

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和3年度第6号
通算第53号
令和4年3月7日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—任用上限年齢の撤廃等について—

◎日時・場所

令和4年1月13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

任用上限年齢の撤廃等について提案をするため、組合と交渉の場を持った。

◎組合への提案

（提案メモ）任用上限年齢の撤廃等について

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 任用上限年齢の撤廃等について

協議の要旨

提案メモを示した上で、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
人材確保につながるという点で、任用上限年齢の撤廃はプラスと考えている。一方で、定期的な公募試験の実施については、今後の人材不足を招くことが懸念される。	任用上限年齢の撤廃については、かねてから組合が要求してきたものであるが、現行どおりというのがこれまでの当局回答であった。そうした中、常勤職員における定年引上げの動きをきっかけに昨年度から賃金小委員会の場で議論を重ね、これまでの常勤職員準拠から国の非常勤職員準拠に考え方を見直し、任用上限年齢の撤廃や60歳超職員の報酬水準引上げなどプラス要素を含む非常に大きな見直しを提案することとなった。また、組合が懸念する公募試験についても、当初は全員を対象とする方向で検討していたが、協議の結果、経過措置を設けることとしたもので、最大限歩み寄った結果であることについてはご理解いただきたい。

<p>定期的に公募を実施するという事は、今後任用される者が、試験で落とされるかもしれないという不安を感じながら働くことを意味する。確認するが、公募試験は落とすことを目的とするものでないということか。</p>	<p>当局も、そのように認識している。</p>
<p>この点について、試験を実施する側がしっかりと理解していなければ意味がない。公募試験を人事課で実施してもらえないか。</p>	<p>非常勤行政事務員は担う職に応じた専門性が求められるが、それを最も判断できるのは各所属である以上、試験の実施は各所属とするのが適当ではないか。その上で、試験である以上、公平なものとなるよう各所属にはきっちり周知していきたい。また、受験者の能力判定に必要な知識・経験を常勤職員が欠いているのではという組合意見を踏まえ、常勤職員の能力向上にも努めていきたい。</p>
<p>きっちりと仕事をしている者が落とされないようにしていただきたい。</p>	<p>公募試験である以上、現に任用されていることだけをもって受かるものとはできない。一方で、公募試験において実施されるであろう面接試験では、非常勤行政事務員としてのこれまでの経験がしっかりとしたものであれば、公募試験を実施している側は普段の仕事ぶりを見ていることもあり、一般的にはその能力は実証されるのではないか。</p>
<p>これまでの職務経験が生きることについては評価できる。ただ、新しく公募試験を受験すること自体が、不安を招くものである。</p>	<p>最初に受験した公募試験と同種のもを受験することになるのであるから、全く新たな試験を受けるというわけではないのでは。</p>
<p>そうはいつても、時代によって公募試験において求められるものも変わってくるのではないか。例えばICT化の進行により、今はICTの知識を求めている業務でも、今後は求めることも考えられる。</p>	<p>時代の流れに応じて試験内容が変わるとしても、その場合は現場の働き方も変わるであろう。在職している者はその変化に順応していると想定され、新しく応募してくる者との差異はないのではないか。</p>
<p>面接試験は、所属長のみで実施しているのか。</p>	<p>試験の公正性を担保するという観点からも、面接試験においては複数の者で対応するのが一般的ではないか。</p>

<p>今はそうかもしれないが、今回の見直しにより公募試験の回数が増えることを受けて、事務の繁忙等を理由に複数対応を止めるケースが出てくることも考えられる。面接試験については、複数での対応をルールとすべきではないか。</p>	<p>面接試験については、公正に行われるように周知していきたい。</p>
<p>令和4年度以降新しく任用される者には、公募試験の制度が令和4年度以降新しく任用される者から実施されるものであることを周知していただきたい。</p>	<p>どのような形でお示しするかは分からないが、組合からの意見を踏まえて検討していく。</p>
<p>新しく任用される者が公募試験について納得して入ってくるのであれば問題ないが、そうでなければ職場内でわだかまりが生じる要因になるのでは。</p>	<p>少なくとも3年に1回公募試験が実施されることに納得した上で、応募してくるのではないか。</p>
<p>65歳以降は経過措置の対象から外れ、公募試験の対象になるということであるが、これを70歳以降からとはできないのか。</p>	<p>今回の見直しによって、これまで一般的には任用できなかった65歳を超える任用が可能となることを踏まえ、65歳を経過措置の区切りとしたものであり、これを70歳とすることはできない。</p> <p>なお、65歳を超えると経過措置の対象から外れることになるものの、試験に合格すれば引き続き働けることに鑑みれば、現行よりも長く働くことが可能となるものである。</p>
<p>公募については、過去に実施していた時期があったが、これを撤廃してきたという経緯があり、今回の見直しはこれに逆行するものといえる。公募試験をなしとできないのか。</p>	<p>今回の見直しに当たっては、賃金小委員会で協議を重ね、国の非常勤職員に準拠していくことになった結果、任用上限年齢の撤廃と合わせて定期的に公募試験を実施していくことになったものである。その上で、在職者に対しては経過措置を設けるなど、当局としても最大限の配慮をしたことをご理解いただきたい。</p>
<p>小学校給食調理業務は、65歳以降も公募試験は不要ということでよいか。</p>	<p>退職動向を見てアウトソーシングを行っている小学校給食調理業務のように、そもそも新規での職員採用を実施しないこととしている職については、公募試験を実施する必要性自体を見だし難く、例外的に公募は不要となる。</p>

