

<p>＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝</p> <h1 style="font-size: 2em;">論 矣</h1>	<p>令和3年度第5号 通算第587号 令和4年2月24日</p> <p>尼崎市総務局 人事管理部給与課</p>
---	--

—令和3年度賃金・労働条件等について—

◎日時・場所

令和3年12月15日（水）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）

◎今回の交渉の主な目的

不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等、在職者に対する期末勤勉手当の一時差止制度の導入及び学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更について提案するとともに、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

（提案メモ）不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等について

[別紙1](#)

（提案メモ）在職者に対する期末勤勉手当の一時差止制度の導入について

[別紙2](#)

（提案メモ）学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更について

[別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等について

協議の要旨

当局から、不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等についての提案内容を説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>対象職員について</p> <p>提案内容において、休暇制度導入の対象を非常勤事務補助員としている部分があるのは、どういう趣旨か。</p>	<p>不妊治療のための休暇については、新たに全ての職員に対し導入するため、対象を「常勤職員及び会計年度任用職員」としている。一方、男性職員の育児のための休暇等については、現時点で制度化されていない「非常勤事務補助員」を対象とするものである。</p>

<p>手続について</p> <p>不妊治療については、取得者のプライバシーへの配慮が必要であり、適切な運用をお願いしたい。当該休暇の手続に当たって、どのような書類の提出を求めるのか。</p>	<p>本制度は、国において取得者のプライバシーに配慮した制度設計がなされており、本市においても同様に対応していく考えである。</p> <p>手続に必要な、治療の内容が分かる書類等については、診察券、領収書、医療機関が作成する治療に関する書類等を想定している。</p>
<p>通院先で証明書類を準備することが難しい場合等に、申立書のような様式があれば柔軟に対応できるのではないかと。申請時に、所属長とのやり取りがスムーズにいくようにする観点からも、そうした申立書の様式化などを検討されたらいい。</p>	<p>今後、制度を具体化していく過程で、そうした様式等について、窓口で確認することとしたい。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

2 在職者に対する期末勤勉手当の一時差止制度の導入について

協議の要旨

当局から、在職者に対する期末勤勉手当の一時差止制度の導入についての提案内容を説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>今回の見直しによって新たに一時差止めが可能となるのは、どのようなケースか。</p>	<p>基準日以前に逮捕等の非違行為が発覚しているものの基準日時点では起訴に至っていない場合や、基準日から支給日までの間に逮捕等の非違行為が発覚した場合で、懲戒処分実施のいとまがないケースである。</p>
<p>制度の運用に当たっては、推定無罪の原則を踏まえた対応が必要ではないか。</p>	<p>もとより起訴自体は有罪を意味するものではないが、禁錮以上の刑が定められている犯罪の場合にはその後に禁錮以上の刑に処される可能性もあり、その裁判の行方を見守るといった趣旨がある。</p>
<p>一時差止処分を取り消し、期末勤勉手当が支給されることになった際は、支給が遅れた分、遅延利息金が支払われることになるのか。</p>	<p>一時差止処分は支給義務の履行期を延長するものであるため、当該処分が有効に引き続く限り、その間の利息を考慮する必要はないものと解されており、遅延利息金を支払うということはない。</p>

<p>一時差止処分当たっては、期限を設け、適切に運用されたい。</p>	<p>刑の未確定が長期にわたる場合、基準日から起算して1年を経過すると、一時差止処分を取り消すことになる。ただし、現に逮捕されている場合等は、この限りではない。</p> <p>また、禁錮未満で確定した場合や、公訴を提起しない処分があった場合は、一定の期限を設けて懲戒処分の判断を行い、懲戒免職とならない限りは、一時差止処分は取り消されることとなる。</p>
<p>禁錮未満で確定した場合や、公訴を提起しない処分があった場合は、懲戒処分の判断のために期限を設けるとのことであるが、その具体的な期限を明らかにしていただきたい。</p>	<p>早急に検討し、明確化した上で、窓口で確認することとしたい。</p>

課題解決への方向性

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

3 学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更について

協議の要旨

当局から、学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更についての提案内容を説明した後、協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>勤務時間の変更について</p> <p>勤務時間を変更する日数や年間のスケジュールを明確にしていきたい。</p>	<p>基本的には夏休みや冬休みなどの休暇期間を除く給食実施期間中が対象となる。具体的な年間スケジュールについては、原局とも調整の上、改めて窓口にて確認させていただく。</p>
<p>年間で勤務時間を固定できないのか。また、提案内容については、対象となる職員からの理解は得られているのか。</p>	<p>給食実施期間中以外の日は、勤務時間を変更する必要はなく、また、業務上、他の通常勤務の職員と合わせる方が望ましいと考えている。</p> <p>対象となる職員に対しては、所属において説明し、理解を得ていると聞いている。</p>
<p>管理栄養士は人数が限られた職種であるという点も踏まえ、育児等への配慮もお願いする。</p>	<p>組合から意見があったことは、原局に伝えておく。</p>

