

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和3年度第3号
通算第50号
令和4年1月11日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和3年12月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和3年11月8日（月）午後7時30分～午後9時（中央北生涯学習プラザ学習室A・B・C）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで、嘱託労組の皆様におかれては、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について、理解と協力をいただき、改めてこの場で感謝申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症については、緊急事態宣言は解除されたが、依然として予断を許さない状況にあり、昨年度に引き続き、感染症対策を意識しながら労使交渉を行っていかねばならないことなど、理解いただくようお願いしたい。

さて、今年の人事院勧告においては、昨年引き続き特別給の引下げが示されるなど、景気については、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい状況にある。また、本市の財政状況についても依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。

このような中においては、職員一人ひとりの力が重要であり、そのためにも、我々労使が緊密に協議を行うことが大切である。引き続き、理解と協力をいただきながら、これまで同様、話し合いを基調として着実に解決を図っていきけるよう、よろしくようお願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和3年10月29日に2021年末一時金に関する要求書及び独自要求書等が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

◎組合への提案

（回答メモ）令和3年12月に支給する期末手当について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和3年10月29日付け「要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

（回答メモ）令和3年10月29日付け「自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書」に対する回答について

[別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和3年12月に支給する期末手当について

協議の要旨

会計年度任用職員については、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ことから、支給月数を1.275月（対前年度△0.025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
新型コロナウイルス感染症禍にあって業務に尽力しているにもかかわらず、期末手当の支給月数を引き下げられるのは納得できない。	新型コロナウイルス感染症禍にあって、各職場において業務に尽力いただいていることは理解している。一方、今回の回答は人事院勧告の内容を当年度ではなく次年度から反映させるという考え方に基づくものであるが、この考え方は会計年度任用職員の改定の方向性として、昨年度の交渉において労使でしっかり協議した結果のものであることをご理解いただきたい。
必ず人事院勧告に準拠しないとイケないのか。	地方公務員法が定める均衡の原則に鑑みれば、必要な措置である。また、厳しい財政状況の中、これまで増改定ができたのは、人事院勧告に準拠するという考えがあったからこそその結果であり、減改定の際は見送るとするのは筋が通らない。
今年の人事院勧告の内容を次年度に反映させるとあるが、組合としては、次年度の期末手当については次年度に交渉するものと考えており、今回の回答は納得できない。	次年度に交渉することについては決して否定しないが、一方で、これまでの協議経過については無視すべきでないことにはご理解いただきたい。あわせて、昨年度と同様、次年度の任用に向けて、期末手当の支給月数の見込みとして人事院勧告反映後の支給月数を職員向けに示す必要があることについてもご理解いただきたい。
常勤職員と異なり、会計年度任用職員には住居手当が支給されていない。また、市報に常勤職員の年収が記載されていたが、その4分の3にもなっていない。このように、均等待遇となっていないにもかかわらず、常勤職員と同様に引き下げられることにも納得できない。	住居手当は、法律上、パートタイムの会計年度任用職員には支給できないものとなっている。また、市報に掲載されている常勤職員の年収は局長等も含んだものであり、比較対象としては必ずしも適当ではない。非常勤行政事務員の報酬水準については、会計年度任用職員制度移行時に、組合ともしっかり協議した結果、均等待遇も考慮したものとなっているのではないかと。

<p>会計年度任用職員制度への移行時に、現給保障が約束されたにもかかわらず、引き下げるのか。</p>	<p>当該経過措置は、会計年度任用職員制度への移行に伴って引下げとならないようにすることを目的としたものであり、その後の給与改定による増減までを考慮するものではない。そもそも嘱託員時代から人事院勧告に準拠してきており、会計年度任用職員制度への移行とは関係なく、引下げの提案は妥当なものと考えている。</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。

