

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和2年度第1号
通算第576号
令和2年7月15日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

— 6月期期末・勤勉手当及び令和2年度の欠員等について —

◎日時・場所

令和2年6月15日（月）午後3時30分～午後5時20分（議会棟 西会議室）

◎今回の交渉の主な目的

令和2年5月29日に2020夏期一時金に関する要求書及び2020欠員補充・人員確保に関する要求書が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

- （回答メモ）令和2年5月29日付け「2020夏季一時金等に関する統一要求書」に対する回答について [別紙1](#)
- （回答メモ）令和2年5月29日付け「2020欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について [別紙2](#)
- （提案メモ）新型コロナウイルス感染症防疫等業務手当について [別紙3](#)

◎具体的な交渉内容

1 6月期期末手当及び勤勉手当等について

協議の要旨

6月期期末・勤勉手当について、「算定基礎月収額の2.55か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、当局は給与条例等の規定に基づき「定年前職員にあつては2.250月分、再任用職員にあつては1.175月分」の回答を行った。

(1) 算定方法

期末手当：算定基礎額×支給月数×期間率

勤勉手当：算定基礎額×支給月数×成績率×期間率

(2) 算定基礎額

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

※ 別に定める割合：0%～10%（5級以下の行政職及び技能労務職給料表適用者の場合）

組合の主張	当局の回答
<p>非常勤事務補助員の期末手当について</p> <p>非常勤事務補助員の期末手当の期間率の考え方は。</p>	<p>本市会計年度任用職員としての在職期間に基づき決定するものである。</p>
<p>期間率を反映した場合の年収への影響は。</p>	<p>通常の事務に係る非常勤事務補助員であれば、期間率を反映しても、昨年度と比較して年収減とはならない。ただし、じんかい収集業務に係る非常勤事務補助員については、今年度に限り減となる。</p>
<p>じんかい収集業務の非常勤事務補助員における年収の影響額は。</p>	<p>会計年度任用職員制度への移行初年度となる今年度に限り、おおむね12万円減額となる。</p>
<p>年収ベースで比較すると、これまでの額から減額となることはないか聞いていたが。</p>	<p>継続的に任用されている者であれば、12月期の期末手当から期間率は100/100となり、来年度以降は制度移行前よりも年収は高くなる。今年度6月期の期末手当については、期間率を30/100とすることとなるため、先ほど申し上げたとおりの影響が生じるものである。</p>
<p>マイナスとなる部分に対する現給保障措置として、期間率を100/100とすることはできないのか。</p>	<p>当局としても報酬設定に当たってはできる限りの配慮・工夫をできており、そうした対応は難しいと考えている。</p>
<p>これまで継続して働いてきた者が、引き続き同じ業務に携わるにもかかわらず、制度が移行することだけをもって年収が減額となることは、到底納得できるものではない。</p>	<p>年収ベースでの現給保障的な観点から昨年度11月任用があったじんかい収集業務の非常勤事務補助員に限り、特例的な調整を図ることで対応する。</p>
<p>昨年度の途中で新たに任用された者についても調整できないのか。</p>	<p>年収ベースでの現給保障的な対応であることを踏まえると、対象とするのは難しい。</p>
<p>非常勤事務補助員の夏季休暇について</p> <p>非常勤事務補助員の夏季休暇の付与日数については、常勤職員と同様にすべきと考えるが、検討の余地は全くないのか。</p>	<p>会計年度任用職員の勤務条件については、これまでの賃金小委員会や交渉の場において、労使協議を重ねる中で、一旦は妥結に至っており、その内容を尊重し現行どおりと回答したものであるが、今後協議を継続していくことを否定するものではない。</p>

