

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 26 年度第 1 号
通 算 第 7 号
平成 26 年 6 月 17 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 26 年 6 月期の割増報酬等について

6 月 9 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、中央公民館小ホールにおいて、平成 26 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、行財政計画である『あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクト』の取組みを進めているが、依然として厳しい財政状況が続く中、更なる事務事業の見直しや歳入増加策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、この 4 月からは消費増税が実施され、また一部の大手民間企業においては、労働条件の見直し等が実施されるなど、社会の情勢も変容しつつある。

本市においても、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、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。

これまでも嘱託労組とは、様々な課題について議論を行ってきたところであり、今後も引き続き理解と協力をよろしくお願いしたい。

今回の交渉の主な目的

平成 26 年 5 月 28 日に夏期一時金に関する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 26 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 26 年 6 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度と同水準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 |
|---|---|
| <p>嘱託員にとっては、賃金が低位に置かれているなかで、消費税が増額されたこともあり、一時金に対する期待は大きい。それだけに、少しでも増額があれば、仕事に対するモチベーションも大きく変わる。</p> | <p>報酬月額や割増報酬の水準設定にあたっては、人事院勧告で示される指標を基本としてきており、人事院勧告が示されていない現時点においては、特例的に引き上げを実施した昨年度ベースの額が、精一杯の回答である。</p> |
| <p>民間においては、非正規職員に対しても賃上げの動きがある。民間と公務員とでは違いがあるのかもしれないが、人事院勧告を基本としなければならない決まりがあるのか。</p> | <p>必ずしも人事院勧告が絶対的な指標というわけではないが、本市を含め、人事委員会を置かない多くの自治体においては、人事院勧告に準拠することで民間の給料水準を公務員に反映させる仕組みとしている。そうしたことから、本市でも、従前より報酬月額や割増報酬の改定にあたっては、人事院勧告を基本としている。</p> <p>我々としては、民間水準の反映にあたって恣意的に決定することのないようにするためには、人事院勧告が最も適当な指標の一つであると認識しているが、民間の給料水準に関する指標には様々なものがあることも事実であり、他に適当な指標があるというのであれば、それらについて協議していくことは否定しない。</p> |
| <p>人事院勧告は正規職員に対するものであり、嘱託員にそのまま当てはめるのはおかしい。労使協議で決定すべきではないのか。</p> | <p>これまでも人事院勧告で示された指標を基本に組合に対して改定内容を示した上で、最終的には労使合意をもって決定してきているところである。</p> |
| <p>労使協議をもって決定するということは、人事院勧告において引き上げ勧告が出た場合であっても、必ずしも嘱託員の報酬等が引き上げられるわけではないということか。</p> | <p>最終的には労使協議を経て決定されるものである。</p> <p>なお、過去の交渉結果からは、人事院勧告で引き上げ勧告がなされた場合、それが報酬等の引き上げ改定への大きな要因の一つとなることが見て取れるが、現時点において約束できるものではない。</p> |
| <p>嘱託員には正規職員のような昇給制度がなく、消費増税により事実上賃金が減少している。我々の生活に大きな影響を与えることであり、年度途中でも報酬等を引き上げるべきである。労使交渉でそれができないのはおかしいのではないか。</p> | <p>報酬等を含めて勤務条件を提示し、確認した上で1年間の委嘱契約を行っている。労使で報酬等について議論するとはいえ、その機会をもって必ず報酬等が上がるというものではない。また、年度途中で報酬等の引き上げがなされないことが不当であるとの主張にも、全く根拠がない。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>CランクをBランクと同率にするという約束はどうなったのか。</p> | <p>元々定額であった割増報酬について、報酬月額を増減を割増報酬に反映させる仕組みとして率支給に変更したものである。その際、当時の支給額をベースとして支給率に換算した結果、現在の差が生じているものであるが、これは労使合意に基づく一連の見直しによるものである。その後、組合からCランクの支給率をBランクと同率に引き上げる旨の要求があるごとに議論してきた事実はあるが、同率に引き上げるとの約束など一切していない。</p> |
| <p>BランクとCランクとでは、報酬月額では一定の格差があるにもかかわらず、一時金においてほとんど差がないのは疑問である。一時金引き上げの要求は特定のランクにとどまらず嘱託員全体に対するものであるが、仮に全体の引き上げが困難であったとしても、せめてCランクだけでも引き上げを実施していただきたい。</p> | <p>組合からそういった主張があったことはお聞きしておくが、各ランクとも年収ベースでの一定の水準が保たれているものと認識している。Cランクの割増報酬のみを引き上げて、そのバランスを大きく崩すことは好ましくない。</p> |
| <p>せめて0.03月分だけでも増額して欲しいというのが組合の要求である。持ち帰ってしっかり検討していただきたい。</p> | <p>我々としても、これまでの交渉経過等を踏まえる中で、十分に内部で検討した上での回答である。昨年度の特例的な引き上げ措置分を確保した回答内容をお示ししており、組合においてもご理解をいただきたい。</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。

