

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

平成 24 年度第 1 号
通 算 第 1 号
平成 25 年 3 月 29 日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

平成 24 年度 春闘交渉について

3月19日午後7時30分から午後9時まで、労働福祉会館大会議室において、2月28日に提出された「2013 春闘要求書（独自要求）」及び「2013 春闘要求書（阪神淡路ブロック統一要求書）」に対して回答・説明と協議を行った。

「2013 春闘要求書」に対する嘱託労組への回答

（回答メモ）「2013 春闘要求書（独自要求）」

別紙 1

（回答メモ）「2013 春闘要求書（阪神淡路ブロック統一要求書）」

別紙 2

具体的な交渉内容

・「2013 春闘要求書（独自要求）」

尼崎市嘱託職員労働組合（嘱託労組）の主張	当局の回答
小学校給食調理師の民間委託について 嘱託労組として、小学校給食調理業務の民間委託化は大きな関心事である。これまでどおり直営での給食調理業務を堅持し、民間委託計画をストップさせる考え方はないのか。	当初計画である4年での全校委託のスケジュールは変更することとなったが、食育の充実という観点から小学校給食調理業務の民間委託を進めていく方針自体に変更はない。
回答にある最大限の努力とは何なのか。民間委託化に伴い、今まで直接雇用されてきた嘱託調理師の雇用保障が脅かされ、不安に感じていることを理解しているのか。雇用保障の明言について、繰り返し要求しているが、一向に回答内容に前進が見られないことに憤っている。	嘱託調理師の雇用問題が重大な課題であると認識していることには変わりはない。ただし、小学校舎の耐震化計画や小学校統廃合の問題など、小学校給食調理業務の民間委託計画を進めていく上での課題が残されている。 先行きが見えない現状では、このような回答とならざるを得ないことも理解いただきたい。

<p>定数配置について</p> <p>欠員に対する職員の配置の考え方について、あらためて確認したい。嘱託員の欠員は、嘱託員を補充するという考え方に相違ないか。</p>	<p>育児休業や長期の病気欠勤等に伴う一時的な欠員補充については、臨時的任用職員で対応する事例もあるが、嘱託員が配置される定数に欠員が生じた場合は、嘱託員を補充することが原則であると認識している。</p>
<p>小学校給食調理師の現場でも同じ考え方か。</p>	<p>民間委託化を進めている小学校給食調理師のような合理化対象となる現場では、離職による欠員補充としての新規採用を行うことはしていない。</p>
<p>嘱託員の報酬体系について</p> <p>嘱託労組が求めている1年刻みの昇給がある賃金表による報酬体系への改善についても、全く進展が見られない。前回の交渉では、チーフ制のような報酬体系も検討したいとの発言があったが、具体的にはどのような検討がなされたのか。</p>	<p>前回の交渉後、チーフ制による報酬体系について改めて検討を行っている。チーフ制は、現場リーダー的な職務・職責を与え、それに見合った報酬を設定する考え方であり、このような制度運用については、国から示されている考え方の許容範囲内とされている。</p> <p>しかしながら、このような現場リーダーを嘱託員職場全てに配置する必要性はなく、また、ポスト数にも限りがあるなど、課題も多いと考えている。</p>
<p>そうであれば、なおさらのこと、1年刻みで昇給する報酬体系こそが、嘱託員のモチベーションアップに繋がるのではないのか。</p>	<p>評価されるべき人が正当に評価され、それが報われるような報酬体系こそが、モチベーションアップに繋がるものと考えている。嘱託労組が主張するような、評価制度を伴うことなく全員が一律に昇給するような報酬体系ではモチベーションアップには繋がらない。</p>
<p>では、当局が主張するような、モチベーションアップに繋がる報酬体系は、いつになったら提示できるのか。</p>	<p>現在、市職労に対しても、同様の趣旨で、勤務評定の結果を、勤勉手当や昇給へ反映させる仕組みづくりについて協議を行っているが、そのための評価基準の策定など、課題も多いのが事実である。</p> <p>嘱託労組に対しても、提示できる時期がきたら、正式に提案を行い、そこから協議を開始していきたいと考えている。</p>

