

2017年 夏期一時金 団交(堺支部)

2017年6月8日

組合が2016年5月2日に堺市・堺市教委に申し入れた権限移譲後の初めての夏期一時金団交が、5月23日と30日に行われました。

1回目冒頭、「教育合同は労組法上の労働組合であり、非常勤の賃金・一時金を含む賃金団交は、労組法上の団体交渉であって地公法上の交渉とは異なる」ことを確認しました。また組合が要求した市長、市の給与担当者等の出席がなかったことを追及すると、市教委は自分たちが市を代表してきていることを表明しましたが、組合は引き続き市長、市の給与担当者等の出席を求めると共に、市側の出席者について他の労働組合と差異をつけないことを要求しました。

1 次回答 (5/23)

給与や一時金は「堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例に基づく。教員の給与は2016年4月の府の給料表（同年7月の減額前のもの）を使用。事務職は堺市の行政職給料表が適用される。

1. 一時金の傾斜配分（役職段階別加算措置）を廃止すること。

〔回答〕 役職段階別加算措置は国の人事院勧告に基づきまして制度化したもので、堺市におきましても1991年度から加算措置につましては導入しているところでございます。基本的には職務・職責に応じて支給割合に差を設けているという形の中で、我々としましては役職段階別加算措置につましてこれまで通り、同じ形で継続してまいりたいと考えております。

2. 勤勉手当への「成績率」適用をやめること。

〔回答〕 地方公務員法で人事評価につまして、給料とかその他、人事管理の基礎として活用ということが定まっている中で、これまで大阪府制度の下で動いてきたわけでございますけれど、府制度の下で人事評価を、前年度の分を活用しまして成績率の適用をしてきたところでございます。堺市におきましても人事評価につまして、人事評価の結果を反映しまして成績率の適用をしてきたところでございまして、市との均衡を考えまして、これまで通り、成績率の適用の継続をさせていただきたいと思っております。

3. 常勤講師・臨時主事の夏期一時金は、基準日の翌日から基準日までの在職・勤務期間に応じて支給すること。とりわけ、一時金における3月31日問題（1日空白）の早期解決をはかること。また、支給割合も引き上げること。

〔回答〕 常勤講師・臨時主事の夏期一時金の基準日につましては堺市の市長部局と同様に基準日を定めているところでございまして、基準日につましては大阪府も同様でございましたけれど、同様な形で基準日を定めて、支給をしてまいりたいと思いません。

一日も開けずに引き続き任用と言うことは継続任用ととられる恐れがあるということで、基本的には空白期間と言うのは1日以上ということで、実質は1日設けている

ところでございますけれども、その部分につきまして、現段階では同様の形で運用を行ってまいりたいと思っております。

4. 非常勤講師・非常勤特別嘱託員・非常勤若年特別嘱託員・非常勤職員に一時金制度を導入すること。当面、夏期一時金として、賃金月額×本採用者の支給月数を支給すること。

〔回答〕 現行法体系の中で非常勤講師・非常勤特別嘱託員・非常勤若年特別嘱託員・非常勤職員に一時金制度を導入することは困難と考えておりますので、これまで通り一時金の支給は難しいと思っております。

5. 支給日を6月15日（水）とすること。

〔回答〕 支給日につきましては条例・規則に基づきまして、今の条例・規則では6月30日支給と謳っているところでございまして、支給日については6月30日と考えております。

講師問題に課題、次回へ

1・2の役職段階別加算措置・成績率については「人事院勧告に基づき導入された」と言うのみで、積極的な理由は示されず、次回に改めて回答することになりました。

3の1日空白問題については「法的な明確な根拠があるわけではない」とは言うものの、一定の空き期間を設けないと「継続任用につながる恐れがある」と言うのみで、合理的な理由を示せず、これも次回再回答となりました。「教諭発令」や「2級格付け」に関しては、他の自治体の多くは地公法22条に基づく「任用」ですがそうでない自治体もあることは認識していながら、「教諭発令」や「2級格付け」への検討は示されず、これも次回再回答となりました。

4の非常勤講師については、国の動きもあり、非常勤への一時金支給を検討する自治体も出てきているので、検討してみる意志はないかとせまりましたが、「国の動向は見ないといけないが、現行の法体系の中では困難」というにとどまりました。また、検討している自治体については調査したがわからなかったということもあり、引き続き調査するとともに、その検討について次回再回答となりました。

「いつまでも差別賃金のまま講師の雇用を続けるのか、堺市の立場を明確にせよ」という組合の追及には答えられませんでした。が、「こうした差別的な制度が不合理であるという認識はないのか」という問いに対しては「疑問の余地がない、とは思っていない」と表明し、このことを踏まえ、団交を次回へと継続しました。