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>賃金表の導入について</p> <p>嘱託員についても、年度更新のたびに毎年スキルアップしているという実態を考慮して、報酬に反映させていただきたい。</p> | <p>経験年数による業務効率のアップや業務処理量の増等、市民サービスに資するものが経験により大きくなることは事実として考えられるが、経験年数による単なる定期昇給のような賃金表の導入は、回答でも示しているとおり、現行の法制度の中では困難である。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>感染症に係る特別休暇及び私療休暇について</p> <p>感染症に罹患した場合の対応に関する要求について、この回答しか示されていないということは、私療休暇取得にあたって1週間以上を要する診断書を要件としている現行の取扱いに関して、見直すつもりがないということか。</p> | <p>今回の要求はあくまでも感染症に罹患した場合の特別休暇創設に関するものであるため、当該特別休暇に関する回答をしたものである。私療休暇の取得要件の見直しについては要求書にも言及されておらず、今回の回答でも触れていないが、正式な要求というのであれば、当該見直しについての協議は、本日も含め、今後行っていく。</p> |
| <p>先日の賃金小委員会で要求したはずである。</p> | <p>それは承知している。それも踏まえて、交渉の場でも協議していく姿勢である。</p> <p>前回の賃金小委員会で話題となったが、1週間の取得要件があるために私療休暇制度を利用できず、欠勤とならざるを得なかったなど、支障をきたした事案は何件程度あったのか。</p> |
| <p>まだ調査中の段階であり、具体的な事案までは把握できていない。もっとも、欠勤までは至らなかったとしても、本来は子育て等の用途のために取得する予定であった年次休暇を、感染症の治療のために取得することになり、その後の対応に苦慮したという事案はあると思うので、私療休暇を取得しやすいように見直していただきたい。</p> | <p>そういった要望があることについては認識しているが、体調を崩した場合等も年次休暇取得の本来の目的の一つである。欠勤に至った事例等は、もっと具体的に確認して欲しい。その調査結果を踏まえて、改めて協議することとしたい。</p> |
| <p>正規職員の場合、1日でも私療休暇を取得した例はあるのか。また、1日の取得の場合でも、給与面で何らかのマイナスの影響があるのか。</p> | <p>2～3年前の実績で、年間に2件ほど確認された。また、私療休暇も欠務として扱われるので、1日から給与面での影響がある。</p> |
| <p>新規採用時から多くの年次休暇が付与されている正規職員においても、そういった事例があるのであれば、年次休暇付与日数が少ない嘱託員については、なおさら取得要件を撤廃すべきでないか。</p> | <p>嘱託員においても、委嘱年度7年目以降の者の年間の年次休暇付与日数は、正規職員と同じく20日となる。年次休暇付与日数が少ないことを理由に見直しを求めるということは、取得要件緩和の対象は年次休暇付与日数が少ない者のみと理解してよい。</p> |
| <p>本来的には嘱託員全体を対象として見直すべきと考えているが、特に勤続年数が短い職員について見直しを要望しているものである。</p> | <p>年次休暇付与日数に違いがあったとしても、自身の健康管理や付与されている範囲内の計画的な休暇取得は、全ての職員が共通して意識すべきことである。そのことを踏まえた上で、引き続き協議していきたい。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>私療休暇の日数が 30 日では足りないという声が実際にあがっている。日数を増やすことはできないのか。</p> | <p>現行の 30 日という日数は、労使合意の上で制定したものであり、適正な水準にあるものと認識している。その日数では明確に不適正であるという実態があるのであればともかく、単に日数が足りないというだけで改正することはできない。</p> |
| <p>他都市において 90 日としている自治体もあるということ等を踏まえて要求しているものであり、単に足りないからというだけではない。持ち帰って検討していただきたい。</p> | <p>組合から改めて要求があったことについてはお聞きしておくが、現行の私療休暇制度が他都市等と比較して特段劣っているという認識はなく、これを見直す考えはない。</p> |
| <p>嘱託調理師の雇用保障について</p> <p>直営校数が 4 校を割り込み 3 校となった場合に、残りの全直営校を一気に委託するとしているが、その際の嘱託調理師の雇用保障はどう考えているのか。</p> | <p>その点について教育委員会へも確認したが、現時点での退職動向では約 20 年先のことであり、その時点で、どのような体制になっているのか分からず、現状では明言できないとのことであった。</p> |
| <p>定年延長について</p> <p>定年延長と嘱託員の高年齢者委嘱制度は、全く別の制度である。要求しているのは、あくまでも定年延長である。</p> | <p>高年齢者等の雇用の安定等に関する法律では、定年後も引き続き再雇用等により年金受給開始までの就業機会の確保を事業主に求めており、本市ではその趣旨を踏まえて嘱託員の高年齢者委嘱制度を導入している。国において、定年延長については引き続き検討されているようであるが、そうした状況等も踏まえつつ、現状においては現行制度での運用を基本としていく。</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 26 年 6 月に支給する割増報酬について（メモ）

