



尼教職第85号  
令和6年4月10日

尼崎市公平委員会

委員長 林 光 雄 様

尼崎市教育委員会

教育長 白 畑 優

### 反論書に係る意見書

令和6年2月16日付けでGregory Patton (以下「要求者」という。)から提出された反論書(以下「反論書」という。)に係る尼崎市教育委員会(以下「当委員会」という。)の意見は、以下のとおりです。

#### 1 はじめに

- (1) 反論書において、要求者は、当委員会の「ALTの賃金水準が高い」との主張には事実誤認・隠ぺい及び法律解釈の誤りがあると主張しています。その上で、「賃金水準の高い職員の賃金引き上げ」と「ALT賃金水準」の2点を争点として反論を行ったうえで、「市教委の法理解」として①公務員賃金決定の原則、②平等取扱いの原則及び情勢適応の原則、③労働基本権制約の認識について当委員会の法解釈の誤りを指摘し、ALT賃金引き上げの措置を要請して結語につなげています。
- (2) この意見書では、先ず、当委員会の主張に事実誤認・隠ぺいといったような「事実」はないことを明らかにするとともに、その際、要求者の反論書の記載に事実誤認及び法律解釈の誤りの疑いのあることを主張します。それを踏まえて、当委員会の法解釈について何らの誤りもないことを主張していきたいと思います。
- (3) なお、要求者は反論書で「賃金」という文言を使用していますが、地方自治体の歳出科目については、地方自治法施行規則(昭和22年内務省令第29号)第15条に規定されています。すなわち、非常勤の職員等が一定の勤務に従事したことによりその反対給付として支払われるものは「報酬」、地方自治法(昭和22年法律第67号。以下「自治法」という。)第204条第1項等に規定される職員に対して支給される給与のうち正規の勤務時間による勤務に対する報酬は「給料」とされており、「賃金」という支出科目は存在しません。従って、当委員会としては、以下において常勤職員については「給料」、ALTを含めた非常勤職員については「報酬」と表記することとします。

## 2 当委員会に事実誤認・隠ぺいの事実がないことについて

### (1) 当委員会の主張は客観的な事実に基づくものである

① 先ず、当委員会の主張には要求者が主張するような事実誤認・隠ぺいといった類の「事実」がないことを強調しておきます。当委員会と要求者の単なる見解の相違があるに過ぎません。当委員会の見解につき、過失を意味する「事実誤認」であるならともかく、それが故意を意味する「隠ぺい」とまで主張されることについて、当委員会としては、聞き流すことはできません。

② 要求者の主張を善解して整理すれば、当委員会が「事実誤認・隠ぺい」を犯したと指摘する事項には、①40時間ALTの通称（反論書第2、2頁）、②ALTの労働実態（反論書第3、1、2～3頁）、③報酬比較する際の30時間ALTの恣意的除外（反論書第3、2、3頁）、④本市会計年度任用職員の報酬水準に係る総務省マニュアルの当てはめ（反論書第3、2、(2)、3～4頁）、⑤客観的データに基づかない近隣自治体ALTとの報酬比較（反論書第3、2、(3)、4～5頁）、⑥本市派遣ALTの報酬算定の際のマージン上乗せ（反論書第3、2、(4)、5～6頁）、⑦民間英会話講師の報酬比較の不能（反論書第3、2、(5)、6頁）といった反論全般に及んでいるところ、次に掲げるとおり、すべての主張は、当委員会と要求者の単なる見解の相違に過ぎないと考えています。以下、詳述します。

### (2) 40時間ALTの通称

① 令和2年4月1日の地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）の改正前において、本市のALTが地公法第3条第3項第3号の非常勤嘱託員として任用されていたことについては、当委員会が提出した平成6年1月16日付け「勤務条件に関する措置の要求に係る意見書」（以下「意見書」という。）1、(4)に記載したとおりです。「非常勤」である以上、勤務時間が常勤職員と同じであることを想定させる「40時間ALT」の用語を使用することは適切ではありません。意見書6、(1)、才はその趣旨で記載したものであり、要求者が主張するような「歴史的経緯及び労使関係を無視したもの」（反論書第2、2頁）ではありません。

② さらに、平成17年に大阪教育合同労組（以下「教育合同」という。）が中央労働委員会（以下「中労委」という。）に申し立てた事案について、当委員会が平成18年6月に中労委に提出した陳述書において「組合側は「40時間ALT」という表現を用いていますが、正確ではありません」と主張しています。このことから、当委員会が嘱託員の時代から「40時間ALT」の名称を是認していないことは明らかです。

③ 本市のALTは、前記の地公法の改正前後を通じて、一貫して非常勤職員として任用されています。なお、既に意見書4、(4)、5頁においても述べていますが、本市のALTは、地公法第38条の規制を受けていませんので、その専門的スキルを

活かして勤務時間外に営利事業（英会話教室講師等）に従事し、報酬を得ることは自由です（同条第1項ただし書参照）。その場合、他都市で制度化しているような届出も必要ありませんし、実際、兼業しているALTもいると聞いています。

