

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和2年度第4号
通算第579号
令和2年12月8日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—期末・勤勉手当及び令和2年度給与改定等について—

◎日時・場所

令和2年11月9日（月）午後3時30分～午後5時（中央北生涯学習プラザ 学習室B・C）

◎交渉に先立っての発言（総務局長）

職員団体の皆様におかれては、本市の市政運営上の課題等について理解と協力をいただき、また、今年度は特に新型コロナウイルス感染症禍にあって、それぞれの所属において、例年にない様々な対応に尽力いただいていることについても、感謝申し上げます。

さて、今年度の人事院勧告については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う景気減速などを背景に、月例給は7年ぶりの据置き、一時金は10年ぶりとなる減額改定が示されたところである。その一方で、本市の財政状況に目を向けると、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移するほか、感染症禍に伴う税収の減少や収支不足の拡大も想定されるなど、依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。

引き続き、こうした中で様々な課題に対して、労使間で緊密に協議を重ねながら、解決を図っていきたいと考えているので、よろしく願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和2年10月30日に2020年末一時金に関する要求書等が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

◎組合への提案

（回答メモ）令和2年10月30日付け「2020年末一時金に関する要求書」に対する
回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和2年10月30日付け「2020年度賃金・労働条件に関する要求書」
に対する回答について

[別紙2](#)

◎具体的な交渉内容

1 12月期期末手当及び勤勉手当について

協議の要旨

12月期期末・勤勉手当について、「算定基礎月収額の2.64か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、「定年前職員2.200月分、再任用職員1.175月分」の回答を行った。

(1) 期末・勤勉手当の算定方法

算定基礎額×支給月数×期間率

(2) 算定基礎額

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

※ 別に定める割合：0%～10%（5級以下の行政職及び技能労務職給料表適用者の場合）

組合の主張	当局の回答
<p>会計年度任用職員の期末手当について</p> <p>非常勤事務補助員の期末手当については、会計年度任用職員制度移行前の年収確保の観点から、人事院勧告と切り離して考えられないのか。</p>	<p>一般的な非常勤事務補助員の年収については、今回の人事院勧告に準拠した期末手当の支給月数の改定を考慮しても、会計年度任用職員制度移行前の年収を一定上回るものである。</p>
<p>会計年度任用職員制度移行前の年収を一定上回るというのは、昨年度まで1か月の空白期間があったことを加味して比較したものか。</p>	<p>そのとおりである。制度移行に当たっての基本的な考え方として、移行前後の年間の勤務時間を維持するものとしており、移行後は空白期間をなくし週35時間勤務としたことから、そのように比較している。</p>
<p>じんかい収集業務の非常勤事務補助員についても、制度移行前の年収を下回ることはないのか。</p>	<p>じんかい収集業務の非常勤事務補助員の年収については、若干下回ることとなる。</p>
<p>移行前から下がらないようにするはずだったのではないか。それにもかかわらず、制度移行前より下がることについては、納得できない。</p>	<p>そういった現給保障的な観点からじんかい収集業務の非常勤事務補助員については、6月の期末手当において特例措置を講じている。今回の人事院勧告を踏まえた改定については、会計年度任用職員制度移行に伴い年収が下がらないようにするという議論とは切り分けるべきものであり、更なる特例措置は難しいと言わざるを得ない状況にご理解をいただきたい。</p>
<p>人事院勧告でプラス改定が出た場合は、会計年度任用職員にも反映されるのか。</p>	<p>期末手当の支給月数の増改定であれば、会計年度任用職員についても同様に反映する考えである。</p>

