

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 26 年度第 4 号
通 算 第 10 号
平成 26 年 11 月 27 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 26 年 12 月期の割増報酬等について

11 月 6 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 12 月期の割増報酬等について交渉を行った。

交渉に先立っての発言（人事管理部長）

嘱託員の方々の日ごろからの職務に対する取組みや、市政サービス向上に対する貢献については、すでに理解しているところであり、改めて感謝申し上げます。

さて、今年度人事院からは、給与改定とともに平成 27 年度以降の給与制度の総合的見直しについての勧告がなされ、本市を取り巻く状況も合わせて考慮すると、引き続き、我々公務員にとって厳しい状況が予測される。

そのような中、今後更なる行財政改革が求められることが考えられ、嘱託員に対しては、正規職員と同様に削減措置を実施することは何とか回避しているが、後からお示しする回答について、要求書に記載されている内容の実現が厳しい状況であることを重ねて理解いただきたい。

しかしながら、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ところであり、引き続き、協力と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、よろしくお願ひしたい。

今回の交渉の主な目的

平成 26 年 10 月 20 日に児童ホームの運営に関する要求書、同月 28 日に賃金・労働条件に関する要求書等、同月 31 日に冬期一時金に関する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 26 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

[別紙 1](#)

（回答メモ）平成 26 年 10 月 28 日付要求書について（メモ）

[別紙 2](#)

（提案メモ）通勤に係る費用弁償の改定について（メモ）

[別紙 3](#)

（提案メモ）児童ホーム土曜日開所に伴う嘱託員の勤務体制の変更について（メモ）

[別紙 4](#)

（回答メモ）児童ホームの運営に関する要求書について（メモ）

[別紙 5](#)

具体的な交渉内容

1 平成 26 年 12 月に支給する割増報酬について

協議の要旨

要求書に対する回答を示したうえで、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
人事院勧告では一時金について 0.15 月分の増額が示されているにもかかわらず、なぜ 0.09 月分だけの引上げしか回答がないのか。現行の支給水準は正規職員に比べて低く抑えられており、引上げ分ぐらい正規職員と同様にしてほしい。	これまでも人事院勧告で一時金の増改定が示された場合には、その 6 割相当を当年度の 12 月期に、残り 4 割相当を翌年度の 6 月期にその増分を振り分けて改定するという対応をとってきており、今回も同様の考え方から、人事院勧告での引上げ 0.15 月分のうちこの 12 月期において 6 割相当の 0.09 月分の増額を回答している。
なぜ 0.15 月分の増額を当年度の 12 月期と翌年度の 6 月期とで振り分けるのか。	嘱託員の報酬については、新たに委嘱又は更新する際からの改定を基本としている中で、一時金にあたる割増報酬については、過去の組合との交渉経過を踏まえ、当該年度の 12 月期分から一部を反映させてきたということである。
そのような考え方が背景にあるということは、来年度の 6 月期には残りの 0.06 月分が増額されると理解してよいか。	平成 25 年度には、それまで 5 年間、割増報酬が据え置きとなっている状況等を踏まえ、人事院勧告の増改定もない中で、6 月期、12 月期それぞれで 0.03 月分、年間 0.06 月分の引上げ改定を特例的に行っており、既に残りの 0.06 月分の増額は達成している現状にある。したがって、来年度の 6 月期での 0.06 月分の増額は、基本的には難しいものと考えている。
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、今年度の人事院勧告と関連させるのはおかしい。	平成 25 年度の特例措置は人事院勧告にはない増額改定であったとはいえ、既にその相当分が増額されているのは事実であり、今回の人事院勧告分をそのまま反映させることは難しいということである。
来年度の 6 月期の 0.06 月分の増額を確約していただきたい。そうであれば納得できる。	割増報酬については、それぞれの支給期ごとの労使交渉で決定してきており、来年度の 6 月期における内容を現時点で決めることはできない。

11月14日という諾否期限は、絶対的に遵守しなければならないものか。	正規職員については、条例改正等の手続きが必要であるため、11月14日までの諾否が必要であり、地公労統一で要求をいただいている以上、嘱託労組についても同日までに諾否をいただく必要がある。
------------------------------------	--

