

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 30 年度第 4 号
通 算 第 3 4 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 12 日（月）午後 7 時 40 分～午後 8 時 30 分（すこやかプラザ多目的ホールA）

◎今回の交渉の主な目的

平成 31 年度向け嘱託員の報酬改定や賃金・労働条件に関する要求書等について前回に引き続き協議を重ねるとともに、会計年度任用職員制度の休暇等について提案を行った。

◎組合への提案

（提案メモ）会計年度任用職員制度の休暇等について

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 平成 30 年 12 月期割増報酬及び次年度向け報酬改定について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
前回の交渉を踏まえた修正回答はないのか。	今できる限りの回答であり、前回提案した内容にて判断していただきたい。
報酬月額引上げの提案自体は評価しているが、民間におけるベースアップと比べると、引上額は小さいと思う。もう少し引上額を大きくできないか。	これまでどおり、民間における給与改定の状況も踏まえたものである人事院勧告に準拠した対応をとったものであり、ご理解いただきたい。

課題解決への方向性

提案の内容にて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>休暇について</p> <p>私療休暇の付与日数について、本来は常勤職員の4分の3である67.5日までの改善を要求したいところであるが、少しでも改善していただきたいとの思いで45日の要求としている。何とか45日まで改善していただきたい。</p>	<p>前回は申し上げたが、現行においても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>今後、要求しても無駄ということか。</p>	<p>現行水準を引き上げることは難しいと考えているが、組合からの要求があれば今後も引き続き誠実に対応していきたいと考えている。</p>
<p>感染症に罹患した場合の特別休暇の新設も難しいのか。</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、それ以上に特別休暇まで創設することは困難である。</p>
<p>常勤職員においても、感染症に罹患した場合の特別休暇は設けていないのか。</p>	<p>設けていない。</p>
<p>勤務条件の変更について</p> <p>現在のところ組合も詳細を把握していないが、教育委員会の嘱託員において、今後、勤務内容が変更されるという話を聞いた。勤務条件の変更にあたると思われるので、6か月前までに提案していただきたい。</p>	<p>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。その上で、ただいまお聞きした内容については詳細を把握していないため、交渉を必要とするような勤務条件の変更にあたるかどうかは分からないが、いずれにしても、より良い職場環境づくりを目指して、現場でしっかりと話し合いをしていくことが重要と考えている。</p>
<p>委嘱上限年齢について</p> <p>前回は交渉において例外的に委嘱上限年齢を引き上げていることもあるとの説明があったが、これは所属内での協議によって実現できるのか。</p>	<p>委嘱上限年齢の例外的な引上げについては、特定職種における特殊性等を勘案して実施しているところである。職場内の協議によって、これを決めるのは難しいのではないかと。</p>
<p>その他</p> <p>各職場等で何らかの処遇改善を求めていく場合において、その要求先が分からないときは、当局に確認すればよいか。</p>	<p>内容によってはすぐに回答できないこともあると思われるが、問合せがあれば対応していく。</p>

課題解決への方向性

提案の内容にて諾否期限までに判断を行うよう求めた。

3 会計年度任用職員制度の休暇等について

課題の要旨

会計年度任用職員制度の休暇等について、その内容を示した上で協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
組合休暇について 組合休暇は、常勤職員も無給なのか。	無給である。
職務専念義務の免除について 児童課交渉を勤務時間中に行う場合、現行においては組合員は年次有給休暇を取得して対応しているところであるが、会計年度任用職員への移行後においては年次有給休暇ではなく職務専念義務の免除により対応できるのか。	交渉がどのような内容であるかにもよるが、地方公務員法で定める適法な交渉に該当するのであれば、職務専念義務の免除となることもあり得る。
人間ドッグ受診について、特別休暇から職務専念義務の免除へと変更されているが、これは位置付けが変わるだけで、内容に変更はないという理解でよいか。	そのとおりである。

課題解決への方向性

嘱託労組は現行水準維持の内容での提案について評価するとした上で、一旦持ち帰り諾否期限までに判断することとした。

以上
(給与課)

会計年度任用職員制度の休暇等について（メモ）

H30. 11. 12

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合、現行の嘱託員における休暇等の勤務条件を基本としつつ、以下の項目について変更する。

1 組合休暇

組合役員が、登録職員団体等の存立にとって必要不可欠で、かつ、基幹的な機関運営上の構成員として当該機関運営に参加する場合に限り、1年に30日（週勤務日数が5日の場合。週勤務日数が4日の場合は、24日）を限度に、組合休暇（無給。なお、取得単位は、1日又は半日）を取得できるものとする。

2 育児休業

育児休業の期間について、現行、子が1歳に達する日までとしているが、育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合に限り、例外的に当該子が1歳6か月に達する日（当該子の1歳6か月到達日後においてもなお育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合については、当該子が2歳に達する日）までとする。

3 休職

会計年度任用職員が地方公務員法に基づき休職となる場合、その期間については当該職員の任期を超えない範囲内における必要と認められる期間とし、その間の報酬については無給とする（その間は、期末手当に係る在職期間から除算）。

4 職務専念義務の免除

(1) 適法な交渉に係る職務専念義務の免除

勤務時間中に適法な交渉を行う場合については、その間の報酬を有給とする。

(2) 人間ドック受診に係る職務専念義務の免除

現行の人間ドック受診に係る特別休暇について、人間ドック受診に係る職務専念義務の免除（有給）へ改める。

5 実施時期

平成32年4月1日

6 諾否期限

平成30年11月16日

以 上
(給与課)

◎妥結事項

11月5日及び12日の2回にわたる交渉等の結果を受け、11月16日に次の項目について妥結に至った。

1 割増報酬の支給 [平成30年12月10日支給]

区分	支給月数又は額	前年度
Bランク	2.09月分	2.06月分
Cランク	1.90月分	1.87月分
Dランク	332,000円	327,000円
Eランク	317,000円	312,000円
高年齢者委嘱制度	306,000円	301,000円

2 報酬月額 [平成31年4月1日実施]

平成31年度の嘱託員報酬について、次のとおり改定する。

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

3 会計年度任用職員制度の休暇等 [平成32年4月1日実施]

嘱託員から会計年度任用職員へ移行する場合、現行の嘱託員における休暇等の勤務条件を基本としつつ、以下の項目について変更する。

(1) 組合休暇

組合役員が、登録職員団体等の存立にとって必要不可欠で、かつ、基幹的な機関運営上の構成員として当該機関運営に参加する場合に限り、1年に30日（週勤務日数が5日の場合。週勤務日数が4日の場合は、24日）を限度に、組合休暇（無給。なお、取得単位は、1日又は半日）を取得できるものとする。

(2) 育児休業

育児休業の期間について、現行、子が1歳に達する日までとしているが、育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合に限り、例外的に当該子が1歳

6か月に達する日（当該子の1歳6か月到達日後においてもなお育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合については、当該子が2歳に達する日）までとする。

(3) 休職

会計年度任用職員が地方公務員法に基づき休職となる場合、その期間については当該職員の任期を超えない範囲内における必要と認められる期間とし、その間の報酬については無給とする（その間は、期末手当に係る在職期間から除算）。

(4) 職務専念義務の免除

ア 適法な交渉に係る職務専念義務の免除

勤務時間中に適法な交渉を行う場合については、その間の報酬を有給とする。

イ 人間ドック受診に係る職務専念義務の免除

現行の人間ドック受診に係る特別休暇について、人間ドック受診に係る職務専念義務の免除（有給）へ改める。