H26. 6 . 9

- 1 平成 26 年 6 月に支給する割増報酬について
平成 26 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 192,900 円（C ランク）の者
報酬月額 × 1.51 月 × 期間率
 - (2) 報酬月額が 212,400 円（D ランク）の者
一律 269,000 円
 - (3) 報酬月額が 241,200 円（E ランク）の者
一律 259,000 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 255,000 円
 - (5) その他（B ランク）の者
報酬月額 × 1.73 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 26 年 6 月 30 日（月）
- 4 諾否について
本回答に対する諾否については、平成 26 年 6 月 23 日（月）までにされたい。

以 上
（ 給 与 課 ）

要求書について(メモ)

| 要 求 内 容 | 回 答 |
|---|---|
| <p>1 労働実態に即した賃金表を早急に実現すること。</p> <p>合わせて退職金制度の改善《1年刻みの月数支給、36年以上ランク創設》も行うこと。</p> | <p>1 現行どおりとする。</p> <p>なお、賃金表等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運用を基本とする中で、引き続き検討・協議を行っていく。</p> |
| <p>2 学校給食は直営を堅持し、民間委託化計画を中止すること。</p> | <p>2 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、給食調理業務見直しに係る実施計画を策定している。</p> <p>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。</p> <p>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> |
| <p>3 嘱託調理師の雇用保障を明確に示すこと。</p> | <p>3 平成 26 年度以降の給食調理業務の委託計画については、嘱託員の退職動向等も勘案するなど、既に見直しを行っている。</p> |
| <p>4 私療休暇を有給 60 日にすること。</p> | <p>4 現行どおりとする。</p> |
| <p>5 感染症に罹患した場合は、特別休暇を付与すること。</p> | <p>5 私傷病により療養を要する場合については、年次有給休暇や私療休暇制度により対応しており、改めて私傷病のための特別休暇を導入する考えはない。</p> |
| <p>6 年金受給年齢まで定年を延長すること。</p> | <p>6 すで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> |