

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 30 年度第 3 号  
通 算 第 3 3 号  
平成 30 年 11 月 30 日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —平成 30 年 12 月期の割増報酬等について—

### ◎日時・場所

平成 30 年 11 月 5 日（月）午後 7 時 35 分～午後 9 時（中央公民館 24 号室）

### ◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

嘱託労組の皆様に対しては、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、理解と協力をいただき、改めて感謝申し上げます。

さて、今年の人事院勧告において給料表、一時金ともに 5 年連続となる増額改定が示されるなど、景気は緩やかな回復基調にあるといえるが、その一方で、本市の財政状況に目を向けると、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移することなどに伴い収支不足が見込まれるなど、依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。また、地方公務員法及び地方自治法が改正され、平成 32 年度から会計年度任用職員制度が導入されることを受けて、これまでも嘱託労組とは協議をしてきたが、今後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には、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。引き続き理解と協力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くよう、よろしく願いしたい。

### ◎今回の交渉の主な目的

平成 30 年 10 月 29 日に冬期一時金に関する要求書及び独自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）平成 30 年 12 月に支給する割増報酬について

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成 31 年度向け嘱託員の報酬改定について

[別紙 2](#)

（回答メモ）平成 30 年 10 月 29 日付け「要求書」に対する回答について

[別紙 3](#)

## ◎具体的な交渉内容

### 1 平成 30 年 12 月に支給する割増報酬について

#### 協議の要旨

昨年度より 0.03 月（定額支給の場合は 5,000 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
今回の回答の考え方は。	人事院勧告によらない年間 0.06 月増という平成 25 年度の特例措置を継続することとした上で、今年度の人事院勧告の 0.05 月増の 6 割相当の 0.03 月を増額することとしたものである。
平成 25 年度に人事院勧告に関係なく引上げを行ったのは、労使交渉の結果であり、その後も継続するという事で決着済みではないのか。	平成 25 年度の対応については、人事院勧告に基づかない単年度の特例措置である。それ以降も結果的に継続しているのは事実であるが、そのことをもって決着済みということにはならない。
常勤職員も 0.03 月の増額となるのか。	常勤職員については国家公務員準拠としているため、国が人事院勧告どおりの改定を行うことを前提条件として、勤勉手当 0.05 月の増額を市職労に対して提案している状況である。
なぜ常勤職員と嘱託員で差を設けているのか。	嘱託員は 1 年ごとの委嘱であり、その間の勤務条件は委嘱前に決定されていることから、人事院勧告に基づく改定についても本来は全て来年度から反映させるべきだが、過去の交渉経過を踏まえ、少しでも早く増加分を反映させるためにこのような形で提案している。
例年、当年度の冬と来年度の夏とで 6 対 4 という形で配分しているが、6 対 4 という配分にこだわる必要はないのではないか。嘱託員の報酬水準が低位に置かれていることを踏まえ、冬の配分を引き上げていただきたい。	6 対 4 という配分は絶対的な基準ではないが、現在のところ人事院勧告においても 6 月期より 12 月期に比重を置いていることを踏まえたものである。 なお、今回の回答は、来年度 6 月期における割増報酬の 0.02 月増額まで約束するものでない。

#### 課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

## 2 平成 31 年度向け嘱託員の報酬改定について

### 協議の要旨

平成 31 年度向けの嘱託員の報酬改定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
<p>B ランク（加算）の 10 年以上区分の引上額が 200 円となっているのは、なぜか。</p>	<p>今回の報酬改定についても、これまでの報酬改定の考え方と同様に、ランクごとの現行報酬額に人事院勧告の改定率である 0.16% を乗じた上で 100 円未満を四捨五入することにより決定している。その際には、四捨五入の結果として切捨てとなる場合もあれば切上げとなる場合もあるため、改定率を乗じる際は前回改定時における四捨五入前の額を基に改めて計算を行うようにしているところである。</p> <p>このような考え方に基づくと、B ランク（加算）の 10 年以上区分については、前回改定時における四捨五入前の額が 179,253 円であり、それに改定率を乗じると 179,540 円となるため、結果的に 179,300 円から 179,500 円の 200 円の引上げとなっているものである。</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。