課題解決への方向性

「学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更について（メモ）」については、窓口で調整の上、一部修正（対象職員を学校給食センター勤務の全職員に拡大・勤務時間を年間で固定化）を加え、12月24日にメモの差し替えを行った。

組合はこれまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

4 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

組合の主張	当局の回答
<p>期末手当の調整について</p> <p>令和3年人事院勧告に係る今後の期末手当の調整に当たっては、来年度の夏季と冬季で分割するなどの工夫はできないか。また、職員間で有利不利のないようにしていただきたい。</p>	<p>現時点では、国の動向が不透明であるため、具体的な話はできないが、基本的には、国と同様の調整方法とする方向で検討する考えである。</p>
<p>保健所労安について</p> <p>保健所における衛生委員会については、開催するよう何度も要請しているが、実現していない。この点について、安全衛生管理者の立場として、どのように認識しているのか。</p>	<p>これまでの新型コロナ禍を踏まえると、保健所において衛生委員会を開催するのが困難であったが、開催の必要性は認識しており、早急に原局と調整する。</p>
<p>新型コロナへの対応とはいえ、保健所職員の超過勤務の多さは度が過ぎており、非常に問題視している。</p>	<p>労働基準法第33条第1項の規定に基づき、適切に対処していく考えである。</p>
<p>おくやみコーナーについて</p> <p>実施に当たっては、昼休憩の確保も含め、具体的な体制等は決まっているのか。支部で説明するよう、原局に伝えていただきたい。</p>	<p>原局に伝えておく。</p>
<p>転職制度について</p> <p>転職者は職員数の多い職場に配置されることが多いが、そうした職場ほど転職者の指導体制が整っておらず、メンタル不調者が多いのではないのか。今後の対応に当たって、意を用いるとの考えに変わりはないか。</p>	<p>メンタル不調の要因は個々に異なるものであり、配置先の問題であると一概には言えないが、引き続き意を用いて、できる限り丁寧に対応していく考えである。</p>
<p>事務・技術学び期間がうまくいっている部署もあると聞いており、適応しやすく不安の少ない職場環境、人間関係が重要な要素と考えている。基本的には、現所属に近い環境で事務・技術学び期間を過ごせるようにするなど、転職がよりうまく進められるよう工夫していただきたい。</p>	<p>配置先については、現時点で具体的な話はできないが、組合の主張するとおり受入れ風土ができていく職場もあり、そういった職場を増やしていくよう職員の意識を変えていきたい。また、転職の対応策としては、例えば転職制度の見直しもその一つであり、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>転職制度の見直しに取り組んでいるのは理解しているが、メンタル不調者等に対応するための選択肢がまだまだ不十分ではないか。転職者の指導に丁寧さを欠くケースも見受けられる中、メンタル不調者等の受け入れ職場を確保するなどの対応も検討していただきたい。</p>	<p>メンタル不調者等に対しては、個別に丁寧な対応に努めていくとともに、受入先でのサポート等が徹底されるよう、転職制度を見直す背景や趣旨について、改めて全庁的に周知していくことも重要であると考えている。また、配置先については、人事調整の範ちゅうでもあるため、できる範囲内での話にはなってしまうが、引き続き意を用いていく考えである。</p>
<p>どうしても転職が難しい場合に、技能労務職に戻れるような仕組みとすることはできないのか。</p>	<p>現時点で具体的な話はできない。場合によっては、配置替えも含めた調整が必要と考えているが、何が原因で、どのようなサポートが必要かを判断するためにも、まずは相談していただきたい。</p>
<p>技能労務職の将来像が不明確であり、具体的なポスト整理の方向性などを早く示していただきたい。</p>	<p>鋭意、検討・調整を進めているところであり、できる限り早い段階で示せるよう努めていく。危機管理体制の確保等も踏まえて、どのように行政職ポストの整理を行っていくのかについては十分な検討が必要となり、一定時間を要することについてはご理解をいただきたい。</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)

不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等について（メモ）

R3.12.15

1 不妊治療のための休暇

常勤職員及び会計年度任用職員に対し、不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇を導入する。

- ・ 有給とする。
- ・ 休暇の付与日数は、原則として1年につき5日（体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合にあつては、10日）の範囲内
- ・ 休暇の単位は、1日又は1時間