(3) ALTの労働実態

- ① 要求者は、当委員会がALTの職務内容の実態として「夏休み等の長期休業中は、授業が無いため、教諭等の職務援助に従事することはありませんが、満額の報酬が支払われています」（意見書4、(2)、4頁）と主張したことが、ALTの勤務実態を知らないはずがない当委員会の悪意に満ちた説明（反論書第3、1、2～3頁）と非難しています。要求者が主張するALTの勤務実態とは、「ALTの職務内容は勤務条件通知書に記載されているが、英語授業時間だけに労働しているものではない。ALTは、授業時間外の児童・生徒への質問への対応や進路指導等にもあたり、放課後のクラブ活動の指導も行う。各種委員会に属して活動し、土日の運動会でも働く。教育委員会は、長期休業中には自費で出身地に帰って生きた英語の再習得やその他の教育研修を行うことを促し、そのレポート提出を求めている」（反論書第3、1、2頁）とあります。要求者は、これら勤務実態が勤務条件通知書（甲第1号証）に記載されていると主張しますが、これを示すと思われる同書「6 職務内容」には「外国語教育及び国際理解教育に係る教諭等の職務援助（外国人外国語指導助手）に関する業務」としか記載されていません。
- ② 要求者の主張を善解するとすれば、ALTが自主的かつ好意で記載のような生徒と触れ合う限定された個別事象を述べているのではないかと推測します。
- ③ また、反論書では、ALTが進路指導にあたっていると主張しています。一般的に進路指導とは、学校教育の一環として児童・生徒の進学や就職について指導・助言を行うことを意味しますが、学校現場では、英語検定や入試の面接等の模擬面接におけるアドバイスについても進路指導の一環と捉えています。従って、当該行為が進路指導にあたる主張しているとしても、それは、教諭等の職務援助の範囲に過ぎません。
- ④ 仮に教員免許を有していないALTが生徒の人生を左右しかねない児童・生徒の進学先や就職先についての指導・助言を担任の先生や進路指導の先生を差し置いて「職務援助」として行っていると主張されているのであれば、事実と反しています。
- ⑤ 当委員会は、要求者も含めて、ALTが任意に生徒の相談にのったり、生徒の進路に助言を与えたりすることを禁止するつもりはありません。生徒と親しくなり、生徒に寄り添い、生徒に信頼されるALTとして職務を全うするのであれば、このような個別事象を問題にするつもりは全くありません。もちろん、このような事象は労働の義務とは違う問題として議論する必要がありますが、この措置要求においてあたかもそのような事象を「労働の内容、義務」とするような要求者の主張につ

いては、恣意的なものを感じざるを得ません。

(4) 報酬比較する際の30時間A L Tの恣意的除外

① 要求者は、当委員会は本市A L Tの報酬水準が高いと主張するに当たり、意図的に40時間A L Tの報酬額だけを比較対象にして、より低賃金の30時間A L Tの報酬額を除外していると主張しています（反論書第3、2、3頁）。しかし、算定根拠を異にする職員間の報酬水準を比較する場合に、週の勤務時間を考慮せずに単純に額のみをもって比較すると、数値に歪が出て正確な比較を行うことができません。その際には、必ず勤務時間を揃えて比較すべきと考えます。

② 要求者が問題視している比較対象とした職員の中には、本市一般職員といった勤務時間をフルタイムとする職員が含まれていることから、報酬水準の比較を行う際には原則フルタイムに換算した値で比較を行っただけで、そこに恣意的な情報操作をした事実はありません。

(5) 本市会計年度任用職員の報酬水準に係る総務省マニュアルの当てはめ

① 要求者は、当委員会が本市会計年度任用職員の最高給を総務省マニュアルに基づいて211,970円と算定したことが誤りである旨主張し、当該総務省マニュアルは8・23通知（平成29年8月23日付け総務省公務員部長通知）ではなく2018年（平成30年）10月18日付け通知とマニュアルⅡであると主張しています（反論書第3、2、(2)、3頁）。

② しかし、いわゆる「8・23通知」のマニュアル25頁には、パートタイムの会計年度任用職員の報酬水準についての項目があり、「フルタイム・・・に係る給与決定の考え方との権衡に留意の上・・・定めるべきもの」と記載されています。従って、反論書記載の内容は正確ではありません。

(6) 客観的データに基づかない近隣自治体A L Tとの報酬比較

① 要求者は、当委員会が本市A L Tと近隣自治体のA L Tの報酬を比較した際に、フルタイム勤務（地公法第22条の2第1項第2号）となるF市のA L Tの報酬について、22歳月額給料に地域手当を含めた給料に毎年3,100円の賃上げがあることを前提に、F市の要求者の年齢（58歳）相応のA L Tの報酬は6,061,200円となると主張し、「市教委（当委員会）が作成したF市の賃金額は疑わしい。このこと一つをとっても市教委（当委員会）調査による近隣市A L T賃金は信ぴょう性がない。客観的データに基づかない比較は、比較の前提を欠き無効である」と結論付けています（反論書第3、2、(3)、4～5頁）。しかし、この点については以下に掲げるような経緯があり、要求者の思い込みの域を出ない主張に過ぎません。

