

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和2年度第2号  
通算第44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19日（金）午後7時30分～午後8時45分（すこやかプラザ多目的ホールA）

### ◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉において回答した独自要求書等について引き続き協議を重ねた。

なお、今回の交渉についても、前回の交渉と同様に、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。

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 独自要求書について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p><b>私療休暇について</b></p> <p>30日の私療休暇では足りないという声があり、本来であれば60日への引上げを求めたいところであるが、少しでも改善していただきたいとの思いで45日への引上げを要求している。私療休暇の取得が給付面に与える影響を承知の上で、早期の引上げを求める。</p>	<p>本市の水準は国の非常勤職員を上回っており、現行の水準を維持することで精一杯である。</p>
<p>非常勤行政事務員においては、前年度に私療休暇を全て取得していたとしても、年度が変われば改めて30日取得可能であるが、常勤職員においては、同一傷病による場合についてはこのようになっていないと聞いている。病気をきちんと治すという意味で常勤職員の取扱いは理解できることから、非常勤行政事務員においても当該取扱いを踏襲し、これに合わせて取得日数も常勤職員と同数にはできないのか。他都市においても、会計年度任用職員に私療休暇を90日付与している例もあるではないか。</p>	<p>そういった自治体があることも聞いているが、本市の水準は他都市と比較しても決して見劣りしないものと認識している。</p>

<p>私療休暇の引上げができないのであれば、せめて年次休暇を残した状態での病気欠勤を可能とできないのか。</p>	<p>病気欠勤は、私療休暇有給化の際に、組合の要求を受けて、事故欠勤から派生する形で設けたものである。このような経緯に鑑みれば、事故欠勤と同様に年次休暇を先に使うものとしている現行の取扱いが適当といえるのではないか。</p>
<p>病気で休まざるを得ないということについては、常勤・非常勤は関係ないはずである。非常勤職員が働きやすくなることは非常に大事なことであり、今一度よく考えていただきたい。</p>	<p>繰り返しになるが、現行水準の維持で精一杯であることにご理解いただきたい。</p>
<p><b>合理化について</b></p> <p>直営として市の果たす役割は、非常に大事である。今般の新型コロナウイルス感染症のことも踏まえ、直営を堅持していただきたい。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p><b>勤務条件の変更等について</b></p> <p>教育相談業務においては、新たな取組を行うのであれば、現場のオーバーワークを招かないようにするとともに、事前にしっかりと協議し、現場が十分に納得してから行うようにしていただきたい。</p>	<p>組合の意見については、原局に伝えておく。</p>
<p>国民健康保険料の徴収業務においては、今までできていたことが急にできなくなった。現場の意見を聞くこともなく強行したと言わざるを得ず、元に戻していただきたいし、それが無理であるならば少しでもよいから一時金を引き上げていただきたい。</p>	<p>本日の意見については、改めて原局に伝えておく。</p>
<p><b>新型コロナウイルス感染症について</b></p> <p>学校等が休校となった場合の特別休暇を設けたことについては感謝するが、新型コロナウイルス感染症から職員や職員の家族を守るためには、それ以外の場合にも特別休暇を設ける余地があるのではないか。また、新たに特別休暇を設けたことにより、この休暇で休む人の分も頑張っている職員がいる。そういった職員は新型コロナウイルス感染症への感染リスクに不安を感じながら職務を遂行しているところであり、何らかの手当で対応することはできないのか。</p>	<p>組合の気持ちは理解するが、不安感といった抽象的なものに制度で対応することは難しい。</p>

<p>今後、第2波や第3波の到来が予想される。今回のことを踏まえ、その時こそ制度化をお願いする。</p>	<p>実際にどのように対応するかについては、その時の状況に応じて判断することになるだろうが、今回の対応も一つの目安となるものと思われる。</p>
<p><b>子の看護等の子育てのための休暇について</b></p> <p>授業参観の場合の取得を認めるのであれば、学級閉鎖等の場合にも取得できるようにしていただきたい。</p>	<p>子の看護等の子育てのための休暇については、現行において既にできる限りの対応を実施しているところであり、これを更に引き上げるのは難しい。</p>
<p><b>ハラスメントについて</b></p> <p>回答においては研修の実施等により風通しの良い職場環境となるよう努めているとあるが、現にハラスメントが深刻な状況に至っている職場もある。困っている組合員を守るためにも、しっかりと対応していただきたい。</p>	<p>回答でお示ししているのは全職場を対象とした取組であり、個別の案件については状況を踏まえて個別に対応している。</p>

**課題解決への方向性**

組合は、今回の要求に対して直ちに対応することは困難であっても、今後の前向きな協議を求めた。これに対し当局は、引き続き互いに協議していくことについては変わらないが、現行の考え方への理解を求めた。

以 上  
(給与課)



## ◎妥結事項

6月15日及び19日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 期末手当の支給 [令和2年6月30日支給]

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。