## 3 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><b>会計年度任用職員の報酬月額について</b></p> <p>会計年度任用職員の報酬月額について、平成 29 年 12 月に合意したことは認識しているが、組合としては、やはり水準が低いと考えているため、今後も要求はさせていただく。</p>	<p>当局としては昨年度に合意した内容を改める必要はないと認識しているが、組合からの要求があればこれまでどおり誠実に対応していく。</p>
<p><b>60 歳以降の報酬水準について</b></p> <p>60 歳以降の報酬水準に係る要求について、「現行どおり」とはどういうことか。</p>	<p>当該要求については現行の高年齢者委嘱制度の報酬水準に係る要求であるという認識の上で、現行において適正な水準にあるものとして、そのように回答させていただいた。</p>

<p>この要求は、会計年度任用職員移行後についてのものである。現行水準より引下げとなることに納得できない。</p>	<p>昨年度に合意した会計年度任用職員の報酬については、上がる部分もあれば下がる部分もあり、その点も含めて労使間で十分に協議して合意した事項である。何らかの事情変更があるわけでもないのに、後から蒸し返すのはいかがなものかと思う。</p>
<p>平成 31 年度中に 60 歳に到達した者は、平成 32 年度から平成 29 年 12 月 26 日付けメモにおける高年齢者の任用という区分の報酬月額が適用されるという理解でよいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>現在、こどもクラブの責任者は、委嘱上限年齢を引き上げているため、60 歳以降も高年齢者委嘱制度の報酬月額でなく 59 歳以前と同様の C ランクの報酬月額が適用されていると思うが、会計年度任用職員へ移行後はどうなるのか。</p>	<p>委嘱上限年齢までは、現行と同様に 59 歳以前と同様の報酬となるのではないかと。</p>
<p><b>委嘱上限年齢について</b> 嘱託員の委嘱上限年齢の考え方は。</p>	<p>嘱託員の委嘱上限年齢は、原則 60 歳としている。ただし、人材確保が困難である等、委嘱上限年齢を引き上げる必要がある場合は、例外的に各所属において上限を引き上げていることもある。</p>
<p>児童ホームの指導員についても、例外的に委嘱上限年齢を引き上げていただきたい。</p>	<p>委嘱上限年齢を引き上げるか否かは各所属の判断によるが、先ほども申し上げたとおり原則は 60 歳であるため、理由もなく簡単に引き上げることができるものではない。</p>
<p>会計年度任用職員へ移行することを契機として、委嘱上限年齢の引上げを検討していただけないか。</p>	<p>会計年度任用職員制度と委嘱上限年齢の引上げは直接関連するものではないため、難しいと考える。</p>
<p>委嘱上限年齢について、今後労使間で協議していくことは可能か。</p>	<p>例外的な対応については各所属の判断によるため労使間での協議はなじまないが、原則部分については協議していくことも考えられる。ただし、常勤職員や民間企業の状況を考慮すると、現時点での引上げの必要性は乏しいと認識している。</p>

