

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和元年度第7号
通算第42号
令和2年4月15日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和元年度春闘交渉等について—

◎日時・場所

令和2年3月17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A）

◎今回の交渉の主な目的

2月26日に「2020春闘要求書」及び「2020春闘ブロック統一要求書」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）令和元年2月26日付け「2020春闘要求書」に対する回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和元年2月26日付け「2020春闘ブロック統一要求書」に対する
回答について

[別紙2](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和元年度春闘について

協議の要旨

「2020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
会計年度任用職員の給付体系について 人材不足の中、今働いている者が今後も続けて働くためにも、実質的昇給を維持しモチベーション向上につなげることが重要である。実質的昇給が停止することがないように求める。	組合がこの項目を重要視していることは理解している。一方で、この項目を含め会計年度任用職員の勤務条件については、労使間で何度も協議してきた中で妥結に至ったものであり、制度移行を目前に控えている現段階で取扱いを変える考えはない。
会計年度任用職員へと移行すれば、見直すということか。	そういうわけではない。今後も議論していくことを否定するものではないというものである。

<p>若手職員は、子育て関係の休暇を取得せざるを得ない場面もあり、総労働時間は短くなりがちである。これまで嘱託員として長年にわたって働いてきた高年齢層の職員については、こういった事情がないことも踏まえた報酬としていただきたい。</p>	<p>その言い方だと、子育て世代は余り働かないというように聞こえるが、いかがなものか。また、ライフスタイルやライフステージに応じて休暇取得の必要性等は変わってくるものであり、ある程度の年齢になると、今度は親の介護のために休暇を取得せざるを得ないこともあるのではないか。</p>
<p>そのようなことを意図してのものではないので、誤解を招くおそれがある部分については修正する。要は、掛け持ちなどをすることなく、本市会計年度任用職員としての収入だけでも十分生活できるように報酬面の改善をしていただきたいというものである。</p>	<p>会計年度任用職員への移行に伴い、当局としても精一杯の対応をしてきたと認識しており、現在のところ更に改善する考えはない。</p>
<p>任用上限年齢について</p> <p>上限年齢を 70 歳とできないか。それが難しいのであれば、上限年齢は 65 歳とし、それ以降は高年齢者委嘱制度により 70 歳まで委嘱できるようにできないか。</p>	<p>現時点においてはそのような考えはないが、常勤職員において定年引上げに係る法案が提出されるなど、取り巻く状況に変化が生じようとしているのは事実である。現状で把握している内容によれば、常勤職員の定年を 70 歳まで引き上げるといったものではないが、状況の変化を踏まえ、議論することは否定しない。</p>
<p>年齢が高かったとしても、働く意欲と能力がある者もおり、そういった者を任用することが人材確保につながっていく。このことは、所属も認めているところであり、早急に見直していただきたい。</p>	<p>非常に重い内容であるため、簡単には結論には至らないと思われる。今後、前述の法案の内容を労使間で共有するなど、賃金小委員会等の場で議論していきたいと考えている。</p>
<p>欠員について</p> <p>嘱託員の欠員は嘱託員により補充するとあるが、国保推進員については、欠員が発生したままの状況であり、予算の関係で募集もしていないと聞いた。</p>	<p>個別のことになるので、詳細は把握していないが、滞納保険料の徴収業務の委託が進んでいることが背景にあるのではないかと。</p>
<p>上限年齢到達による離職者の欠員について徴収業務の委託により対応していることは承知しているが、今回の離職はそうではない。</p>	<p>今回のようなケースにおいても、委託で対応したことがあったと思うが。</p>

