

2024年5月17日

尼崎市公平委員会  
委員長 林 光雄 様

共同措置要求代表者  
Gregory Patton (グレゴリー パットン)

## 反論書Ⅱ

尼崎市教育委員会教育長白畑優名で提出された2024年4月10日付け「反論書に係る意見書」（以下「意見書Ⅱ」という。）に対して、以下のとおり反論及び主張を行う。

### 第1 措置要求者について

本件措置要求は尼崎市教育委員会（以下「市教委」という。）が任用する非常勤行政事務員（外国人外国語指導助手）（以下「ALT」という。）14名のうち11名が共同で行ったものである。そして本年2月16日付けで提出した「反論書」（以下「反論書」という。）も共同で作成したものである。それゆえに、提出者は「共同措置要求代表者 Gregory Patton (グレゴリー パットン)」である。

しかるに、意見書Ⅱにおいて市教委は反論書が「Gregory Patton」から提出されたと記述した。本件措置要求が集団で行われた性格を無視して、個人の措置要求であるかのように記述する市教委の認識は改められるべきである。従って、本件措置要求者たちを「共同措置要求者」と呼ぶこととする。

### 第2 意見書Ⅱへの反論

#### 1. 反論書記載事実の正しさ

市教委は、意見書Ⅱにおいて、共同措置要求者が反論書で指摘した意見書の事実誤認・隠ぺい等について7点にわたり主張している。各点の主張が的を射ていないことを下記に詳述する。

#### (1) 40時間 ALT の通称

ALTの週労働時間が休憩時間を含めて（あるいは含めずに）40時間であることは、市教委が作成した「就業に関する規定（規程）」で明記されている（甲第11号証）。これに沿って、市教委、ALTおよびALTが所属する大阪教育合同労働組合（以下「教育合同」という。）は、40時間ALTと呼んでいたのである。

歴史的事実をゆがめる市教委の主張は、歴史修正主義である。

## (2) ALTの労働実態

まず市教委は意見書Ⅱ、2(3)、3頁で、「これらの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」と主張するが、共同措置要求者が反論書にそのように記載した事実はない。共同措置要求者は、勤務条件通知書(甲第1号証)に記載されている職務内容(市教委も主張する職務内容、すなわち授業時間における教諭等の職務援助)はALTの労働実態とは異なることを主張したのである。相手が言っていないこと批判する手法は戒めなければならない。

ALTの職務内容(業務)は、反論書に記載したとおりであるが、これらの業務は市教委が「尼崎市外国人外国語指導助手の就業に関する規程」(甲第11号証2)及び「尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手取扱要綱」(甲第12号証)で定めており、これらの業務はALTが会計年度任用職員に地位替えされてからも変更されていない(甲第8号証1ページ)。市教委及び勤務条件通知書がいう職務内容(業務)は上記要綱等が定める9の職務のうち(1)だけである。授業時間以外の勤務時間において、ALTたちは残り8つの業務を行っているのである。なお、上記要綱は改訂されていると思われるが、共同措置要求者に知らされていないし、共同措置要求者は甲第8号証のとおり従前の業務を担っている。

共同措置要求者が行っている具体的業務例の一部として、学校における部活動担当・委員会所属、休業中の研修がある(甲13号証)。

## (3) 30時間ALTの恣意的除外

市教委の主張の趣旨は不明であるが、賃金水準の比較においては労働時間をそろえるべきであるから30時間ALTは除外したということのようである。しかし、30時間ALTもフルタイムに換算した値で比較をすることができるのであるから、除外する理由にはならない。

ちなみに、30時間ALTをフルタイムに換算した月額賃金は45万円である。

## (4) 総務省マニュアルの当てはめ

市教委は、本市会計年度任用職員は非常勤事務補助員と非常勤行政事務員に区分されると主張する(意見書Ⅱ3(2)③、8頁)。そして市教委は、本市会計年度任用職員の最高給は211,970円であり、その算出根拠を総務省マニュアル(「8・23通知」)に求めたとした。

