

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和4年度第1号
通算第55号
令和4年7月27日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和4年6月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和4年6月13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、改めて感謝申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症は、現在は全国的に感染者数が落ち着いてきており、今回についてはコロナ禍以前に近い形式で開催できたところであるが、依然として予断を許さない状況にあり、今後の感染者数の状況によっては昨年度同様の形式で、開催しなければならないことなど、改めて理解をいただきたい。

さて、昨年的人事院勧告では、一昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響が見られることなどを背景に、例月給は2年連続の据置き、特別給においても2年連続となる引下げが示されたところである。また、本市の財政状況に目を向けても、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移するなど、依然として厳しい状況にあり、そうしたことについて、引き続き、理解・協力をいただきたい。

このような中では、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、協力と理解をいただきながら、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、お願い申し上げます。

◎今回の交渉の主な目的

令和4年5月30日に2022夏季一時金等に関する統一要求書及び独自要求書が組合から提出されたことを受け、組合と交渉の場を持った。

◎組合への提案・回答

（回答メモ）令和4年6月に支給する期末手当について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和4年5月30日付け「要求書」に対する回答について

[別紙2](#)

（提案メモ）育児休業の取得回数制限の緩和等について

[別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 令和4年6月に支給する期末手当について

協議の要旨

支給月数を1.2月（対前年度△0.075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
<p>人事院勧告を受けて、常勤職員の期末手当の支給月数が引き下げられたことに伴い、会計年度任用職員も同様に引下げというのは納得できない。国における賃上げ等の処遇改善を図る動きに逆行するだけでなく、引下げによる職員のモチベーション低下も懸念される。</p>	<p>今夏の非常勤行政事務員に支給する期末手当の平均額は約237千円であり、前年度と比較すると1千円程度の引下げとなる見込みである。一方、常勤職員においては、支給月数△0.075月に加えて、昨年12月に実施するはずであった引下げも今回実施するため、対前年度で9.1%の減となっており、必ずしも常勤職員と同様の引下げというわけではない。</p> <p>また、会計年度任用職員も常勤職員と同じく地方公務員である以上、報酬等については市民からの理解を得る必要があり、その一つの根拠が人事院勧告であると考えている。今回の支給月数については、昨年の人事院勧告を踏まえて引下げとなるものの、人事院勧告を拠り所とするからこそ、増の勧告がなされた際は、増に向けた協議をすることが可能となると考えている。</p>
<p>対前年度で、支給月数△0.075月であるにもかかわらず、平均支給額では約1,000円のみ減にとどまる要因は何か。</p>	<p>支給月数が減となる一方で、再度任用時の経験を踏まえた初任給の再算定により全体として報酬月額が増となっており、加えて、任用上限年齢の撤廃に伴う60歳超の報酬見直しや保育士等の処遇改善といった見直しを昨年度に実施したことにより、基礎となる報酬が上がっていることに伴い、平均では1,000円程度の引下げにとどまったものである。したがって、支給月数は減となっているものの、支給額は増えている職員も一定数存在しているところである。</p>

<p>当局は人事院勧告というが、会計年度任用職員には勤勉手当が支給されていないため、一時金が増となることはないのではないか。勤勉手当を支給していただきたい。</p>	<p>近年の結果だけを見れば、組合の主張しておりであるが、過去に期末手当が上がったことがあれば、勤勉手当が下がったこともあり、今後の動向は分からないものの、人事院勧告での期末手当の増が否定されているわけではないと考える。</p> <p>また、パートタイムの会計年度任用職員に対しては、現行の地方自治法の規定上、勤勉手当を支給することはできない。</p>
<p>勤勉手当を支給することはできないで終わるのではなく、人材確保につながることも踏まえ、独自の取組を行っていくべきではないか。</p>	<p>法律上、勤勉手当を支給することができないとされている点の見直しについては、機会を捉えて県に働き掛けていきたいと考えている。</p>
<p>各職場の人員不足は深刻な状況であり、これを解消するには処遇改善を図るしかない。現場の実態を理解するためにも、当局には現場を見に来てもらいたい。</p>	<p>各職場で日々の業務に尽力いただいているのは理解しているところである。ただ今お聞きした要望についても、機会があれば対応したい。</p>
<p>本市で数年間任用された職員が、その後他都市に転職してしまうということもある。そうならないよう、処遇改善を図るべきではないか。</p>	<p>欠員については、常勤職員においても生じており、その背景には雇用形態の変化などの昨今の社会情勢があるかもしれないが、人材が他都市と取り合いになっていることは認識している。そのような中で、令和2年度の会計年度任用職員制度への移行時に休暇を含め処遇改善を図るなど、決して処遇の引下げばかりを行っているわけではないことにご理解いただきたい。</p>
<p>今回、男性職員の育児のための休暇の対象期間の拡大等の男性職員が働きやすい職場環境の整備についても、提案されている。こうした提案自体は一定評価できるものであるが、実際に男性が働き続け、こうした制度を活用できるようにするためには、報酬面も踏まえた処遇改善が必要ではないのか。</p>	<p>様々な理由によりフルタイムの常勤職員ではなく、勤務時間が短い会計年度任用職員を選択することは性別にかかわらずあり得るところであり、男性に限った話ではないのではないかと。なお、今回の提案は、報酬水準という観点ではなく、働きやすさを推進するという観点で、有意義なものと認識している。</p>
<p>法律上、勤勉手当の支給が難しいのであれば、割増報酬で支給することも考えられるのではないかと。今回の交渉状況を踏まえ、一旦持ち帰って再度協議いただきたい。</p>	<p>承知した。</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>報酬について</p> <p>60歳までは経験年数に加味していただきたい。任用上限年齢は撤廃されたが、依然として賃金面において、常勤職員とは差があり、年金額にも影響することに理解いただきたい。</p>	<p>報酬の取扱いについては、会計年度任用職員への移行時に労使間で協議・交渉を重ねる中で、常勤職員に準拠する形で導入したものである。</p> <p>また、年金額は、毎月支払う保険料の額に応じて決定されることから、年金額の増額は、毎月の保険料の増額を意味することを申し添える。</p>
<p>非常勤行政事務員の採用について</p> <p>児童ホームにおいては、現在、派遣職員の活用を行っていることを理由に、非常勤行政事務員の採用募集を停止している。今回の回答によれば、人員不足は解消されていない以上、非常勤行政事務員の募集も引き続き行うべきと考えるが、どうか。</p>	<p>派遣職員の活用は、飽くまでも人員不足解消の一助として行っているものであると原局から聞いている。派遣職員の活用を理由に、採用募集を停止しているわけではないと思われるが、今回このような話があったことについては、原局へ伝えておく。</p>
<p>定期的な公募の実施について</p> <p>今年度から定期的な公募の実施を行うこととされているが、定期的に試験があることを敬遠して、より人員不足が深刻化するのではないか。</p>	<p>定期的な公募の実施は、地方公務員法上、平等取扱いや成績主義が求められていることに基づくものである。そのような中で、労使協議の上、一定の経過措置を実施しつつ、昨年度に制度を構築したものであることを理解いただきたい。</p>
<p>定期的に公募があることについて、採用時の募集要項から省略することはできないのか。</p>	<p>報酬等の賃金面の提示と同様に、任用後のトラブルを招くことがないように、募集時に定期的に公募試験を実施する旨も提示しておく必要がある。</p>
<p>公募が定期的にあることを理由に、応募しないということも考えられる。募集要項の記載時にも、表現の工夫が必要であると考え。</p>	<p>制度導入時の交渉の中で、組合側も当制度の趣旨は理解いただいているものと認識している。その上で、欠員を解消できない理由については、様々な要因があり得るところであり、公募を定期的に行うことが決定的な要因であるのであれば、表現の工夫についても検討していきたい。</p>

