに支給内容が異なるため、率で判断するのが最も適切と考えている。
四捨五入で切捨てとなることにより、ランク間の格差が更に拡大するのではないか。	四捨五入の結果として切捨てとなる場合もあれば切上げとなる場合もあるため、改定率を乗じる際は前回改定時における四捨五入前の額を基に改めて計算を行うようにしているところであり、ランク間の格差は拡大することはないと考えている。
ランクごとの現行報酬額に人事院勧告の改定率を乗じるのではなく、全てのランクを平均した現行報酬額に人事院勧告の改定率を乗じることができないのか。	ランクごとの報酬額はそれぞれの職務・職責を勘案して決定しているものであり、改定に当たってもランクごとに判断するのが適切である。
嘱託員には定期昇給がない。報酬改定に当たっては、この点も考慮していただきたい。	昇給の有無と報酬改定は、全く別の問題である。また、特別職である嘱託員については、担う職の職務・職責が変わらなければ、その報酬額は同一とすべきであることから、昇給は馴染まない。
特別職については昇給が馴染まないということは、地方公務員等の改正により会計年度任用職員へと移行した後については、昇給を導入するということが。	非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正を踏まえた制度の見直しについては、引き続き協議を進めていきたい。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 独自要求書について

協議の要旨

平成 29 年 10 月 31 日付け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
<p>委嘱上限年齢について</p> <p>嘱託員の委嘱上限年齢を引き上げる考えはないのか。</p>	<p>現在のところ、60 歳を定年とするのがまだ一般的であり、見直す必要性は高くないと考えている。</p>
<p>社会状況が変われば、嘱託員の委嘱上限年齢を見直す可能性はあるのか。</p>	<p>必要に応じて見直す可能性はある。</p>
<p>高年齢者委嘱制度について</p> <p>高年齢者委嘱制度は 5 年の勤続年数を要件としているため、59 歳で新たに任用された者は 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>制度として一定の要件を設けることは必要であると考えている。</p>
<p>優秀で意欲もあるにもかかわらず、5 年の勤続年数要件を満たさないために高年齢者委嘱制度の対象外となり、離職する者もいると思われるが、これは市にとって損失である。当該要件については、見直すべきではないか。</p>	<p>優秀な人材の必要性については当局としても十分理解しているが、制度である以上、これに則って運用しなければならない。現行の制度は組合との協議も踏まえて設けてきた合理性のあるものであり、改正の必要はないと認識している。</p>
<p>当局は、5 年の勤続年数要件の見直しを前向きに検討していないということか。</p>	<p>現在のところは見直す必要性を見出していない。</p>
<p>超過勤務について</p> <p>嘱託員の超過勤務については、どのように考えているのか。</p>	<p>嘱託員については週 30 時間の勤務時間の設定で業務内容や勤務条件を設定しており、基本的には超過勤務に従事することは前提としていない。ただし、やむを得ずその勤務時間を超えて業務に従事することもあり得るところであり、その場合については当該勤務に対する割増報酬を支給することになる。</p>
<p>超過勤務をした場合に支給すべき割増報酬の予算がない場合については、そもそも超過勤務命令自体をすべきではないということか。</p>	<p>そのとおりであるが、そうならないように、もっと早い段階から予算も含めて労務管理を行っておくことが大事である。</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。

