

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和4年度第3号
通算第585号
令和4年1月26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3年度給与改定等について —

◎日時・場所

令和3年11月8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A・B）

◎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、特に新型コロナウイルス感染症禍にあつて、昨年度に引き続き、それぞれの所属において、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、今年の人事院勧告については、新型コロナウイルス感染症の影響などを背景に、昨年に引き続き、月例給は据置き、特別給は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など、依然として厳しい状況が続く中、更なる取組を進めていく必要がある。

引き続き、こうした状況も踏まえた上で、人口減少・高齢化への対応など様々な課題に対して、労使間で緊密に協議を重ねながら、解決を図っていききたいと考えているので、よろしくお願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和3年10月29日に2021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3年10月29日付け「2021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3年10月29日付け「2021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](#)

（回答メモ）令和3年10月29日付け「自治体職場における会計年度任用職員等に
関する統一要求書」に対する回答について

[別紙3](#)

◎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2.60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2.075月分、再任用職員1.075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
令和3年12月期の期末・勤勉手当の総額・前年度比は。	定年前職員はおおむね2,200百万円で、対前年度160百万円の減、再任用フルタイム職員はおおむね33百万円で、対前年度5百万円の減、再任用短時間職員はおおむね16百万円で、対前年度3百万円の減となっている。
<h4>会計年度任用職員の期末手当について</h4> <p>非常勤事務補助員の期末手当について、今年の人事院勧告の内容の反映を見送ることは評価するが、次年度から反映させるとしているのは、次年度の交渉を踏まえてからという認識でよいか。</p>	<p>昨年度の確定交渉において、会計年度任用職員については、単年度の任用であること等を踏まえ、人事院勧告の内容を次年度から反映させることとしたものであるが、次年度の期末手当について、その他の課題等も含めて、改めて交渉することを否定するものではない。</p>
<p>以前から、当局は、パートタイムの会計年度任用職員には勤勉手当は法律上支給できないと言っているが、国ではパートタイムの非常勤職員にも勤勉手当を支給していると聞いている。なぜこのような矛盾が生じるのか。</p>	<p>国の詳細は把握していないが、一部の省庁において、そのような対応もあるものと考えられる。一方で、会計年度任用職員においては、総務省からはフルタイムであっても勤勉手当を支給しないよう通知されているものである。国や県には、引き続きこの点について見直すことができないかなどの働き掛けを行っていく考えである。</p>
<p>そもそも勤勉手当が支給されない会計年度任用職員に人事院勧告の内容を反映させるのは、おかしいのではないか。</p>	<p>均衡の原則に鑑みれば、人事院勧告を踏まえた措置は必要と考えている。</p>
<p>非常勤事務補助員の平均年収の経年比較を示していただきたい。</p>	<p>今資料を持ち合わせていないので、後日、窓口にて回答させていただく。</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。