<p>いつまでたっても、提示されないのではないのか。例えば、1年以内に提示すると約束できないのか。</p>	<p>課題解決に向けた努力はしていく。ただし、過去に賃金表導入の直前まで議論が進んだものの、国からそのような制度運用は問題があるとの見解が示されたことで一から見直しとなった経緯もあるなかで、時限を決めて提示するといったことの約束は難しい。</p>
<p>当局が一向に報酬体系の改善をしないから、10年以上の経験を有するベテラン嘱託員が、定期昇給制度のある条件の良い他都市へ移っていく事例が頻発している。このような人的損失が続く現状を放置しておくのか。</p>	<p>嘱託員が離職する理由は個々の事情によるものであると認識している。報酬体系のみをもって離職を誘発しているとは考えていない。</p>
<p>高年齢者委嘱制度について</p> <p>高年齢者委嘱制度の在り方について協議していくとの回答であるが、具体的にはどういう趣旨なのか。</p>	<p>平成26年度末退職者から、退職後の年金受給が可能となるまでの間に、無年金の期間が生じることとなる。</p> <p>現在、嘱託員の高年齢者委嘱制度は、離職前の3年度の欠務日数が1/10以下であること、また、勤続10年以上であることを委嘱要件としているが、無年金期間が生じることや、高年齢者雇用安定法が改正された趣旨等を踏まえ、この委嘱要件としている、勤続年数10年以上について、一定検討する必要があると考えている。</p>
<p>委嘱要件だけでなく、報酬水準についても改善を求める。同じ委嘱内容なのに、再雇用という位置付けになると、月3万円以上も減収となる場合があるのことは納得ができない。</p>	<p>現行の再雇用嘱託員の報酬水準は、退職後に年金が支給されることを想定し、年金支給額を含めた年収トータルの均衡を考慮して、月額報酬を設定しているものである。</p>

・「2013 春闘要求書（阪神淡路ブロック統一要求書）」

尼崎市嘱託職員労働組合（嘱託労組）の主張	当局の回答
<p>休暇制度の拡充について</p> <p>引き続き、私療休暇の有給日数の増については要求していく。</p>	<p>要求としては受け止めておく。</p> <p>なお、今年度から私療休暇を30日有給としたところであり、その取得実績等を精査していく。</p>

<p>報酬改定の考え方について</p> <p>人事院勧告準拠という考え方を変更できないのか。</p>	<p>民間の賃金水準をはかる基準として、人事院勧告の改定率を基本とする考え方に変更はない。</p>
<p>福利厚生制度について</p> <p>嘱託員の福利厚生制度は何があるのか。</p> <p>以前は嘱託員にも『厚生会だより』が配布されていた。最近配布されないのは何故か。</p>	<p>嘱託員は共済組合員ではないため、共済組合員を構成要件とする職員厚生会の会員としてのサービスを受けることはできない。</p> <p>また、会報誌である『厚生会だより』に記載されているサービスは、本来、会員以外利用できないものであること、また、『厚生会だより』の印刷自体、会員の会費で賄われていることから、会員以外の者へは、配布の対象外としている。</p>

2013春闘要求(独自要求)について(メモ)

H25.3.19

要 求 内 容	回 答
1 学校給食は直営を堅持し、民間委託化計画を中止すること。	1 より良い学校給食を提供する上で、その安全性を確保しつつ、業務の経済性・効率性を高めるためには、民間事業者へ委託することが有効な手段と考え、給食調理業務見直しに係る実施計画を策定した。なお、現在、委託している学校の調理業務を引き続き検証するとともに、校舎耐震診断の結果を踏まえ、今後の計画を策定しているところである。
2 嘱託調理師の雇用保障を明確に示すこと。	2 嘱託員の雇用確保の問題については、最大限努力していくこととし、その中身については計画を具体化していくなかで明らかにしていく考えである。
3 嘱託職員の欠員は、嘱託を補充し、定数配置を行うこと。	3 人員配置については、定数配置を原則とし、業務の実施に支障を生じないよう対応していく。
4 労働実態に即した賃金表を早急を実現すること。 あわせて退職金制度の改善《1年刻みの月数支給、36年以上ランク創設》も行うこと。	4 嘱託員の報酬の在り方については、賃金小委員会等の場で引続き協議を行う。 退職慰労金制度については、現行どおりとする。
5 私療休暇を有給60日にすること	5 現行どおりとする。
6 年金受給年齢まで定年を延長すること。	6 平成25年度末に60歳で離職する嘱託員より、年金受給年齢が段階的に引き上げられることを受け、嘱託員の高年齢者委嘱制度の在り方について、協議していく。