<p>近年の人事院勧告の内容からすると、期末手当の増改定がなされることはないのではないか。そうすると、今後、会計年度任用職員の一時金は下がることしかないのではないか。</p>	<p>近年は勤勉手当において増改定がなされているが、期末手当の増改定がなされないと決まっているわけではない。とはいえ、仮にこのような状況が続けば、会計年度任用職員の期末手当が減る一方であるとの組合意見については理解できないわけではなく、当局としても一定課題認識を持ち、国・県への働き掛けを行っていきたいと考えている。</p>
<p>新型コロナウイルス感染症に係る職員の対応について</p> <p>人事院がマイナスの勧告を行ったことが職員へのモチベーションに多大な影響を及ぼすことについての当局見解は、新型コロナウイルス感染症禍において尽力している職員へのねぎらいの思いを表現したものと受け止めてよいか。</p>	<p>現下の新型コロナウイルス感染症禍にあって、様々な対応に真摯に取り組んでいただいていることは、十分に理解している。一方で、地方公務員としての給与制度については、国や民間の状況を十分に踏まえて、均衡を図らなければならないこともご理解をいただきたい。</p>
<p>市長は、どこまで現場を見ているのか。現在の大変な状況を乗り切っていくためにも、職員への激励などを通じて、モチベーションに配慮してほしい。</p>	<p>全ての現場に出向いているわけではないかもしれないが、新型コロナウイルス感染症対策に係る会議等を通じて全体の状況を把握し、適宜必要な指示を出すことはもとより、状況に応じて保健所等にも足を運ぶ中で、職員の状況も気にかけてながら、本市としての適切な対応を図っているところである。</p>
<p>例えば特別定額給付金に係る業務を法務支援担当や能力開発支援担当の職員が担っていることなど、本市の新型コロナウイルス感染症への対応に係る体制には違和感がある。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症に対しては内容に応じて柔軟に対応しているところであり、特別定額給付金についても国における本制度設計過程も踏まえる中で、法務支援担当等での対応としたものである。</p>
<p>会計年度任用職員の健康診断について</p> <p>本市の会計年度任用職員の健康診断の受診対象基準は、阪神間において低位にあるが、当局はどのように考えるか。</p>	<p>本市の厳しい財政状況も踏まえる中で、法令等に定める基準どおりの取扱いとしているところである。</p>

<p>国は、任期が6月以上であり、常勤職員の勤務期間の2分の1以上の者を対象としている。本市も、国に準じることはできないのか。</p>	<p>本市の財政状況は厳しく、国と同様の運用とすることは難しいが、組合が問題視している児童ホーム又はこどもクラブに勤務する非常勤行政事務員のうち、週28時間又は週26時間勤務のものについては、何らかの工夫ができないか検討し、嘱託労組と協議していきたいと考えている。</p>
<p>会計年度任用職員の健康診断の項目は、人によって異なるのか。</p>	<p>従事する業務によって、若干の違いはある。</p>
<p>健康診断に係る1人当たりの単価は。</p>	<p>最大でおおむね4万円である。</p>
<p>児童ホーム又はこどもクラブに勤務する非常勤行政事務員のうち、週28時間又は週26時間勤務のものは何名いるのか。</p>	<p>おおむね90人と原局から聞いている。</p>
<p>最大で360万円程度必要ということか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>対象を拡大する場合、予算要求を行う考えか。</p>	<p>交渉の経過等も踏まえて総合的に判断している。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

2 その他

組合の主張	当局の回答
<p>法定設置義務資格職について</p> <p>どういった内容について研究していくのか。</p>	<p>対象とする資格の選定や資格取得前と資格取得後のどちらを重視した方策とするべきかなど、精査する点は多くあると認識している。</p>
<p>研究を否定するものではないが、迅速性を求める。</p>	<p>精査する点も多く、時間を要することも想定されるが、引き続き、他都市の状況等も踏まえて研究していく考えである。</p>
<p>選挙事務従事について</p> <p>第2投票区投票所においては、期日前投票所となっている関係で、投票日前日の準備が夜間に及んでいるが、職員の負担について、どのように考えているのか。</p>	<p>原局も、準備作業の開始時間が遅くなることについては認識している。一方で、選挙事務に係る負担については、投票所の状況によって一定異なることはやむを得ないものと考えている。</p>
<p>選挙事務については、会場の環境整備や場所の見直し等の検討が必要と考える。</p>	<p>原局に伝えておく。</p>

