

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 29 年度第 7 号  
通 算 第 3 0 号  
平成 30 年 3 月 28 日  
尼 崎 市 総 務 局  
人事管理部給与課

## 平成 29 年度春闘交渉等について

### 日時・場所

平成 30 年 3 月 20 日（火）午後 7 時 30 分～午後 9 時（中央公民館 24 号室）

### 今回の交渉の主な目的

2 月 23 日に「2018 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）2018 春闘要求について

[別紙](#)

### 具体的な交渉内容

#### 1 平成 29 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
高年齢者委嘱制度について なぜ現行どおりという回答なのか。	今回の要求の趣旨は、高年齢者委嘱制度により委嘱されている者の報酬について、当該制度によらない嘱託員と同額とすることを求める点にあると認識している。当該要求に対する回答として現行の水準を適当と判断したのは、年金支給開始年齢の引上げに対応した任用継続のために設けた制度である高年齢者委嘱制度に基づいて委嘱される者については、60 歳まで任用されている嘱託員とは異なる立場にあることによるものである。

<p>嘱託員については、定年は当てはまらないのではないか。</p>	<p>1年ごとの任期を定めて任用している嘱託員については定年の概念がないのは、組合の主張するとおりである。一方で、組織維持の観点から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ことから、一般的な社会状況も踏まえ、60歳を一つの区切りとしている。</p>
<p><b>嘱託員の任用について</b></p> <p>長年にわたって嘱託員として委嘱されてきた者の中に、従事している業務が終了することを理由に今年度末で雇止めとなる者がいる。このようなことが起こらないようにしていただきたい。</p>	<p>嘱託員については市の業務の一部を委嘱していることから、その委嘱されている業務が終了する場合に再度の任用を行わず、任期満了による離職となることについては、雇止めではないと認識している。</p> <p>なお、任期満了による離職とはいえ、これまで再度の任用を繰り返し結果的に長年にわたって任用されてきたことを踏まえ、できる範囲で本人の希望に沿うことができるような対応をしてきたところである。</p>
<p>技能労務職員に対しては、研修等も実施して非現業職への転職制度を構築しているのではないか。長年にわたって任用されている嘱託員についても、同様に職の保障に努めていただきたい。</p>	<p>任期の定めのない技能労務職員と1年ごとの任用である嘱託員とでは、そもそもの前提が異なる。</p>
<p>それほどまでに1年ごとの任用であることを重視するのであれば、会計年度任用職員への移行後については、国の指導に反してでも毎年度採用試験を実施すればよいのではないか。</p>	<p>会計年度任用職員の任用に当たっては、競争試験又は選考によることが求められている。その具体的な手法については各自治体に委ねられており、ご指摘のとおり毎年度採用試験を実施することも一つの手法であると認識している。</p>
<p><b>離職慰労金制度について</b></p> <p>離職慰労金について、1年ごとに支給額が変動するものとすることはできないのか。</p>	<p>離職慰労金は結果としての長期勤続に対する一定の慰労金であり、退職手当とは全く異なる制度であることから、1年ごとに支給額が変動する考え方は馴染まないものである。</p>
<p><b>欠員対応について</b></p> <p>福祉医療課において、3月末で離職する嘱託員がいるにもかかわらず、4月以降の新たな嘱託員の任用に向けた募集を行っていない。欠員を生じさせるということか。</p>	<p>詳細は分からないので、原局に確認しておく。</p>

<p>児童ホームでは、年末に離職した嘱託員の欠員補充が臨時的任用職員での対応となっている。嘱託員募集試験の補欠合格者を嘱託員として委嘱して対応すべきではないか。</p>	<p>年末に離職した嘱託員の欠員について補欠合格者の委嘱によって対応した場合、その委嘱時期は2月か3月となり、現在児童ホームに入所している児童と過ごす期間が1～2か月の短期間にとどまることを踏まえ、現場職員と協議する中で、児童課の嘱託員や臨時的任用職員により対応することとしたものである。</p> <p>なお、嘱託員の欠員については嘱託員の補充が原則であることから、4月1日付けでの新規委嘱を予定しており、それにより欠員は解消される見込みである。</p>
<p>児童ホームに入所している児童や現場職員のことを十分に勘案した対応であることは理解した。各児童ホームへの職員への配置に当たっても、同様に児童のことを考えて行うように原局に伝えていただきたい。</p>	<p>了解した。</p>
<p><b>私療休暇について</b></p> <p>私療休暇の日数について、常勤職員の4分の3とすることはできないのか。</p>	<p>嘱託員の勤務条件については、常勤職員とは任用根拠や職の位置付けが異なる中でも、合わせるべきものは合わせているところである。私療休暇については、法定休暇ではないことや国の非常勤職員の内容も踏まえると、現行の水準が適当であると認識している。</p>
<p>日数の引上げができないのであれば、このたび要求しているとおり、せめて休日を除いた日数とすることはできないのか。</p>	<p>私療休暇は療養に専念するために必要となる期間について療養に専念してもらうために付与する休暇であるところ、療養に専念するのは休日も同様であることから、休日も含めて算定しているものである。休日を除くということは、休日に出勤を命じることを可能とするものであることも考慮すると、休日を除くことはできないと考えている。</p>
<p><b>リフレッシュ休暇について</b></p> <p>1年ごとの任用である嘱託員であっても、20年以上継続して働いている者もいる。職場によっては長期間の休暇取得が困難であることは承知しているが、常勤職員と同様にリフレッシュ休暇を設けることができないのか。</p>	<p>結果的に20年以上にわたって任用されている嘱託員がいることは認識しているが、1年ごとの任用を前提とする嘱託員に対して長期任用を前提とするリフレッシュ休暇は馴染まないものと考えている。</p>