② 先ず当委員会は、近隣自治体のA L Tの報酬の状況を調査するため、令和5年1月15日付け尼教職第1481号により近隣自治体に照会を行いました。F市から

は、同年11月28日に回答があり、当委員会はF市の回答の内容をそのまま意見書に記載しています。

- ③ 当委員会は、要求者からなされた反論書の提出を受け、反論書5頁に記載の内容についてF市に電話で確認を行いました。その結果、F市の報酬体系は在籍年数により変動する体系になっていますが、単純に年齢で設定するものではなく、反論書に記載の22歳で月額244,300円、51歳以上で月額377,400円という設定にはならないとの回答を得ています。なお、F市のALTの現在の最高報酬額は、在籍17年目のALTで月額346,500円とのことでした（その場合の年収は4,989,600円になります）。
  - ④ 自治法第204条の規定によりフルタイムの会計年度任用職員には地域手当が支給されますが、本市ALTのようなパートタイム会計年度任用職員には支給されません。従って、報酬水準を比較するに当たっては、F市のALTのように地域手当を含めることは正確な比較にはならないと考えます。
  - ⑤ いずれにしても、意見書に記載した近隣自治体のALTの報酬額についての数値は、各市の回答をそのまま記載したものであり、その内容が、要求者が持つ情報の内容及び見解と異なることだけをもって信じよう性がないと決め付け、客観的なデータではないとする要求者の主張には理由がないと考えます。
- (7) 本市派遣ALTの報酬算定の際のマージン上乗せ
- ① 要求者は、当委員会が民間派遣会社と派遣契約を締結して9名の派遣ALTを受け入れてALT業務に就かせていることについて、当委員会がマージン率、すなわち派遣会社の取り分を33%として派遣ALTの報酬額を算定するのは誤りであると主張しています（反論書第3、2、(4)、5～6頁）。その理由として、突如、当委員会が意見書で示した労働者派遣の年収試算について、派遣会社のマージン率を含めた単価を基に派遣時間を1,740時間で積算すべきと主張し、その結果は、本市のALTの年収よりも高いと結論付けています。
  - ② しかし、マージンとは、「原価と売価の差額。もうけ。利ざや。」を意味するものです（精選版-日本国語大辞典）。従って、当委員会は、労働者派遣の年収を試算するに当たってはマージン率分を控除するべきと考えます。
  - ③ また、当委員会が試算し、意見書に記載した派遣ALTの報酬額は、派遣会社との契約書に記載の派遣時間である「1,640時間」で試算しています。つまり、要求者が主張する「40時間ALTは年間1,740時間が割り振られているから、派遣ALTの年間派遣時間を1,740時間とすれば・・・」というような仮定の派遣時間で試算することは、現在の本市ALTの報酬額を試算するには適切な積算方法にはならないと考えます。
  - ④ 従って、要求者の前記主張には事実誤認があります。なお、派遣会社のホームペ

ージの求人欄 (<https://interacnetwork.com/how-to-apply/job-description/>) にも「年間240万円～300万円の総給与を受け取る可能性が高い」と記載されていることからしても、当委員会の試算結果である「約367万円」は概ね妥当な試算であると考えます。

#### (8) 民間英会話講師の報酬比較の不能

- ① 要求者は、当委員会がALTの民間同一労働者として英会話講師を選び出し、その賃金水準を民間求人サイト算出により約376万円と試算したことについて、「業務内容はもちろんのこと、労働時間、企業規模、所在地域などが異なる」ことを理由に比較が不可能であると主張しています（反論書第3、2、(5)、6頁）。
- ② しかし、英会話講師は、授業を1人で行い（授業の補助ではありません。）、場合によっては、受講者の評価、採点を行う業務を担います。もちろん場合によっては、授業の内容に対する受講者のクレーム対応を行う場面もあると考えます。一方、ALTの業務は、あくまでも教科担任教諭等の補助に留まります。当委員会が意見書で英会話講師の年収を比較した際に「注意が必要」と記述したのは、英会話講師は、ALTよりも職務上重い責任を担っている点について、単純に比較できないと考えたからです。すなわち、意見書で当委員会が主張したかったのは、英会話講師は英語を教えるという点ではALTと類似の業務を担っていますが、その職務・職責はALTよりも重いと考えられるにも関わらず、その報酬水準はALTよりも低い状況にあるという点にあります。

### 3 当委員会の法律解釈に誤りがないことについて

要求者は、反論書において、争点を①公務員給与決定の原則、②平等取扱いの原則及び情勢適応の原則、③労働基本権制約の認識の3点に整理した上で、当委員会の法解釈が誤っていると主張しています。

しかし、当委員会の法解釈は、国の資料や逐条解説等を踏まえたものであり、誤っていないと考えます。以下、①及び②の争点に絞ってその理由について説明します。

なお、③労働基本権制約の認識についての当委員会の法解釈については、既に意見書6（意見書5～7頁）において、当委員会が教育合同と誠実かつ誠心誠意をもって交渉を行ってきた事実を詳細に主張していますので、繰り返しません。

