

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 30 年度第 1 号
通 算 第 3 1 号
平成 30 年 6 月 22 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—平成 30 年 6 月期の割増報酬等について—

◎日時・場所

平成 30 年 6 月 11 日（月）午後 7 時 30 分～午後 9 時（中央公民館小ホール）

◎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、ご理解とご協力をいただき、改めて感謝申し上げます。

現在『あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクト』と銘打った行財政改革計画を進めているが、今後も収支不足が見込まれるなど依然として厳しい財政状況が続く中、更なる業務執行体制の見直しなど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、景気の先行きについては、雇用・所得環境の改善が続く中で政府の各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される一方で、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要があると分析されている。

また、地方公務員法及び地方自治法が改正され、会計年度任用職員制度が導入されることを受けて、昨年度も嘱託労組とは協議をしてきたが、今年度も引き続き協議を行う必要があると認識している。

いずれにしても、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、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。引き続きご協力とご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、よろしくお願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

平成 30 年 5 月 31 日に 2018 夏季一時金に関する統一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 30 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 30 年 6 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

昨年度より 0.04 月（定額の場合は 7,000 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
今回の回答において、昨年度の人事院勧告による増分の積み残し分を反映していただいたことについては評価する。もっとも、BランクとCランクで支給月数に差があることなどについては、課題であると認識している。また、嘱託員の報酬が低位に置かれていることを考慮して、人事院勧告において減改定があったとしても、嘱託員には実施しないようにしていただきたい。	人事院勧告に準拠する以上、増改定時だけでなく減改定時も同勧告に準拠するのが基本と考えている。

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 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
私療休暇について 私療休暇の付与日数については、例えば常勤職員の4分の3の日数までの改善を本来であれば要求したいところであるが、これまでの交渉における当局からの回答も踏まえ、少しでも改善していただきたいとの思いから、このたび45日まで改善するよう要求したものである。何とか改善できないか。	嘱託員に対する私療休暇の付与日数は、任用期間が最長1年であることなどを踏まえて設定している。その水準については、国の非常勤職員の水準を大きく上回るものであり、見直す考えはない。
リフレッシュ休暇について 嘱託員に対して、常勤職員と同様にリフレッシュ休暇を導入することができないのか。導入している自治体も、あるではないか。	1年ごとの任用である嘱託員に対しては、リフレッシュ休暇はなじまないと考えており、他都市で導入していることのみをもって、導入することはできない。

<p>当局は1年ごとの任用というが、20年以上任用されている嘱託員も多くいる。このような実態を見れば、常勤職員と異なる取扱いをする理由はないのではないのか。</p>	<p>結果として20年以上の勤続となっている嘱託員がいることは認識しているが、飽くまでも1年ごとの任用である嘱託員に対して、長期任用を前提とする休暇であるリフレッシュ休暇を導入することはできない。</p>
<p>昨年度に合意した会計年度任用職員へ移行後の賃金表においては、経験を経れば経るほど報酬月額が高くなるという長期間の勤続を前提とするものとなっていた。そうだとすれば、リフレッシュ休暇も導入できるのではないのか。</p>	<p>昨年度に合意したのは賃金表ではなく、再度の任用時にそれまでの本市会計年度任用職員としての経験を考慮して改めて初任給算定をするというものであるが、飽くまでも1年ごとの任用であることを前提とするものであるため、やはりリフレッシュ休暇はなじまないものと考えらる。</p>
<p>会計年度任用職員に移行した後の給付体系において、55歳以降の期間が経験年数に加味されないことについて、苦渋の決断ではあったが組合としても合意をしたところである。こういったことを踏まえて、せめて休暇制度については改善していただきたい。</p>	<p>本市の嘱託員の休暇制度は、先ほど申し上げた私療休暇も含め、国の非常勤職員の水準を上回っており、見直す考えはない。</p>
<p>60歳以降の報酬水準について</p> <p>「全嘱託員の賃金待遇を定年ではなく離職年までとし格差をつけないこと」という要求に対して、なぜ現行どおりという回答なのか。高年齢者委嘱制度により委嘱されている者も他の嘱託員と同じ仕事をしているのだから、報酬についても同額を支給するべきではないか。</p>	<p>当該要求に対する回答として現行どおりとしたのは、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、結果的に同じ業務を委嘱されるとしても、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>
<p>嘱託員の資格について</p> <p>当局は、嘱託員として委嘱されるためには資格を有していることが必要であると主張していたが、個別の嘱託員の募集案内を見ていると資格がなくても応募できる職がある。これはどういうことか。</p>	<p>嘱託員は業務内容に応じて委嘱するため、その業務を担わせることができるかどうかの判断に当たっては、資格の有無を基準とするのが基本と考えている。一方で、職によっては、資格ではなく委嘱される業務に関連する経験等で判断せざるを得ない場合もあり、嘱託員として委嘱されるために必ず資格が必要というわけではない。</p>