2 その他

組合の主張	当局の回答
<p data-bbox="199 439 799 524">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 data-bbox="199 539 799 667">新型コロナウイルス感染症の影響による対応で、職員はかなり疲弊している。任命権者である市長は、どのように考えているのか。</p>	<p data-bbox="821 539 1425 909">市長及び副市長は、現場の状況を気にかけており、保健所にも顔を出している。また、各職員の奮闘に支えられていることも認識している。新型コロナ対策に当たっては、各種現場とのコミュニケーションも不可欠であると考えており、今後もしっかりと全体の状況を把握しながら、組織として適切な対応を図っていきたい。</p>
<p data-bbox="199 927 432 965">転職制度について</p> <p data-bbox="199 981 799 1108">事務・技術学び期間終了後の配属先については、本人の意向を尊重して希望どおりの所属に配属させるようにしていただきたい。</p>	<p data-bbox="821 981 1425 1108">本人の意向は尊重するが、人事調整の範ちゅうであり、全員が希望どおりの所属に配属されるように約束することは難しい。</p>
<p data-bbox="199 1131 799 1402">メンタル不調に陥っている原因が、業務内容ではなく職場環境にある場合も多い。例えば、休暇に関して、子の看護等の子育てのための休暇を取得しづらく、やむなく年次休暇を取得することで対応せざるを得ないといったケースも聞いており、職場環境の改善が必要である。</p>	<p data-bbox="821 1131 1425 1357">業務内容ではなく職場の雰囲気などがメンタル不調の原因となっているようなケースは、転職者の有無によらず、すぐにでも、所属内のコミュニケーション等も通じて改善を図り、より働きやすい職場環境としていくべきと考える。</p>
<p data-bbox="199 1424 799 1695">事務・技術学び期間の職員については、技能労務職から転職している職員がいる職場への配置を基本とするなどの工夫が必要である。また、転職制度を十分に理解していない所属や職員から、配慮を欠いた対応をされるケースもあると聞いている。</p>	<p data-bbox="821 1424 1425 1599">配置については、引き続き意を用いていく。また、現業労使協の場でも議論しているところであるが、対象職場以外の職場でも転職制度についてもっと周知していくべきと考えている。</p>
<p data-bbox="199 1718 799 1800">転職制度の課題については、早急に対応方法を検討していただきたい。</p>	<p data-bbox="821 1718 1425 2036">現業評議会との間で、転職に当たっての心理的な負担を軽減できるような方策等について協議しているところである。課題に対しては、複合的に解決へ向けた取組を進める必要があると考えているが、現在、事務・技術学び期間の延長をはじめとした具体方策についても検討を進めている。</p>

<p>一度メンタル不調に陥ると、簡単に職場復帰できないのでは。</p>	<p>簡単に職場復帰するのは難しいかもしれないが、当局としてもメンタル不調のケースがあることは憂慮しており、丁寧に本人や職場に聞き取りを行うなどの対応を図っている。引き続き、人事課、人材育成担当や職員健康推進担当とも連携しながら、適切に対応していきたいと考えている。</p>
<p>要求書の「14 事務転籍者のサポート体制再構築について」は、5つの項目に分けて要求しているものであり、それぞれに対して個別に回答するよう修正していただきたい。</p>	<p>持ち帰って検討する。</p>
<p>公営企業局において、強制的に転職を進めようとしているが、当局はどのように考えているのか。</p>	<p>現時点では、公営企業局においてそうした提案がなされたところであると聞いているが、引き続き、労使で協議がなされるものと認識している。</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。

以 上
(給与課)

- 1 令和3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3年12月10日

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.125月	0.950月	2.075月
再任用職員	0.625月	0.450月	1.075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) 常勤職との均等待遇が図られていない会計年度任用職員については、今年度の一時金に関するマイナス人勧は適用せず、人事院勧告内容と切り分けること、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

会計年度任用職員に対しては、人事院勧告における期末手当の改定を当年度ではなく次年度から反映させるものとし、令和3年12月期については、期末手当として1.275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) 勧告で示された新設休暇制度等、改善項目を早急に制度化することについて

今後、国の動向等を踏まえて検討していく。

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、各任命権者および服務監督権者の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ということについては、十分に理解、感謝しており、引き続き、労使で公務員としての使命を共有しつつ、全庁的な態勢の下で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3年11月16日（火）

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（再任用職員を含む。）。

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3年4月1日現在30歳以上のもの	5%
上記以外の者	0%

（参考：令和3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※）	712,108 円 (346,698 円)	313,263 円 (291,408 円)	245,132 円 (228,031 円)
前年度実績 （算定基礎月収※）	749,795 円 (344,037 円)	348,209 円 (296,348 円)	267,944 円 (228,038 円)
対前年比	△37,687 円 (5.0%減)	△34,946 円 (10.0%減)	△22,812 円 (8.5%減)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳8月（前年同期 39歳4月）