<p><b>休暇について</b></p> <p>育児や介護に関する休暇については、常勤職員に準じて十分な対応がなされていると思っている。しかし、私療休暇の付与日数については病気の際に安心して休むことができるという意味で30日では足りない。その水準が国や他都市の水準よりも高いことは認識しているが、何とか45日まで改善していただきたい。</p>	<p>国の非常勤職員の水準を大きく上回っているため、これ以上引き上げることはできない。</p>
<p>私療休暇をこれ以上改善できないというのであれば、感染症に罹患した場合の特別休暇を創設していただきたい。</p>	<p>感染症も含め、私傷病に対する休暇が私療休暇であり、更に特別休暇まで創設することは困難である。</p>
<p><b>被服について</b></p> <p>なぜ現行どおりという回答なのか。</p>	<p>現在使用している被服が使えなくなった場合など、新たな被服が必要となった場合においては、必要性に応じて貸与するという柔軟な対応は行っているところであり、そういった意味で現行どおりとすると回答しているものである。</p>
<p><b>パソコンについて</b></p> <p>今年度、パソコンが更新されると聞いているが、それに伴い何か改善されるのか。</p>	<p>今年度の更新の際に、旧型も新機種に更新し、総台数を増やすと聞いている。</p>
<p>児童ホームのように現行パソコンが貸与されていない職場においても、パソコンを貸与していただきたい。</p>	<p>パソコンの貸与については業務を行う上での必要性等を勘案して決定しているため、まずは必要性をしっかりと検討していただきたい。</p>
<p><b>勤務条件の変更について</b></p> <p>会計年度任用職員への移行に伴って、異動や担う職務の変更がなされることになるという話を聞いたことがある。もしこうしたことを行うのであれば、勤務内容の変更にあたるものとして、事前に組合と協議を行うようにしていただきたい。</p>	<p>現時点で具体的にそういった事象が生じているわけではなく、何とも言うことはできない。</p> <p>なお、現行の嘱託員については、その有する資格・能力等に基づき特定の職に委嘱しているところであり、現行の嘱託員から会計年度任用職員へと移行する者においては、この点については基本的には変わるものではないと認識している。</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 30 年 12 月に支給する割増報酬について (メモ)

H30.11.5

1 平成 30 年 12 月に支給する割増報酬

平成 30 年 12 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×1.90 月×期間率
- (2) 報酬月額が 213,600 円 (D ランク) の者  
一律 332,000 円
- (3) 報酬月額が 242,600 円 (E ランク) の者  
一律 317,000 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 306,000 円
- (5) その他 (B ランク) の者  
報酬月額×2.09 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 12 月 10 日 (月)

4 諾否期限

平成 30 年 11 月 16 日 (金)

以 上  
(給与課)





## 平成 31 年度向け嘱託員の報酬改定について (メモ)

H30. 11. 5

平成 31 年度の嘱託員報酬について、次のとおり改定する。

## 1 改定内容

区 分		現行報酬 (円)	改定後報酬 (円)	引上額 (円)
B ランク	定額	174,800	175,100	300
	5 年未満	169,100	169,400	300
	5 年以上	174,700	175,000	300
	10 年以上	179,300	179,500	200
	15 年以上	182,900	183,200	300
	20 年以上	185,400	185,700	300
	25 年以上	186,900	187,200	300
C ランク		194,000	194,300	300
D ランク		213,600	214,000	400
E ランク		242,600	243,000	400
高年齢者委嘱制度		174,800	175,100	300

## 2 適用日

平成 31 年 4 月 1 日

## 3 諾否期限

平成 30 年 11 月 16 日

以 上  
(給与課)



