

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和元年度第3号  
通算第38号  
令和元年8月23日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —国保推進員の勤務条件等について—

### ◎日時・場所

令和元年7月23日（火）午後7時30分～午後9時（すこやかプラザ多目的ホールA）

### ◎今回の交渉の主な目的

令和元年6月26日に要求書が提出されたことを受け、組合との交渉の場を持った。

### ◎組合への提案

（回答メモ）令和元年6月26日付け「要求書」に対する回答について

[別紙](#)

### ◎具体的な交渉内容

#### 協議の要旨

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>国保推進員の一時金について</b> 長年働いているのに、一時金の一律支給分が上がっていないのは納得できない。	国保推進員においては、一律支給分と実績支給分を合わせて一時金としており、そのうちの一律支給分だけを上げるのは難しい。
他の嘱託員は一時金が上がっている中で、全く変わらないのでは、モチベーションが上がらない。	国保推進員の一時金は、徴収すればするほど実績支給分が増えるといった他の嘱託員とは全く異なる仕組みとなっており、モチベーションの向上に資するものとなっているのではないかと。

<p><b>国保推進員の例月報酬について</b></p> <p>なぜ報酬の基本部分を上げられないのか。報酬の基本部分を上げられないのであれば、徴収実績に基づき支給される部分を上げるというの はどうか。</p>	<p>国保推進員の例月報酬のうち基本部分については、歩合制の中にあっても最低限の金額だけは保障するという観点から額を設定している。このたび現行どおりという回答としたのは、今後も引き続きこの仕組みによるのが適当との考えに基づくものであり、これを引き上げることはできない。なお、それ以外の部分については、今初めて聞いたことであり、この場でお答えすることはできない。</p>
<p>担う業務が滞納している保険料の徴収業務であることからすれば、別途、特殊勤務手当を支給できるのではないか。</p>	<p>国保推進員においては、本来業務が滞納保険料の徴収であることを踏まえた特殊な報酬体系と既に行っているところであり、更に特殊勤務手当を支給するというのは適当ではない。</p>
<p>一時金や例月報酬については、今後も窓口で課題を共有しながら、引き続き協議していくということによいか。</p>	<p>組合からの要求については確定交渉などで誠実に対応していく考えであり、引き続き窓口を通じて課題を共有していきたい。</p>
<p><b>国保推進員の雇用保障について</b></p> <p>雇用保障の要求に対する現行どおりとの回答の意味は。</p>	<p>これまでも徴収業務の委託を行ってきているが、その過程で職員の意に反するような離職を迫ったことはない。こうした対応について、現時点において変える考えはないということの意味するものである。</p>
<p>次の4月の任用を約束することはできないのか。</p>	<p>1年ごとの任用である以上、現時点で次の4月に確実に任用するという保障はできない。</p>
<p>会計年度任用職員制度への移行を機に勤務形態がフレックスタイム制ではなくなるという話を聞いて、不安を感じている者もいる。</p>	<p>徴収業務にはフレックスタイム制がなじむと考えており、現時点においては勤務形態を変える考えはない。</p>
<p>仮に変更する場合、6か月前での提案があるということによいか。</p>	<p>以前から申し上げているとおり、勤務条件の変更については、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>民間委託について</b></p> <p>滞納保険料の徴収業務を民間委託していく方向性があるのか。</p>	<p>推進員が離職し空いたポストについては民間委託するという現行の手法を原則として継続していくものである。</p>

民間委託を始めたきっかけは何か。	平成 18 年に規制緩和が図られ、徴収業務を民間でも担うことができるようになったため、試行的に平成 20 年から開始したものである。
民間委託による効果額は。	直営と民間では条件等も異なり、実際の徴収金額から必要経費を差し引いた金額が効果額になるとは限らないので、単純な比較は難しいと考えている。
<b>国保推進員の休暇制度について</b> 国保推進員の要綱に私療休暇や忌引休暇が定められていないのは、ただ単に入れ忘れていただけではないのか。	そのようなことはない。
国保推進員の要綱を改正するのは、どの部署か。	所属である。
「検討する」との回答であるが、会計年度任用職員制度への移行に合わせて改正することか。	そういった制度改正も踏まえて検討する予定である。
会計年度任用職員制度への移行を待たずに、今年度中に対応することはできないのか。	特殊な勤務形態にあることなどを踏まえ、しっかりと検討する必要があることについてご理解いただきたい。
休暇制度の改正を遡及して実施することはできないのか。	遡及するのは適当ではない。
<b>国保推進員の担当地区の振り分けについて</b> 職場内で適切に判断していくとのことであるが、具体的にどのような対応をしてもらえるのか。	今回要求されている担当地区の振り分け以外にも、その都度相談いただければ対応する。ただし、出された要求の全てをかなえることができるわけではないことはご理解いただきたい。

**課題解決への方向性**

引き続き協議していくこととした。

以 上  
(給与課)



令和元年6月26日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R元. 7. 23

要 求 内 容	回 答
1 国保推進員の一時金の一律支給分 135000 円を 4000 円上げること。	1 現行どおりとする。
2 賃金について基本給を 3460 円上げること。	2 現行どおりとする。
3 働く意志のある国保推進員の雇用を守ること。	3 現行どおりとする。
4 長年勤務した国保推進員の実績を認め直営を堅持すること。	4 将来的な尼崎市国民健康保険推進員や委託の在り方については、今後の状況も踏まえる中で、適切に判断していく。
5 安心して働き続ける為に私療休暇等、低処遇にある労働条件の改善を行うこと。	5 尼崎市国民健康保険推進員の勤務形態等を踏まえ、検討していく。
6 退職者があった場合、退職者の担当地区の振り分けについて、在籍中の国保推進員の希望を聞くこと。	6 業務の執行体制については、国保年金課の職場内で適切に判断していく。

以 上  
(給与課)