平均勤続年数 14年9月（前年同期 14年6月）

令和3年10月29日付け「2021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）

R3.11.8

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) 2021 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に即した対応を図ること。</p>	<p>1</p> <p>(1)・(2) 令和3年11月8日付け「令和3年10月29日付け「2021 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 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>2</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</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）を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>3</p> <p>(1)～(3) 現行どおりとする。</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</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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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>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>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、平成30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 評価者の人事評価制度の周知については、新任役職者研修や、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（令和2年度と令和3年度は研修動画として、いつでも視聴可能にしている。）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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>6 諸手当の改善について</p> <p>(1) 扶養手当</p> <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（0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。</p> <p>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 新型コロナ特殊勤務手当については、業務の実態に応じた諸手当として支給すること。ワクチン接種等応援業務も含め、自衛隊員に支給されている特殊勤務手当をモデルとして同様に措置すること。</p>	<p>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> <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>①～⑥ 現行どおりとし、今後とも必要に応じて検討・協議していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>② 他市でも規定のある、結核等の一類、二類感染症業務に従事する職員の手当制度を新設すること。</p> <p>③ 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>④ 緊急出勤手当を新設すること。</p> <p>⑤ 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>⑥ 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>⑦ 選挙事務従事に関して 冷暖房完備のない学校投票所等においては労働安全衛生法を遵守できていない現状に鑑み、特殊勤務手当を支給すること。また第2投票所の期日前投票所使用の関係で、前日準備業務への影響を及ぼす実態に対し特殊勤務手当を措置するか、即刻、期日前投票所としての使用を見直すこと。</p> <p>⑧ 選挙に従事する会計年度任用職員の手当について、従前の臨時的任用職員時代の賃金より引き上げること。</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。 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>⑦ 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に鑑み、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いるところである。 第2投票区投票所（開明庁舎）のように夕刻から前日準備業務を行う投票所は複数存在しており、各投票所に係る個別の事情によって、選挙事務の程度に差が生じることは一定やむを得ないものと考えている。また、開明庁舎期日前投票所については、市民サービスへの影響等を踏まえると、直ちに投票所の場所や数の見直しを行うことは現実的に難しいが、引き続き、投票率の向上策なども含め、必要に応じた検討を行っていく。</p> <p>⑧ 当日投票所で従事する会計年度任用職員（非常勤事務補助員）の報酬については、非常勤事務補助員の報酬水準を基に算出しており、従前の臨時的任用職員のとときと比較すると増額している。</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>

組 合 要 求	回 答
<p>(8) 法定設置義務資格職の処遇改善について</p> <p>① 建築主事の職務・職責に対する手当等（手当、特別昇給等）を支給すること。</p> <p>② 建築士等資格助成制度の拡充（受験費用・登録費用・受講費用等に対する範囲及び上限額の拡大等）を図ること。</p> <p>③ 建築士法上の職務・職責下において、職員に設計及び監理上の指導監督を行う職員に対して手当等（手当、特別昇給）を支給すること。</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>9 定年制度と再任用職員の処遇について</p> <p>(1) 国家公務員の定年延長をベースに、定年延長に向けた協議を行うこと。</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</p>	<p>(8)</p> <p>①～③ 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) セクシュアルハラスメント・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、セクシュア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) 今後、国の動向等を踏まえて検討していく。</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</p>

組 合 要 求	回 答
<p>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すみやかに図ること。</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り、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り、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>(6) 2021 人事院勧告における一時金のマイナス適用は、同職が勤勉手当を支給されていない実態を踏まえ、適用しないこと。</p> <p>(7) 2021 人事院勧告において新設された休暇制度等については同様に制度化すること。</p>	<p>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>(6) 令和3年11月8日付け「令和3年10月29日付け「2021年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）」のとおりとする。</p> <p>(7) 今後、国の動向等を踏まえて検討していく。</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）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・人材育成担当の手話通訳士を増員すること。</p>	<p>11</p> <p>(1) 令和2年3月に障害者活躍推進計画を策定し、その後、能力開発支援担当において、令和2年度に尼崎版チャレンジ雇用である「ハートフルオフィス up×3」を立ち上げたほか、令和3年度には「障害のある職員の職業生活相談窓口」の開設といったサポート体制の充実を図っており、こうした取組を通して、引き続き、職員全体の障害に対する理解や意識を醸成していく。</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>

