

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和2年度第5号
通算第580号
令和3年1月4日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和2年度賃金・労働条件等について—

◎日時・場所

令和2年11月12日（木）午後3時30分～午後5時（中央北生涯学習プラザ 学習室4）

◎今回の交渉の主な目的

令和2年10月30日に提出された2020年度賃金・労働条件に関する要求書等に対する回答について、前回に引き続き協議を行った。

◎組合への提案

（修正メモ）令和2年10月30日付け「2020年末一時金に関する要求書」に対する
回答について

[別紙](#)

◎具体的な交渉内容

1 12月期末手当及び勤勉手当について

組合の主張	当局の回答
<p>会計年度任用職員の期末手当について</p> <p>前回の交渉内容や他都市の動向を踏まえて、修正回答はあるのか。</p>	<p>会計年度任用職員については、常勤職員と異なり、任用期間が最長で1会計年度であることなども踏まえ、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ていくことを考えている。ただし、そうした措置をするためには、来年度には今年度の人事院勧告の内容を反映すること、今後の増改定に当たっても同様の対応をすることが前提となる。この前提を理解していただけるのであれば、回答を修正する。</p>

<p>当局の対応については評価している。組合としても、こうした交渉経緯を今後も踏まえながら今回当局から示された内容を前提として、次年度以降も会計年度任用職員の期末手当について交渉していく。</p>	<p>引き続き議論することについて否定するものではないが、会計年度任用職員制度の初年度ということもあり、今回の対応は今後の人事院勧告への対応を方向付けるものと考えている。また、当該措置による今年度の財政上の影響も大きいことから、極めて重い判断であり、修正回答で示した考え方については十分にご理解いただきたい。</p>
<p>会計年度任用職員の健康診断について</p> <p>会計年度任用職員の健康診断については、当局の回答に修正はないのか。</p>	<p>組合からの意見も踏まえて囑託労組に回答していく。</p>

2 令和2年度賃金・労働条件に関する要求書に対する回答について

組合の主張	当局の回答
<p>選挙事務従事について</p> <p>前回の交渉から何か進展はあるのか。</p>	<p>前回の交渉における組合からの意見については、原局にも伝えている。原局からは、引き続き、特に夏・冬の執務環境の改善や当日・期日前の投票所に関する課題、投票率の向上策などについて、必要に応じて検討を行うとともに、適切な選挙執行を図ることができるよう努めていくと聞いている。</p>
<p>第2投票区投票所については、他の投票所と異なり、期日前投票所となっているため、前日に行う準備の開始時間が夜間になっている。当局は、その特殊性について認めないのか。</p>	<p>各投票所に係る個別の事情によって、選挙事務の程度に差が生じることは一定やむを得ないものと考えている。</p>
<p>体育館での選挙事務従事については、執務環境面で問題があるため、早急に改善すべきである。</p> <p>体育館ではなく、普通教室以外の教室を投票所として利用できるよう調整できないのか。</p>	<p>原局からは、多目的使用などの普通教室以外の教室でも選挙当日に確保しておくことは学校側と調整する上で難しいと聞いているが、意見があったことは原局に伝えておく。</p>
<p>ハラスメントについて</p> <p>教育現場で起きているハラスメントについて教育委員会事務局の対応に問題を感じる。市長事務部局と教育委員会事務局で対応のプロセスは異なるのか。</p>	<p>基本的には同じプロセスで対応するものと認識しており、お互いに意見交換も行っている。</p>

<p>相談先の一つである人事課については、相談に来た職員をチェックしていると思っている職員もおり、敷居が高いとの印象を持たれているのでは。</p>	<p>職場において困っていることなどを相談しやすいように、例えば、相談窓口の設置などについて協議しているところである。</p>
<p>手話通訳者の欠員について 手話通訳者の現在の欠員状況は。</p>	<p>2人の欠員が発生しており、原局からは早急に配置できるように努めているところであると聞いている。</p>
<p>欠員の発生要因を十分に分析できておらず、障害者団体に対しての責任を果たせていない。早急に改善すべきである。</p>	<p>募集要件を見直すことなどを通じて、応募者の増を図っているが、まだ成果が出ていない状況である。定期的に応募状況等の確認を行っていく考えである。</p>
<p>欠員が発生しないように、もっと募集の際に工夫すべきと考えるが。</p>	<p>原局からは、手話通訳者の協会等に直接訪問して、募集情報の提供を行うなどの働き掛け等も通じて人員の確保に努めていると聞いている。</p>
<p>常勤職員として採用するという考えはないのか。採用してからしばらくの間は手話通訳業務に特化したものとし、何年か経過してから他の業務も担うものとするなどにより、常勤職員として活用できる余地が十分にあるのでは。</p>	<p>意見として聞いておく。</p>
<p>職場の環境改善について 新型コロナウイルス感染症禍にあつて、ビル管理法に抵触する本庁舎の湿度調整機器の老朽化への対応が進んでいないのは問題である。</p>	<p>本市の厳しい財政状況に鑑みれば、一気に全部の改修を行うのは難しく、今後、延命化対策事業において順次整備を進めていくこととしている。また、当面の間は自衛対策に取り組んでいただくざるを得ないが、引き続き有効な手段がないか検討していきたい。</p>
<p>自衛では解決策となっていないので、機器については早急に対応する必要があると考えるが、それが難しいのであれば、本市ではどのように予防していく考えか。</p>	<p>組合からの意見については、改めて原局に伝えていくが、現在の状況においては自衛対策を促していくことも必要な取組と考えている。また、組織としてどのようなことができるかについては引き続き検討していきたい。</p>
<p>法定設置義務資格職について 労使の間でどの資格を対象としていくかについては考え方が異なると思うが、原局に確認した上で決めていくのか。それとも当局の判断で決めていくのか。</p>	<p>対象資格の選定についても、今後、他の課題と合わせて検討を進めていく考えである。</p>

<p>その他</p> <p>ジョブローテーションの考え方は、現在も生きているのか。</p>	<p>ジョブローテーションを基本とすることには変わりはないが、一方で、スペシャリストの育成にも意を用い、適性を見極め柔軟に対応していく。</p>
<p>ジョブローテーションを否定するものでもないが、専門的な人材の育成がなかなか進まないのではないか。</p>	<p>行政職員としての長いキャリアを考えると、まずは複数の職場を経験することで幅広く知識・技術を学び、その上でより専門性が育成されるような人事配置にも留意しているところである。</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)

令和2年10月30日付け「2020年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R2.11.12

令和2年11月9日付け「令和2年10月30日付け「2020年末一時金に関する要求書」に対する回答について（メモ）」の3-(1)・(2)を次のとおり修正する。

3 会計年度任用職員に関すること

- (1)・(2) 2020（R2）年度4月より施行された同制度対象職員については、年収ベースにおける不利益を伴わない制度を確立してきた背景をもとに、人事院勧告内容と切り分け柔軟な対応とすること、及び、国における臨時非常勤に支給されている勤勉手当を支給することについて

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、令和2年12月期については、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。

以 上
(給与課)

< 参考：修正前 >

3 会計年度任用職員に関すること

- (1)・(2) 2020（R2）年度4月より施行された同制度対象職員については、年収ベースにおける不利益を伴わない制度を確立してきた背景をもとに、人事院勧告内容と切り分け柔軟な対応とすること、及び、国における臨時非常勤に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1.25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。

◎妥結事項

11月9日及び12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・勤勉手当の支給 [令和2年12月10日支給]

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.250月	0.950月	2.200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、令和2年12月期については、令和2年12月1日に在籍する者に期末手当をして1.3月分を支給する。