課題解決への方向性

令和2年5月29日付け「2020 夏季一時金等に関する統一要求書」3-②の回答について、一部修正を加えた上で、当局より後日メモの差し替えを行った。

2 令和2年4月1日時点の欠員の状況について

協議の要旨

令和2年4月1日現在で欠員が生じている職場がある。その対策手法等について具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>欠員状況について</p> <p>欠員について、前倒し採用で埋めていく考えはあるのか。</p>	<p>可能な範囲でそのようにしていきたいと考えている。</p>
<p>事務職の前倒し採用については、10月採用を目指して準備しているのか。</p>	<p>事務職は、前倒し採用ができるとしても1月頃となる。</p>
<p>採用時の年齢要件を拡大し、就職氷河期世代の採用を実施するなどの考えはないのか。</p>	<p>他都市の状況等も踏まえて研究していく。</p>
<p>健康福祉局の非常勤行政事務員は、継続的に欠員が生じている状況にあり、正規化や非常勤行政事務員のフルタイム化なども含めて、何とかならないのか。</p>	<p>会計年度任用職員制度への移行に当たっては、任用の継続性等も踏まえる中でパートタイムとしての整理を行っており、引き続き現在の枠組みで人員確保に努めていきたい。欠員が生じている状況については、十分に課題認識し、原局で募集は行っており、引き続き欠員解消に向けて努力していく。</p>
<p>総務局長が発出している窓口業務の応援体制の通知は、市民サービス部に限定したものなのか。</p>	<p>今回発出している通知は、市民課が委託している業者において、新型コロナウイルス感染症患者が発生した場合の応援体制に限定したものである。</p>
<p>どのような意図があって発出しているのか。市民サービスへの影響は、市民サービス部に限ったものではないと考えるが。</p>	<p>今回は市民サービス部を所管する立場として局長通知を発出したものであるが、こうした危機管理意識を持つことについては、全庁的に必要なことであると認識している。</p>
<p>アウトソーシングについて</p> <p>今般の新型コロナウイルス感染症の影響で、委託業者が倒産する可能性があるのでは。</p>	<p>アウトソーシングを進めていく上で、そういったリスク管理も含めて、引き続き、慎重に検討する必要があると認識している。</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 その他

組合の主張	当局の回答
<p>新型コロナウイルス感染症防疫等業務手当について</p> <p>接触する機会が1度でもあれば、4,000円になるのか。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の患者等の身体に接触して行う業務の場合は対象となる。</p>
<p>どのような業務が対象となるのか。一覧表のような形で整理していないのか。</p>	<p>対象となる業務については、主に、帰国者・接触者外来における検体採取補助業務、衛生研究所におけるPCR検査業務や陽性患者等との面談業務等を想定している。一覧形式での資料については、現在作成中であるため、後日提供させていただく。</p>
<p>ごみの収集業務について、国においては危険な業務との認識も示されているが、今回の支給対象に含めていないということは、当局としては危険な業務という認識はないということか。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえると、市役所のあらゆる業務において危険がはらんでいると認識しているが、国、県及び他都市との均衡も踏まえ、支給の対象範囲をできる限り特定する形で設定したものである。</p>
<p>学校現場における業務で支給の対象となる業務はあるのか。</p>	<p>支給の対象となる業務は想定していない。</p>
<p>対象範囲を限定的にするのであれば、その一方で、職員に対してマスクや手袋等を配布するといった策がほとんど講じられていない状況を何とかする必要があるのではないか。職員の安全に対する考えがまだまだ不十分である。</p>	<p>この場でいただいた意見も踏まえ、関係各局とも連携を図りながら、今後のリスク管理に努めていく。</p>

課題解決への方向性

後日の窓口において、本手当の支給対象業務について、当局から資料を提供した上で確認を行った。組合からは、支給対象業務の範囲の弾力化（500円/日の対象業務を設定するなど）が図られていないため今回の内容で十分であるとの認識ではないとの意向が示されたものの、帰国者・接触者外来、衛生研究所等における該当業務に対して本手当を支給すること自体については了解を得られた。

以上
(給与課)

令和2年5月29日付け「2020 夏季一時金等に関する統一要求書」に対する回答について（メモ）

R2.6.15

- 1 令和2年6月に支給する期末手当及び勤勉手当について
尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する。

<参考>

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.300 月	0.950 月	2.250 月
再任用職員	0.725 月	0.450 月	1.175 月

- 2 基本事項にかかる一時金交渉は、地公労共闘会議と交渉に付し、各単組課題等においては各単組交渉において解決を図ることについて

交渉については、しかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。

- 3 会計年度任用職員制度に関すること

- ①・③ 一時金を正規職員並みに支給すること、及び、国でも支給されている勤勉手当を支給することについて

期末手当として1.3月分を支給する。

非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

- ② 令和1年度からの継続雇用者については期間率 100/100 とすることについて

期間率については、原則として本市会計年度任用職員としての在職期間に基づき決定する。

非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。

- ④ 行政事務補助員の夏季休暇を6日とすることについて

平成30年12月27日に合意している内容（平成30年12月17日付けメモ）のとおり運用を行っていく。

- 4・5 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、及び、「役職者加算」は50歳以上10%を復元することについて

現行どおりとする。

なお、算定基礎額の詳細については、別記のとおり。

- 6 勤勉手当の成績率による支給を行わず、全額期末手当とすることについて

現行どおりとする。

- 7 2012 年支給一時金における 20%削減措置時の合意条件とした 4 級昇任昇格制度についての
問題解決を行うことについて

4 級昇格の在り方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っており、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性についても引き続き検討していく。