組 合 要 求	回 答
<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>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を職員間で相互活用すること、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>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 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。また 2021 年人事院勧告における各種休暇制度の新設については、これまでの経過を踏まえ県職同様の両立支援休暇等も含めた、本市オリジナル制度として確立すること。</p> <p>(2) 夏季休暇について時間単位の取得も認めること。</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 子育て・介護に関する休暇取得については、15 分単位からの取得を認め、家庭と仕事の両立を図る向上策を講じること。</p>	<p>12</p> <p>(1)～(6) 現行どおりとする。人事院による申出がなされた休暇・休業制度等については、今後、国の動向等を踏まえて検討していく。</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。</p>
<p>13 被服貸与等について</p> <p>新たな生活様式（マスク着用等）を踏まえ、技術職・技能労務職被服に空調服（ファン付き被服）を貸与し、感染症予防対</p>	<p>13 必要に応じて貸与方法などを研究していく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>策、熱中症予防対策を講じること。</p> <p>14 事務転籍者のサポート体制再構築について</p> <p>事務転籍後にメンタル不調を起因とした私療休暇・休職に至るケースが続出している実態に鑑み、現行のサポート体制の問題を点検・検証し再構築すること。</p> <p>(1) 画一的に行政職として位置付けることなく、技能労務職として培った知識・経験・ノウハウ等、これまでの職業キャリアを活用できる、人材育成・活用策を構築すること。</p> <p>(2) 技能・技術・事務が総合的に経験できる、事務・学び期間及び事務転籍後の人材育成に特化した受入れ職場を確保すること。</p> <p>(3) 事務・学び期間を延長すること。</p> <p>(4) 事務・学び期間満了後の配属先については、本人意向を最大限尊重し、欠員が恒常的に発生している等、いわゆる配置困難職場に配属しないこと。</p> <p>(5) 配属後の所属には、本人意向も含め原則として3年以上配属させること。</p>	<p>14</p> <p>(1)～(3) 平成27年の方針（平成27年10月20日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」）に基づくアウトソーシングに伴う転職制度については、労使で課題を共有しながら運用していく考えであり、引き続き、事務・技術学び期間の延長やサポート体制の充実等も含め、協議及び検討を行っていく。</p> <p>(4)・(5) 人事配置については、職員一人ひとりの意向も尊重しつつ、人材育成の視点や本人の適性その他市全体の様々な状況を勘案して行うものであり、本人の意向どおりに必ずしも配置できるものではないが、行政職としての経験がない又は浅い職員の配置については、引き続き意を用いていく。</p>
<p>15 緊急措置要求</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症対応について</p> <p>保健部への一定の応援体制は確立されているものの、それに伴う関連事務に関する所属（高齢介護・介護保険事業担当等）の人員補充を行うこと。</p> <p>また、事業継続可否も含め横断的措置を含めた対応を行うこと。</p> <p>(2) 感染拡大予防の観点で、本庁南館1階のマイナンバーカード窓口と選挙期日前投票所の共存をやめ、マイナンバーカード窓口もしくは選挙期日前投票所の場所を移転すること。</p> <p>(3) 基幹系システムオープン化の影響</p> <p>税務・市民・国保・後期・介護における基幹系システムオープン化に伴い、ホスト業務が所属負担となる現状について、保守観点を損ない定数減を行った人員を復元すること。</p> <p>また、各所属別の超過勤務実態を明らかにすること。</p>	<p>15</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症をはじめとした不測の事態や市民ニーズの変化に柔軟に対応するため、兼職や事務従事を含めた人事配置を適宜行うこととしており、対応が必要な所属においては、業務継続の優先度や業務の繁閑等をまずは各部局内において精査し、態勢を整えることを基本としつつ、部局をまたがる態勢の確保についても、引き続き協議や調整を行っていく。</p> <p>(2) 現状としては、庁内的な調整を行ってきたものの、直ちに新たなスペースを確保することは難しい状況にあるが、感染症対策や適切な選挙執行の重要性は認識しており、引き続き、サーキュレーター追加設置のほか、事務室内の換気対策、アルコール消毒、パーテーションの設置等を徹底するなどの対策を行っているところである。</p> <p>(3) 職員定数については、本市の厳しい財政状況や少子高齢化が進む中でも、持続可能な執行体制を構築する必要があるため、職員数に合わせた業務量の調整を行いつつ、システムのオープン化による影響等も含め、それぞれの職場における業務の性質や量、繁閑などを踏まえた配置に努めている。また、超過勤務については、適正管理や上限遵守の状況等を全庁的に周知するなど各種取組を進めているとこ</p>

