

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和2年度第5号
通算第47号
令和3年4月27日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和2年度春闘交渉等について—

◎日時・場所

令和3年3月18日（木）午後7時30分～午後9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

2月26日に「2021春闘要求書」及び「2021春闘ブロック統一要求書」が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和3年2月26日付け「2021春闘要求書」に対する回答について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和3年2月26日付け「2021春闘ブロック統一要求書」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年度春闘について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
報酬について 組合としては、55歳以上の期間が経験年数に加味されないことを問題視している。非常勤行政事務員の中には50歳を超えてから初めて採用される者もいることを考慮すると、常勤職員に準じた取扱いとする必要はないのではないか。	会計年度任用職員制度への移行に当たっての協議の中で、組合としても、ただ今ご指摘のあったような課題を認識しながらも、全体としてはプラスになるということで、妥結したものと認識している。実際に制度が開始して改めて不満に思うことは理解するが、こうした経緯に加えて、人件費に与える影響も考慮すると、単に不満に思っていることのみをもって制度を見直せるというものではない。
現行の取扱いでは、自分よりも経験年数が短い者に報酬月額が追い抜かれるケースが出てくるのでは。	その点についても、制度の導入過程で議論があったかと思うが、先ほど申し上げたとおり見直すことは難しい。

<p>欠員について</p> <p>児童ホームでは慢性的に人手が不足している。今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で閉室していたこどもクラブから応援に来てもらうことで対応できていたが、4月からこどもクラブが運営を再開するため、人手不足となることが予想される。原局にも相談しているが、保育所のように短時間勤務の職員を募集することにより、欠員解消を図ることはできないのか。</p>	<p>詳細を把握できていないので、この場でお答えすることはできないが、原局には改めて伝えておく。</p>
<p>所属で常勤職員の給料月額に近づけるような報酬体系の設定を考えれば、当局も対応するの か。</p>	<p>報酬体系は、所属ごとで検討する事項ではない。</p>
<p>他の所属でも欠員が生じているところもある。報酬を引き上げれば、欠員を解消できる ではないか。</p>	<p>当局としても欠員については課題として認識しており、解消に向けて努めていく考えである。その手立てとして報酬を引き上げる ことについては、引き上げてもお欠員が解消されなければ更に引き上げるのかという問題もあるし、また、欠員が生じた所属のみ報酬を引き上げると全体のバランスが崩れるという問題もある。報酬水準については会計年度任用職員制度移行時に一定の引上げを行うなど、当局としてもできる限りの対応をしてきており、それ以外の観点からも欠員を解消するための方法を考えていかないといけないのではないかと 思っている。</p>
<p>任用上限年齢について</p> <p>任用上限年齢については、組合としても慎重に判断していきたいと考えている。また、急に任用上限年齢を撤廃することができないことは理解しているが、できるだけ早く職員が長く働けるようにしていきたい。</p>	<p>当局としても、賃金小委員会の場で引き続き議論していきたいと考えている。また、仮に任用上限年齢を見直すという場合には、職員への一定の周知期間が必要であることについては、当局も組合と同じ考えである。</p>

<p>私療休暇について</p> <p>私療休暇が 30 日では足りないといったケースが出ており、取得日数を引き上げていただきたい。</p>	<p>そういったケースがあることだけをもって、水準を上げられるというものではない。これまでもお伝えしているとおり、本市の水準は国よりも上回っており、現行の水準を維持することが精一杯である。</p> <p>なお、国が実施した民間企業向けの調査結果によれば、有期雇用従業員の病気休暇の制度がある企業の割合はおおむね3割程度で、そのうち有給としている企業の割合は更にその3割程度となっているところである。</p>
<p>がんや透析といった重い病気だけでも、私療休暇の日数を増やすことはできないか。</p>	<p>どの病気を重い病気とするかといった線引きをすることは難しい。また、例えばがんにおいても重症の場合と軽症の場合があり、その線引きをすることも難しい。</p>
<p>組合としては、困っている者を助けたい。</p>	<p>仮に私療休暇の日数が 90 日であったとしても人によっては足りない場合もあり、困っている人を救うという基準のみで水準を上げることは難しい。</p>
<p>民間企業の水準が上がれば、本市の水準も上がることになるのか。</p>	<p>地方公務員の水準は国に準拠しているところであるが、国は民間企業との均衡を勘案して水準を決定しているため、民間企業の水準が上がれば、結果的に本市の水準も上がるようになるかもしれない。</p>
<p>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>インフルエンザ等による学級閉鎖の際に、子の看護等の子育てのための休暇を使えるようにしてほしいといった声は職員から出ていないのか。</p>	<p>そういった際に子の看護等の子育てのための休暇を使うことはできないのかといった問合せはあるが、今年の冬については新型コロナウイルス感染症対策がなされているためか学級閉鎖が起きているといった話を聞いておらず、問合せもほとんどない状況である。</p>
<p>学級閉鎖は急に起きるものであり、子どもを預かってくれるところもない場合もある。組合としては日数の引上げを求めているわけではなく、取得事由の追加を求めているだけであり、財政的にも影響はないはずである。</p>	<p>これまでもお伝えしているとおり、本市の水準は国を上回っており、これを維持することが精一杯である。また、公務員である以上、民間企業との均衡を図る必要があると考えている。</p>