<p>確かにあったが、納得しているわけではない。また、予算の関係で欠員を解消できないということはないと思う。こういった点について、どのように協議をしていけばよいか。</p>	<p>今回出た意見について原局に確認した上で、窓口を通じて伝えさせていただく。</p>
<p>アウトソーシングについて</p> <p>学校給食の調理業務については全校委託化を目指していると明記されているが、国保滞納保険料の徴収業務については具体性に欠ける回答ではないか。</p>	<p>そういった意見が出たことを原局に伝えておく。</p>
<p>勤務条件について</p> <p>国保推進員のフレックスタイム制は、今後も継続されるのか。もし変更するのであれば、事前に教えていただきたい。</p>	<p>昨年7月の交渉でもお伝えしたとおり、フレックスタイム制を変える考えは現在のところない。将来のことは分からないが、組合から意見があったことは原局に伝えておく。</p>
<p>教育相談員においては、現段階では勤務内容の変更はないと聞いているが、何か変更が生じる場合は事前に教えていただきたい。</p>	<p>教育委員会事務局に伝えておく。</p>
<p>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>インフルエンザ等による学級閉鎖等でも、子の看護等の子育てのための休暇を使えるようにできないか。</p>	<p>休暇制度については、国や他都市との均衡を十分に勘案する必要があるところ、本市の子の看護等の子育てのための休暇は、既に取得要件を拡大しており、現行の水準を維持することが精一杯である。</p>
<p>その他</p> <p>教育相談においては、子供たちが利用するプレイルームについて、現場の組合員が利用後の現状維持を求めているにもかかわらず、発達相談支援課と場所を共有していることもあってか、応じてもらえない。子供への一定の配慮からも、場所を分けるなど現状維持のための工夫をすることができないのか。</p>	<p>詳細を把握していないが、おそらく敷地面積等の性質上難しい点もあるのではないかとと思われる。教育委員会事務局に伝えておく。</p>

以上
(給与課)

令和 2 年 2 月 26 日付け「2020 春闘要求書」に対する回答について（メモ）

R. 3.17

組 合 要 求	回 答
1 嘱託員の賃金待遇を離職年までとし、昇給停止をしないこと	1 現行どおりとする。
2 嘱託員の定年を 70 歳まで引き上げること	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勘案し、令和 2 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）を踏まえ運用を行っていく。
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。

組 合 要 求	回 答
<p>7 市民の知的財産である図書館、食育を守り非常時のライフラインとなる学校給食、個人情報を守る国保は直営を堅持すること</p>	<p>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。</p> <p>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る。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。</p> <p>また、将来的な尼崎市国民健康保険推進員や委託の在り方については、今後の状況も踏まえる中で、適切に判断していく。</p>
<p>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</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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</p>	<p>9 現行どおりとする。</p>
<p>10 あらゆるハラスメントを見過ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること</p>	<p>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。</p>

以 上
(給与課)