- 8 新入職員の支給率の改善をはかることについて
現行どおりとする。

- 9 支給日
令和 2 年 6 月 30 日

- 10 諾否期限
本回答に対する諾否については、令和 2 年 6 月 23 日までにされたい。

以 上
(給与課)

【別 記】 算定基礎額（行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者）

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

※ 別に定める割合は、次表のとおりとする。

区 分	割 合
課長補佐、係長、技能長及び作業長	10%
主任・作業主任 3級で当年度4月1日現在30歳以上の者 再任用職員	5%
上記以外の者	0%

（参考：令和2年6月期支給額等）

区 分	定年前職員	再任用（フル）	再任用（短時間）
平均支給額 （算定基礎月収※）	770,202 円 (339,016 円)	344,344 円 (292,520 円)	268,335 円 (228,035 円)
前年度実績 （算定基礎月収※）	762,504 円 (339,552 円)	344,484 円 (293,178 円)	267,646 円 (227,785 円)
対前年比	7,698 円 (1.0%増)	△140 円 (0.04%増)	689 円 (0.3%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 38 歳10月 （前年同期 38 歳11月）

平均勤続年数 14 年0月 （前年同期 14 年0月）

令和2年5月29日付け「2020 欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R 2. 6. 15

要 求 内 容	回 答
1 2020年度の欠員状況を早急に解消すること。（実態調査は別紙のとおり）	1 本年度の人事配置の中で、いくつかの職場で欠員が生じていることは認識しており、常勤職員・非常勤職員に係る欠員の解消に向け引き続き努力していきたいと考えている。
2 慢性的に欠員を発生させている健康福祉局行政事務員については、正規定数化し業務実態に沿った配置を行うこと。	2 非常勤行政事務員については、各所属において募集を行い、人員確保に努めているところであるが、採用基準に達する応募者がいなかったり、採用辞退者がいたりすることなどにより欠員が生じている状況である。 また、担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているものであり、再度の募集や随時募集を引き続き行い、早期に人員確保できるよう努力していく。
3 事務事業の増加や多様な市民ニーズに応えるためにも、人員削減に主眼を置いた「地方改革」を行わず、現行職場の直営を堅持すること。また業務委託に伴う「偽装請負」などの法違反がないか、すべての業務委託の点検を行い、問題がある場合は、直営で行うこと。	3 今後の急速な少子高齢化の進展に伴う社会的ニーズの量の拡大と多様化に対応していくため、平成27年の方針（平成27年10月20日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」）に基づき、各課で行われている事務事業については、原則として全ての課の業務を対象に業務の分析を行い、効率的な業務執行体制の構築に向けた検討を行うとともに、行政でなければ執行できない業務を除き、基本的にアウトソーシングを導入する方向で検討を行う。 また、業務執行体制の見直しに向けた取組の中で、アウトソーシングを導入した業務の効果検証手法等について検討を進めており、偽装請負の防止などについても、これまでに引き続き文書等で注意喚起を行うとともに、こうした機会を捉えて関係法令を遵守するよう努めていく。
4 慢性的な長時間残業の解消とサービス残業の根絶ができる人員配置を行なうこと。	4 職員定数については、本市の厳しい財政状況を勘案する中でそれぞれの職場における業務の性質や量、繁閑などを踏まえた配置に努めており、超過勤務の縮減についても、更なるICT化の推進等により、業務効

要 求 内 容	回 答
<p>5 恒常的な業務に従事する行政事務員・行政事務補助員については、継続雇用を行い、正規職員と均等の取れた賃金、・労働条件に改善すること。</p> <p>6 「指定管理者制度」の導入にあたっては、行政としての責任を放棄することなく、当該組合と十分に協議し、合意の上実施すること。</p> <p>7 高齢者再任用制度については、無年金者を発生させないよう希望者全員の雇用確保を行ない、OB行政事務員の活用は最小限度とすること。また同人材を活用する場合、業務に見合った賃金を支給すること。</p> <p>8 技術職員の確保が困難な中、本市における人材確保策は、他都市より遅れている。また防災の観点からも尼崎在住職員を一定確保する観点からも、尼崎オリジナルの人材確保策を示し、就職氷河期世代の採用も含めた有効策を示すこと。</p>	<p>率性の向上に努めるとともに、新たに導入した超過勤務命令の上限遵守の状況を定期的・継続的に確認し、適宜注意喚起を図るなど、働き方改革を推進する中で、引き続き取り組んでいく。</p> <p>5 平成 30 年 12 月 27 日に合意している内容（平成 30 年 12 月 17 日付けメモ）のとおり運用を行っていく。 非常勤行政事務員の勤務条件等については、尼崎市嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p> <p>6 指定管理者制度の導入にあたっては、当該制度の趣旨を踏まえ、適切な団体を選定しているところであるが、その中で、必要な事項については組合と協議していく。 また、指定管理者の情報公開や導入後の運営状況の検証についても、引き続き適切に対応していく。</p> <p>7 再任用職員については、これまでも地方公務員法第 28 条の 4 及び第 28 条の 5 の規定の趣旨を踏まえ、勤務実績等に特段の問題がなければ、希望者については全員任用しているところである。今後も、国の示している「欠格事由や分限免職事由に該当する場合は除く」という内容を踏まえて、これまでどおり希望者については、年金支給開始年齢に達するまで再任用していく方針で対応していきたいと考えている。 また、非常勤OB事務員の任用については、現在の短時間ポストに対する配置可能な再任用短時間勤務職員が不足している状況から、組織の体制確保のため、その力を借りている状況にあるが、その任用数は必要最低限に努めているところであり、引き続き適切な運用を図っていきたい。</p> <p>8 職員採用にあたっては、技術職及び福祉分野専門職の採用試験における年齢要件の緩和、一定の資格を持つ受験者の 1 次試験免除や教養・専門試験に代えての適性検査の導入など、人材確保に努めているところである。また、防災の観点からも市内居住職員を一定確保していくことが望ましいことは認識していることか</p>