<p>新型コロナウイルス感染症に係る特別休暇について</p> <p>新型コロナウイルス感染症防止のために、感染のおそれがある職員が安心して休めるように特別休暇を取得できるようにしていただきたい。</p>	<p>感染のおそれが高いということだけをもって特別休暇を取得できるようにすると、取得要件が拡大しすぎることになり、市民サービスの低下につながるのではないかと。</p>
<p>PCR検査を受ける者が特別休暇を取得できるようにできないか。</p>	<p>発熱等の症状がないにもかかわらず、自らの希望でPCR検査を受けるような場合は対象としていないが、発熱等の症状があり、医療機関の診断の上、PCR検査を受けなければならないような場合は、既に特別休暇の対象としているところである。</p>
<p>同居の家族に高齢者がいる場合はどうか。</p>	<p>同居の家族に高齢者がいることだけをもって特別休暇を取得できるようにすると、究極的には1年中特別休暇を取得することができるようになってしまうことになるのではないかと。</p>
<p>同居の家族が濃厚接触者となった場合はどうか。</p>	<p>同居の家族が単に濃厚接触者になったに過ぎない場合には、国においても、特別休暇の対象としていないと聞いている。一方で、感染防止を図ることは重要なことであり、本市としてもそのような場合は在宅勤務制度を柔軟に利用することを認めているところである。</p>

以上
(給与課)

令和3年2月26日付け「2021春闘要求書」に対する回答について（メモ）

R3.3.18

組 合 要 求	回 答
1 行政事務員の賃金待遇を離職年までとし、昇給停止をしないこと	1 現行どおりとする。
2 行政事務員の雇用の上限を定めないこと	2 現行どおりとする。
3 「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	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。
4 行政事務員に勤勉手当を支給すること	4 現行どおりとする。
5 新型コロナウイルスの収束が見通せない中、感染リスクが高い職員に対する特別休暇を設けること。また市民に直接対応する職員のワクチン接種を優先させること	5 現行どおりとする。 なお、ワクチン接種については、本市においても国の通知どおり、新型コロナウイルス感染症患者に頻繁に接する業務を行う救急隊員や保健所職員は優先接種の対象としているが、その他の職員については国の示す順位に従って接種いただきたいと考えている。
6 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	6 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。
7 私療休暇を有給45日にすること	7 現行どおりとする。

組 合 要 求	回 答
8 リフレッシュ休暇制度を設けること	8 現行どおりとする。
9 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は直営を堅持すること	<p>9 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り、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>
10 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	10 従前より、必要な事項については協議・交渉している。
11 行政事務員の子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	11 現行どおりとする。
12 あらゆるハラスメントを見逃ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること	12 今後も寄せられた情報や相談に対して適宜対応するとともに、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引き続き努めていく。

以 上
(給与課)