4 統一要求書について

協議の要旨

地公法、地方自治法改正に伴う自治体臨時・非常勤等職員の処遇に関する統一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
法改正を受けた臨時・非常勤職員に関する調査結果を提示していくとのことであるが、その時期はいつ頃となるのか。	当該調査については現在実施中ということもあり、未定である。
法改正により、嘱託員から会計年度任用職員へと移行したとしても、従事する労働の実態が変わるわけではないことは理解していただきたい。	そういった点も含め、今般の法改正の趣旨をしっかりと踏まえ、必要な見直しを進めていきたいと考えている。
法改正により勤務条件を引き下げることのないようにしていただきたい。	法改正後の勤務条件については、当局としても現在検討しているところであるが、今後、組合とも協議していき、法改正の趣旨を踏まえた必要な見直しを実施していきたい。
法改正により市民サービスを低下させることのないようにしていただきたい。	当局としても、市民サービスの維持・向上を図ることが前提となると認識している。
法改正を一つの契機として、アウトソーシングを実施しないようにしていただきたい。	自治体においては、より少ない経費でより良いサービスを提供するためには、その担い手をどうするのが適切であるかについて常に検討していかなければならず、必要に応じてアウトソーシングを実施していくことは否定されるものではない。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以上
(給与課)

平成 29 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

H29.11.17

1 平成 29 年 12 月に支給する割増報酬

平成 29 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 193,700 円（C ランク）の者
報酬月額 × 1.87 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 213,300 円（D ランク）の者
一律 327,000 円
- (3) 報酬月額が 242,300 円（E ランク）の者
一律 312,000 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 301,000 円
- (5) その他（B ランク）の者
報酬月額 × 2.06 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 12 月 8 日

4 諾否期限

平成 29 年 11 月 30 日

以 上
（給与課）

平成 30 年度向け嘱託員の報酬改定について（メモ）

H29.11.17

平成 30 年度の嘱託員報酬について、次のとおり改定する。

1 改定内容

区 分		現行報酬 (円)	改定後報酬 (円)	引上額 (円)
B ランク	定額	174,600	174,800	200
	5 年未満	168,900	169,100	200
	5 年以上	174,500	174,700	200
	10 年以上	179,000	179,300	300
	15 年以上	182,600	182,900	300
	20 年以上	185,100	185,400	300
	25 年以上	186,600	186,900	300
C ランク		193,700	194,000	300
D ランク		213,300	213,600	300
E ランク		242,300	242,600	300
再 雇 用		174,600	174,800	200

2 適用日

平成 30 年 4 月 1 日

3 諾否期限

平成 29 年 11 月 30 日

以 上
(給与課)