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 嘱託員の報酬改定等について

協議の要旨

要求書に対する回答を示したうえで、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>報酬改定について</p> <p>人事院勧告において0.27%の給料改定があったが、嘱託員の報酬改定はないのか。</p>	<p>過去に人事院勧告でマイナス改定が出た場合でも報酬月額の引下げを行わなかったことや、平成27年度以降の給与制度の総合的見直しに係る人事院勧告が示されていることなどを総合的に考えると、報酬月額の引上げは難しいと判断したものである。</p>
<p>給与制度の総合的見直しでも、正規職員の若年層は減額されていない。我々の報酬水準はその若年層に相当するものと考えており、これを適用させるのはおかしい。</p>	<p>嘱託員の報酬については職務内容に応じて設定しており、年齢によって報酬月額に差を設ける制度とはしていない。また、正規職員の給与体系とは異なっており、正規職員の若年層と比較する考えはない。</p>
<p>労働基準法は差別的取扱いを禁止している。嘱託員に対する取扱いは、まさに差別的取扱いではないか。</p>	<p>職務、職責に応じた報酬設定を行っており、差別的取扱いとは認識していない。</p>
<p>人事院勧告での改定率は、当局もずっと尊重してきたではないか。そのような状況の中で人事院勧告の改定率による増額改定がないのでは、割増報酬も含めて合意することはできない。一度、持ち帰って再考していただきたい。</p>	<p>当局としても一定の判断を行った上で本日の交渉に臨んでいるが、組合からの意見も踏まえ改めて次回の交渉に臨みたい。</p>

<p>通勤に係る費用弁償について</p> <p>交通用具の使用距離（片道）15 km以上は一律の区分となっている。正規職員にあっては、それ以上の区分が設定されており、嘱託員についても同様の区分を設けるべきである。</p>	<p>正規職員においては、交通用具の使用距離（片道）15 km以上にも区分が設定されているが、通勤距離が2 km未満の場合については通勤手当の支給対象外としている。一方、嘱託員については、通勤距離2 kmの条件は設けておらず、これは近距離からの通勤者が多いという嘱託員の実情を踏まえた制度内容となっており、労使で合意しているものである。</p>
<p>使用距離（片道）15 km以上の嘱託員は何人いるのか。</p>	<p>5人である。</p>
<p>感染症に係る特別休暇及び私療休暇について</p> <p>私療休暇の取得要件撤廃について、なぜ何ら回答がないのか。</p>	<p>6月の交渉時及びその後の地公労窓口において、「今後さらに具体事例の調査を進めたうえで、その必要性について労使協議を継続する。」旨の組合発言を確認している。</p> <p>実際に欠勤になったものでなくても、その後に予定していた年休を使わざるを得なくなった事例等も含めて調査を行い、その結果を受けて協議を再開するとしていたが、未だ組合側から結果が示されることなく、協議が進展していないのが現状である。調査結果をお示しいただき、協議を再開させることに異論はない。</p>
<p>調査は実施しているが、まだまとめきれいない部分がある。組合が調査する旨の約束をしたことは認識しているが、それとは別に当局から提案する考えはないのか。</p>	<p>もともと当局において見直しを考えていたわけではなく、こちらから新たに提案していく考えはない。</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 児童ホームの土曜開所について

協議の要旨

児童ホームの土曜開所について提案するとともに、児童ホームの運営に関する要求書に対する回答を示したうえで、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>詳細部分については原局と協議していくべきと聞いているが、総務局から正式に提案メモが出された以上、総務局が積極的に協議に加わるべきではないのか。</p>	<p>個別の事業運営の詳細に関することは、実際にその事業を所管する部署で十分な協議がなされることが基本である。そうした協議を進める経過で、全庁的に影響を及ぼすことなど、必要に応じて原局との協議に総務局が入って協議することや、逆にこのような交渉の場に所管課が入って協議することも否定しない。</p>
<p>諾否期限が示されていないのは何故か。</p>	<p>平成 27 年 4 月からの土曜開所の実施に向けて合意が得られるよう協議を進めていくことになるが、過去に延長保育を導入した際にも特に諾否期限を設定しなかった経過もあり、今回もこれを踏襲したものである。</p>
<p>この提案内容では月曜日の対応が非常に困難となる。</p>	<p>そういった具体的な内容については、まさに現場での協議が重要であるため、原局の中で十分に話し合っていたきたい。</p>

課題解決への方向性

原局と調整しながら引き続き協議していくこととした。

以 上
(給与課)

平成 26 年 12 月に支給する割増報酬について（メモ）

H26.11.6

1 平成 26 年 12 月に支給する割増報酬について

平成 26 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 192,900 円（C ランク）の者
報酬月額 × 1.66 月 × 期間率
- (2) 報酬月額が 212,400 円（D ランク）の者
一律 297,000 円
- (3) 報酬月額が 241,200 円（E ランク）の者
一律 282,000 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 271,000 円
- (5) その他（B ランク）の者
報酬月額 × 1.90 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 26 年 12 月 10 日（水）