そこで共同措置要求者は、ALTなど非常勤行政事務員の賃金の算出根拠は総務省マニュアルⅡに求めるべきであることを指摘した。市教委は「反論書記載

の内容は正確ではありません」と主張するが、反論書記載の内容が意見書記載の内容よりもはるかに正確なのである。

#### (5) 近隣自他体 ALT との比較

市教委は、伊丹市（F市）ALTの賃金が事実と異なると共同措置要求者が指摘したことを受けて、伊丹市に再度問い合わせをしたという。しかし、共同措置要求者が提示した情報を否定することはできなかった。市教委は、「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」と弁明するが、行政としての調査能力がないといわなければならない。

また、伊丹市ALTの賃金には地域手当が含まれているから比較ができないと主張するが、尼崎市ALT賃金には地域手当相当が含まれているのであるから（甲第1号証）、その主張は失当である。

ちにみに、教育合同が入手した資料によれば、伊丹市はALT賃金を本年1月と4月の2回にわたって改定している（甲第14号証）。

#### (6) 派遣ALTのマージン率と賃金

市教委は、派遣ALTの賃金はマージン率を含め、かつ労働時間を同一にして換算した値で比較する旨の反論書に対して、マージン率を含めず、かつ仮定の派遣時間で試算することは適切ではないと主張する。

しかし、マージンは派遣会社の収入であるものの、その率は確定あるいは法定されたものではない。市教委は派遣会社にマージンと派遣ALT賃金を合算して派遣業務費として支払っているのであり、ましてや派遣ALTの賃金を決定する権限を有しない。ALTと派遣ALTとの賃金比較をするにあたり、市教委がALTと派遣元双方に支払っている額をもって比較するのが適切である。ましてや、市教委が「ALTの人材確保が容易」（意見書Ⅱ4（3）16頁）になっていると認識しているのであれば、派遣ではなく直接雇用すればよく、その際の賃金は当然ながらマージンを含めたものになるのである。ちなみに、派遣ALTが年度途中で退職し、また年度が変わるたびに相当人数が入れ替わる現状は、教育的観点から問題であることは言うまでもないことである。

次に、派遣ALT賃金を40時間ALTと同一労働時間で換算した値で比較すべきとの共同措置要求者の主張に対して、「仮定の派遣時間で試算することは適切でない」と反論する。しかし、賃金比較をするにあたり同一労働時間に換算した値で比較すべきというのは市教委の主張である（意見書Ⅱ2（4）②4頁及び3（2）⑤11頁）。派遣ALTだけは同一労働時間に換算しないのはALT賃金水準が派遣ALT賃金水準より低いことを隠すためである。

## (7) 英会話講師との比較

市教委は、英会話講師は ALT よりも職務・職責は重いにもかかわらず賃金水準は低いと主張する。すなわち、市教委は ALT の職務は「教科担任教諭等の補助」に留まるが、これとの比較で英会話講師の職務・職責は重いというのである。

しかし、ALT の職務内容（業務）は上記（2）のとおりである。英会話講師の業務（賃金）と ALT のそれを比較することが不可能な所以である。

## 2. 賃金に係る法律解釈の誤り

本件は、悠長な賃金論をたたかわす場ではないが、まずは ALT 賃金にとどまらず賃金全般に関する市教委の認識不足を指摘しておく。

反論書で地方自治法等が規定する報酬あるいは給与を総称して賃金と記述したことに対して、市教委は地方自治法等には賃金という支出科目はない旨を主張して、ALT を含めた非常勤職員の賃金を「報酬」と表記するという。しかし、「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」（意見書Ⅱ 1（3）、1 頁）という定義は地方自治法施行規則には存在しない。

市教委が地方公務員法解説の頼りとする橋本勇著「逐条地方公務員法」（以下「橋本逐条解説」という。）においては、「勤務時間に対する対価である給与」と記述しており、「反対給付」などという表現は見当たらない。また同書においては「給与」と「賃金」が同義的に扱われている。さらに、「給与または賃金をどのような原則に基づいて決定するかについては、理論的にも実態的にもさまざまな考え方がある」と記述している。