平成 29 年 10 月 31 日付け要求書について（回答メモ）

H29.11.17

組 合 要 求	回 答
<p>1 均等待遇について</p> <p>恒常的な業務に配属されている嘱託員の現行「地公法3条3項3号」の不当な位置づけを改めるとともに、今後、法改正の下、さらなる改善を求め、任用による同一労働同一賃金に基づく均等待遇の実現を、切に求めます。</p>	<p>1</p> <p>今般の非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正を踏まえた必要な見直しを実施していくため、引き続き協議を行っていく。</p>
<p>2 合理化について</p> <p>学校給食の民間委託は、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きています。</p> <p>学校給食は、「食育」という大切な教育の一端を担い、子どもが心身共に健全で豊かに育つためには市が責任を持って行うべき業務であると考えます。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。</p> <p>これらの視点に立って、調理業務は直営を堅持し、今後の委託計画の撤回を、切に求めます。</p>	<p>2</p> <p>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おり、児童・生徒に対する学校給食を活用した食に関する指導は、同法の規定により栄養教諭等が担っているところである。</p> <p>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する中で、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、順次委託化を進めているものであり、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当たっても、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 雇用について</p> <p>(1) 現在任用されている嘱託員の現職での雇用を保障すること。</p> <p>(2) 年金支給開始年齢の引上げによる、雇用と年金の接続を円滑に行うため、高齢者再雇用の徹底と、いわゆる一般的に言われる退職時慰労金を65歳まで引上げ、継続雇用を行うこと。</p>	<p>3</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p>
<p>4 賃金制度、一時金の改善について</p> <p>過去、マイナス人勤を理由とした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、協議に入りましたが、進展がみられないまま今日に至っています。既に、正規職員には勤務評価制度が導入されており、今後、法改正の下、嘱託員にも制度の導入がなされます。2018年度には、就労経験を評価し、加算給を導入するよう誠意をもって以下を具体化することを、切に求めます。</p> <p>(1) 保育職だけでなく、全職種に経験加算給を早急に創設すること。</p>	<p>4</p> <p>(1)~(4) 今般の非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正を踏まえた会計年度任用職員の報酬体系については、引</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(2) 正規職員と同率の一時金を支給すること。全てのランクにおいて、低率に据え置かれている実態を改善すること。</p> <p>(3) 国の非常勤給与決定指針に従い、職務経験、職責を考慮した賃金とすること。</p> <p>(4) 健康で文化的な生活が保障される賃金にすること。</p>	<p>き続き協議を行っていく。</p>
<p>5 離職慰労金制度の改善について</p> <p>2009年度には、31年以上勤続者の離職時の慰労金は若干の改善が見られたものの、現在35年勤続者がいるので、現行の離職慰労金制度について、早急な改善を、切に求めます。</p> <p>(1) 勤続1年目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>(2) 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>5</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p>
<p>6 超勤手当について</p> <p>正規職員の削減、また社会情勢の急速な変化、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のが実態です。</p> <p>しかしながら、職場によっては超勤しても請求さえできず、サービス残業をせざるをえない現状でもあります。</p> <p>(1) 超勤手当の支給について、再度周知徹底すること。</p> <p>(2) 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すること。</p>	<p>6</p> <p>(1)・(2) 引き続き、適切な運用に努めていく。</p>
<p>7 その他の手当について</p> <p>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が記入されている。尼崎市も早急に改善し支給することを、切に求めます。</p> <p>(1) 地域手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>(2) 住宅手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>(3) 扶養手当を正規職員と同様に支給すること。</p>	<p>7</p> <p>(1)~(3) 現行どおりとする。</p> <p>なお、嘱託員の報酬設定に当たっては、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 有給休暇について</p> <p>(1) 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 生理休暇を有給にすること。</p> <p>(4) 育児休業休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>(5) 私療休暇を正規職員と同様に改善すること。</p>	<p>8</p> <p>(1)~(5) 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>9 被服について</p> <p>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>9</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>10 パソコンの支給について</p> <p>(1) 嘱託員への支給基準を明らかにすること。</p> <p>(2) 業務上必要がある嘱託員職場について、必要な台数を直ちに支給すること。</p>	<p>10</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) パソコンの貸与方法については個人単位ではなく課（又は担当、グループ）単位であり、申請があれば、配置台数の範囲内で複数人でパソコンを利用すること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 福利厚生について</p> <p>社会保険、厚生年金などの諸手続きに際しては、支障のないよう配慮していくこと。</p>	<p>11</p> <p>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 労働条件の変更について</p> <p>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>12</p> <p>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 労働組合としての基本的権利について</p> <p>(1) 組合事務所を設置すること。</p> <p>(2) 団体交渉を職免で行うこと。</p> <p>(3) 交渉場所については、当局が一方的に決めず双方で協議すること。</p>	<p>13</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3) 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>

本回答に対する諾否については、平成 29 年 11 月 30 日までにされたい。

以 上
(給与課)

地公法、地方自治法改正に伴う自治体臨時・非常勤等職員の処遇に関する統一要求書について（回答メモ）

H29.11.17

組 合 要 求	回 答
<p>1 新制度移行に係る勤務労働条件については、労働組合との交渉・合意に基づくこと。また、自治体当局が実施する臨時・非常勤等職員の任用根拠及び勤務時間の調査結果について労働組合に提示すること。</p> <p>2 新制度移行にあたって現在働くすべての臨時・非常勤等職員に不利益を生じさせないこと。</p> <p>3 法改正の本旨である臨時・非常勤等職員の処遇改善に向けて検討すること。</p>	<p>1～3 非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正を踏まえた必要な見直しを実施していくため、引き続き協議を行っていく。また、法改正を受けた臨時・非常勤職員に関する調査の結果については、今後、提示していく。</p>

以上
(給与課)