4 諾否期限

平成 26 年 11 月 14 日（金）

以 上
（給与課）

平成 26 年 10 月 28 日付要求書について (メモ)

H26.11.6

組 合 要 求	回 答
<p>賃金・労働条件について</p> <p>1 正規職員化について 恒常的な業務に配属されている地公法 3 条 3 項 3 号職員の不当な位置づけを改め、早急に正規職員化すること。 また、任期による差別を改め、同一価値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 (1) 学校給食の民間委託について 施設改善と抱き合わせに、給食の充実を謳っ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。 学校給食は教育の一環であり、子どもが健全で心身共に豊かに育つために、市が責任を持って行うべき業務であると考えます。そして、市民のライフラインの確保の点でも直営堅持すべき職場です。より良い給食の提供には、施設の整備はもちろんのこと、業務を担う労働者が定着してこそ実現するものと考えます。これらの視点に立って、調理業務は直営を堅持し、今後の委託計画は撤回すること。</p> <p>3 雇用について 現在任用されている嘱託職員の現職での雇用を保障すること。 高齢者雇用制度の導入により、再雇用で 65 歳までの雇用延長は可能となっていますが、65 歳までの継続雇用とすること。 現在、高齢者雇用されている者については、賃金労働条件（同一価値労働同一賃金に）の改善を行うこと。</p> <p>4 賃金制度の改善について マイナス人勸を理由とした 2 度の賃金引き下げが強行されたことにより、2003 年度からの交渉経過、経緯をふまえて「賃金表は創ります」「賃金表の創設については 19 年度（2007 年）実施を視野に入れて」と協議に入りましたが、具体案も示されないまま、実施の目処も立た</p>	<p>1 現行どおりとする。</p> <p>2 (1) 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いるが、当該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し、民間事業者へ委託することが有効な手段と考え、計画を策定している。 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あたっては、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 ～ 現行どおりとする。</p> <p>4</p>