2 独自要求書について

協議の要旨

要求書に対する回答メモを示した上で、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>報酬体系の見直しについて</p> <p>教育相談員は、その高い専門性に見合った報酬となっていないのではないかと。</p>	<p>専門性の高さについては、採用基準学歴という形で報酬に反映されているのではないかと。</p>
<p>教育相談員においては、免許の更新に費用がかかる。こうした必要な経費について、報酬に反映させるか、あるいは公費で負担することはできないのか。</p>	<p>報酬は職責・職務に対する対価であり、経費がかかるからといって、報酬に反映させることは難しい。一方で、公費で負担するというのも簡単な話ではないため、この場でお答えすることは難しいが、組合の意見については原局に伝えておく。</p>
<p>他都市では上限付きではあるが、公費で対応しているところもあると聞いている。教育相談員は頑張っており、辞めないでいてもらうためにも、前向きに検討していただきたい。</p>	<p>詳細が不明なため、この場でお答えすることは難しい。また、頑張っていることだけをもって、公費で負担できるというものでもない。</p>
<p>児童ホームにおいて支援児加配の考え方があってもかかわらず、現状、対応できていない。また、歴史博物館においては、常勤職員の欠員が原因で、非常勤行政事務員にシワ寄せが生じている。早急に欠員を解消していただきたい。</p>	<p>欠員であるならば、早急に解消させるべきであると認識している。</p>
<p>超過勤務について</p> <p>北部保健福祉センターにおける超過勤務手当相当の割増報酬の問題について、原局には伝えているのか。</p>	<p>原局には伝えている。</p> <p>なお、超過勤務については、全庁的に事前申請に取り組んでいるところであり、超過勤務をする際は事前申請に努めていただきたい。</p>

<p>児童ホームにおける突発的な対応も、事前に超過勤務の申請を行う必要があるのか。</p>	<p>原則としては、超過勤務については事前申請であるが、そういった突発的な対応が必要な場合については、対応後速やかに申請していただくということでも差し支えない。</p>
<p>私療休暇について</p> <p>せめて常勤職員の2分の1である45日とすることはできないのか。</p>	<p>これまでもお伝えしてきているが、国の水準を大きく上回るものとなっており、会計年度任用職員制度移行前の水準を維持することが精一杯である。</p>
<p>私療休暇の日数が増えることで、応募も増えるのではないかと考えるがどうか。</p>	<p>現行の有給30日でも国の水準を十分に上回っており、同様のことが言えるのではないかと。</p>
<p>私療休暇を有給の90日としている自治体もあると聞いているが。</p>	<p>県が無給の10日としているなど、近隣の自治体と比べても、本市の水準は決して劣っているものとは考えていない。</p> <p>また、私療休暇を使いきったとしても、傷病手当金の制度を活用できるのではないかと。</p>
<p>傷病手当金とは。</p>	<p>労働者が業務以外の健康上の理由により休んだ場合の金銭的な補償のことで、現行においては協会けんぽなどから最長1年6か月間支給されるものとなっている。</p>
<p>その他</p> <p>児童ホームの開所時間の延長について、きちんと協議するように原局に伝えていただきたい。</p>	<p>了解した。なお、総務局からも、近日中に提案する予定である。</p>
<p>今年の人事院勧告において示された休暇制度関係についての提案がないが。</p>	<p>現時点で国からの情報提供がなく、まだ提案できるような状況に至っていないものである。</p>
<p>国どおりの改正を行う予定か。</p>	<p>これまでも休暇制度については国に準拠していることから、国どおりの改正を行うことにはのではないかと考えている。</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 12 月に支給する期末手当について (メモ)

R3.11.8

1 期末手当の支給月数等

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 日に在職する者に、期末手当として 1.275 月分を支給する。

2 支給日

令和 3 年 12 月 10 日

3 諾否期限

令和 3 年 11 月 16 日

以 上
(給与課)

