

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 26 年度第 2 号
通 算 第 8 号
平成 26 年 6 月 26 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 17 日午後 7 時 30 分から午後 9 時まで、立花地区会館大会議室において、平成 26 年 6 月期の割増報酬等について交渉を行った。

今回の交渉の主な目的

平成 26 年 6 月に支給する割増報酬等について、前回に引き続き協議を重ねた。

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

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
前回の交渉において、持ち帰ってしっかり検討していただきたい旨を伝えたが、改めて内部で検討された結果、増額の修正回答はないのか。	組合の主張を受け、改めて内部で検討したが、前回の交渉でお示した回答内容は一定の水準にあるものと認識しており、修正する考えには至らなかった。
本日、少しでも組合員の生の声を伝えたいという思いから、組合員の思いを書いた紙を持っていかせていただいた。事前連絡なく突然伺ったことについては大変申し訳なく感じているが、これを見てどのように感じたのか。	消費増税による生活の苦しさや割増報酬に対する思いといった内容について書かれていたが、それらは従前からお聞きしているものであり、そのことも十分に踏まえた上での回答をお示ししている。
一定の水準にあるというが、何を基準としたものであるのか。	阪神間の状況やこれまでの委嘱基準に対する応募状況等が、その基準の一つと考えている。
阪神間でも、自治体の規模や嘱託員の種類及び数に違いがあることから、基準として相応しくないのではないのか。	阪神間各市でも違いがあることは認識しているが、生活圈、経済圏が類似していることなどを考慮し、一つの基準としている。
嘱託員も、市民と直接接する第一線で働いており、正規職員と同じである。比較すべきは正規職員ではないのか。	職務の内容や任用根拠の違いにより勤務条件も異なっており、正規職員と比較する考えはない。

<p>正規職員が減少していく一方で、嘱託員が増加し、その中でかつて正規職員が担ってきた職務を嘱託員が担っているという事実があるではないか。</p>	<p>執行体制を見直す中で、より市民サービスの向上に効果的か否か等を整理したものであり、決して正規職員が担うべき職責を、そのまま嘱託員に担わせている訳ではない。</p>
<p>前回の交渉において、BランクとCランクについては年収ベースで一定の水準差が保たれているとの発言があったが、その意味を改めて説明していただきたい。</p>	<p>割増報酬だけではなく報酬月額も含めて、それぞれの職務の内容による一定の水準及び較差が保たれているということである。その中において、特定のランクのみを引き上げることで、ランク間の差を失わせるようなことは望ましくないということである。</p>
<p>Cランクが現に担っている職責の重さを考慮すれば、少なくともCランクだけでも引き上げるべきではないか。ランク間の差を失わせるようなことが望ましくないというのであれば、Dランクを超えない程度でCランクのみを上げることができないのか。</p>	<p>例えば、報酬等の改定の際に、トータル原資の範囲内でBランクよりもCランク、CランクよりDランクと引上率に差を設けることにより対応して欲しいという旨であれば、まだ理解できる。ただ、Cランクにおいても現時点で適正な水準にあると認識しており、Cランクのみの引き上げ対応は考えていない。</p>
<p>人事院勧告で引き下げの勧告があった場合でも、これまで嘱託員においては、引き下げることがなく、そのことに関して努力してもらっていると認識しているが、それでも何とか今期増額してもらいたい。再度確認するが、増額の修正回答をすることはできないのか。</p>	<p>割増報酬について、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のベース額が精一杯の回答である。</p>

課題解決への方向性

当局は、現在提示している内容が最終回答であり、6月30日に割増報酬を支給するためにも、諾否期限までに判断を行うよう求めた。

2 独自要求書について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>私療休暇について</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>現行の日数で適正な水準にあるものと認識しており、単に日数が足りないという主張だけで改正することはできない。</p>
<p>賃金についてはともかく、勤務条件については正規職員と差を設ける必要はないのではないか。</p>	<p>勤務条件の全てについて正規職員と差を設けるという考えはなく、現に同じ条件となっているものもあるが、私療休暇の日数については正規職員と同じにする必要はないと考えている。</p>

<p>私療休暇の取得にあたって1週間以上の療養を要する診断書を要件としていることについて、見直すつもりはないのか。</p>	<p>私療休暇の取得要件の見直しについては、前回の交渉での協議をもって、組合からの正式な要求として捉えている。その協議をしていくにあたって、まずは先日の賃金小委員会において確認した私療休暇の取得要件があるために私療休暇を取得できず病気欠勤となってしまったような事例についての調査結果をお聞かせいただきたい。</p>
<p>現時点ではまだ十分に把握できておらず、引き続き調査していきたいと考えているが、そういった実態がなければ取得要件を改正できないということか。</p>	<p>制度を見直すにあたってはその必要性が重要であり、そういった点で実際に問題が生じているという事例は、見直しに係る協議の足掛かりとなる。逆に、そのような事例がないにもかかわらず、見直しを求める必要性はどこにあるのか。</p>
<p>欠勤に至るような実態がなければ改正できないというのは納得できない。そこまで至らずとも、それに近い状態や苦勞して回避してきたケースもあるはずである。</p>	<p>そういったことも含めて、未だ組合内部でも十分に調査できていないようなので、まずは十分に実態を把握した上で、引き続き協議していきたい。</p>

課題解決への方向性

実態調査の結果を待って、改めて賃金小委員会を開催し、協議していくこととした。

3 その他

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>保育士の人事異動について</p> <p>2年連続で民間移管予定の保育所への異動があった嘱託員がいるが、正規職員にはこのような異動がない。何故嘱託員だけこのような異動がなされるのか。</p>	<p>人事異動にあたっては、個々の職員の能力やこれまでの働き方を見て、能力を発揮させることができるように考えて行っているところであるが、この点に正規職員と嘱託員の区別はない。嘱託員ということのみをもって異動の取扱いを変えることは考えられず、現に正規職員でも連続して異動となった例もある。</p>

保育士としては、できるだけ長期的に子どもの保育に携わっていききたいことから、できるだけ同じ保育所で働きたいという思いがあるが、民間移管が続くとそれができない。また、民間移管を翌年度に控えた保育所では、他の保育所にはない業務にも従事しなければならず、大変である。

民間移管を控えた保育所においては、民間移管に向けた業務が必要となるなど、他の保育所にはない業務が生ずることは確かであり、そうした経験を活かしてもらうことを期待して職員を配置したということもあるかもしれない。もっとも、それに不満を感じているのであれば、自己申告書等を通じて伝えていただくことも可能である。なお、この話の内容については、こちらからも原局に伝えておく。

以上
(給与課)

妥結事項

6月9日及び17日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

割増報酬（ボーナス）[平成26年6月30日支給]

・支給率

ランク	支給月数（額）	前年度
B	1.73月分（290,813～321,434円）	1.73月分（290,813～321,434円）
C	1.51月分（291,279円）	1.51月分（291,279円）
D	定額（269,000円）	定額（269,000円）
E	定額（259,000円）	定額（259,000円）
再雇用	定額（255,000円）	定額（255,000円）

継続交渉事項

- ・ 私療休暇の取得要件の見直しについて