要 求 内 容	回 答
<p>9 保育所民間移管計画に伴う今後の採用計画を明らかにし、弾力化された保育職場、それ以外の保育職場についても業務の実態に即した人員を充実させること。</p> <p>10 女性職員雇用比率増大に伴い、産休・育休における代替職員の正規補充を早急に行うこと。また、部分休業・時短勤務を取得する者が所属に複数名存在する場合は、欠務時間に見合った臨時職員・正規職員を配置すること。</p> <p>11 技能労務職場の職場活性化と技術の伝承、直営力の保持を視점에技能労務職の将来像を明らかにすること。</p>	<p>ら、採用試験合格者に対し、説明会など機会を捉えて市内居住をPRしているところであり、今後も引き続き職員の市内居住を促していく。そのほか、就職氷河期世代の採用については、国や他都市の状況を参考にしながら研究していきたいと考えている。</p> <p>9 公立保育所全般の体制については、国の定める配置基準を基本とした配置を行いつつ、弾力化された保育職場にあわせた配置も行っている。</p> <p>10 育児休業者の代替については、可能な限り常勤職員を基本とする対応を行うこととしており、退職等による採用数に育児休業者への代替配置を見込んで募集人数を設定している。</p> <p>また、部分休業や育児短時間勤務を行っている職員がいる職場については、その状況を勘案しながら、可能な配慮に引き続き努めていきたい。</p> <p>11 現業・非現業にかかわらず、改めて全ての分野においてアウトソーシングの導入について検討しており、現在、技能労務職員が担っている業務の中でも、いわゆる単純労務業務については、全ての業務をアウトソーシングの対象として検討を行っている。</p> <p>そうした中、今後は、いわゆる単純労務業務に従事するための新規職員の採用を行うことはできないと考えているが、平成 27 年の方針に基づく業務分析において、非現業ポストとして直営で行うと整理したものについては、新規採用を含め行政職の職員を配置する。</p> <p>こうしたことを踏まえ、引き続き現業評議会と協議を重ねていきたい。</p>

以 上
(給与課)

新型コロナウイルス感染症防疫等業務手当について（メモ）

R2.6.15

1 概要

新型コロナウイルス感染症の患者又は新型コロナウイルス感染症にかかっていると疑われる者に対する検査を行う施設その他新型コロナウイルス感染症に感染するおそれが高い場所として市長が指定する場所における新型コロナウイルス感染症から市民の生命及び健康を保護するために緊急に行われる措置に係る業務で市長が指定するものを対象とする。

2 支給額

日額 3,000 円（新型コロナウイルス感染症の患者等の身体に接触して行う業務、患者等に長時間にわたり接して行う業務その他心身に著しい負担を及ぼす業務として市長が指定する業務に従事した場合にあっては、4,000 円）

3 期間

新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令（令和2年政令第11号）第2条に規定する期間とする（令和2年2月1日に遡及して適用）。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月15日の交渉の結果を受け、6月23日に次の項目について妥結に至った。

1 期末・勤勉手当の支給 [支給日：令和2年6月30日]

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.300月	0.950月	2.250月
再任用職員	0.725月	0.450月	1.175月

<参考>

嘱託労組との妥結事項

1 期末手当の支給 [令和2年6月30日支給]

令和2年6月1日に在職する者に、期末手当として1.3月分を支給する。

なお、期間率については、本市嘱託員としての在職期間も考慮して決定する。