例えば、市教委が理解する「(勤務への) 反対給付」であれ、橋本逐条解説がいう「勤務時間に対する対価」であれ、勤務したことに対するものか、勤務することに対するものかは、理論的・実態的にさまざまな見解があるのである。

このように、市教委が主張する「報酬」「給与」の考え方は数ある見解の一つに過ぎない。従って、本件措置要求である ALT 賃金に関する範囲で、市教委の主張に対して以下に反論する。

### (1) 地方公務員の給与決定に関する諸原則

市教委は、地方公務員の給与決定に関する諸原則には均衡の原則が含まれるとして、反論書を論難する。その根拠として、総務省見解、橋本逐条解説を引用する。そして、市教委は均衡の原則は地公法第 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）と解されると主張する（意見書Ⅱ 3（1）④ 7頁）。しかし、市教委が提示する地公法条文である「その他の事情を考慮して」について、橋本逐条解説は「全く不分明である」として市教委とは解釈を別にしている。

共同措置要求者は反論書において、均衡の原則は給与以外の勤務条件に適用されるが、仮に給与に適用されるとしても ALT 賃金据え置きは均衡の原則にも反していると主張した。この主張に対する市教委の意見書Ⅱについては下記（3）において反論する。

## （2）職務給の原則

### ①職務給の原則の部分的適用

市教委は、職務給の原則を地方公務員の給与決定に関する原則の一つとして主張するが、「職務給を実現しているのが給料表」と記述していることから、職務給についての理解不足がある。

給料表は職務の種類ごとにつくられるが、職務の内容と責任に応じて「級」が設けられ、「級」のなかに「号給」が設定されている。昇給によって上位の「号給」に位置づく。この昇給基準はさまざまであるが、職務は同一のままである。つまり、給料表は職務給を実現したものではない。市教委も年齢や経験年数を昇給基準の要素ととらえているように（意見書Ⅱ 3（6）① 13頁）、職務は同一であっても賃金は上がるのが給料表なのであるから、職務給の実現とはいえない。橋本逐条解説も、職務給的要素だけではなく生活給的要素も存在する旨を解説する。

つまり、地方公務員給与は職務給だけでなく、生活給などの要素も含んでいるのである。ところが市教委は、ALT 賃金は職務給であり、かつ職務にふさわしくないほど高額であると主張して、生活給的要素を排除するのである。

### ②ALT 賃金と職務給

市教委は、ALT 賃金は職務給であるにとらえ、かつ ALT の職務は「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」と主張する（意見書Ⅱ 3（2）① 8頁）。しかし、ALT の職務内容（業務）は上記 2.（2）で記述したとおりであり、市教委の主張は事実と反している。

市教委は、ALT の賃金水準はその職務と責任に応ずるものとなっていない（つまり賃金水準が高すぎる）と主張するが、ALT 賃金を職務給としてとらえたとしても、職務について正確な把握をしていないのであるから、その主張は前提を欠き失当である。例えば、ALT 職務の一つである「教職員等の外国語学習等の支援をすること」は、小・中学校教諭や本市の係長が行うことが可能な業務ではない。また、市教委は ALT 嘱託員創設時に ALT 賃金を高額にしたのは

時代背景が影響していると主張するが、ALT の職務に応じた賃金水準であったことには間違いのないのであるから、ALT 賃金水準がその職務と責任に応ずるものではないということとはできない。

ALT 賃金水準は職務内容（業務）に応ずるものであるものの、生活給的要素が考慮されないものであり、地方公務員賃金決定の諸原則を踏み外したものである。

市教委は、ALT と常勤職員等との賃金比較表（意見書Ⅱ 3（2）10 頁）を作成提示しているが、職務給でない常勤職員等に支給されている諸手当を含めた比較表を作成すべきである。

