

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和3年度第4号
通算第51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11日（木）午後7時30分～午後9時（すこやかプラザ多目的ホールB）

◎今回の交渉の主な目的

2021年末一時金に関する要求書及び独自要求書について前回に引き続き協議を重ねた。

◎組合への提案

（提案メモ）児童ホーム開所時間の延長に伴う非常勤行政事務員の勤務時間の
変更について

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

交渉開始後、児童ホーム開所時間の延長に伴う非常勤行政事務員の勤務時間の変更について当局から提案を行い、組合からは今後原局と議論を行っていく方向性が示された。その後、2021年末一時金に関する要求書及び独自要求書について前回に引き続き協議を行った。

1 令和3年12月に支給する期末手当について

| 尼崎市嘱託職員労働組合の主張 | 当局の回答 |
|----------------|--|
| 修正回答はないのか。 | 前回の交渉を受けて改めて検討させていただいたが、現状精一杯の対応をさせていただいており、修正回答はない。 |

| | |
|--|---|
| <p>回答メモで当局は「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」と当然のように書いているが、組合としては、次年度の期末手当は次年度の交渉で決定するのが当然と考えている。</p> | <p>この考え方は、昨年度の交渉において、交渉を踏まえた修正回答として示したものであるが、その際、人事院勧告の内容の反映を見送るのではなく遅らせるだけであること、また、今回の取扱いは今後の方向性を決定付けるものであることにご理解いただけるのであればと前置きした上で修正メモをお渡ししたという経緯がある。今年の6月にもしっかりと交渉したとおり、今後も交渉すること自体を否定するものではないが、これまでの協議の中で作り上げた考え方であることをご理解いただきたい。</p> |
| <p>期末手当の支給月数が引下げとなるのであれば、報酬の引上げや休暇制度の改善を求める。</p> | <p>今回、任用上限年齢の撤廃や60歳以降の報酬水準について、賃金小委員会での議論を踏まえて前向きな回答をさせていただいている。当局としては踏み込んだ回答と認識しており、組合としてもプラスの回答として受け止めていただきたい。</p> |
| <p>人事院勧告の内容を反映されると、実質的に昇給したとしても、会計年度任用職員制度移行前よりも年収が下がるケースがあるのではないかと。年収の減は、モチベーションの低下にもつながる。年収が下がらないように、何か工夫できないのか。</p> | <p>組合としてそうした主張をすることは理解するが、公務員である以上、人事院勧告に準拠すべきものであるということについてはご理解いただきたい。したがって、人事院勧告による引下げの代わりに報酬を引き上げることについては、当局としては協議すること自体難しいが、任用上限年齢の撤廃や60歳以降の報酬水準など、可能な部分については前向きな回答をさせていただいているところである。</p> |
| <p>現給保障されていた報酬から下がる分だけでも補填できないのか。</p> | <p>当該経過措置は会計年度任用職員制度移行時のもので、人事院勧告の内容の反映とは全く別の話である。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>今年の冬のボーナスは、増傾向にあるとの報道もあるが。</p> | <p>人事院勧告で示される特別給の支給月数は、民間における前年度冬と当年度夏の状況に基づいたものとなっていることから、例えば景気の移り変わりが激しい時期などにおいては、民間では既にプラスに転じているにもかかわらず、公務員ではマイナスでの対応ということもあり得るものとなっている。そのため、ただいまお聞きしたとおり、民間で今冬のボーナスが増となったとしても、その効果が直ちに公務員に及ぶというわけではない。もっとも、こうした仕組みに鑑みれば、民間での増傾向が、来年度以降に表れてくることはあり得ると思う。</p> |
| <p>総務省からの通知では、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制してはならないとされているが、当局はどのように考えているのか。</p> | <p>当該通知は、会計年度任用職員の期末手当を国の非常勤職員よりも低い支給月数としないことをねらいとしたものであり、人事院勧告に準拠した引下げを否定するものではない。人事院勧告準拠の対応は、国の考え方に反するというよりもむしろ合致するものではないか。</p> |
| <p>会計年度任用職員は勤勉手当が支給されず、常勤職員と均等待遇となっていないが、それでも期末手当の支給月数を引き下げるのか。</p> | <p>民間との均衡を図る必要がある以上、人事院勧告に準拠する必要がある。また、勤勉手当が支給されていないと言うが、会計年度任用職員制度移行時に同手当相当分を報酬に溶け込ませるなどの工夫を行っている。</p> |
| <p>我々非常勤行政事務員は専門的な業務を担っているが、一方で常勤職員については専門性を欠いていることも見受けられる。人事異動の影響があるかもしれないが、もう少ししっかりしていただきたい。</p> | <p>職ごとに求められる役割は異なるものであるが、常勤職員に十分でない部分があるのであれば、そこはしっかりとするよう引き続き努めていきたい。</p> |
| <p>元々の報酬水準が低いにもかかわらず、期末手当の支給月数が引き下げられると、生活に支障を来す。新型コロナウイルス感染症に係る慰労金等の制度を活用することはできないのか。</p> | <p>様々な制度があり、具体的な取扱いは制度ごとに異なると思う。この場での具体的な回答は差し控えさせていただく。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>新型コロナウイルス感染症対応でこれだけ頑張っているにもかかわらず引き下げられるというのは、やはり納得できない。</p> | <p>繰り返しになるが、人事院勧告に準拠した引下げであることについてはご理解いただきたい。一方、各職場において新型コロナウイルス感染症対応に尽力されていることについては、改めて感謝申し上げます。そうした対応が民間への支えとなって、民間における賃上げにつながり、後々の人事院勧告でのプラス改定という結果で表れるということもあるかもしれない。新型コロナウイルス感染症については先行きが不透明であるため、今しばらくご尽力いただくことになるかもしれないが、よろしく願います。</p> |
|--|---|