<p><b>小学校給食調理業務の見直しについて</b></p> <p>退職動向を勘案して委託を進めていくことに変わりはないか。</p>	<p>退職動向等も勘案しながら委託をしていく。</p>
<p>今後も委託を実施するときは、これまでどおり6か月前までに協議していただきたい。</p>	<p>了解した。</p>
<p>来年度の直営校の配置人数について教えてもらえないか。</p>	<p>原局に確認しておく。</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>現在、中央図書館においては、長年の経験に基づく知識を活かしたレファレンスサービスなど、図書の貸出数等の数値では評価し難い部分についても努力を重ね、指定管理に負けないように頑張っていることを理解していただきたい。</p>	<p>組合の主張は理解している。</p>
<p><b>労働条件の変更について</b></p> <p>支部での協議において、6か月前までの提案が求められるのは合理化に係るもののみであり、勤務条件の変更はそうではないとの回答があった。総務局も同じ考えか。</p>	<p>同じである。勤務条件の変更については、できる限り早い段階で提案した方が良いものではあるものの、合理化のように6か月前までに提案すると決めているわけではない。</p>
<p><b>雇用保険制度について</b></p> <p>雇用保険制度に係る周知が徹底されていないのではないか。</p>	<p>介護休業給付のように、これまでに取得した職員がいなかった制度への理解が十分ではないことについては、当局としても認識しているところであり、制度の理解・周知を図り、適正な運用に努めていきたい。</p>
<p><b>ハラスメントについて</b></p> <p>回答にあるコンプライアンス推進週間の取組として実施しているハラスメントに関する各職場でのミーティングは、何年に1回実施するものであるのか。</p>	<p>コンプライアンス推進週間の取組については、その年度ごとにテーマを設定しているものであるため、ハラスメントに関するものを何年に1回実施するというようなルールがあるわけではない。</p> <p>なお、ハラスメントに関しては、職員研修を実施しているほか、副市長通達も発出しているところである。</p>

以上  
(給与課)

## 2018 春闘要求について（メモ）

H30.3.20

組 合 要 求	回 答
1 全嘱託員の賃金待遇を定年前後ではなく離職年までとし格差をつけないこと	1 現行どおりとする。
2 市が採用した嘱託員の雇用は責任をもって離職の日まで保障すること	2 現行どおりとする。
3 「同一労働同一賃金」であるべき待遇格差の是正を早急に行うこと	3 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、今般の非常勤職員制度に関する地方公務員法等の改正内容を踏まえ、平成32年4月1日以降については平成29年12月26日に合意している内容（平成29年12月26日付けメモ）のとおり運用を行っていく。
4 離職慰労金を賃金表に即して在職期間率に改善すること	4 現行どおりとする。
5 嘱託員の欠員についてはその都度採用し定数を確保すること	5 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。
6 私療休暇の有給30日を「休日を除いた」実質30日を有給とすること	6 現行どおりとする。
7 地公法改正に基づく処遇改善に即し嘱託員にリフレッシュ休暇制度を設けること	7 現行どおりとする。
8 市民の知的財産である図書館の委託化はもとより食育を守る給食の現場は尼崎の未来を担う大切な子どもたちのために直営を堅持すること	8 図書館については、今後も、より良い市民サービスの提供に向けた事業の実施に努めるとともに、時宜にかなった取組・研究を重ね、機能・運営面の向上を図っていく。 また、学校給食に関して、児童・生徒に対する食に関する指導は栄養教諭等が担っているところであり、一方、調理業務は、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、民間事業者へ委ねることが有効な手段と考え順次進めているものであり、引き続き、児童・生徒への安定的な給食の提供とその内容の充実に向け、全校委託化を目指していくものである。
9 恒常的な業務について勤務内容等の変更が生じる場合は事前に労使協議をすること	9 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

組 合 要 求	回 答
<p>10 雇用保険制度の理解を深め適正な運用を支援すること</p> <p>11 あらゆるハラスメントを見過ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること</p>	<p>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>10 本制度の理解・周知を図り、適正な運用に努めていく。</p> <p>11 ハラスメントに関する職員研修を実施しているほか、コンプライアンス推進週間の取組として各職場でミーティングを実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう努めている。</p>

以 上  
( 給与課 )