平成30年10月29日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

H30.11.5

組 合 要 求	回 答
<p>1 均等待遇について</p> <p>恒常的な業務に配属されている嘱託員の任用については、同一労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p> <p>2 合理化について</p> <p>学校給食の民間委託は、施設改善・経費削減・給食の充実を目的として、調理業務の民間委託が2008年4月から推し進められています。</p> <p>学校給食は「食育」という大切な教育の一端を担い、子どもが心身共に健康で豊かに育つために市が責任を持って行うべき業務であること。</p> <p>また、有事の際の市民のライフライン確保の点でも直営を堅持すべき職場です。安全でより良い給食の提供には、施設の整備と業務を担う労働者が定着してこそ実現するものであり、調理業務の直営を堅持し、今後の委託計画を撤回すること。</p> <p>3 雇用について</p> <p>① 現在任用されている嘱託員は、現職での雇用を保障すること。</p> <p>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。</p> <p>③ 年金支給開始年齢の引上げによる雇用と年金の接続を円滑に行うため、65歳まで延長し、継続雇用を行うこと。</p> <p>4 賃金制度、一時金の改善について</p> <p>① 賃金体系表は、1級から3級まで創設すること。</p> <p>② 職に対して委嘱し、その対価として支払われる現行報酬は60歳以降も同様の報酬を支払うこと。また、離職慰労金制度については離職時に支払う制度設計に見直すこと。</p> <p>5 超勤手当について</p>	<p>1</p> <p>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。</p> <p>2</p> <p>学校給食は、学校給食法に基づき教育の一環として市が責任を持って実施しており、児童・生徒に対する学校給食を活用した食に関する指導は、同法の規定により栄養教諭等が担っているところである。</p> <p>調理業務については、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、民間事業者へ委託することが有効な手段と考え、計画を策定し、順次委託化を進めているものであり、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当たっても、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>3</p> <p>①・② 現行どおりとする。</p> <p>③ 既に嘱託員の高年齢者委嘱制度を導入し、また今年度から同制度における再委嘱の勤続年数に係る基準について勤務実績1年に改めるなど、適切な運用に努めているところである。</p> <p>4</p> <p>① 会計年度任用職員の報酬月額については、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。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>5</p>

組 合 要 求	回 答
<p>情勢の急速な変化・法改正等によって、業務も多様化・複雑化し、業務量の増加によって、嘱託員に対しても超過勤務の必要性が増しています。</p> <p>サービス残業を強要せず、適正に超過勤務手当を支給すること。</p>	<p>引き続き、適切な運用に努めていく。</p>
<p>6 有給休暇について</p> <p>① 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>② 学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇を付与すること。</p> <p>③ 生理休暇を有給にすること。</p> <p>④ 育児休業休暇を正規職員と同様にすること。</p> <p>⑤ 私療休暇を有給45日とすること。</p>	<p>6</p> <p>①～⑤ 現行どおりとする。</p>
<p>7 被服について</p> <p>調理・保育職場に於ける被服については、貸与期間・枚数・支給方法等を正規職員と同様とすること。</p>	<p>7</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>8 パソコンの貸与について</p> <p>① 嘱託員への貸与基準を明らかにすること。</p> <p>② 業務上必要がある嘱託員職場について、正規職員と同等の必要な台数を確保し貸与すること。</p>	<p>8</p> <p>① パソコンの配置については、職場の判断による必要台数の要求があり、その職場と協議の上、配置を実施している。</p> <p>② パソコンの貸与方法については個人単位ではなく課（又は担当、グループ）単位であり、申請があれば、配置台数の範囲内で複数人でパソコンを利用することが可能となっている。今後も適正な台数のパソコンの確保に向け、努力していく。</p>
<p>9 福利厚生について</p> <p>社会保険・厚生年金等の諸手続きに関し、支障のないよう配慮すること。</p>	<p>9</p> <p>諸手続について、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p>
<p>10 労働条件の変更について</p> <p>恒常的な業務について、労働条件に関する勤務の内容の変更が生じる場合は、事前に組合と協議を行うこと。</p>	<p>10</p> <p>従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p>
<p>11 職場環境について</p> <p>あらゆるハラスメントを解消し、風通しの良い職場環境を守ること。</p>	<p>11</p> <p>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>

組 合 要 求	回 答
12 労働組合としての基本的権利について ① 組合事務所を設置すること。 ② 団体交渉を職免で行うこと。 ③ 交渉場所・日時については、労使双方で協議すること。	12 ①・② 現行どおりとする。 ③ 従前より、予備交渉において、交渉事項、日時、場所、時間の設定を行っている。

本回答に対する諾否については、平成30年11月16日までにされたい。

以 上  
(給与課)