<p>水防等防災配備について</p> <p>水防等防災配備が市内居住者に偏重しないよう、何か工夫しているのか。</p>	<p>防災配備については、各部の判断で適切に実施されているものと考えているが、例えば都市整備局においては、平日は遠方に居住する者を優先的に動員するなどの工夫も行っていると聞いている。</p>
<p>まさに組合が以前から主張してきた対応方法ではないか。一方、健康福祉局においてはそのような工夫は行われておらず、局によっては市内居住者への偏重が見られるのではないか。</p>	<p>原局に確認しておく。</p>
<p>非常勤事務補助員の夏季休暇について</p> <p>県では何日付与されるのか。</p>	<p>県では5日の付与となっている。</p>
<p>均衡の原則の観点から、5日とすることができるのでは。</p>	<p>国においては3日となっていることを踏まえると、付与日数の見直しは難しいと考えており、会計年度任用職員制度への移行に当たっても、従前の付与日数を維持するものとしたところである。</p>
<p>不妊治療及びLGBTにおける治療・通院に関する休暇制度について</p> <p>当局からの回答は、前向きなものであると捉えている。組合としては、特別休暇での対応ができるようになることを求めるが、せめて不妊治療を私療休暇での対応ができるようにならないか。</p>	<p>現行の運用上は、不妊治療中ということだけをもって私療休暇の取得は難しいのが現状であるため、今後そうした要件の見直しも含めて研究していく必要があると考えている。</p>
<p>その他</p> <p>賃金・労働条件に関しては、一時金とは別に諾否期限を設けることはできないか。</p>	<p>昨年度同様、一時金に係る統一要求とは切り分けた取扱いとさせていただく。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以 上
(給与課)

- 1 令和2年12月に支給する期末手当及び勤勉手当について
尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する。

支給日は、令和2年12月10日

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.250月	0.950月	2.200月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

- 2 全単組共通労働条件に関し、共通した協議の場を設け問題解決につとめることについて
交渉については、しかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。

- 3 会計年度任用職員に関すること

- (1)・(2) 2020（R2）年度4月より施行された同制度対象職員については、年収ベースにおける不利益を伴わない制度を確立してきた背景をもとに、人事院勧告内容と切り分け柔軟な対応とすること、及び、国における臨時非常勤に支給されている勤勉手当を支給することについて

期末手当として1.25月分を支給する。

非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

- (3) すべての任用者に健康診断を受診させる環境を整えることについて

会計年度任用職員の健康診断については、引き続き、法令等の定める基準に基づき職員に対して実施していく。

非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

- 4・7 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を県並に改善すること、及び、管理職手当（係長・課長補佐・作業長）廃止に伴う年収減額に伴う役職者加算率を見直すことについて

現行どおりとする。

なお、算定基礎額の詳細については、別記のとおり。

- 5 新人職員の支給率を改善し、中途採用者においては特段の措置を講ずることについて
現行どおりとする。

- 6 4級格付けを制度化することについて

4級昇格の在り方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な4級ポストの管理」を行っており、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性についても引き続き検討していく。

- 8 新型コロナ感染症対策に奔走する職員の業務実態に対し、世情背景があるにせよ、人事院がマイナス勧告を行ったことは職員モチベーションに多大な影響を及ぼすことについて、各任命権者は見解を示すことについて

新型コロナウイルス感染症に係る様々な対応は、職員の尽力に支えられているものということは、十分に理解しており、引き続き、労使で公務員としての使命を共有しながら取り組んでいきたいと考えている。

一方で、人事院による給与改定の勧告は、国家公務員と民間との給与の較差を是正するためになされるものであり、地方公務員としては、均衡の原則に基づき、国等に準拠した改定を行うことが必要である点については、理解を求めていると考えている。

- 9 諾否期限

令和2年11月16日（月）

以 上
(給与課)

【別 記】 算定基礎額（行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者）

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

※ 別に定める割合は、次表のとおりとする。

区 分	割 合
課長補佐、係長、技能長及び作業長	10%
主任・作業主任 3級の者のうち令和2年4月1日現在30歳以上のもの 再任用職員	5%
上記以外の者	0%

（参考：令和2年12月期支給額等）

区 分	定年前職員	再任用（フル）	再任用（短時間）
平均支給額 （算定基礎月収※）	749,795 円 (344,037 円)	348,209 円 (296,348 円)	267,944 円 (228,038 円)
前年度実績 （算定基礎月収※）	776,622 円 (344,612 円)	349,921 円 (297,805 円)	267,646 円 (227,785 円)
対前年比	△26,827 円 (3.5%減)	△1,712 円 (0.5%減)	298 円 (0.01%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳4月 （前年同期 39歳4月）

平均勤続年数 14年6月 （前年同期 14年5月）

令和2年10月30日付け「2020年度賃金・労働条件に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R2.11.9