また、地方公務員のストライキ権についての当委員会の認識は、地公法第37条第1項に規定する争議行為の禁止及びこの違反に対する地公法第62条の2の規定に基づく罰則に定められているとおりです。最大判昭和48年4月25日（いわゆる全農林警職法事件）が国家公務員の争議権制約の代替措置の一つとして人事院制度をあげ、地方公務員についても最大判昭和51年5月21日（いわゆる岩教組学テ事件）が同じく争議権制約の代替措置の一つとして人事委員会又は公平委員会制度をあげたことは承知

していますが、前記の条項が現に法律として現存するにもかかわらず、「人事院勧告を実施しないのであれば、労働基本権制約の根拠がなくなるのであるから、労働基本権の行使を認めるべきである」との要求者の主張に対して、当委員会としては反論するつもりはありません。要求者から当委員会に主張するのではなく、総務省や立法権を有する国会に地公法改正（争議行為の禁止規定や罰則規定の廃止等）の陳情などを行うべきだと考えます。

さらに、要求者は、当委員会の教育合同への対応について、「市教委の恩恵的交渉姿勢は、係長を交渉担当者とするところにも現れている」（反論書第4、3、9頁）と非難しています。しかし、前記2、(2)、②で触れた事案において、中労委は、課長補佐等は団交担当者として妥当ではないという教育合同の主張に対し、不誠実な態度であったとは認められないと示しています（平成18年11月13日付け中労委審総一発第1113001号命令書、33～34頁）。従って、当委員会の組合に対する姿勢が恩恵的であるとする要求者の主張には事実誤認があると考えます。

#### (1) 地方公務員の給与決定に関する諸原則

- ① 反論書では、「均衡の原則は、…勤務時間及び給与以外の勤務条件について適用されるもの」と、また、「均衡の原則は地公法には明記されていない」（反論書第4、2、7頁）とも主張しています。
- ② 令和6年1月31日に総務省が開催した「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会第3回給与分科会」における国の資料には、地方公務員の給与決定に関する諸原則として「情勢適応の原則」、「職務給の原則」、「均衡の原則」、「条例主義」の4原則が明記されています。
- ③ また、地方公務員法の解説書（橋本 勇「新版 逐条地方公務員法（第5次改訂版）、学陽書房」（以下「逐条」という。381頁以降）においても、地公法においては、「職務給の原則」、「均衡の原則」、「条例主義」が給与を決定する原則として取り上げられている、と解説されています。
- ④ 以上のことから、「均衡の原則」は、地方公務員の給与決定に関する原則であることは明らかです。また、条文をよく読むと当該原則は、地公法第24条第2項に現に規定されている（生計費・・・その他の事情を考慮して定められなければならない）と解されることから、要求者の主張は事実と反しています。

#### (2) 職務給の原則

前記のとおり「職務給の原則」は、地方公務員の給与決定に関する原則の一つです。

地公法第24条第1項において、「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」と規定されており、それを実現しているのが給料表です。当委員会としては、現在のALTの報酬水準は、職務給の原則を踏まえると必ずしも適切な状況ではないと考えており、当委員会の考えは、これまでの教育合同との協議の中でも

繰り返し説明してきました。

当委員会が、A L Tの報酬水準がその職務と責任に応ずるものとなっていないと考える理由について、以下、詳述します。

#### ① A L Tの職務の内容

A L Tの職務は、「外国語教育及び国際理解教育に係る教諭等の職務援助に関する業務」であり、単独で授業を行うものではなく、あくまで英語の授業において教科担任教諭等の補助を行うのが職責となっています。教員免許を必要とする職務ではありません。

#### ② 教諭の職務内容と給与水準

A L Tと一緒に教壇に立つ教諭の職務は、授業をはじめ、クラス運営や、授業準備、部活動指導、地域活動、進路指導、子どもたちの生活面・道徳面の指導及び子どもたちの保護者対応が含まれます。従って、教諭の職務は、A L Tの職務内容よりも難易度が高く、複雑で重い責任を負う業務であるといえます。

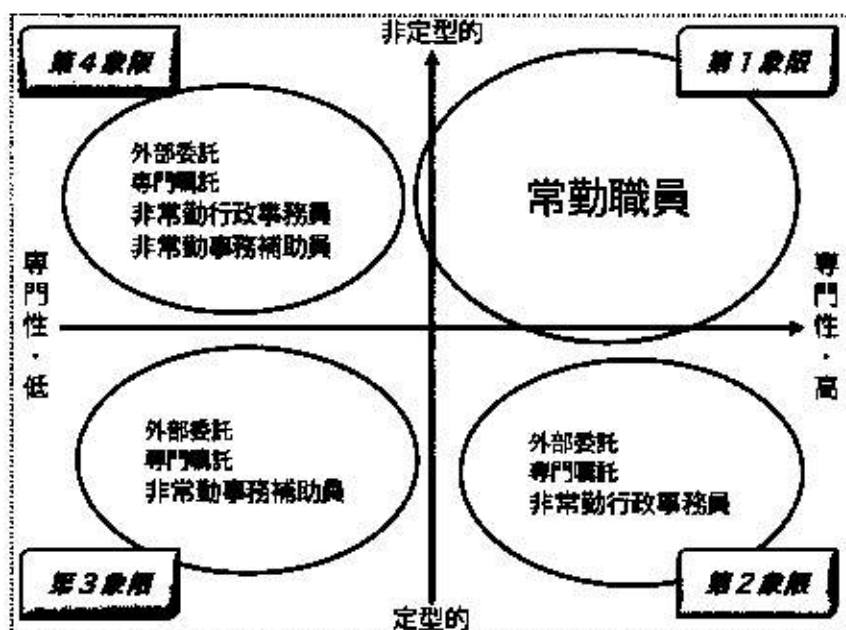
A L Tと一緒に教壇に立つ小・中学校の教諭の給料は、兵庫県公立学校教育職員等の給与に関する条例(昭和35年10月4日兵庫県条例第45号。以下「県条例」という。)により決定されています。県条例第9条及び第10条の規定により、小・中学校の教諭の給料は、県条例で定める中学校・小学校教育職給料表の2級を基に支給されており、2級の最高号給は、410,500円となっています。

