

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和6年度第5号  
通算第71号  
令和7年3月10日  
尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —合理化等について—

### ◎日時・場所

令和7年1月24日（金）午後7時30分～午後8時45分（大庄北生涯学習プラザ学習室3）

### ◎今回の交渉の主な目的

事務事業の見直し等について提案を行った。

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 合理化について

##### 課題の要旨

前回交渉において当局から提案した学校給食調理業務の委託拡大について協議を行った

現業評議会の主張	当局の回答
学校給食調理業務の今後の委託の方向性について、原局に確認したことを含めて、改めて説明してほしい。	基本的には常勤職員の退職動向に合わせて委託を進めていくこととなる。従前より説明してきたとおり、学校間の協力体制を維持するために最低限必要な直営校が3校となる時点で、全校委託とする方針である。 その上で、現在の退職動向からすると今後10年は直営校が残る見通しとなっている。
10年後、非常勤行政事務員が引き続き働きたいと希望した場合はどうなるのか。	保育の調理職場や、委託事業者への斡旋が可能性として考えられる。
保育や委託事業者以外の選択肢も用意してほしい。例えば、学校給食の調理師は学校が夏休みの間は児童ホームで臨時で働いていることから児童ホーム指導員への異動や、多少勤務条件が下がったとしても、非常勤事務補助員として一般事務に従事することも差し支えない。	そういった選択肢についても検討していく。
将来的に職場がなくなることに対するプレッシャーは大きい。今後も当事者の意見を十分に聞き入れてほしい。	承知した。

##### 課題解決への方向性

今後も関係部局と連携しながら対応していくこととした。

## 2 報酬改定について

### 課題の要旨

11 月期交渉において当局から提案した令和 7 年度以降の報酬改定について協議を行った

現業評議会の主張	当局の回答
地域手当が引下げとなることについて、常勤職員と均等待遇が実現されていけば受け入れることはできるが、これ以上の報酬引下げは許容することができない。	地域手当の見直しは、12 月に実施した人事院勧告に伴う報酬改定とあわせての提案である。非常勤行政事務員における報酬改定では、本市行政職給料表 1 級に準じて約 10% の改定を実施している。
常勤職員は初任給基準を見直すと聞き及んでいる。初任給基準を見直せば、その後の昇給も優遇されるのではないか。	初任給基準は採用時の号給を決定するものであり、その後の昇給に影響を及ぼすものではない。
多くの職員が長年勤務しているが、会計年度任用職員制度への移行時の報酬設定では、現行制度における経験年数ごとの報酬額とはならず、さらに 55 歳以上の職員は実質昇給停止で報酬額がずっと変わっていない。今こそ適用されている報酬額を何段階か引き上げるなどの対応はできないのか。	会計年度任用職員全体に及ぶ対応を直ちに実施することは、現時点では考えていない。
非常勤行政事務員は任用上限年齢が廃止されたにも関わらず、常勤職員と同様に 55 歳で昇給が停止してしまう。この点を見直すことはできないのか。	任用上限年齢撤廃にあわせて高年齢者任用制度を廃止し、60 歳超職員の報酬水準引上げを見直しとして実施した経過がある。
今年度は当局が児童ホーム・こどもクラブの現場を視察するなど、組合の要求に対応してくれたことは評価している。我々の働きぶりを見て、報酬を引き上げる考えはないか。	日々業務に尽力していただいていることについて感謝している。報酬面では常勤職員に準拠することで今年度は約 10% の増改定となるなど一定の措置はなされていると考えている。
児童ホーム指導員は保護者対応などもあり、職員の業務負担も増える一方である。そのような中で、報酬の引上げや休暇制度の充実モチベーションを維持していくため欠かせない要素である。	当局としても課題に対しては労使で誠実に協議していきたいと考えている。

以上  
(給与課)