

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

令和3年度第4号  
通算第586号  
令和4年1月26日

尼崎市総務局  
人事管理部給与課

## —令和3年度賃金・労働条件等について—

### ◎日時・場所

令和3年11月12日（金）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）

### ◎今回の交渉の主な目的

令和3年10月29日に提出された2021年度賃金・労働条件に関する要求書等に対する回答について、前回に引き続き協議を行った。

### ◎組合への提案

（修正メモ）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](#)

（修正メモ）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](#)

### ◎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

前回の交渉後、国において、人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるが、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月期の期末手当から減額するとの方針が示されたことを受けて、修正メモを交付した後、再度議論を行った。

組合の主張	当局の回答
<b>期末勤勉手当について</b> 人事院勧告の内容の12月期での反映を見送り、今後国において人事院勧告で示された引下げに相当する調整が実施される場合、その内容によっては、事前に協議してから本市における調整方法を決定するというのでよいか。	回答にもあるとおり、国への準拠が基本であり、特段の問題がなければ、窓口での確認で足りるものと考えているが、今後の国における調整内容次第で、一定の協議を要することもあり得るものと考えている。

## 2 令和3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

### 協議の要旨

前回の交渉を受け、争点となっていた項目（14 事務転籍者のサポート体制再構築について）に関して修正回答を提示。当該修正内容を説明した後、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p><b>新型コロナウイルス感染症について</b></p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響により応援態勢が組まれているが、職員を応援に行かせている職場においても穴埋めが必要である。平時から緊急時の応援態勢について検討しておく必要があるのではないか。</p>	<p>応援態勢に協力いただいていることについては、当局としても感謝している。今後、緊急時の対応として、よりの確に態勢を措置できるよう、フェーズごとの対応方法等についての検討も行っている。</p>
<p>今年度の採用試験において、保健師は当初、何人の募集を行ったのか。</p>	<p>当初8名程度の募集を行った。</p>
<p>当初の採用において、採用者数は応募人数に到達したのか。</p>	<p>到達しておらず、これから追加募集を行うところである。</p>
<p>新型コロナウイルス感染症の影響を加味した上で、採用人数を設定しているのか。非常時における人員不足は、大きな課題ではないか。</p>	<p>基本的には、採用は、平時の対応をベースに育児休業をしている職員や欠員等の状況を見て判断するものである。人員確保に当たっては、対象年齢の上限を引き上げるなどの対応により、欠員が解消できるよう努めているほか、必要に応じて、前倒しでの採用等も選択肢となり得るものと考えている。</p>
<p>有事の際の対応としては、もっと保健師は必要となるのではないのか。</p>	<p>有事の際には、応援態勢の措置等により対応を図っていくこととしており、本市の現在の財政状況等を踏まえても、大幅に増員して採用するようなことは考えていない。</p>
<p>前回の新型コロナワクチンの職域接種においては、金曜日の枠がなかったため、副反応が職場に及ぼす影響が大きかった。今後、ワクチンの3回目の接種が始まるかと思うが、仮に職域接種を行うのであれば、副反応のことも考慮して、金曜日の枠も設けていただきたい。</p>	<p>前回の庁内で募集したワクチン接種は枠があらかじめ決められており、金曜日の対応はできなかった。今後のワクチン接種がどのようになるか現時点では分からないが、可能な範囲で対応していきたいと考えている。</p>
<p>今回の選挙においては、マイナンバーカード普及担当と期日前投票所を同じフロアにしたことで、非常に混雑することになった。来年度以降も、この体制を継続するのか。</p>	<p>庁舎管理課とも調整しているが、新たにスペースを確保することが難しい中で、新型コロナウイルス感染症防止対策を徹底することで適切に対応を図ったと聞いている。組合から意見があったことについては、改めて原局に伝えておく。</p>