#### ③ 本市の会計年度任用職員の職務内容と報酬水準

本市の会計年度任用職員は、行政特有の専門性は認められないが臨機応変な対応が求められる業務(第2象限業務)及び行政特有の専門性が求められるものの定型的な処理を繰り返す業務(第4象限業務)を担う「非常勤行政事務員」と、行政特有の専門性は求められず概ね定型的な処理を着実に繰り返さなければならない業務(第3象限業務)及び第2象限業務を担う「非常勤事務補助員」とに区分されています。

なお、政策企画業務、公権力の行使、高度な専門性を必要とする業務(第1象限業務)は、常勤職員が担います(下図参照。平成29年12月、「尼崎市業務執行体制の見直しに向けた業務執行体制の見直し」4頁)。





#### ア 非常勤行政事務員

当委員会は、A L Tを非常勤行政事務員として位置付けています。その他、大学院卒業程度の学歴を必要とする臨床心理士の資格や大学卒業程度の学歴を必要とする管理栄養士や学芸員の資格及び高等学校卒業程度の学歴を必要とする調理師の資格等、様々な資格を必要とする職も非常勤行政事務員として位置付けています。

A L Tを除く非常勤行政事務員の報酬は、常勤の行政職員の高卒初任給である行政職給料表1級12号給から1級の最高号給の93号給の範囲を基礎に設定しており、報酬の最高額は211,970円（週30時間勤務）となります。当該職員の報酬設定に当たっては、反論書でも触れられていましたが（反論書第3、2、(2)、4頁）、平成30年の総務省通知及びマニュアルを踏まえて、定型的・補助的な業務に従事する非常勤事務補助員よりも高い設定としています。

なお、非常勤行政事務員が担う職務や責任を踏まえ、当該職員の報酬は行政職給料表の1級の範囲での設定としています。つまり、非常勤行政事務員は、行政職給料表の1級相当のマニュアル等に基づき、正確に業務を遂行したり、必要に応じて他者の援助を受けながら業務を処理したりする業務と同等の業務を担っています。

#### イ 非常勤事務補助員

非常勤事務補助員は、担う業務（定型業務）から資格を必要としない職としています。

非常勤事務補助員の報酬は、担う業務や求める資格（資格を要しない点）を考慮して本市行政職給料表1級1号給から8号給の範囲で設定しており、報酬の最

高額は、169,180円（週35時間勤務）となります。当該職の報酬設定に当たっては、反論書でも触れられていましたが（反論書第3、2、(2)、3頁）、平成30年の総務省通知のマニュアルを踏まえて設定しています。

ウ 総務省が示すパートタイムの会計年度任用職員の報酬水準

前記2、(5)で説明したとおり、反論書では、パートタイムの報酬水準については示されたのは平成30年の総務省通知であると主張していますが（反論書第3、2、(2)、3頁）、いわゆる「8.23通知」のマニュアル25頁にパートタイムの会計年度任用職員の報酬水準についての項目があり、「フルタイム…に係る給与決定の考え方との権衡に留意の上…定めるべきもの」と記載されています。従って、反論書の内容は事実と反しています。

④ 常勤職員の職務内容

反論書では、ALTの報酬について、本市の行政職給料表の4級相当であると主張しています（反論書第2、2頁）。本市における係長の役割は、「所属課長の命を受け、所属職員を指揮監督して所管事務を処理するとともに、所属課長に協力して所属職員の指導教育に当たる」とされています（尼崎市事務処理規程（昭和38年尼崎市訓令第6号第7条第1項参照。尼崎市教育委員会事務局事務処理規程（昭和44年尼崎市教育委員会訓令第1号）第6条第1項もほぼ同様）。

以上の内容をまとめると、下図のとおりとなります。

	担う業務	求める学歴・資格等	最高額（フルタイム換算）
ALT	教科担任教諭の補助	大卒	472,800円
小・中学校教諭	正規性のある業務	教諭免許等	410,500円
非常勤行政事務員	政策企画業務、公権力の行使以外の業務	臨床心理士、管理栄養士等の資格	273,800円
非常勤事務補助員	定型業務	なし	187,300円
本市の係長（4級）	・所属職員を指揮監督して所管事務を処理 ・所属課長に協力して所属職員の指導教育に当たる	大卒等	417,000円