令和3年10月29日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R3.11.8

組 合 要 求	回 答
<p>1 均等待遇について 恒常的な業務に配属されている行政事務員の任用については、同一労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p> <p>2 合理化について 市民の知的財産である図書館、食育を守り、非常時の際の市民のライフラインとなる学校給食を直営堅持すること。</p> <p>3 雇用について ① 雇用を継続した行政事務員を評価によって雇用止めしないこと。 ② 行政事務員の雇用年齢の上限を撤廃すること。</p> <p>4 賃金制度、一時金の改善について ① 勤勉手当を早急に支給すること。 ② 賃金の昇給停止をしないこと。 ③ 高年齢者賃金を引き上げること。 ④ 専門性の高い職種については、その資格に見合った手当をつけること。 ⑤ 人員不足の職場で補充がされない場合、労働の対価としての賃金を加算すること。</p> <p>5 超過勤務手当について 情勢の急速な変化により業務も多様化・複雑化し、業務量の増加によって、行政事務員に対しても超過勤務の必要性が増しています。 サービス残業を強要せず、適正に超過勤務手当を支給すること。</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る。</p> <p>2 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。 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> <p>3 ① 会計年度任用職員の再度の任用は、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を踏まえた人事評価の結果又は公募による選考の結果を基に判断していくものであり、その判断については、引き続き適切に行っていく。 ② これまでの協議を踏まえ、検討していきたい。</p> <p>4 ①・②・④・⑤ 現行どおりとする。 ③ これまでの協議を踏まえ、検討していきたい。</p> <p>5 引き続き、適切な運用に努めていく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>6 有給休暇について</p> <p>① 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>② 学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇にすること。</p> <p>③ 育児休業を正規職員と同様にすること。</p> <p>④ 私療休暇を有給45日とすること。</p> <p>⑤ 子の看護休暇を拡大し、子の学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖中にも適応させること。</p> <p>⑥ 生理休暇を有給にすること。</p> <p>⑦ リフレッシュ休暇を創設すること。</p>	<p>6</p> <p>①～⑦ 現行どおりとする。</p> <p>なお、人事院による意見の申出において示された休暇制度等の改正については、今後、国の動向等を踏まえて検討していく。</p>
<p>7 新型コロナウイルス感染防止について</p> <p>収束が見通せない場合、感染によるリスクが高い高齢者、障がい者を家族に持つ職員、持病のある職員に対する特別休暇を設けること。</p>	<p>7</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>8 被服について</p> <p>保育現場に於ける被服については、貸与期間・枚数・支給方法等を正規職員と同様とすること。</p>	<p>8</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>9 福利厚生について</p> <p>社会保険・厚生年金等の諸手続きに関し、支障のないよう配慮すること。</p>	<p>9</p> <p>諸手続について、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p>
<p>10 労働条件の変更について</p> <p>恒常的な業務について、労働条件に関する勤務の内容の変更が生じる場合は、事前に組合と協議を行うこと。</p>	<p>10</p> <p>従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p>
<p>11 職場環境について</p> <p>あらゆるハラスメントを解消し、風通しの良い職場環境を守ること。</p>	<p>11</p> <p>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>
<p>12 労働組合としての基本権利について</p> <p>① 組合事務所を設置すること。</p> <p>② 交渉場所・日時については、労使双方で協議すること。</p>	<p>12</p> <p>① 現行どおりとする。</p> <p>② 従前より、予備交渉において、交渉事項、日時、場所、時間の設定を行っている。</p>

本回答に対する諾否については、令和3年11月16日までにされたい。

以上
(給与課)

令和3年10月29日付け「自治体職場における会計年度任用職員等に関する統一要求書」に対する回答について（メモ）

R3.11.8

組 合 要 求	回 答
<p>1 恒常的業務に就く会計年度任用職員等の正規化をはかること。</p> <p>2 継続する会計年度任用職員等については次によること。</p> <p>① 雇用止めを行わないこと。特に公募や人事評価を理由としないこと。</p> <p>② 人事評価制度は、公平・公正で透明性を担保し、人材育成に活用すること。</p> <p>③ 賃金・労働条件を正規職員との均等均衡を図ったものに改善すること。</p> <p>④ 最低賃金改定に伴って、初任給基準を改善し、在職者調整を行うこと。</p> <p>⑤ 一時金は、勤勉手当相当分を含めて支給すること。</p> <p>⑥ 昇給上限は撤廃すること。</p> <p>⑦ 勤務実態に応じた労働時間に改善すること。</p> <p>⑧ 休暇制度は、正規職員と同様とすること。</p> <p>⑨ 健康診断の実施など正規に準じて福利厚生を拡充を行うこと。</p> <p>3 上記を含む、賃金・労働条件等に関わる問題については、労使協議で決定し書面を締結すること。</p>	<p>1 現行どおりとする。</p> <p>2</p> <p>① 会計年度任用職員の再度の任用は、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を踏まえた人事評価の結果又は公募による選考の結果を基に判断していくものであり、その判断については、引き続き適切に行っていく。</p> <p>② 会計年度任用職員制度の導入に合わせて「はたらきガイド（会計年度任用職員編）」を作成し、その中で職員研修や人事評価など人材育成の基本方針を示している。</p> <p>このはたらきガイドの内容を、しっかりと庁内に浸透させていき、人事評価も含めた諸制度の適切な運用を図り、人材育成につなげていく。</p> <p>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。</p> <p>④ 現行どおりとする。</p> <p>⑤ 現行どおりとする。</p> <p>⑥ 現行どおりとする。</p> <p>⑦ 現行どおりとする。</p> <p>⑧ 現行どおりとする。</p> <p>⑨ 現行どおりとする。</p> <p>なお、健康診断については、引き続き、法令等の定める基準に基づき対象職員に対して実施していく。</p> <p>3 今後とも、地方公務員法等の趣旨に基づく労使関係を尊重するとともに、勤務条件に関する事項の変更等に当たっては、組合の理解と協力を得られるよう、話し合いを基調としていく考え方に変わりはない。</p>

以上
(給与課)