要 求 内 容	回 答
<p>5 臨時・非常勤職員の雇用安定と賃金・労働条件の改善について</p> <p>(1) 正規化について</p> <p>恒常的な業務に配置されている臨時・非常勤職員は直ちに正規化すること。</p> <p>また、正規化にいたるまでは正規職員と均等のとれた賃金・労働条件にすること。</p> <p>(2) 雇用保障について</p> <p>更新期の雇い止めをせず、雇用期間の定めを廃止し、継続雇用とすること。</p> <p>産前・産後休暇、病気休暇等長期休暇を取得している場合、及び、正規職員の高齢者再任用(再雇用)制度によって職場確保を理由に雇用止めを行うことなく、雇用継続を保障すること。</p> <p>高齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、制度導入をはかること。</p> <p>(3) 賃金・諸手当について</p> <p>賃金については、正規並を基本として賃金表を設定すること。</p> <p>賃金引上げには定期昇給率を加算すること。</p> <p>生活実態に見合った賃金に引き上げること。</p> <p>労働時間短縮による実質賃下げは行わないこと。</p> <p>一時金を正規職員と同月数支給すること。</p> <p>臨時職員の一時金については、廃止・減額を行わないこと。なお、廃</p>	<p>5</p> <p>(1)</p> <p>、 現行どおりとする。</p> <p>(2)</p> <p>、 現行どおりとする。なお、再任用職員の職場確保を理由として、現に業務にあたっている嘱託員を解職する考えはない。</p> <p>嘱託員については平成 20 年度から、高齢者委嘱制度を導入しているところである。</p> <p>(3)</p> <p>～ 現行どおりとする。なお、報酬改定の考え方として、今後も人事院勧告における改定率を改定の基礎とするものである。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>止されたところについては早急に復元すること。</p> <p>通勤手当を全額支給すること。</p> <p>超過勤務を行った場合には超過勤務手当を支給すること。</p> <p>変則勤務に対して特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>退職手当を支給すること。支給方法については雇用期限に関係なく、正規並を基本とすること。また、雇用形態の変更に問わず採用年まで遡り、半年以上は1年と計算して支給すること。すでに制度化している自治体においては改善をはかること。</p> <p>地域手当、住居手当、扶養手当を支給すること。</p> <p>(4) 有給休暇について</p> <p>年次有給休暇を正規職員と同日数にすること。</p> <p>病気休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>生理休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>産前・産後休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>育児時間制度を有給で正規職員と同時間確立すること。</p> <p>妊娠による通院休暇、通勤緩和制度を正規職員と同様に導入すること。</p> <p>育児休業制度、看護休暇、介護休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p>	<p>原則として、嘱託員には超過勤務を想定しておらず、あらかじめ公務の必要性からやむを得ず当日の割振られた勤務時間の超過が見込まれる場合は、嘱託員要綱別表2に基づく対応を行っているが、超過勤務を行った場合は割増報酬を支給するものである。</p> <p>～ 現行どおりとする。</p> <p>(4)</p> <p>現行どおりとする。</p> <p>なお ～ 、 及び について、既に実施しているところである。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>結婚休暇制度、忌引休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>夏季休暇制度を有給で正規職員と同日数確立すること。</p> <p>リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、人間ドック休暇、裁判員制度休暇を正規職員と同様に導入すること。</p> <p>更年期障害の通院を保障するとともに更年期障害休暇を制度化すること。</p> <p>(5) 雇用保険、健康保険、厚生年金等に加入させること。</p> <p>(6) 福利厚生の実施をはかること。</p> <p>(7) 健康診断を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>(8) 公務災害に対して完治するまでの休暇と医療費を完全に保障すること。 また、公務災害特別見舞金制度を正規職員と同様に確立させること。</p> <p>(9) 被服貸与を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>(10) 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>(11) 労使関係の確立について</p>	<p>(5) 既の実施しているところである。</p> <p>(6) 現行どおりとする。</p> <p>(7) 既の実施しているところである。</p> <p>(8) 公務災害については、尼崎市市議会議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例及び公務災害見舞金制度等により既に一定の制度を確立しているところである。</p> <p>(9) 現行どおりとする。</p> <p>(10) 各職場で話し合ってもらいたい。</p> <p>(11)</p>

要 求 内 容	回 答
<p>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、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>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>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>労働組合事務所を確保し、組合掲示板を設置すること。</p>	<p>～ 現行どおりとする。</p>