## ⑤ 小括

前記のとおり、教科担任教諭の補助を担うA L Tの報酬水準は、授業、クラス運営及び保護や対応等を行う教諭や、所属職員を指揮監督して所管事務を処理するとともに、所属課長に協力して所属職員の指導教育に当たる役割を担う係長の給与水準を上回っています。

さらに、従事する業務の性質が同じであり、専門的な資格を必要とする他の非常勤行政職員の報酬水準を大幅に上回っています。

従って、A L Tの報酬水準は、職務と責任に応ずるものとは言い難い状況です。

なお、反論書では、報酬水準の比較に当たって、週の勤務時間を考慮せずに単純に額のみをもって比較していますが、前記2、(4)で説明したとおり、正確な比較を行うには、勤務時間を揃えて比較すべきと考えます。

## (3) 均衡の原則

前記3、(1)で説明したとおり、均衡の原則は、地方公務員の給与決定に関する諸原則であることは明白です。当該原則に係る当委員会の考えについて、以下、詳述します。

### ① 生計費

反論書では、当委員会の主張には「生計費」を考慮した形跡がないと主張しています（反論書第4、1、7頁）。

「生計費」とは、職員の生活を維持するための費用という意味ですが、「個々の職員の具体的な生計費ではなく、国民全体の標準的な生計費をいうものである」（逐条389頁）と考えます。

国税庁が発表した「令和4年分民間給与実態統計調査」によると、令和4年の平均年収は458万円となっています。従って、現行のA L T年額報酬の587万円は国民の平均年収の1.2倍以上であり、生計を維持できる水準であると考えており、要求者の前記主張には理由がないと考えます。

### ② 国の職員の給与

反論書では、当委員会の主張には「国の職員の給与」を考慮した形跡がないとも主張しています（反論書第4、1、7頁）。

職務給の原則は、給料表の別及び各給料表における級の区分によって実現されるものです（逐条388頁）。しかし、意見書に記載のとおり（意見書3頁以降）、当委員会は、A L Tの報酬について、会計年度任用職員移行時に他の非常勤行政事務員と同様に行政職給料表1級の範囲で設定すべきところ、生活給の側面を考慮し給料表を基に設定せず、例外的な取扱いとし、すべてのA L Tの利益を守るためその取扱いを現在まで継続してきました。

従って、現在のA L Tの報酬は、給料表に基づかない報酬であることから、単純

に人事院勧告やそれに準拠した本市の行政職給料表に基づいて引上げを行うことは適切ではなく、要求者の前記主張には理由がないと考えます。

③ 小括

以上述べたように、均衡の原則に関する当委員会の法律の解釈が誤っているとす  
る要求者の主張には理由がないと考えます。

(4) 平等取扱いの原則

反論書では、当委員会が平等取扱いの原則に反していることを認めている（反論書  
第4、2、7頁）としていますが、当委員会の今般の対応は、当該原則に反していな  
いと考えています。その理由について、以下、詳述します。

① 反論書では、本市一般職員及び他の会計年度任用職員の給与・報酬は、人事院勧  
告に準じて引き上げられたにもかかわらずALTの報酬は引き上げられなかったこ  
とが、平等の取扱いでなかったと主張しています（反論書第4、2、7頁）。

② しかし、当委員会は、意見書及び前記3、(1)～(3)で説明したとおり、公務員の給  
与決定の諸原則に照らすと、現在のALTの報酬は、給与決定の諸原則を踏まえた  
場合に必ずしも適切な状況にはなく、かつ、引き上げる状況にないと判断しました。  
なお、反論書では、当委員会の意見書におけるALTの報酬に係る他都市や民間と  
の比較に関して指摘がされていますが、それに対する当委員会の意見は、前記2、  
(6)～(8)において主張したとおりです。

③ 憲法や地公法をはじめとした法律における平等取扱いの原則は、「絶対的平等」な  
いしは画一的平等を意味するものでない（逐条209頁）、すなわち法は具体的な人  
間の規範であり、具体的な人間が事実上多くの差異をもっている以上、絶対的平等  
ということは妥当しないと考えます。このことは、判例（最高裁昭和25年10月  
11日判決の「国民がその関係する各個の法律関係においてそれぞれの対象の差に  
従ひ異なる取扱を受けることまでを禁止する趣旨を包含するものではない」や最高裁  
昭和39年5月27日判決の「国民に対し絶対的な平等を保障したのではなく、  
差別すべき合理的な理由なくして差別することを禁止している趣旨と解すべき」）  
においても同様の見解が示されていると考えます。

④ 平等取扱いの原則は、地公法の運用について適用されるものです。従って、ALT  
の報酬設定に当たっては、本市の他の会計年度任用職員をはじめ全ての職員と同  
様に、給与決定の諸原則に照らして検討すべきと考えています。

⑤ その結果、意見書及び前記3、(1)～(3)で説明したとおり地方公務員の給与決定に  
関する諸原則に照らして検討した結果、他の職員とは異なる対応を行ったものであ  
ることから、当委員会の今般の対応は、合理的な理由に基づいた対応であると考え  
ます。

