

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和2年度第1号
通算第43号
令和2年7月2日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和2年6月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和2年6月15日（月）午後7時30分～午後9時（すこやかプラザ多目的ホールC）

◎今回の交渉の主な目的

令和2年5月29日に2020夏季一時金に関する統一要求書及び独自要求書が組合から提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

なお、今回の交渉については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、労使双方の出席者を減らすなど、これまでとは異なる形式で実施したものである。

◎組合への提案

（回答メモ）令和2年6月に支給する期末手当について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和2年5月29日付け「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 令和2年6月に支給する期末手当について

協議の要旨

支給月数を1.3月とする回答を示した上で、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
回答が1.3月となることは覚悟していたものの、昨年度までの年間で約4月という支給月数からすれば下がったといわざるを得ず、モチベーションの低下も懸念される。地公労統一での「2.55月+2万円」という要求は非常勤行政事務員を含む要求であり、引上げに向けて再検討していただきたい。	支給月数が昨年度に比べて下がったのは事実であるが、その引下げに当たっては、組合との協議・交渉を経て、年収に配慮した対応としたことはご理解いただきたい。

<p>労使間での協議・交渉を経て妥結したことは理解しているが、だからといって、今後もずっとこのままで良いとは思っていない。現に新型コロナウイルス感染症の感染リスクに備えながら働くなど、各職員の置かれている状況も変わってきているところである。こういったことも踏まえながら、引上げに向けて取り組んでいきたい。</p>	<p>法改正により期末手当として整理された以上、法の趣旨に基づいた対応が求められることはご承知いただきたい。</p>
<p>勤勉手当は支給されないのか。</p>	<p>法律上支給することはできない。</p>
<p>勤勉手当として支給できないのであれば、常勤職員と同水準の勤勉手当相当分を報酬に上乘せできないのか。</p>	<p>それでは実質的に勤勉手当を支給することにほかならず、適当ではないと考える。</p>
<p>人事院勧告で勤勉手当の支給月数が改定されれば、嘱託員時代と同様に、その改定を何らかの形で反映させるということによいか。</p>	<p>会計年度任用職員への移行後においては、人事院勧告で期末手当が改定されれば、これに準じた期末手当の改定により対応することになるであろうが、人事院勧告での勤勉手当の改定にどのように対応するかについては、現時点では定まった考え方を持ち合わせていない。</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。

2 独自要求書について

協議の要旨

要求書に対する回答を示した上で、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>国保推進員の一時金について</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、これまでのように国民健康保険料を徴収することができない状況にあり、以前に比べて例月給は減少している。せめて一時金だけでも増やすことができないのか。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の状況下において、これまでのように徴収することが困難であろうことは理解する。しかし、徴収額が多いことをもって一時金を減らすといった対応をとったことは、これまでなかったのではないかと思う。そうである以上、徴収額が少ないことをもって、一時金を増やすという対応をとることはできない。</p>

<p>徴収業務については、地区割りを原則としながらも、一定のルールの下、例外的に地区外の徴収も可能となっている。しかし、今年度から突然、そのような例外的な徴収はできないと言われ、結果的に収入も減少してしまった。こういった状況を勘案していただきたい。</p>	<p>その件については、職場において事前説明がなされたと聞いている。</p>
<p>こちらとしては事前説明を受けたとは認識していない。</p>	<p>より良く業務を遂行していくためにも、現場で働く者がそういった認識をすることがないように、職場においてきっちりとした説明がなされることは非常に重要であることから、改めて原局には伝えておく。</p>
<p>今回の件は、結果的に報酬にも影響を及ぼしており、労働条件の変更に当たるのではないかと。組合として協議していきたい。</p>	<p>今回の件は、どのように業務を遂行していくかというものであり、職場協議によって解決するのが適当ではないかと。とはいえ、組合の意見については原局へ伝えておく。</p>
<p>任用上限年齢について</p> <p>各職場において人材確保に努めているにもかかわらず、結果的に集まっていないというのが現状である。これを解消するための手立てとしては、現に働いている者を引き続き任用していくしかない。そのためにも早急に任用上限年齢を引き上げていただきたい。</p>	<p>本市においては、常勤職員等の状況を勘案した対応としているところ、常勤職員において定年引上げが本格化しつつあることを踏まえ、今後、賃小等で議論していくと、3月の春闘交渉においては申し上げた。しかし、その後になって常勤職員における見通しが不透明となったため、賃小等で議論をしていく前提を欠くことになってしまった。</p>
<p>そんな悠長なことを言っている状況ではない。組合としても、70歳まで無条件に任用することを求めているわけではなく、職務を遂行できるだけの体力や能力を備えていることが大前提と考えている。また、任用上限年齢の引上げは、単に欠員解消に資するだけでなく、新規採用者よりも能力や経験を備えたベテランの任用にもつながるのであるから、市民サービス向上につながるというメリットもあるはずである。</p>	<p>常勤職員準拠というこれまでの基本的な考え方の見直しを迫るといって非常に重い要求であり、そう簡単に実現できるものではない。また、組織として継続的に業務を遂行していくためには、どうしても新陳代謝は必要となってくるが、任用上限年齢引上げの検討に当たっては、こういった点も考えていく必要があることをご承知いただきたい。</p>