課題解決への方向性

諾否期限までに判断を行うよう求めた。

2 独自要求書について

| <p>尼崎市嘱託職員労働組合の主張</p> | <p>当局の回答</p> |
|---|---|
| <p>任用上限年齢の撤廃等について</p> <p>任用上限年齢の撤廃や 60 歳以降の報酬水準について、今回、前向きな回答としたのはなぜか。</p> | <p>長く働き続けることについては、嘱託員時代から組合から要求されていたが、これまで当局としては前向きな回答を示してこなかった。そのような中で、定年の引上げという社会情勢の大きな変化が見えてきたことから、現行の制度を見直す機会であるとして、賃金小委員会の場で継続して議論してきているところである。まだ交渉の場で提案できるまでには至っていないものの、結論が出つつあることを踏まえ、今回前向きな回答をさせていただいた。</p> |
| <p>前向きな回答については評価するが、組合としては当局が言うほど大きな見直しとは思っていない。公募試験の実施については課題や不安があり、引き続き賃金小委員会の場で議論していきたい。</p> | <p>本項目は財政的にも大きな影響を及ぼすもので、相当大きな見直しであると考えている。当局としても、引き続き賃金小委員会の場で議論していく考えである。</p> |
| <p>私療休暇について</p> <p>私療休暇については、修正回答はあるのか。</p> | <p>私療休暇についても検討を行ったが、現行の水準を引き上げることは難しい。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>組合としては、引き続き交渉や賃金小委員会の場で議論していく考えである。</p> | <p>これまでと同様に、今後も引き続き協議には応じていくが、前回お伝えしたとおり、会計年度任用職員制度移行前の水準を維持することで精一杯である。</p> |
| <p>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>新型コロナウイルス感染症による学校の臨時休業のための特別休暇の対象に、学級閉鎖や学年閉鎖も含まれるのか。</p> | <p>新型コロナウイルス感染症による学校の学級閉鎖や学年閉鎖であれば、特別休暇の対象となる。</p> |
| <p>特別休暇での対応は、いつまでか。</p> | <p>国に準拠した制度としているため、国において特別休暇の対象外とした時点で、本市においても特別休暇での対応を終えることとなる。</p> |
| <p>そうした時には、インフルエンザだけでなく新型コロナウイルス感染症による学級閉鎖についても、年次休暇で対応せざるを得なくなる。そうならないようにするためにも、感染症による学級閉鎖の場合に、子の看護等の子育てのための休暇を取得できるようにしていただきたい。</p> | <p>これまでも繰り返しお伝えしてきているとおり、現行の水準は、国の水準を既に上回っており、現行の水準を維持するのが精一杯である。</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)

児童ホーム開所時間の延長に伴う非常勤行政事務員の勤務時間の変更について（メモ）

R3.11.11

保護者ニーズに対応するため、土曜日及び長期休業期間等の児童ホームの開所時間を午前8時15分とすることに伴い、児童ホーム業務に従事する非常勤行政事務員の勤務時間を変更する。

1 内容

土曜日及び長期休業期間等の勤務時間について、午前8時15分から午後5時までを基本とする。

2 実施時期

令和4年4月1日

以上
(給与課)

◎妥結事項

11月8日及び11日の2回にわたる交渉の結果を受け、11月16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3年12月10日支給]

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。