

# 尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和4年度第2号  
通算第56号  
令和4年8月12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20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）

### ◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉に引き続き期末手当や独自要求書について協議を重ねた。

### ◎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

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。	修正回答はないため、前回提案した内容にて引き続き協議をお願いしたい。
やはり期末手当の支給月数について、常勤職員と同様に引き下げられるのは納得がいかない。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、会計年度任用職員よりも大幅な引下げとなることは理解するが、常勤職員と会計年度任用職員の格差是正の観点から会計年度任用職員については引下げを行わない考えはないのか。	前回の交渉時にもお伝えしたとおり、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。 また、今夏の期末手当において、人事院勧告を踏まえた引下げを行わないということは、今後、仮に増の勧告があったとしても、人事院勧告どおりの引上げを行うことが難しくなるということにつながる。こうしたことから、今夏の期末手当の支給月数については、職員全体として人事院勧告を踏まえた引下げを受け入れていただきたい。
民間企業との比較において非常勤行政事務員は報酬面で厳しい条件にある中で、更に期末手当が引き下げられることは受け入れることができない。処遇改善を踏まえた対応を求める。	会計年度任用職員制度への移行時に再度任用時の初任給決定において経験年数を踏まえたものとするなど、できる限りの処遇改善を行ってきており、決して引下げばかりを行っているわけではない。

<p>欠員解消のためにも、勤勉手当の支給等の処遇改善を行うべきではないか。</p>	<p>パートタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、勤勉手当の支給を行うことはできない。一方で、引下げは期末手当、引上げは勤勉手当という近年の人事院勧告における傾向や、国の非常勤職員においては勤勉手当相当分が支給されているケースがあることを踏まえると、勤勉手当の支給がないことに問題意識がないわけではない。</p> <p>しかし、法に逆らってまで勤勉手当を支給するというのは難しく、法改正を含めたこれらの見直しについては、当局として今後も機会を捉えて県へ働き掛けていきたいと考えている。</p>
<p>勤勉手当の支給ができないのであれば、割増報酬など、他の手当により勤勉手当相当分を支給する考えはないのか。</p>	<p>法律上、勤勉手当が支給できない中で、同手当の代わりに割増報酬を支給するというのは、実質的に勤勉手当を支給することにほかならず、法を逸脱することになりかねないため、独自の手当を支給する考えはない。</p>
<p>期末手当に修正回答がなく、勤勉手当についても前進する回答がないのであれば、組合として諾とするわけにはいかない。</p>	<p>現状ではこの回答が精一杯のものである。その上で、勤勉手当については、法を勘案すると、支給に向けた前向きな回答をすることはできないが、現行法体系における疑義について共有できたことは大きな前進であると認識している。こういった点を総合的に勘案し、判断していただきたい。</p>

#### 課題解決への方向性

期末手当については平行線のままで交渉を終えたので、後日、窓口で協議を行った。

組合より、勤勉手当については、国の法改正の動きなどによっては、勤勉手当支給に向けた協議が現実味を帯びるところは理解したが、非常勤行政事務員の生活がひっ迫していることに変わりはないので、妥結に向けた決め手として勤勉手当に代わる割増報酬等の措置を講じてほしい旨の要求が改めて提示された。これに対して、当局は当該措置を講ずることは困難であるとの見解を示した。

これを受けて、組合は、報酬面での改善が困難であるならば、独自要求に掲げている休暇面での見直し、具体的には私療休暇の取得日数引上げや子の看護等の子育てのための休暇の取得事由見直しについて前向きな対応を求めた。これに対して、当局は、私療休暇の見直しについては困難であり、一方、子の看護等の子育てのための休暇の見直しについても、様々なハードルがあり、現時点で実現できるかどうかは不透明であるが、尼崎市特定事業主行動計画の中で見直しに向けた議論を行うことは可能であるとの見解を示した。

組合は、これまでの協議・交渉を踏まえ、一定の判断を行うこととした。

## 2 独自要求書について

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p><b>欠員について</b></p> <p>欠員により一人当たりの業務量が増えることで、現に任用されている職員が退職することも考えられるため、その解消は喫緊の課題と認識しており、早急に取り組んでいただきたい。</p>	<p>近年の新型コロナウイルス感染症の影響もあり、他都市との競争が激化していることも踏まえ、引き続き人材確保に努めていきたい。</p>
<p>常勤職員の割合が年々低くなっているため、本来は常勤職員が担うべき業務を会計年度任用職員が担っているという実態があると感じる。常勤職員を少なくして、会計年度任用職員が担う業務を増やしていく考えなのか。</p>	<p>常勤職員は主に政策企画業務や公権力を行使する業務等を重点的に担い、会計年度任用職員は基本的には専門性を生かした実務的な業務や補助業務を担うといった職員区分ごとの職務及び職責を踏まえた人事配置としてきているところであり、決して常勤職員を減らし、会計年度任用職員を増やすという考えがあるわけではない。</p>
<p><b>報酬について</b></p> <p>近隣自治体と比較して、本市の報酬額が低いために欠員が生じているのではないかと。</p>	<p>本市の非常勤行政事務員の報酬額については、近隣自治体と比較して、著しく低いというわけではないと認識している。</p>
<p>所属において、個々の職について報酬面での見直しを検討する場合、給与課は相談に応じてくれるのか。</p>	<p>原局から相談があれば、給与課として対応していきたい。</p>
<p>今後、組合側として、近隣市の会計年度任用職員の報酬について調査を行い、処遇改善すべきであると判断した場合には協議に応じてくれるのか。</p>	<p>今回、期末手当の支給月数はかなりの減となっているにもかかわらず、支給額は平均 1,000 円程度の減にとどまっている。これは、労使間で協議を重ね、再度任用時の経験を踏まえた初任給再算定の仕組みの導入、任用上限年齢の撤廃に伴う 60 歳以上の職員の報酬見直し、保育士等の処遇改善といった見直しを実施してきたことによるものである。このように、これまでも協議をしてきたところであり、今後もこれまでも同様に協議していきたい。</p>

### 課題解決への方向性

組合は、今回の要求に対して直ちに対応することは困難であっても、今後の前向きな協議を求めた。これに対し当局は、引き続き互いに協議していくことについては変わらないが、現行の考え方への理解を求めた。

### 3 育児休業の取得回数制限の緩和等について

組合より、育児休業の取得回数制限の緩和等については不利益なものではないため、合意の方向にあることが示された。

以 上  
(給与課)

## ◎妥結事項

6月13日及び20日の2回にわたる交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

### 1 期末手当の支給 [支給日：令和4年6月30日]

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 育児休業の取得回数制限の緩和等について [令和4年10月1日実施]

#### (1) 育児休業の取得回数制限の緩和等

ア 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。

イ 子の出生後8週間以内においては、現行、アに加えて「1回まで」育児休業を取得可能としている点について、アに加えて「2回まで」育児休業を取得可能に改める。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。）。

カ 子が1歳以上1歳6か月未満の期間の途中で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。