<p>組合としては、全ての職において、資格を要件とすべきであるとする。</p>	<p>先ほども申し上げたとおり、職によっては資格ではなく、委嘱される業務に関連する経験等をもって判断するのが適当である場合もある。全ての職において資格を要件とすることは難しいのではないかと。</p>
<p>嘱託員の任用について</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昨年度末で雇止めとなった者がいる。今後は、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>前回の交渉においても申し上げたが、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は、任期満了による離職となる。このことについては、雇止めではないと認識している。</p>
<p>欠員について</p> <p>現在欠員が生じている職があるが、募集を行っているのか。</p>	<p>募集を行っており、既に欠員が解消されている職もある。</p>
<p>募集を行っているにもかかわらず、欠員が解消されないということは、募集しても人が集まらないということか。</p>	<p>募集しても人が集まらなかったり、応募があっても合格基準に満たないことが要因として考えられる。</p>
<p>募集しても人が集まらないのは、報酬水準が低いからではないか。</p>	<p>嘱託員の報酬水準については、適正であると考えている。</p>
<p>給食調理業務について</p> <p>小学校給食調理業務の委託について、退職動向を勘案しながら実施していくことに変更はないのか。</p>	<p>これまで申し上げてきたことに変更はない。</p>
<p>勤務条件の変更等について</p> <p>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のか。</p>	<p>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く認識しているが、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>昨年度、組合との事前の話合いもなく、子どもクラブにおける昼食対応の拡大について知られるということがあった。もっと早く情報を提供するよう、原局へ伝えていただきたい。</p>	<p>勤務条件の変更に当たるかどうかにかかわらず、より良い職場環境づくりという観点で、現場職員と話合いをしていくことには意味があると思われる。組合から出た意見については、原局へ伝えておく。</p>

パワハラ問題等について

どういった行為がパワハラに該当するかを認識していない職員が多いと思う。職員のパワハラに関する認識を深めるために、パワハラに関する研修を実施していただきたい。

パワハラに関する研修は、新任役職者研修の1つとして必ず実施している。また、それ以外にもコンプライアンスの観点からパワハラに関する研修を実施し、各職場での伝達研修を行った。今後も引き続き実施していく。

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30年6月に支給する割増報酬について（メモ）

H30. 6. 11

1 平成30年6月に支給する割増報酬

平成30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194,000円（Cランク）の者
報酬月額×1.69月×期間率
- (2) 報酬月額が213,600円（Dランク）の者
一律 300,000円
- (3) 報酬月額が242,600円（Eランク）の者
一律 290,000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 286,000円
- (5) その他（Bランク）の者
報酬月額×1.91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30年6月29日（金）

4 諾否期限

本回答に対する諾否については、平成30年6月22日（金）までにされたい。

以 上
(給与課)

要求書について (メモ)

H30. 6. 11

要 求 内 容	回 答
1 全嘱託員の賃金待遇を定年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 私療休暇の有給 30 日を 45 日とすること	3 現行どおりとする。
4 「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	4 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）のとおりに運用を行っていく。
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 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	6 現行どおりとする。
7 市民の知的財産である図書館の委託化はもとより、食育を守る学校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	7 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。
8 恒常的な業務について勤務内容の変更が生じる場合は事前に労使協議をすること	8 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。

9 あらゆるハラスメントを見逃さずことなく風通しの良い職場環境を守ること	9 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。
--------------------------------------	---

以上
(給与課)