組 合 要 求	回 答
<p>1 賃金引き上げについて</p> <p>(1) 賃金引き上げを行うこと。</p> <p>(2) 2020 人事院勧告については、労働の対価は賃金で支払うことを原則に実態即した対応を図ること。</p> <p>2 給料表について</p> <p>(1) 現行3級を旧国公5級水準に対応させ改善すること。</p> <p>(2) 係長給料表（現行4級）を旧国公7級水準に対応させ改善するとともに、本市現行給料表5級を活用した給与体系とすること。</p> <p>(3) 現行3級給料表の増号（行政職5号・技能労務職7号）を行うこと。</p> <p>3 初任給水準の改善並びに中途採用者の賃金格差是正について</p> <p>(1) 年齢別初任給基準を改善し、年齢別最低保障を40歳時点で標準賃金の8割以上（基本給比）とし基本給として位置づけ、全職員を対象とすること。</p> <p>(2) 前歴換算等の改善をすること。また、1年未満の端数は切り上げること。</p> <p>(3) 中途採用者の昇格年限は、民間歴を考慮し在級年数の短縮を行うこと。</p> <p>4 昇格の改善について</p> <p>(1) 高卒経験14年32歳を目途に4級へ昇格させること。</p> <p>(2) 高卒経験23年41歳を目途に5級へ昇格させること。</p> <p>(3) 2010年度合意事項である昇任昇格制度について解決を図ること。</p> <p>① 保育職場における副所長制度を創設し、新たに位置付けること。</p> <p>② 副課長ポストを創設し、5級主幹として位置付けること。</p> <p>③ 作業長配置については労使合意を遵守し早急に設置すること。</p> <p>④ 人材育成ならびに業務の効率性を向上するための中間ポストの再整備を行うこと。</p>	<p>1</p> <p>(1)・(2) 令和2年11月9日付け「令和2年10月30日付け「2020年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）」のとおり改定を実施する。</p> <p>2</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</p> <p>3</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</p> <p>4</p> <p>(1)・(2) 現行どおりとする。</p> <p>(3)</p> <p>① 4級昇格の在り方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な4級ポストの管理」を行っており、その登用に当たっては、所属部局長からの内申に基づき、4級に求められる能力を総合的に評価した上で任用を行っている。</p> <p>保育職場も含め、今後も明確に係長等の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性について引き続き検討していく。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 引き続き、その職に求められる能力を総合的に評価した上で登用・配置していく。</p> <p>④ 一般職等の人材育成、業務効率性の向上については、事業リーダーである係長級職員や後輩職員の指導、サポ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>5 人事評価制度の運用について</p> <p>(1) 制度の検証と改善について</p> <p>① 人事制度小委員会において、毎年度の検証と改善について協議を行うこと。</p> <p>② 面談実施の徹底と風通しの良い組織づくりをすすめるためにも納得のいく人材育成策としていくこと。</p> <p>(2) 人事評価者の育成と体制整備について</p> <p>① 人事評価における評価者の制度周知を徹底し、任命権者間における相互理解を深めること。</p> <p>② 学校現場における適正でかつ公平な評価体制を別途構築すること。</p> <p>③ 10名を超える単位評価を行う部署、または、業務の実態に即した第1評価者を複数名設置すること。</p> <p>6 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当</p>	<p>ートの役割を担っている主事、技師等が中心となり、協力して行うものとする。</p> <p>5</p> <p>(1)</p> <p>① 人事評価制度の運用に当たっては、人事制度小委員会や職員アンケート等での意見及び評価結果の分析を踏まえながら、制度の検証や見直しを実施してきており、今後も同様の対応を行っていく。</p> <p>② 目標設定面談については、一昨年度からは必須面談として位置付け、組織目標や職責との整合性を上司が確認し、面談を通じて職員育成の観点も踏まえて指導助言することとしている。