### （3）均衡の原則

市教委は、生計費について国税庁民間給与実態調査データをもとに、ALT 賃金は平均年収の 1.2 倍以上であるから生計を維持できる水準であり、均衡の原則に反していない旨を主張する（意見書Ⅱ 3（3）①11 頁）。しかし国税庁のデータは「民間給与実態調査」であり、生計費の調査ではない。この点、公務員給与に反映される民間給与実態調査は人事院が行うものであり、2023 年 4 月の調査に基づき、給与について 1.1% の引き上げ、期末・勤勉手当について 0.1 月分の引き上げを人事院は勧告したのである。

ちなみに人事院調査によれば、2023 年 4 月の生計費は 1 人世帯で 120,910 円（前年比 5.6% 増）、5 人世帯で 261,700 円（前年比 13.6% 増）である。

さらに市教委は、「国の職員の給与」については、ALT 賃金は給料表に基づかないからという理由で、「国の職員の給与」を考慮しなかったことを認めている（意見書Ⅱ 3（3）②11 頁）。

つまり、「生計費」については生計費と関係しない国税庁の民間給与実態調査データを示し、「国の職員の給与」については考慮しなかったことを認めたのであるから、市教委が ALT 賃金水準決定において均衡の原則に反していることは明らかである。

### （4）平等取扱いの原則

市教委は、ALT 賃金は給与決定諸原則を踏まえたものになっていないからという理由で、他の職員とは異なる対応を行ったと主張する（意見書Ⅱ 3（4）⑤12 頁）。つまり、平等取扱いの原則に反したことを認めたのである。その理由として、職務給原則を適正に実現している給料表が適用されている常勤職員等と適用されない ALT とは平等に扱わなくてもよいと主張するが、上記（1）のとおり給料表は職務給原則を適正に実現していないのであるから、市教委のいう理由は合理性がない。

#### (5) 情勢適用の原則

市教委は、情勢適用の原則とは均衡の原則に従うことだという橋本逐条解説に依拠して、ALT 賃金は職務給の原則に対応していないし、均衡の原則から引き上げる状況にないから、情勢適用の原則には反していないと主張する（意見書Ⅱ 3（5）13 頁）。この非論理的な主張は理解しがたいが、人事院勧告に従わないことは情勢適用の原則に反しているという共同措置要求者の主張には反論しない。つまり、市教委は ALT 賃金水準を据え置く行為は、情勢適用の原則に反している部分があると認めたのである。

### 第 3 給与改定のための地方交付税はどうなったかー組織的「裏金」づくり？

本件共同措置要求書「4. 要求理由」で言及したとおり、総務省は常勤職員の給与改定に準じて会計年度任用職員の給与を改定する旨の通知を出した（甲第 6 号証）。

この通知に加えて、総務省は「令和 5 年度補正予算（第 1 号）に伴う対応等について」の事務連絡を通知した（以下「総務省事務連絡」という。甲第 15 号証）。総務省事務連絡の趣旨は、地方公務員の給与改定の財政措置としての地方交付税増額を含む 2024（令和 5）年度補正予算が閣議決定されたから、給与法の改正の措置を待って地方公務員の給与改定を実施すること、その際会計年度任用職員の給与も常勤職員に準じて改定することというものである。改正給与法は同年 11 月 17 日に成立したことを受けて、総務省は上記地方交付税を各都道府県・市町村に交付した。

しかし、尼崎市は会計年度任用職員の給与改定を含む地方交付税を交付されながら、これを ALT の賃金改定には使用しなかった。

たしかに、今回交付された地方交付税は普通地方交付税であることから、使用目的が限定されているものではない。しかし、総務省事務連絡では会計年度任用職員の給与改定のための地方交付税であると明記されているのであるから、ALT 賃金改定のために使用しなかったことは違法でないとしても、道義的には問題のある措置である。教育合同役員が道義的な問題であると指摘したことに対して、総務省担当者は同感を示した。

地方交付税をその目的のために使用しないことは、他の目的に使用すること、流用することを意味している。納税者から見れば、市役所による組織的「裏金」づくりとの疑念が生まれる。

公平委員会にあっては、財源措置まで行われた会計年度任用職員の給与改定について、ALT だけを除外する市・市教委の暴挙を改めるべく、本件措置要求事項を早急に措置されたい。

以 上