組 合 要 求	回 答
<p>(4) 新型コロナウイルス感染症に伴い影響の出た所属別の問題点を明らかにすること、特にクラスター発生所属の現状を明らかにし、空気環境改善措置を行うこと。</p>	<p>ろである。</p> <p>(4) 今回の第5波では、クラスター発生所属を除けば、職場内感染は1例のみで、これは昼食時にマスクを外して近距離で会話していたことが原因と考えられる。また、クラスター発生所属においては、これまでからアクリル板の設置など飛沫感染対策はなされており、原因は特定されなかった。</p> <p>職場における感染防止対策については、これまでも通知文を発出し注意喚起しており、引き続き周知徹底を図っていく。</p>

本回答に対する諾否については、令和3年11月16日までにされたい。

以 上
(給与課)

令和3年10月29日付け「自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書」に対する回答について（メモ）

R3.11.8

組 合 要 求	回 答
<p>1 恒常的業務に就く会計年度任用職員等の正規化をはかること。</p> <p>2 継続する会計年度任用職員等については次によること。</p> <p>① 雇用止めを行わないこと。特に公募や人事評価を理由としないこと。</p> <p>② 人事評価制度は、公平・公正で透明性を担保し、人材育成に活用すること。</p> <p>③ 賃金・労働条件を正規職員との均等均衡を図ったものに改善すること。</p> <p>④ 最低賃金改定に伴って、初任給基準を改善し、在職者調整を行うこと。</p> <p>⑤ 一時金は、勤勉手当相当分を含めて支給すること。</p> <p>⑥ 昇給上限は撤廃すること。</p> <p>⑦ 勤務実態に応じた労働時間に改善すること。</p> <p>⑧ 休暇制度は、正規職員と同様とすること。</p> <p>⑨ 健康診断の実施など正規に準じて福利厚生を拡充を行うこと。</p> <p>3 上記を含む、賃金・労働条件等に関わる問題については、労使協議で決定し書面を締結すること。</p>	<p>1 現行どおりとする。</p> <p>2</p> <p>① 会計年度任用職員の再度の任用は、携わる業務に必要な能力や知識等の有無及び健康状態等を踏まえた人事評価の結果又は公募による選考の結果を基に判断していくものであり、その判断については、引き続き適切に行っていく。</p> <p>② 会計年度任用職員制度の導入に合わせて「はたらきガイド（会計年度任用職員編）」を作成し、その中で職員研修や人事評価など人材育成の基本方針を示している。</p> <p>このはたらきガイドの内容を、しっかりと庁内に浸透させていき、人事評価も含めた諸制度の適切な運用を図り、人材育成につなげていく。</p> <p>③ 地方公務員法等の趣旨を踏まえる中で、職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところである。</p> <p>④ 現行どおりとする。</p> <p>⑤ 現行どおりとする。</p> <p>⑥ 現行どおりとする。</p> <p>⑦ 現行どおりとする。</p> <p>⑧ 現行どおりとする。</p> <p>⑨ 現行どおりとする。</p> <p>なお、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対象職員に対して実施していく。</p> <p>3 今後とも、地方公務員法等の趣旨に基づく労使関係を尊重するとともに、勤務条件に関する事項の変更等に当たっては、組合の理解と協力を得られるよう、話し合いを基調としていく考え方に変わりはない。</p>

以上
(給与課)