人材育成面談については、引き続き実施の徹底と面談の目的である職員育成を促していくために質の向上を図っていく。</p> <p>また、近年の評価者研修では、普段の職員同士の関係性の向上が、面談の質の向上や評価の納得性、ひいては人材育成にもつながる等、風通しの良い組織づくりの重要性をテーマの1つとして実施している。</p> <p>(2)</p> <p>① 平成 28 年度から年度当初の新任役職者研修のメニューに人事評価を新たに追加しており、また、毎年 10 月の評価時期に合わせて、任命権者も含めた役職者（年度によって対象となる職層も区分している）に対して評価者研修を実施し、人事評価制度の目的、評価基準について改めて周知を図るとともに、職員アンケートを活用し、人材育成面談の内容の充実を図っている。</p> <p>② 学校現場の職員の評価にあたる校長等に対しては、校長会等において、評価の目的や基準等を毎年度改めて説明しており、また、被評価者である職員に対しても、研修を通して制度の趣旨等の再周知を行うなどしているところである。適正な人事評価・公平な制度運用を図るためには、そうした取組を引き続き検討し、地道に実施していくことが必要であると考えている。</p> <p>③ 評価者が評価事務をスムーズに進めていけるよう、毎年評価者研修を実施し、また、評価者からの制度運用やシステム操作に関する個別の問合せについても、特にきめ細やかな対応に努めているところであるが、人事評価制度の運用に当たっては、人事制度小委員会等の意見、その他分析結果等を踏まえた対応を行っていきたい。</p> <p>6</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>① 生活実態に即した配偶者に係る扶養手当を支給すること。</p> <p>② 勤勉手当にかかる扶養手当を算入すること。</p> <p>(2) 住居手当</p> <p>① 家賃等の支払い者については、家賃に見合う額に引き上げること。</p> <p>② 市内・市外居住者を差別なく手当を支給し、持家者については、30,000円以上とし、持家者のうちローン支払者については、①による支給とすること。</p> <p>(3) 通勤手当</p> <p>① 交通機関利用者については、必要な額を全額支給すること。</p> <p>② 交通用具利用者については、交通機関利用者の通勤手当に見合う額を支給すること。</p> <p>③ 通勤にかかる駐輪場使用者に対し実費相当分を支給すること。</p> <p>(4) 超過勤務手当</p> <p>① 代休や振替の強要をせず、超過手当を適正に支給すること。また、週内38時間45分を越える振替にかかる超過勤務支給について適性化を図ること。</p> <p>② 時間外勤務手当の支給率を150/100に改善し、深夜の時間外勤務手当の支給率を200/100とすること。</p> <p>③ 水防等防災配備（1号～3号）について、管理監督者を除く、市外居住職員の初動体制構築強化に向け、市内居住職員に偏重しない体制整備策を示すこと。また、市内在住職員に偏重した負担を考慮し、諸手当創設を検討すること。</p> <p>(5) 特殊勤務手当</p> <p>① 学校現場等における高所作業等においては、国同様特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>② 緊急出勤手当を新設すること。</p> <p>③ 私債権回収に係る滞納整理業務においては、2010春闘交渉確認事項である特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>④ 36協定職場の検証を行い、特殊な勤務条件職場については、特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>⑤ 選挙事務従事にかかる第2投票所においては、同投票所を期日前投票所としている関係で、投票日準備が20時以降となり、翌日の従事も含め多大な負担となっている。同</p>	<p>(4)</p> <p>① 代休の取得については、飽くまでも本人の選択によるものであり、また、振替命令については、職員の健康管理の観点から適正に発し、必要に応じ超過勤務手当を支給しているところである。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 現行どおりとする。</p> <p>なお、水防等の防災に係る人員配備に関する権限は、災害警戒本部及び災害対策本部の各部長にあることを明確化し、水防等業務を適切に実施するための配備態勢の決定に当たっては、各部において必要な人員や登庁に要する時間等を総合的に考慮して決定しており、市内在住者優先として一律に位置付けているものではない。</p> <p>(5)</p> <p>①～④ 今後とも必要に応じて協議を行っていく。</p> <p>⑤ 選挙事務については、本来の職務と異なった業務内容であることなどを鑑み、投票日前日の準備作業、当日の投開票事務いずれにおいても、特殊勤務手当を支給して</p>