<p>60歳以降の報酬水準について</p> <p>会計年度任用職員への移行のタイミングで高年齢者の任用となった者については、現給保障措置の対象外となり、報酬水準が引下げとなっている。早急に是正していただきたい。</p>	<p>会計年度任用職員の報酬体系については労使間で何度も協議・交渉を重ねて作り上げたものであるが、この内容で合意形成を図ることができたのも、トータルで見ればプラスという評価があったと認識している。ご指摘のとおり部分的に見ればマイナス要素といえるものもあるだろうが、その一方でプラスの要素もあるから、マイナス部分のみを改善するというのは難しい。</p>
<p>今回引下げとなった者だけでも改善できないのか。</p>	<p>仮にそのように対応したとすると、今度はその次の世代をどうするのかという問題が生じることとなる。制度である以上、どこかで線を引かざるを得ない。</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)

令和 2 年 6 月に支給する期末手当について（メモ）

R2. 6. 15

1 期末手当の支給月数等

令和 2 年 6 月 1 日に在職する者に、期末手当として 1.3 月分を支給する。

なお、期間率については、本市嘱託員としての在職期間も考慮して決定する。

2 支給日

令和 2 年 6 月 30 日

3 諾否期限

令和 2 年 6 月 23 日

以 上
(給与課)

令和2年5月29日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R2.6.15

要 求 内 容	回 答
1 国保推進員の一時金の一律支給分を 138,000 円に上げること	1 現行どおりとする。
2 行政事務員を 70 歳まで働けるようにすること	2 現行どおりとする。
3 今年度再雇用になった行政事務員の引き下げた賃金を早急に戻すこと	3 現行どおりとする。
4 行政事務員の欠員についてはその都度採用し定数を確保すること	4 非常勤行政事務員の欠員については、同職員の補充を原則とし、各部局において、その都度の採用に努めているところである。
5 私療休暇の有給 30 日を 45 日とすること	5 現行どおりとする。
6 「同一労働同一賃金」であるべき待遇格差の是正を早急に行うこと	6 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。
7 市民の知的財産である図書館、食育を守り非常時のライフラインとなる学校給食、個人情報を守る国保は直営を堅持すること	<p>7 図書館については、今後も、より良い市民サービスの提供に向けた事業の実施に努めるとともに、時宜にかなった取組・研究を重ね、機能・運営面の向上を図っていく。</p> <p>学校給食に関して、児童・生徒に対する食に関する指導は栄養教諭等が担っているところである。一方、調理業務は、その安全性を確保しつつ、業務の経済性・効率性等を比較検討する中で、民間事業者へ委ねることが有効な手段と考え順次進めているものであり、引き続き、児童・生徒への安定的な給食の提供とその内容の充実に向け、全校委託化を目指していくものである。</p> <p>国民健康保険料の徴収業務については、個人情報を適切に管理している民間事業者に、その一部を委託することによって対応しているところである。当面は、これまでどおり推進員の離職に対しては民間事業者への委託によって対応していく考えであるが、将来的な推進員や委託の在り方については、今後の状況も踏まえる中で、適切に判断していく。</p>
8 恒常的な業務について勤務内容の変更が生じる場合は事前に労使協議をすること	8 非常勤行政事務員は、任用業務の範囲内で業務に従事するものである。なお、労働条件の変更など事前に

要 求 内 容	回 答
<p>9 新型コロナウイルス感染の終息が見通せない中、感染による重症化リスクが高い高齢者、障害者を家族に持つ職員、持病のある職員に対する特別休暇制度を設けること</p> <p>10 行政事務員のこどもが在籍する学校において、学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖になった場合、子の看護休暇として認めること</p> <p>11 あらゆるハラスメントを見過ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること</p>	<p>協議すべき事象が生じた場合については、適切に対応しているところである。</p> <p>9 現行どおりとする。</p> <p>10 現行どおりとする。</p> <p>11 ハラスメントに関する職員研修を実施しているほか、コンプライアンス推進週間の取組として各職場でミーティングを実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう努めている。</p>

以 上
(給与課)