⑥ 従って、要求者の前記主張には理由がないと考えます。仮にALTの報酬を引き

上げた場合、報酬水準と職務及び責任の重さとの乖離はさらに拡大することになると考えます。このことは、職務給の原則を適正に実現している給料表に基づいて給与・報酬が設定されている常勤職員や他の会計年度任用職員との不平等な状況を生じさせることになると考えます。

(5) 情勢適用の原則

反論書では、A L Tの報酬を据え置いたのであるから情勢適用の原則に反したことは明らかであると主張しています（反論書第4、2、8頁）が、当委員会の今般の対応は、当該原則に反していないと考えています。その理由について、以下、詳述します。

① 情勢適用の原則に従い、当委員会は職員の勤務条件は「社会一般の情勢」に適應するよう措置しなければならないと考えています。

② 「社会一般の情勢に適合する」とは、均衡の原則に従うこと（逐条221頁）とされています。これまで、当委員会は、A L Tの報酬水準は、職務給の原則に照らし、職務と責任に応ずるものとは言い難い状況であり、かつ、均衡の原則に照らし、引き上げる状況にないと主張してきました（意見書9頁）。

③ 従って、人事院勧告に従わないことのみをもって当該原則に反すると主張する要求者の主張には理由がありません。

(6) 他の職員の給料等の引上げは平等取扱いの原則にも情勢適用の原則にも反しない

要求者は、A L T以外の職員（特にA L Tの報酬額よりも給料額の高い職員）でも給料等の引上げが行われているのに、A L Tの報酬額の引上げが行われなかったことをもって平等取扱いの原則や情勢適用の原則に違反すると主張しています（反論書第2、2頁、第4、2、7～8頁）。以下、この点についての引上げ理由を説明しておきます。

① 行政職給料表適用職員の給与

ア 本市の行政職給料表の適用職員の給料は、前記3、(2)の「職務給の原則」において説明したとおり、その職務と責任に応じて支給しているものです。反論書では、A L Tの報酬が常勤職員よりも低いと主張していますが（反論書第3、2、(1)、3頁）、前記3、(2)で説明したとおり、常勤職員と会計年度任用職員である非常勤行政事務員であるA L Tとは担っている職務、責任が異なることから、その差は、合理的な理由により生じたものです。なお、A L Tよりも困難で重い責任を担う常勤職員や教師の給料が年齢や経験年数によっては、A L Tよりも低い場合があることは、同じく前記3、(2)で説明したところです。要求者の「A L Tの賃金水準が本市一般職員より低いことは市教委も認めている」（反論書第3、2、3頁）との主張は、この意味で事実誤認があります。

イ 本市の行政職給料表の適用職員の給料表の最上位に位置する8級の職員の給料

水準は、局の行政全般をつかさどる最高責任者として効果的な組織運営を行う局長としての役割を担っていることや、国家公務員の本省課長と同等の職務・職責を担っているとして設定されています。従って、国家公務員の行政職俸給表（一）の9級の額が改定されれば、原則、地公法の給与決定に関する諸原則に従って、本市の行政職給料表の8級の額も改定されることとなります。なお、局長としての職務・職責を担わない職員が行政職給料表の8級に定める給料を支給されることはありません。

ウ なお、基本的に行政職給料表の適用職員の給料表が人事院勧告に則り改定されていることは、給料水準の高い局長級の職員に限らず、その適用を受けるすべての正規職員にも当てはまります。

エ 従って、本市の行政職給料表に基づいて報酬を決定していないALTの報酬について、当該行政職給料表の適用職員の給料改定と同等に扱うことは適切ではないと考えます。

## ② ALT以外の会計年度任用職員の報酬

ア ALT以外の会計年度任用職員の報酬額については、常勤職員の給料額と同様、基本的に「職務給の原則」を実現するために行政職給料表を基に設定しています。今回、人事院勧告に従って行政職給料表が改定されたことに伴い、ALT以外の会計年度任用職員の報酬額についても、前記3、(6)、①で説明した考え方に則り引き上げられました。

イ 従って、行政職給料表に基づいて報酬設定がされている会計年度任用職員の報酬額と、その設定をしていないALTの報酬額とを同視することは適切ではないと考えます。

ウ なお、反論書では、ALTの専門性を考えると事務補助員に該当する会計年度任用職員の報酬水準は適さないと主張しています（反論書第3、2、(2)、4頁）。しかし、前記3、(2)で説明したとおり、当委員会は、担う職務内容に応じて非常勤行政事務員と非常勤事務補助員を設置し、報酬設定に当たっても国のマニュアル等を踏まえて対応してきました。意見書で比較したのは、定型的・補助的な業務に従事する本市の非常勤事務補助員との比較ではなく、臨床心理士や管理栄養士等の資格を必要とする本市の非常勤行政事務員との比較を説明したものです。従って、要求者の前記主張には事実誤認があります。

エ なお、反論書では、ALTの報酬が従前の水準を下回るのことは地公法改正の趣旨に反すると主張しています（反論書第3、2、(2)、4頁）。しかし、地公法改正直前の令和元年度と令和2年度のALTの報酬は同額であり、下回っていないことは要求者が提出している甲第7号証からも明らかなです。当委員会としては、会計年度任用職員の移行に当たってALTの報酬を設定する際には、担う職務や