令和 2 年 2 月 26 日付け「2020 春闘ブロック統一要求書」に対する回答について（メモ）

R. 3.17

組 合 要 求	回 答
<p>7 会計年度任用職員等の雇用安定と賃金・労働条件の改善について</p> <p>(1) 任用について（2020 年 4 月の制度施行に向けて）</p> <p>① 地公法・地方自治法改正の主旨並びに 2020 年 4 月からの「同一労働・同一賃金」義務化を踏まえ、正規職員と均等な制度設計となっているか、改めて点検を行い、改善が必要な事項について労使協議を行うこと。</p> <p>② 制度導入にあたりフルタイムからパート職員へ切り替えた業務については、合理的理由を説明すること。理由なく切り替えられている場合はフルタイムとすること。また、新たな会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。</p> <p>③ 新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とするとともに、再度の任用の上限（更新回数・年齢等）を設けないこと。</p> <p>(2) 任用について（正規化について）</p> <p>① 本来正規職員が行うべき業務については、正規職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の正規職員への移行を行うこと。</p> <p>(3) 雇用の保障について</p> <p>① 平成 26 年 7 月 4 日付総務省通知において「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」とあるように、雇用の空白期間を無くすこと。</p>	<p>7</p> <p>(1)</p> <p>① これまでと同様、必要な事項については協議していく。 なお、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勘案し、令和 2 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）を踏まえ運用を行っていく。</p> <p>② 嘱託員から会計年度任用職員への移行に当たっては、勤務時間を変更しておらず、これまでどおり適切な制度運用に努めていく。</p> <p>③ 現行どおりとする。</p> <p>(2)</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>(3)</p> <p>① 現行においても継続した任用を行っている。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>② 更新期の雇止めをせず、雇用期間の定めを廃止すること。</p> <p>③ 産前・産後休暇、病気休暇等の長期休暇の取得、及び、再任用者の職場確保を理由とした雇止めを行うことなく、雇用継続を保障すること。</p> <p>④ 当局都合の合理化等による雇止めは行わず、当局責任において雇用と同労働条件を保障すること。</p> <p>⑤ 高年齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、年金受給開始年齢までの雇用保障及び労働条件の低下を招かない制度の導入をはかること。</p> <p>(4) 賃金・諸手当について</p> <p>① 会計年度任用職員の給料については、職務内容に応じ均衡をはかることとし、類似する職務の正規職員に適用される給料表を使用すること。</p> <p>② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、正規職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。特に選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間（パートタイム）の会計年度任用職員の報酬は、正規職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 給料決定の基準が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p>	<p>②～④ 現行どおりとする。</p> <p>なお、再度の任用については、これまでどおり、その担う業務の実施状況及び当該職員の勤務状況等を踏まえる中で、公務の能率的運用を確保するための必要性を判断し、適切に行っていく。</p> <p>⑤ 平成20年度から高年齢者委嘱制度を導入し、適切な運用に努めているところである。</p> <p>(4)</p> <p>①～⑤ 平成29年12月26日に合意したとおり、非常勤行政事務員の報酬については、それぞれの職において必要とされる学歴及び採用時年齢並びに非常勤行政事務員としての経験年数を踏まえて常勤職員に準じた初任給決定を行うことにより決定される行政職給料表上の給料月額に、地域手当相当分を加味した上で時間按分することにより決定していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>⑥ 会計年度任用職員の一時金を正規職員の支給月数と同じとすること。</p> <p>⑦ 再度の任用の場合は、在職期間が継続しているものとして、会計年度任用職員の期末手当を支給すること。</p> <p>⑧ 一時金の支給月数が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑨ 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。</p> <p>⑩ 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。</p> <p>⑪ 手当支給が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑫ 退職手当を支給すること。</p> <p>(5) 有給休暇について</p> <p>① 年次有給休暇、産前・産後休暇、病気休暇、忌引休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業（休暇）、生理休暇、夏季休暇、結婚休暇及び特別休暇等について、正規職員と均衡のとれた制度とすること。</p> <p>② 休暇制度が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>(6) 社会保険等の適用について</p> <p>① 共済、社会保険及び労働保険の加入を確実にすること。</p> <p>② 常勤職員との均衡の観点から福利厚生の実施をはかること。</p> <p>③ 健康診断を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>④ 日常的な安全衛生活動の対象とすること。</p> <p>⑤ 業務上必要となる研修を実施すること。</p> <p>⑥ 職員間の職場慣行については、正規職員と同様に扱うこと。</p>	<p>⑥～⑧ 令和元年 11 月 15 日に合意した内容（令和元年 11 月 12 日付け修正メモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>なお、再度の任用時においては前年度の在職期間も考慮するものとしている。</p> <p>⑨～⑫ 平成 29 年 12 月 26 日に合意した内容（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>(5) 平成 30 年 11 月 16 日に合意した内容（平成 30 年 11 月 12 日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>(6)</p> <p>① 既に実施しているところである。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 既に実施しているところである。</p> <p>④ 既に対象としているところである。</p> <p>⑤ 各職場の業務内容に応じて実施する指導育成や職場研修に加えて、その他必要な知識習得や能力向上のために、希望制の実務研修、パソコン研修、階層別研修の対象とし、受講機会を提供しているところである。</p> <p>⑥ 各職場で話し合ってもらいたい。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(7) 労使関係の確立について</p> <p>① 事務事業の縮小や廃止、委託化による雇用不安、劣悪な労働条件の改善等について、関係職員の声に耳を傾け、誠実な団体交渉を行うこと。</p> <p>② 人事異動、組合役員の配置転換については、事前に協議すること。</p> <p>③ 勤務時間内において組合運営上必要不可欠な組合員の活動については、職務を免除すること。</p> <p>④ 組合事務所を確保し、組合掲示板を設置すること。</p>	<p>(7) 現行どおりとする。</p>

以 上
(給与課)