組 合 要 求	回 答
<p>ない状況にあります。2013 年度には導入できるように誠意をもって以下を具体化すること。</p> <p>正規職員を基本とした均等を図った賃金表を早急に創設すること。</p> <p>国の非常勤給与決定指針に従い、職務経験を考慮した賃金とすること。</p> <p>健康で文化的な生活が保障される賃金にすること。</p> <p>5 退職金制度の改善について</p> <p>2009 年度には、31 年以上勤務者の退職金（離職時慰労金）は若干の改善が見られたものの、依然として正規職員と比すると大きな格差があります。</p> <p>長年に亘って正規職員との間には賃金格差を受け続けた上に、退職時に最も大きな格差をもたらす現行の退職金制度について、早急に改善すること。</p> <p>勤続 1 年から退職するまでの間、正規職員と同様に一年毎の率支給にすること。</p> <p>定年退職と公務内外の死傷退職に対しては増率すること。</p> <p>本人の希望等により任用職場が変わった場合についても継続雇用を認め、勤続年数を通算すること。</p> <p>6 超勤手当について</p> <p>正規職員の削減、また社会情勢の変化、法改正等によって、業務内容も多様、複雑化し、業務量の増加によって、超勤の必要性が増している現状があります。</p> <p>しかし、職場によっては、超勤しても請求できずにサービス残業せざるを得ない実態があります。</p> <p>超勤手当の支給について、再度、周知徹底すること。</p> <p>業務の実態に照らして必要な超勤手当の費用については、予算化していくこと。</p> <p>7 その他の手当について</p> <p>地域手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>2009 年夏の人勤では非常勤の給与に関する指針が出され、そのガイドラインの中には、地域も考慮して支給決定する旨記入されております。尼崎市も早急に改善し支給すること。</p> <p>住宅手当を正規職員と同様に支給すること。</p>	<p>～ 現行どおりとする。</p> <p>なお、賃金表に係る課題については、「同一の職務内容の職に再度任用され、職務の責任・困難度が同じである場合には、原則として、その報酬額は同一となる」といった総務省見解を踏まえた適法な運用を基本とする中で、引き続き検討・協議を行っていく。</p> <p>5</p> <p>・ 離職慰労金制度については、現行どおりとする。</p> <p>すでにそのような取扱いを行っているところである。</p> <p>6</p> <p>・ 引き続き、適切な運用に努めていく。</p> <p>7</p> <p>～</p> <p>現行どおり支給する考えはない。</p> <p>なお、嘱託員の報酬設定にあたっては、従前より、近隣他都市等の状況も参考に決定するなど、一定の地域性も踏まえたものとなっている。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>扶養手当を正規職員と同様に支給すること。</p> <p>8 有給休暇について 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>生理休暇を有給にすること。 育児休業休暇を正規職員と同様に改善すること 私療休暇を正規職員と同様に改善すること。 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>9 被服について 調理・保育職場における被服については、貸与期間、枚数、支給方法を正規職員と同様にすること。</p> <p>10 パソコンの支給について 嘱託職員への支給基準を明らかにすること。 業務上必要がある職場については、必要な台数を直ちに支給すること。</p> <p>11 福利厚生について 社会保険、厚生年金などの諸手続きに際しては、支障のないように配慮していくこと。</p> <p>12 労働条件の変更について 労働条件の変更については、事前に組合と協議し、一方的に行わないこと。</p> <p>13 労働組合としての基本的権利について 市職員労組と隣接する組合事務所を設置すること。 組合掲示板を設置すること。 団体交渉を職免で行うこと。 交渉場所については、当局が一方的に決めずに組合が要求する場所を設定すること。</p>	<p>8 私傷病により療養を要する場合については、年次有給休暇や私療休暇制度により対応しており、改めて私傷病のための特別休暇を導入する考えはない。 ～ 現行どおりとする。</p> <p>9 現行どおりとする。</p> <p>10 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。また、平成 19 年度からは、配置方法を個人貸与から課（または担当、グループ）への貸与に変更しており、申請があれば、配置台数の範囲内でパソコンの利用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>11 諸手続きについて、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p> <p>12 現行どおりとする。</p> <p>13 ～ 現行どおりとする。 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。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>退職金制度の確立と改善について</p> <p>1 正規職員と同じ計算式の「退職金制度」を 2014 年度中に確立すること。また、恒常的業務に就く臨時職員についても、同等の制度を確立すること。</p> <p>2 支給月数計算は、雇用形態の変更に問わず、採用年まで遡って行うこと。</p> <p>自治体職場における臨時・非常勤等職員に関する統一要求書</p> <p>1 恒常的業務に就く脱法的任用となっている臨時・非常勤等職員の正規化をはかること。</p> <p>2 継続する臨時・非常勤等職員については次によること。</p> <p>任用及び雇用保障制度を確立すること。</p> <p>賃金・労働条件を正規職員との均衡を図ったものにする。</p> <p>による賃金表を作成すること。</p> <p>任用更新前後に空白期間を設けている自治体はそれを廃止すること。</p> <p>3 上記を含む、賃金・労働条件等に関わる問題については、労使協議で決定し書面を締結すること。</p>	<p>1・2 嘱託員については、賃金・労働条件に係る要求書「5 退職金制度の改善について」における回答のとおりとし、臨時的任用職員についてははしかるべき場で協議する。</p> <p>1 現行どおりとする。</p> <p>なお、嘱託員については地方公務員法第3条第3項第3号に基づき委嘱している。</p> <p>2</p> <p>法の趣旨に即した委嘱を行っている。</p> <p>・ 賃金・労働条件に係る要求書「4 賃金制度の改善について」の回答のとおりとする。</p> <p>嘱託員については継続した委嘱を行っている。</p> <p>3 今後とも、地方公務員法等の趣旨に基づく労使関係を尊重するとともに、勤務条件に関する事項の変更等に当たっては、組合の理解と協力を得られるよう、話し合いを基調としていく考え方に変わりはない。</p> <p>なお、臨時的任用職員に関する内容については、はしかるべき場で協議していく。</p>

本回答に対する諾否については、平成 26 年 11 月 14 日までにされたい。

以 上
(給与課)

通勤に係る費用弁償の改定について（メモ）

H26.11.6

通勤のため交通用具を使用する嘱託員の通勤に係る費用弁償について、次のとおり改定する。

1 改定内容

使用距離（片道）	現行	改定後	引上額
1 km以上 5 km未満	2,000 円	2,000 円	0 円
5 km以上 10 km未満	4,100 円	4,200 円	100 円
10 km以上 15 km未満	6,500 円	7,100 円	600 円
15 km以上	8,900 円	10,000 円	1,100 円