責任を踏まえ、他の非常勤行政事務員と同様に行政職給料表1級に基づき設定すべきところ、反論書も触れている国会の附帯決議の趣旨等を踏まえ、ALTの利益を最大限守るべく例外的に従前の水準としています。

(3) 市長及び市議会議員（以下「市長等」という。）の報酬

ア 市長等の報酬については、昭和39年5月28日付自治給第208号自治事務次官通知により、「第三者機関の意見を聴取することにより決定すべき」とされています。この通知を受けて、本市においては、尼崎市特別職報酬等審議会条例（昭和40年尼崎市条例第37号）を制定して尼崎市特別職報酬等審議会（以下「審議会」という。）を設置し、適宜、市長等の報酬について諮問を行い、審議会からの答申を踏まえ、市長等の報酬を条例にて設定しています。

イ 従って、市長等の報酬は、ALTを含めた一般職の給料、報酬の決定方法とは異なることから、市長等の報酬改定とALTの報酬改定とを同視することは適切ではないと考えます。

ウ なお、市長等の月額報酬は、平成3年度以降据え置かれていましたが、審議会の答申を踏まえ、平成20年度より約4%減額しています。加えて、期末手当についても国の特別職に準じるべきとされ、同年度より約13%減額しています。

エ また、今般の市長等の報酬改定は、国の特別職の支給月数の増により期末手当が増額となったものですが、過去に国の支給月数が減となった場合、市長等の期末手当も減額されてきました。

(7) 小括

① 以上説明したとおり、当委員会の法解釈については、地方公務員給与決定の各原則、平等取扱いの原則及び情勢適応の原則のいずれにおいても、何ら誤りがないと考えています。意見書においても主張していますが、当委員会がALTの報酬を据え置いたのは、単に「ALTの報酬水準が高い」ことが理由ではありません。

② 地方公務員の給与決定に関する諸原則を踏まえると引き上げる状況にないと判断したことが理由であり、判断材料の一つとして、他都市のALTや民間及び従事する業務の性質が同じである他の非常勤行政職員と“比較して”高い水準にあることを考慮したものです。

③ 従って、要求者の前記主張には事実誤認があると考えます。

4. 結論

(1) 以上説明したとおり、当委員会の「ALTの賃金水準が高い」との主張には要求者が主張するような事実誤認・隠ぺい及び法律解釈の誤りはどこにもありません。繰り返になりますが、当委員会がALTの報酬を据え置いたのは、単に「ALTの報酬水準が高い」ことが理由ではありません。地方公務員の給与決定に関する諸原則を基

- に他都市のALTや民間及び従事する業務の性質が同じである他の非常勤行政職員と“比較して”高い水準にあることを考慮して検討した結果であり、その判断には合理性があり、かつ、法やこれまでの国の通知の趣旨に反するものではないと考えます。
- (2) 本市ALTの嘱託員創設時の平成3年度の報酬水準は、現在からみても高水準ですが、それを設定したのは当委員会であることは事実です。当時は、社会的にもグローバル化が進展し、小学校段階における英語教育の必要性が議論され始めた時期であり、現在と異なり外国人の人材確保が非常に困難であった時代です。高額な設定を行わざるを得なかった要因には、このような時代背景がありました。
- (3) しかし、現在は、国際的な交流も急速に進み、日本人も外国人に随することなく様々な活躍が認められる時代になっています。アメリカ大リーグをはじめ各種スポーツ界における日本人選手の目を見張る活躍は、その象徴的な出来事なのかもしれません。このような時代の変化を踏まえ、ALTの人材確保も平成3年度当時と比べ容易になり、他市においても人材確保の困難さは薄れています。
- (4) 一方、現在の公務員の給与は、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請が、平成3年度当時よりも重視される状況にあります。なぜなら、ALTをはじめ公務員の給与（報酬）は、国民又は住民の税負担によって賄われているため、職務と責任に応ずる水準になっていなかったり国や民間等との水準を著しく超えていたりしているようなことがあれば、住民等の納得を得ることが困難になり、ひいては、当該地方公共団体に対する信頼を損ねることになるからです。
- (5) 国家公務員と地方公務員の基本給与額を比較する指数として用いられるラスパイレズ指数について（国が100）、平成3年度の本市の指数は、107.1でしたが、令和4年度は、97.6と10ポイント近く減となっています。また、本市の一般行政職の大卒20年目の平均給料月額も平成20年4月1日現在と令和5年4月1日現在とを比較すると16%以上の減となっています。
- (6) これは、国家公務員よりも高い水準にあった本市の給与について適正な水準になるように、給与水準や給与構造を見直した結果です。その背景には、均衡の原則の実現や住民の納得を得ることが目的であったということもありません。
- (7) 最近の公務員の給与改定の状況やALT報酬設定の経緯及びALTの報酬に生活給の側面があることについて、当委員会としては、十分に承知しています。それらの状況と現在のALTの報酬について地方公務員の給与決定に関する諸原則に照らした結果を比較衡量し、今般の対応を行っていますので、是非ご理解賜りますようよろしくお願い申し上げます。

以上  
(職員課)