組 合 要 求	回 答
<p>負担を解消する上で特殊勤務手当を支給すること。</p> <p>(6) 36 協定について</p> <p>① 36 協定を所属にも十分周知するとともに本庁職場も同様に責任の所在を明確にすること。</p> <p>また、全ての職場における法外な超過勤務命令については、命令権者に対する具体的指導体制を確立し厳正な対応を行うこと。</p> <p>② 変形労働制を採用する職場に従事させる際、労働条件の提示と本人同意の上配置すること。</p> <p>③ 変形労働制を採用している職場については、その特殊勤務条件に配慮し、休日を特定の曜日となるよう努めること。</p> <p>(7) 管理職手当（作業長・係長・課長補佐）に関して</p> <p>① 新たな役職者手当として支給すること。</p> <p>(8) 法廷設置義務資格職に対する処遇改善を図ること。</p> <p>7 懲戒処分等、当事者弁護制度の構築について</p> <p>(1) 懲戒処分等、不利益処分を講ずる当該職員の弁明機会を保障する上で、当該職員同意ないし希望する場合は、処分調査過程において弁護の機会を保障し第三者関与を認めること。</p> <p>8 セクシャルハラスメント・パワーハラスメントに関すること</p> <p>(1) 近年顕著となるハラスメント事象は、当事者の無自覚によるところも多く、管理監督者を中心とする意識の向上と、労使でハラスメント解消を目的とする協議会を設置すること。</p> <p>(2) ハラスメント事象に対するガイドラインを策定すること。</p>	<p>いるところである。</p> <p>(6)</p> <p>① 36 協定については、通知文等により周知を図っているところである。今後も引き続き必要な周知・指導を行い、協定内容の遵守に努めていくとともに、本庁職場等についても 36 協定等の趣旨を踏まえ、適切な労務管理を行うよう注意喚起や呼び掛けを行っていく。</p> <p>② 職員の人事配置については、変形労働時間制職場を含めて、人事異動の一環として配置を行っているが、これまでも職員の生活実態（育児・介護や健康状況等）に応じて可能な範囲の中で配慮を行ってきており、今後も同様とする。</p> <p>③ 変形労働時間制職場全てについて、休日を特定の曜日となるようにすることは困難であるが、各職場の業務実態に応じ、可能な範囲の中で努めている。</p> <p>(7)</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>(8) 他都市の状況等も踏まえながら、引き続き研究していく。</p> <p>7</p> <p>(1) 事情聴取については、事実関係を把握することを目的として関係職員に対し行っているものであり、職員が事実を誠実に述べる機会である。そうした中で、所属長や各部局企画管理担当課職員も立ち会っており、公正公平な形で実施している。</p> <p>仮に、事情聴取に際して、その内容にパワーハラスメント等の不当行為があったと感じたならば、別途設置している外部相談窓口にて、弁護士に相談することも可能である。</p> <p>8</p> <p>(1)・(2) セクシャルハラスメント・パワーハラスメントについては、外部講師を招いた管理監督者向けの研修の実施や副市長通達による職員への啓発のほか、コンプライアンス推進週間のテーマとして全庁的に職場ミーティングを実施するなど、機会を捉え職員への周知啓発を行い、その未然防止に努めている。今後も様々な形で寄せられた情報や相談に対応するとともに、全職員に対してハラスメント防止の意識向上に向けた取組を引き続き実施していく。</p> <p>また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントが発生した場合の対応方法や相談処理方法、相談窓口等についてガイドラインを策定し、職員必携に掲載していると</p>