2 男性職員の育児のための休暇

非常勤事務補助員に対し、男性職員の育児のための休暇を導入する。

- ・ 有給とする。
- ・ 休暇の付与日数は、1年につき5日
- ・ 休暇の単位は、1日又は1時間

3 産前休暇及び産後休暇

非常勤事務補助員に係る産前休暇及び産後休暇について、無給から有給に改める。

4 実施時期

令和4年4月1日

5 諾否期限

令和3年12月27日

以上
(給与課)

在職者に対する期末勤勉手当の一時差止制度の導入について（メモ）

R3.12.15

1 目的

基準日直前や基準日以後支給日前に職員が逮捕されたため、懲戒処分実施等のいとまがない場合において、在職者に対しても離職者と同様に、期末勤勉手当を一時的に差し止められるようにし、もって職員間の不均衡の解消を図るとともに、より市民の理解を得られるようにするために、期末手当及び勤勉手当の一時差止制度を導入するもの

2 要件

次のいずれかに該当する場合に、期末手当及び勤勉手当の支給を一時差し止めることができるものとする。

- ① 支給日前日までに、刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、略式手続によるものを除く。）をされ、その判決が確定していない場合
- ② 支給日前日までに、刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当及び勤勉手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当及び勤勉手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

3 対象職員

全職員（会計年度任用職員を含む。）

4 実施時期

令和4年4月1日

5 諾否期限

令和3年12月27日

以上
(給与課)

学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更について（メモ）

R3.12.24

令和4年1月からの給食センター稼働に伴い、次のとおり常勤職員の勤務条件を変更する。

1 内容

学校給食センターに勤務する正規職員の始業時間を午前8時15分とし、終業時間を午後5時とする。

2 目的

学校給食センター稼働後、一日11,000食の物資の荷受け・調理・配送業務などを事業者が行うが、調理業務の履行確認や緊急時への対応（調理作業中の食材の品質不良が判明した場合の食材納入業者への連絡及び調理方法やメニューの変更など）について、事業者と協議・調整する必要があることから、勤務時間を変更し、安全で安心な学校給食を提供する。

3 実施時期

令和4年1月1日

4 諾否期限

令和3年12月27日

以 上
(給与課)

(差替前)

学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更について（メモ）

R3.12.15

令和4年1月からの給食センター稼働に伴い、次のとおり常勤職員の勤務条件を変更する。

1 内容

給食実施期間中における学校給食センターに勤務する給食担当職員の始業時間を午前8時15分とし、終業時間を午後5時とする（ただし、給食実施期間外は8時45分から午後5時30分までの勤務とする。）。

2 目的

学校給食センター稼働後、一日11,000食の物資の荷受け・調理・配送業務などを事業者が行うが、調理業務の履行確認や緊急時への対応（調理作業中の食材の品質不良が判明した場合の食材納入業者への連絡及び調理方法やメニューの変更など）について、事業者と協議・調整する必要があることから、勤務時間を変更し、安全で安心な学校給食を提供する。

3 実施時期

令和4年1月1日

4 諾否期限

令和3年12月27日

以上
(給与課)

◎妥結事項

12月15日の交渉の結果を受け、12月27日に次の項目について妥結に至った。

- 1 不妊治療・育児等のための休暇制度の導入等 [令和4年4月1日実施]
 - (1) 不妊治療のための休暇
常勤職員及び会計年度任用職員に対し、不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇を導入する。
 - ・ 有給とする。
 - ・ 休暇の付与日数は、原則として1年につき5日（体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合にあっては、10日）の範囲内
 - ・ 休暇の単位は、1日又は1時間
 - (2) 男性職員の育児のための休暇
非常勤事務補助員に対し、男性職員の育児のための休暇を導入する。
 - ・ 有給とする。
 - ・ 休暇の付与日数は、1年につき5日
 - ・ 休暇の単位は、1日又は1時間
 - (3) 産前休暇及び産後休暇
非常勤事務補助員に係る産前休暇及び産後休暇について、無給から有給に改める。
- 2 在職者に対する期末勤勉手当の一時差止制度の導入 [令和4年4月1日実施]
 - (1) 内容
次のいずれかに該当する場合に、期末手当及び勤勉手当の支給を一時差し止めることができるものとする。
 - ① 支給日前日までに、刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、略式手続によるものを除く。）をされ、その判決が確定していない場合
 - ② 支給日前日までに、刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当及び勤勉手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当及び勤勉手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
 - (2) 対象職員
全職員（会計年度任用職員を含む。）
- 3 学校給食センター稼働に伴う職員の勤務条件の変更 [令和4年1月1日実施]
学校給食センターに勤務する正規職員の始業時間を午前8時15分とし、終業時間を午後5時とする。