令和3年2月26日付け「2021春闘ブロック統一要求書」に対する回答について（メモ）

R3.3.18

組 合 要 求	回 答
<p>7 会計年度任用職員等の雇用安定と賃金・労働条件の改善について</p> <p>(1) 任用について（2020年4月の制度施行を踏まえて）</p> <p>① 地公法・地方自治法改正の主旨並びに2020年4月からの「同一労働・同一賃金」義務化を踏まえ、正規職員と均等な制度設計となっているか、改めて点検を行い、改善が必要な事項について労使協議を行うこと。</p> <p>② 制度導入にあたりフルタイムからパート職員へ切り替えた業務については、合理的理由を説明すること。理由なく切り替えられている場合はフルタイムとすること。また、新たな会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。</p> <p>③ 新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とするとともに、再度の任用の上限（更新回数・年齢等）を設けないこと。</p> <p>(2) 任用について</p> <p>① 本来正規職員が行うべき業務については、正規職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の正規職員への移行を行うこと。</p> <p>② 再度の任用について、人事評価制度の結果を基にした更新期の雇い止めをせず、雇用期間の定めを廃止すること。</p> <p>(3) 雇用の保障について</p> <p>① 平成26年7月4日付総務省通知において「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」とあるように、雇用の空白期間を無くすこと。</p> <p>② 産前・産後休暇、病気休暇等の長期休暇の取得、及び、再任用者の職場確保を理由とした雇用止めを行うことなく、雇用継続を保障</p>	<p>7</p> <p>(1)</p> <p>① 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り、必要な事項については、これまでと同様、協議していく。</p> <p>② 嘱託員から会計年度任用職員への移行に当たっては、勤務時間を変更しておらず、これまでどおり適切な制度運用に努めていく。</p> <p>③ 現行どおりとする。</p> <p>(2)</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 現行どおりとする。 なお、再度の任用については、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に基づく人事評価の結果等を踏まえる中で、公務の能率的運用を確保するための必要性を判断し、適切に行っていく。</p> <p>(3)</p> <p>① 現行においても継続した任用を行っている。</p> <p>②・③ 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>すること。</p> <p>③ 当局都合の合理化等による雇止めは行わず、当局責任において雇用と同労働条件を保障すること。</p> <p>④ 高齢者雇用安定法に基づく措置を労使で協議し、年金受給開始年齢までの雇用保障及び労働条件の低下を招かない制度の導入をはかること。</p> <p>(4) 賃金・諸手当について</p> <p>① 会計年度任用職員の給料については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の正規職員に適用される給料表を使用すること。</p> <p>② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、正規職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。特に選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間（パートタイム）の会計年度任用職員の報酬は、正規職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 給料決定の基準が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑥ 会計年度任用職員の一時金を正規職員の支給月数と同じとすること。</p> <p>⑦ 再度の任用の場合は、在職期間が継続しているものとして、会計年度任用職員の期末手当を支給すること。</p> <p>⑧ 一時金の支給月数が常勤職員と異なる場合（勤勉手当の支給含む）は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている</p>	<p>④ 高齢者任用制度を導入し、適切な運用に努めているところである。</p> <p>(4)</p> <p>①～⑤ 現行どおりとする。</p> <p>⑥～⑧ 現行どおりとする。</p> <p>なお、再度の任用時においては前年度の在職期間も考慮するものとしている。また、人事院勧告における期末手当の改定については、当年度ではなく次年度から反映させていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>場合は、速やかに見直すこと。また、期末手当の見直しが生ずる場合には、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されていないことに鑑み、期末手当の支給月数を維持・改善すること。</p> <p>⑨ 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。</p> <p>⑩ 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。</p> <p>⑪ 手当支給が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>⑫ 退職手当を支給すること。</p> <p>(5) 有給休暇について</p> <p>① 年次有給休暇、産前・産後休暇、病気休暇、忌引休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業（休暇）、生理休暇、夏季休暇、結婚休暇及び特別休暇等について、正規職員と均衡のとれた制度とすること。</p> <p>② 休暇制度が正規職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p> <p>(6) 社会保険等の適用について</p> <p>① 共済、社会保険及び労働保険の加入を確実にすること。</p> <p>② 常勤職員との均衡の観点から福利厚生の実施をはかること。</p> <p>③ 健康診断を正規職員と同様に実施すること。</p> <p>④ 日常的な安全衛生活動の対象とすること。</p> <p>⑤ 業務上必要となる研修を実施すること。</p> <p>⑥ 職員間の職場慣行については、正規職員と同様に扱うこと。</p> <p>(7) 労使関係の確立について</p> <p>① 事務事業の縮小や廃止、委託化による雇用不安、劣悪な労働条件の改善等について、関</p>	<p>⑨～⑫ 現行どおりとする。</p> <p>(5) 現行どおりとする。</p> <p>(6)</p> <p>① 既に実施しているところである。</p> <p>② 現行どおりとする。</p> <p>③ 既に実施しているところである。</p> <p>④ 既に対象としているところである。</p> <p>⑤ 各職場の業務内容に応じて実施する指導育成や職場研修に加えて、その他必要な知識習得や能力向上のために、希望制の実務研修、パソコン研修、階層別研修の対象とし、受講機会を提供しているところである。</p> <p>⑥ 各職場で話し合ってもらいたい。</p> <p>(7) 現行どおりとする。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>係職員の声に耳を傾け、誠実な団体交渉を行うこと。</p> <p>② 人事異動、組合役員の配置転換については、事前に協議すること。</p> <p>③ 勤務時間内において組合運営上必要不可欠な組合員の活動については、職務を免除すること。</p> <p>④ 組合事務所を確保し、組合掲示板を設置すること。</p>	

以 上
(給与課)