

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 30 年度第 5 号  
通 算 第 3 5 号  
平成 31 年 4 月 1 日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —平成 30 年度春闘交渉等について—

### ◎日時・場所

平成 31 年 3 月 19 日（火）午後 7 時 30 分～午後 9 時（すこやかプラザ多目的ホール C）

### ◎今回の交渉の主な目的

2 月 25 日に「2019 春闘要求書」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 31 年 2 月 25 日付け「2019 春闘要求書」に対する回答について

[別紙](#)

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 平成 30 年度春闘について

##### 協議の要旨

春闘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
<p>会計年度任用職員の給付体系について</p> <p>会計年度任用職員への移行後の給付体系において、やはり 60 歳以降に報酬月額が減少することはおかしいのではないかと。</p>	<p>会計年度任用職員への移行後の給付体系については、賃金小委員会での協議を複数回重ね、そこで出た組合からの意見等も踏まえ、平成 29 年 12 月に合意に至ったものである。その中で、60 歳以降の報酬についても主要な争点の一つとなったことを踏まえると、この点も含めて了解をいただいた上での合意であったと認識している。</p>
<p>合意した事項については、今後要求できないということか。</p>	<p>組合からの要求に対しては今後も誠実に対応する考えであるが、労使間で協議を重ねて合意した事項について、安易に変更すべきものではないということをご理解いただきたい。</p>

<p><b>学校給食調理業務について</b></p> <p>学校給食調理業務については、技術伝承の観点から全てを委託するのではなく、一部直営を残すべきと考える。</p>	<p>原局に意見として伝えておく。</p>
<p><b>私療休暇について</b></p> <p>なぜ現行どおりなのか。新たな財政負担が必要となるわけではないのだから、45 日までの引上げをお願いしたい。</p>	<p>確かに今回の要求は直ちに財政上の影響を及ぼすものではないかもしれないが、既に本市の私療休暇の水準は国等を大きく上回っており、これ以上の引上げは極めて困難である。</p>
<p><b>子の看護等の子育てのための休暇について</b></p> <p>なぜ現行どおりなのか。</p>	<p>これまでも繰り返しお伝えしてきたところであるが、休暇水準については国等との均衡を十分に勘案する必要がある。その中で、本市嘱託員の子の看護等の子育てのための休暇についていえば、①有給であること、②対象となる子を中学校就学前としていること、③学校行事等も対象としていることなど、既にかなり高い水準を確保している。この水準を維持するのが精一杯である。</p>
<p>常勤職員においても、学級閉鎖等の場合に子の看護等の子育てのための休暇を取得することはできないのか。</p>	<p>常勤職員においても、職員の子に対する看護を要さないのであれば、学級閉鎖等になったとしても、子の看護等の子育てのための休暇を取得できないものとしている。</p>
<p>学校行事等の参加まで取得要件を拡大したことについては評価している。今回の要求である学級閉鎖等への取得要件拡大についても、対象となる子の年齢を限定する等の工夫により対応できないか。</p>	<p>ニーズがあるからといって安易に拡大できるものではないことを理解いただきたい。</p>
<p><b>リフレッシュ休暇について</b></p> <p>長期期間任用されている嘱託員に対して、常勤職員と同様にリフレッシュ休暇を導入することはできないのか。</p>	<p>これまでも繰り返しお伝えしてきたところであるが、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る。</p>
<p>今般の地方公務員法改正の趣旨を考慮すると導入すべきでないのか。</p>	<p>地方公務員法の趣旨が国の非常勤職員との均衡を図ることにあることからすれば、むしろ導入の方が同法の趣旨に相反するのではないか。</p>

<p><b>国保年金課の徴収嘱託員業務について</b></p> <p>国保年金課の徴収嘱託員が担っている業務において、委嘱上限年齢に到達したことによる離職者の欠員については業務委託による対応と過去に聞いているが、最近はそれ以外の理由による離職者についても業務委託で対応しているように思われるのであるが、どうか。また、最終的には直営を止めるということか。</p>	<p>原局に確認しておく。</p>
<p><b>福祉医療課の嘱託員について</b></p> <p>福祉医療課において、更新が行われなため、今年度で任期満了となる嘱託員がいると聞いている。更新を重ね長年勤務してきた者を更新しないというのは、雇止めにはほかならず、組合としては撤回を求める。</p>	<p>その件については、原局において誠実に対応しているところである。</p> <p>なお、個別具体的な案件については、交渉の場で話すべきではないと考える。</p>

以 上  
(給与課)



平成 31 年 2 月 25 日付け「2019 春闘要求書」に対する回答について（メモ）

H31. 3. 19

組 合 要 求	回 答
1 全嘱託員の賃金待遇を離職年までとし、定年前後で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 「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	3 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。
4 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	4 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。
5 私療休暇を有給 45 日にすること	5 現行どおりとする。
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、食育を守る学校給食は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。

組 合 要 求	回 答
9 嘱託員の子どもが在籍する学校において、学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖になった場合、子の看護休暇として認めること	9 現行どおりとする。
10 あらゆるハラスメントを見逃ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること	10 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)