2次回答（5/30）

1. 夏季一時金については、「堺市学校職員の給与及び旅費に関する条例」に定めるとおりとし、至急月数2.075月分を6月30日に支給したい。
2. その他の項目については、引き続き協議してまいりたい。

〔再回答〕

- ①堺市として役職段階別加算措置を導入している見解

現行の堺市条例・規則における役職段階別加算につきましては地公法第24条第1項に定める職務給の原則に基づき、職務と責任に応じた給与の決定であり、また同2項の均衡の原則による、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者との均衡を考慮して定めております。堺市としましては地公法の職務給の原則、均衡の原則に基づき、職務別段階加算の制度は継続して行ってまいりたい。今後加算率の見直し、制度そのもののあり方の検討につきましても、両原則に基づき行っていく所存であります。

②常勤講師・臨時主事の1日空白の合理的な理由

本市におきましては、講師の任用につきましては地公法第22条第2項を根拠とした臨時的任用と考えているところでございます。2014年度に総務省から出ております通知におきまして、前の任用と新たな任用の間に一定期間を空けるといった規定はないと示されているところでございますが、臨時の職につきましては任用を繰り返すことによって事実上任期の定めのない常勤の職員と同様の勤務形態を適用させることは避けるべきとも述べられております。このことも踏まえまして、本市といたしましては1日という待期期間でございませぬけれども任用のない期間を設けることによりまして、客観的な雇用の非継続性を担保しておるところでございます。

③講師の2級格付けができない根拠

あれから複数の自治体に調査を致しました。おっしゃられた通り、実際に一時的任用職員に対して教諭発令を行っており、2級格付けを行っている実態もございました。ただし給与の頭打ちが正職員よりも早い段階に設定しているという差を設けておるというところでもございました。本市といたしましては職責と言う部分からいたしますと、たとえば長期に渡って所属校の学校解決、それから様々な教育課題の解決に向けた学校全体の取り組みへの参画と言う点を考えましたら、講師の方には任用期間の制約がある以上、長期間に渡る学校運営への参画という職責においては正職員との間に差異があると考えており、給与上の格付け等にも差異があるということには、一定合理的な理由があるというふうに考えておるところでございます。

④非常勤職員の一時金

非常勤職員に一時金を支給している自治体について、該当するニュース等を見つけることができませんでした。

⑤堺市が非常勤職員に一時金を支給しない法的根拠、合理的根拠

堺市が非常勤職員に一時金を支給していない点につきましては現行の地方自治法、地公法に照らして本市の非常勤講師につきましても常勤の職員とするに足る勤務形態ではなく、また規則において一時金支給にかかる基本的な事項の定めをしていないため支給をしておりません。現行の法令等の状況では非常勤講師への支給の法的根拠の整備及び支給対象となる範囲の決定につきましては慎重な判断が必要であり、現時点での至急は困難であると考えております。

再任用以外	期末手当1.225ヶ月	勤勉手当	0.85ヶ月
(評価結果Aの場合)	1.225ヶ月	勤勉手当	0.82ヶ月)
再任用	期末手当0.65ヶ月	勤勉手当	0.40ヶ月
(評価結果Aの場合)	0.65ヶ月	勤勉手当	0.386ヶ月)

6月30日支給

現在の講師制度には問題あり、引き続き協議

役職段階別加算措置については、堺市は地公法第24条第1項の職務給の規定、均衡（国や他の自治体との）の原則が根拠との回答であったが、「均衡」の対象となる民間の水準にかかわらず、データも提示されておらず、改めてデータの提示を求めました。

常勤講師・臨時主事の1日空白の合理的な理由について市は、「地公法第22条第2項を根拠としている」「総務省は前の任用と新たな任用の間に一定期間を空けるといった規定はないと示されているが、臨時の職については任用を繰り返すことによって事実上任期の定めのない常勤の職員と同様の勤務形態を適用させることは避けるべきとも述べられている」と改めて回答してきました。また、賃金上の格付け等に差異がある合理的な理由として、「講師には任用期間の制約がある以上、長期間に渡る学校運営への参画という職責においては正職員との間に差異がある」ことを挙げていました。これについては組合から「講師の働いている現状から課題に対処せよ」「この部分は撤回せよ」と追及した結果、「講師の処遇について問題なしとは考えていない」と認識していることを表明し、持ち帰って「考え方について整理する」「地公法22条ではなく、17条による雇用など引き続き他県、他市の調査をしていく」と約束しました。

非常勤講師の一時金については、国家公務員には一時金があり、地方公務員についても総務省が検討に入っており、今後調査・検討し、堺市の個別事情も併せて考えていくと表明しています。

最後に組合から、今回答えられなかった部分は年末一時金の団交でしっかり回答をすることを求め、団交を終了しました。