<p>小学校給食調理業務については、常勤職員の退職により非常勤行政事務員だけになって、直営を維持していくということでしょうか。</p>	<p>今答えを持ち合わせていないが、状況に応じて労使協議の上でアウトソーシングを進めていくのではないかと。</p>
<p>組合としては、総合的に勘案して今回の提案について諾とさせていただくが、定期的な公募試験の実施を良しとするわけではない。今後も交渉の場で議論させていただく。</p>	<p>今回の提案について、総合的に勘案した結果の諾であることについては、当局としても承知した。今後も必要に応じて議論することについては拒むものではない。</p>

以 上
(給与課)

任用上限年齢の撤廃等について（メモ）

R4. 1. 13

1 任用上限年齢の撤廃

任用上限年齢については、撤廃する。

2 高年齢者任用制度の廃止等

(1) 高年齢者任用制度については、廃止する。

(2) これに伴い、現行において高年齢者任用制度適用者に対して適用することとしている報酬月額区分（175,930円。以下「高年齢者の額」という。）を廃止する。

なお、現に高年齢者任用制度が適用されている者については、同制度が適用されなかったと仮定して決定される額（令和2年4月1日以後に任用された者にあつては高年齢者の額が適用される前年度の額、同日よりも前から任用されている者にあつては会計年度任用職員制度導入に伴って実施した経過措置の基準額又は当該額の直近上位額）をもって、同制度廃止後の報酬月額とする。

3 再度任用時の公募試験の実施

(1) 公募によらない任用は、同一の者について原則として連続2回を限度とする。

(2) 経過措置として、令和4年3月31日時点で本市非常勤行政事務員として任用されている者については、引き続き同じ業務を担う場合に限り、現行どおりとする。ただし、1の見直しにより新たに任用可能となる年度（※一般的には4月1日時点で65歳となる年度）以降の任用については原則として経過措置の適用対象外とし、当該年度の任用については公募によるものとする。

4 離職慰労金制度の廃止

(1) 離職慰労金制度については、廃止する。

(2) これに伴い、離職慰労金算定に係る勤続期間（離職慰労金制度廃止日までの期間に限る。）に基づき決定される離職慰労金について、廃止後速やかに支給する。

5 実施時期

令和4年4月1日。ただし、4については、令和5年3月31日

6 諾否期限

令和4年1月13日

以 上
（給与課）

◎妥結事項

1月13日の交渉の結果を受け、同日に次の項目について妥結に至った。

1 任用上限年齢の撤廃

任用上限年齢については、撤廃する。

2 高年齢者任用制度の廃止等

(1) 高年齢者任用制度については、廃止する。

(2) これに伴い、現行において高年齢者任用制度適用者に対して適用することとしている報酬月額の区分（175,930円。以下「高年齢者の額」という。）を廃止する。

なお、現に高年齢者任用制度が適用されている者については、同制度が適用されなかったと仮定して決定される額（令和2年4月1日以後に任用された者にあつては高年齢者の額が適用される前年度の額、同日よりも前から任用されている者にあつては会計年度任用職員制度導入に伴って実施した経過措置の基準額又は当該額の直近上位額）をもって、同制度廃止後の報酬月額とする。

3 再度任用時の公募試験の実施

(1) 公募によらない任用は、同一の者について原則として連続2回を限度とする。

(2) 経過措置として、令和4年3月31日時点で本市非常勤行政事務員として任用されている者については、引き続き同じ業務を担う場合に限り、現行どおりとする。ただし、1の見直しにより新たに任用可能となる年度（※一般的には4月1日時点で65歳となる年度）以降の任用については原則として経過措置の適用対象外とし、当該年度の任用については公募によるものとする。

4 離職慰労金制度の廃止

(1) 離職慰労金制度については、廃止する。

(2) これに伴い、離職慰労金算定に係る勤続期間（離職慰労金制度廃止日までの期間に限る。）に基づき決定される離職慰労金について、廃止後速やかに支給する。

5 実施時期

令和4年4月1日。ただし、4については、令和5年3月31日