組 合 要 求	回 答
<p>9 定年制度と再任用職員の処遇について</p> <p>(1) 年金の支給開始年齢の引き上げの実態に即した形で、定年延長に向けた取組みを行うこと。</p> <p>(2) 雇用と年金の接続に関する働き方について早急に協議する上で、既存の再任用制度について、下記のとおり改善をはかること</p> <p>① 再任用フルタイムおよび再任用短時間勤務者間での任用形態を柔軟に対応し、過年の退職制度にとらわれず、年金受給資格がある者は積極的に再任用短時間勤務に任用するなど方策を今後も講じること。</p> <p>② 労働事態に即した賃金を支給すること。特に人材不足でもある技術職やシステム担当者に対する処遇改善を図ること。</p> <p>10 会計年度任用職員制度の改善について</p> <p>(1) 労働時間の観点および行政事務員との制度不整合による夏季休暇を6日にすること。</p> <p>(2) 労働時間の観点および行政事務員との制度不整合による各休暇制度の格差を是正すること。</p> <p>(3) 各種諸手当を拡充すること。</p> <p>(4) 経験年数に応じた職務給の拡大を図ること。</p> <p>(5) 人事評価ならびに職務行動評価に基づき、有能な人材は常勤職員として登用できる制度を確立すること。</p> <p>11 障害者差別解消法にかかる改善について</p> <p>(1) 各障害別に即した、就労環境の整備と、障害者雇用におけるサポート体制を確立すること。</p> <p>(2) 情報保障に関すること</p> <p>① 各所属（係）毎の事務分掌に同項を付記し担当職員を配置すること。</p> <p>② 手話通訳、PC要約の出来る職員登録制度を設けること。</p> <p>③ 人事課・人材育成担当課の手話通訳士を増員すること。</p> <p>④ 各課に音声変換ソフトタブレット等を設置すること。</p>	<p>ころであり、引き続き職員に対して周知していく。</p> <p>9</p> <p>(1) 国の検討状況を注視していく。</p> <p>(2)</p> <p>① 再任用職員の人事配置については、各職場の事情も考慮して、これまでも職員の意向をできるだけ尊重して行っており、今後も同様に対応していく。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>10</p> <p>(1)～(4) 現行どおりとする。</p> <p>(5) 会計年度任用職員を常勤職員として採用する場合には、競争試験等により常勤職員としての能力の実証を改めて行う必要があり、地方公務員法で定める平等取扱いの原則を踏まえ、いかなる優先権をも与えることはできないが、会計年度任用職員として尽力されている経験が試験において生かされることはあり得ると考えている。</p> <p>11</p> <p>(1) 就労環境の整備、サポート体制等については、今後も引き続き検討し、対応していく。</p> <p>(2)</p> <p>①・②・③・⑥ 情報保障については、様々な実施方法があることから、どういった実施方法が良いか、今後も引き続き検討し、対応していく。</p> <p>なお、事務分掌は各所属が担う個々の業務について規定しているものであり、「情報保障に関すること」はこれになじまない。</p> <p>手話通訳士については、平成28年度から人事課に非常勤の職員として配置しているが、その増員の必要性は、活用状況等を踏まえながら検討していきたい。</p> <p>④ 平成30年度に更新した行政事務支援システム用パソ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>⑤ 各研修・学習会開催における情報保障を確保すること。</p> <p>⑥ 休憩時間等がわかるよう、視覚的効果のある器具の設置ならびに職員間対応について具体的手法を協議すること。</p> <p>⑦ 庁内設置手話通訳士の職員間の相互活用と、市民対応への充実の観点で正規化し、人員を増員すること。</p> <p>12 休暇・休職制度について</p> <p>(1) 2007年に労使合意した年次有給休暇の積み立て制度を実現し、子育て、介護に特化した形態による内容とすること。</p> <p>(2) 夏季休暇取得条件を時間単位も認めること。</p> <p>(3) リフレッシュ休暇取得対象の所属長ならびに所属に対し、取得しやすい職場環境整備と所属長に対し取得状況を把握報告させるよう義務付けること。また、取得状況も含めた検証協議を継続して行うこと。</p> <p>(4) 現行リフレッシュ休暇を勤続40年でも創設すること。</p> <p>(5) ライフプラン研修休暇の取得手段を緩和すること。</p> <p>(6) 家庭と仕事の両立について</p> <p>① 子育て・介護に関する休暇取得を15分単位で認めること。</p> <p>② 不妊治療およびLGBT（性的マイノリティー）における治療・通院に関する休暇制度を確立すること。</p>	<p>コンのWindows10には音声認識が標準機能で搭載されているため、当該機能での対応をお願いする。また、令和元年度に研修等における情報保障として音声認識ソフトを導入したところである。</p> <p>⑤ 人材育成担当が実施する各種研修については、限られた予算の範囲内ではあるが、PC要約や手話通訳、自動翻訳システムを活用した情報保障などを実施している。その他学習会における情報保障の必要性については、手話研修等を通じて全庁に向けた啓発を引き続き行っていく。</p> <p>⑦ 現行どおりとする。</p> <p>なお、平成28年度から人事課に職員向けの手話通訳を行う非常勤の職員を配置したところである。</p> <p>12</p> <p>(1)～(6) 現行どおりとする。</p> <p>なお、リフレッシュ休暇を取得しやすい職場環境整備及び取得状況の報告等については、毎年度当初に通知文において周知を図っているところである。</p> <p>また、家庭と仕事の両立については、特定事業主行動計画に基づく取組を進める中で、引き続き、その実現を図ることができるよう努めていく。そうした中で、不妊治療及びLGBT（性的マイノリティー）における治療・通院についても、仕事との両立に向けた対応方策の検討を行っていく。</p>

本回答に対する諾否については、令和2年11月16日までにされたい。

以 上
(給与課)