<p>各所属で行っている採用募集についても、応募の問合せさえもしづらいなど、形式的な対応となっているものが多いのではないか。</p>	<p>ご指摘のとおり、採用募集について漫然と同じ方法を繰り返している実態があるのであれば、所属において工夫する余地はあると考えられる。職場内でも、アイデア提案を含めて、意見交換を行っていただきたい。</p>
<p>風通しの良い職場環境について</p> <p>より良い職場環境となるよう、各職場での話し合いについても、担当課が関わって協議すべきだと考える。当局からも働き掛けていただきたい。</p>	<p>職場の人間関係の悪化は、各職場におけるコミュニケーション不足によるものが大きな要因の一つだと考えられることから、様々な研修を通して各職場へ伝達していきたいと考えている。</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。

3 育児休業の取得回数制限の緩和等について

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
<p>提案メモの趣旨については理解した。持ち帰って組合内で検討するので、制度の詳細も含めて、質問があれば次回交渉時に確認させていただきたい。</p>	<p>承知した。</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4年6月に支給する期末手当について（メモ）

R4.6.13

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4年6月1日に在職する者に、期末手当として1.2月分を支給する。

2 支給日

令和4年6月30日

3 諾否期限

令和4年6月23日

以上
(給与課)

令和4年5月30日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R4.6.13

要 求 内 容	回 答
1 行政事務員に勤勉手当を支給すること	1 現行どおりとする。
2 行政事務員の賃金待遇を60歳までとし、昇給停止をしないこと	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 行政事務員の欠員についてはその都度採用し定数を確保すること	4 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。
5 再度任用時の公募試験の実施については撤廃すること	5 令和4年1月13日に合意している内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。
6 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	6 現行どおりとする。
7 私療休暇を有給45日にすること	7 現行どおりとする。
8 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	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	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。

要 求 内 容	回 答
	<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>
<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</p>	<p>10 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 リフレッシュ休暇制度を設けること</p>	<p>11 現行どおりとする。</p>
<p>12 あらゆるハラスメントを見過ごすことなく風通しの良い職場環境を守ること</p>	<p>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。</p>

以 上
(給与課)

育児休業の取得回数制限の緩和等について（メモ）

R4.6.13

1 育児休業の取得回数制限の緩和等

- (1) 同一の子についての育児休業の取得回数を、「原則1回まで」から「原則2回まで」に改める。
- (2) 子の出生後8週間以内においては、現行、(1)に加えて「1回まで」育児休業を取得可能としている点について、(1)に加えて「2回まで」育児休業を取得可能に改める。
- (3) 子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限について、「1か月前まで」から「2週間前まで」に改める。
- (4) 期末手当に係る在職期間の除算に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないものとする。
- (5) 子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合においては、育児休業の取得要件を緩和する（「子が1歳6か月に達する日まで」に、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでないとの要件について、「子の誕生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。）。
- (6) 子が1歳以上1歳6か月未満の期間の途中での夫婦交替での育児休業取得を可能とするとともに、特別の事情がある場合の再取得を可能とする。

2 男性職員の育児のための休暇の対象期間の拡大

男性職員の育児のための休暇の対象期間について、「産後8週間を経過する日まで」を「子が1歳に達する日まで」に拡大する。

3 実施時期

令和4年10月1日

4 諾否期限

令和4年6月23日

以上
(給与課)