2 実施時期

平成 27 年 4 月 1 日

3 諾否期限

平成 26 年 11 月 14 日（金）

以 上
（給与課）

児童ホーム土曜日開所に伴う嘱託員の勤務体制の変更について（メモ）

H26.11.6

尼崎市児童福祉法に基づく児童福祉施設の設備及び運営の基準を定める条例第2条第13項の規定に基づき、児童ホームの土曜日開所を実施するため、児童ホーム業務に従事する嘱託員の勤務体制を変更するもの。

1 内容

- (1) 児童ホーム業務に従事する嘱託員の祝日等の休日を除く勤務を要しない日（以下「公休日」という。）について、土・日又は日・月の2種類を設定し、ローテーションにより勤務の割当てを行う。
- (2) 土曜日の勤務時間は、午前9時から午後3時までを基本とする。

参考：変更後の勤務体制

【40人定員】

	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
嘱託員 A		公	公					公	公							公	公
嘱託員 B	公	公							公	公					公	公	

：出勤日、公：公休日

【60人定員】

	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
嘱託員 A		公	公					公	公						公	公	
嘱託員 B	公	公							公	公					公	公	
嘱託員 C	公	公						公	公							公	公

：出勤日、公：公休日

2 実施時期

平成27年4月1日

以 上

要 求 内 容	回 答
<p>1 留守家庭の小学生の放課後及び学校休業日の生活を守るために、児童ホームが将来にわたって安定して運営されるよう、現在の公設公営を維持すること。</p>	<p>1 平成 27 年度からの児童受入れ対象年齢の拡大に対し、公設公営のみでは入所希望者のすべての受入れが困難であると予測されるため、「尼崎市児童福祉法に基づく児童福祉施設等の設備及び運営の基準を定める条例」の基準を満たす民間事業所の活用を含めて検討する必要があると考えている。</p>
<p>2 留守家庭の小学生の放課後及び学校休業日の生活を守り・より充実させるために、児童ホーム嘱託員・児童課嘱託員として経験を蓄積し、専門性を高めてきた嘱託職員の雇用を守ること。</p> <p>又新たに高学年の受け入れ、土曜開所、避難訓練の実施、児童ホーム事業の評価の公表などが規定されました。業務内容を果たすために、児童ホーム嘱託員・児童課嘱託員の待遇を改善すること。</p>	<p>2 留守家庭児童の安全と、就労する保護者の安心を確保するため、専門性のある職員の配置が望ましいと考えている。</p> <p>また、高学年の受入れ等に伴う業務内容の変更については、現行の嘱託員に求める専門性にて対応できる範囲内であると認識している。</p> <p>なお、平成 27 年度以降の児童ホーム嘱託員の勤務体制については、別途提案の内容にて対応していきたい。</p>
<p>3 児童ホームとこどもクラブは別事業であるというこれまでの考え方を守り、両事業の充実を図ること。</p>	<p>3 児童ホームとこどもクラブは設置目的が異なるものであり、別事業として認識している。しかしながら、子ども・子育て支援新制度施行による影響や、平成 26 年 7 月に国から示された「放課後子ども総合プラン」の内容も踏まえ、今後、両事業の運営のあり方について検討していく必要があると考えている。</p>
<p>4 1年生から6年生の児童を受け入れる際に、現在の待機児童が解消された上での受け入れとなるよう、施設の分割を進め総定数を拡大すること。又、国基準の1人当たり 1.65 m²以上の専用室を確保できる定員とすること。</p>	<p>4 対象年齢の拡大については、児童福祉法の改正によるものであり、その改正趣旨を踏まえ、入所可能な児童の受け入れを実施していきたいと考えている。また、施設整備等については、財源や設置場所のスペースの制限があるものの、引き続き、待機児童解消に向けて、改善に努めたい。</p> <p>専用室の児童1人当たりの面積については、国基準を遵守していく。</p>
<p>5 高学年の成長にも対応できる施設を整備した上で受け入れること。</p>	<p>5 施設の整備については、財源や設置場所のスペースの制限、また、設置している学校の状況等があるが、改善に努めていきたい。</p>
<p>6 1年生から6年生の児童にとって適切な遊び及び生活の場となり、成長と発達を図るために児童ホーム指導員の研修を充実すること。</p>	<p>6 対象年齢の拡大に伴い、研修内容の工夫が必要であると考えており、平成 26 年度には高学年の発達を学ぶ研修など、高学年受け入れに向けた研修の実施を予定している。今後も、必要な研修を実施していきたいと考えている。</p>