<p><b>転職制度について</b></p> <p>転職に当たっての人材育成に特化した受入職場を確保していただきたい。転職がうまくいくような工夫が必要である。</p>	<p>転職者全員を受け入れるような職場を確保することは難しく、また、人事調整の範ちゅうでもあり、配置先について現時点で具体的な話はできない。転職制度の見直しも対応策の一つであり、事務・技術学び期間の延長や担当する業務の工夫なども含めて、よりスムーズに転職が進められるよう努めていく考えである。</p>
<p>技能労務職場における単純労務業務以外の部分とは、どのような内容か。</p>	<p>職場によって異なるものであり、業務ごとに説明するのは難しい面もある。これまで、委託業務のモニタリング等を例として挙げてきたが、行政である以上、市民目線で対応する姿勢などは、全ての職場に共通するものではないか。それは現業、非現業を問わず求められる役割・ノウハウであり、転職後も、活用していただきたい部分である。</p>
<p>メンタル不調に陥った職員をどのように救っていくのか。</p>	<p>メンタル不調の要因としては、個々に異なる部分もあるが、それぞれの状況を的確に把握しつつ、丁寧に、問題点の解消、サポートに努めていく。また、転職制度の課題については、引き続き、協議・検討していく考えであり、例えば、職務・職責が負担になっているようなケースがあるのであれば、それに配慮するための対応方策を検討していく考えである。</p>
<p>転職後にメンタル不調に陥った場合、事務・技術学び期間に戻すという対応はできないのか。</p>	<p>実施に当たっての課題もあり、この場で可否をお答えするのは難しい。</p>
<p>転職後の職責を落とすことで負担を軽減するといった対応はどうか。</p>	<p>メンタル不調に陥っている職員にとって、職責が重荷になっているケースもあることは理解できる。現在検討している事務・技術学び期間の延長については、今後事務・技術学び期間に入る職員にとっては、負担軽減策になり得るが、既に転職済みの者に対しては効果的ではないため、職責に配慮する方策も考えられなくはないが、実施に当たっては給料面の課題等もあり、慎重な検討を要する。</p>

<p>人事配置について、どこまで意を用いていくのかが見えてこないが。</p>	<p>人事配置の工夫や受入先でのサポート等について、様々な対応を図ってきているが、引き続き、課題について協議しながら、丁寧に対応していきたいと考えている。</p>
<p>転職者に対しても、人事異動の基本的なルールは変えないのか。</p>	<p>人事調整の範ちゅうでもあるため、原則的にはそうであると言えないが、引き続き、転職者に関しては、できる範囲で意を用いていく考えである。</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)

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）

R3.11.12

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）」における「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」の回答について、次のとおり修正する。

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

(1) 国が令和3年人事院勧告どおりに改定する場合

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) (1)以外の場合

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	1.275月	0.950月	2.225月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

ただし、今後、国において、令和3年人事院勧告で示された引下げに相当する調整を実施する場合、本市においても、同様の調整を実施する。

以上  
(給与課)

< 参考：修正前 >

- 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

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）

R3.11.12

令和3年11月8日付け「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）」における「14 事務転籍者のサポート体制再構築について」の回答について、次のとおり修正する。

組 合 要 求	回 答
<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>(1) 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当たっては、技能労務職員の転職について検討・協議を行っていくこととしており、引き続き、その職業キャリアの活用や人材育成手法の見直しなども含め、転職制度の改善を図っていく。</p> <p>(2) 事務・技術学び期間及び転職後の職員の配置に当たっては、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、職場状況等を踏まえた柔軟な対応、サポート体制の充実に努めていく。</p> <p>(3) 事務・技術学び期間の延長も含め、転職制度の見直しを検討していく。</p> <p>(4) 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>(5) 本人意向も尊重しつつ、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する中で、3年以上の配属を原則とするとまでは言えないが、配属後の個々の状況に応じた人事配置調整に努めていく。</p>

以上  
(給与課)

組 合 要 求	回 答
<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>(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>



## ◎妥結事項

11月8日及び12日の2回にわたる交渉の結果を受け、11月16日に次の項目について妥結に至った。

### 1 期末・勤勉手当の支給 [令和3年12月10日支給]

#### (1) 国が令和3年人事院勧告どおりに改定する場合

	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) (1)以外の場合

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.275月	0.950月	2.225月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

ただし、今後、国において、令和3年人事院勧告で示された引下げに相当する調整を実施する場合、本市においても、同様の調整を実施する。

## <参考>

### 嘱託労組との妥結事項

#### 1 期末手当の支給 [令和3年12月10日支給]

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ているところであり、令和3年12月期については、令和3年12月1日に在籍する者に期末手当として1.275月分を支給する。