

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和3年度第1号
通算第583号
令和3年7月14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3年度の欠員等について —

◎日時・場所

令和3年6月16日（水）午後3時30分～午後5時20分（中央北生涯学習プラザ 学習室A・B）

◎交渉に先立っての発言（総務局長）

これまで、職員団体の皆様におかれては、本市の市政運営上の課題等を共有する中で、業務執行体制の見直しをはじめ、様々な行財政改革の取組に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への対応に当たり、市民・事業者の皆さまの生活を守るため、日々職務に励んでいただいていることについても、重ねて感謝申し上げます。

昨年度の人事院勧告では、新型コロナウイルス感染拡大に伴う景気減速などを背景に、月例給は7年ぶりの据え置き、一時金は10年ぶりとなる減額改定が示されたところであるが、その一方で、本市の財政状況については、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移するほか、感染症禍に伴う税収の減少や収支不足の拡大も想定されるなど、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。

さて、本日の協議の議題となる夏の期末・勤勉手当については、今年の人事院勧告前ということもあり、その水準に関して大きな議論はないものと思われるが、その他の課題も含め、有意義な協議を行っていきたいと考えている。

いずれにせよ、依然として進行する人口減少・高齢化への対応をはじめ、本市を取り巻く様々な課題がある中で、これまでどおり労使が緊密に協議を行うことが大切であるとの考えに変わりはないので、よろしくお願ひしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和3年5月31日に2021夏期一時金に関する要求書及び2021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。

◎組合への回答

（回答メモ）令和3年5月31日付け「2021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3年5月31日付け「2021欠員補充・人員確保に関する要求書」に [別紙2](#)
対する回答について

◎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「定年前職員にあっては2.225月分、再任用職員にあっては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
会計年度任用職員の期末手当について 今後、人事院勧告で増改定が出た場合は、会計年度任用職員にも反映されるのか。	期末手当の増改定であれば、会計年度任用職員についても同様に反映する考えである。
近年の人事院勧告の内容からすると、期末手当では増改定がなされていない状況にある。今後、ずっと増改定がないという状況は、これまでの旧嘱託員への支給経緯を踏まえると、問題があるのではないのか。	近年は勤勉手当において増改定がなされているが、期末手当の増改定がなされないと決まっているわけではない。とはいえ、仮に近年の傾向が続くようであれば、組合からの意見については理解できないわけではなく、当局としても一定課題認識を持ち、機会を捉えて国・県への働き掛けを行っていきたいと考えている。
人事院勧告で勤勉手当の増改定があった際は、これまでの旧嘱託員への支給経緯も踏まえ、なんらかの対応をするという認識でよいのか。他都市においても、旧嘱託員については、そうした対応をする方向ではないのか。	近年の傾向が今後も続くとは限らない中、現に勧告された内容を基に協議を行っていく考えである。仮に、ご指摘のケースが出てきた場合は、嘱託労組とも協議していきたいと考えているが、現時点で、具体的な対応を明言できるものではない。なお、他都市においても、課題認識はありながらも、具体的な対応は今後検討していくといったスタンスであると聞いている。

課題解決への方向性

当局は、6月30日に期末・勤勉手当の支給日を予定している中で、回答期限である6月23日までに一定の判断を行うよう伝えた。

2 令和3年4月1日時点の欠員の状況について

協議の要旨

令和3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>欠員の状況について、ご説明願いたい。</p>	<p>常勤職員については、事務職は、契約課、国保年金課、資源循環課で1人欠員となっており、非常勤事務補助員の配置等により対応している。保育士は、発達相談支援課で1人、保育運営課が所管課となる保育所で3人欠員となっており、非常勤行政事務員の配置等により対応している。あと、感染症対策担当の医師が1人欠員となっており、採用に向けて、現在、随時募集を行っているところである。</p> <p>非常勤行政事務員については、健康福祉局の主な状況として、法人指導課で3人、障害福祉課で1人のほか、南北保健福祉センター及び保健所の各課において、複数人の欠員が生じていると聞いており、現在、随時募集を行うなどしているところである。</p>
<p>組合として把握している内容と一致しない点もあり、もう少し詳細の部分まで情報をいただきたい。</p>	<p>別途、現時点で組合の把握する内容を教えていただいた上で、窓口で調整させていただきたい。</p>
<p>常勤職員の欠員について、早急に補充していただきたいが、当局として、どのように考えているのか。</p>	<p>普通退職者や採用辞退者が生じたこと、また、新型コロナウイルス感染症対応のための配置調整をしたことなどにより、欠員が生じているものであり、新規採用の前倒し実施の検討など欠員補充に向けて、鋭意努めていく。</p>
<p>育児休業代替について</p> <p>育児休業代替の人員補充がなされていない部署も見受けられるが、どのように対応する考えか。</p>	<p>常勤職員の育児休業等の代替配置は、常勤職員の配置で対応することが基本的な考え方であるが、全ての対象所属にそうした対応を図ることは難しい面もあり、非常勤事務補助員の活用なども含めて、人員補充できるよう努めていく必要があると考えている。</p>

<p>非常勤行政事務員の育児休業代替について、基本的な考え方はどうか。場合によっては、非常勤事務補助員による一時的な人員補充を考える所属もあるが、差し支えないのか。</p>	<p>非常勤行政事務員の育児休業代替は、非常勤行政事務員の補充が基本的な対応であるが、場合によっては、非常勤事務補助員を補充することもあり得るものと考えており、各局企画管理課とも調整の上で、適宜対応されたい。</p>
<p>アウトソーシングに関することについて</p> <p>アウトソーシングの対象所属等においては、転職制度が募集割れとなっている中で、事務・技術学び期間の職員や転職に手を挙げなかった職員などの配置に関し工夫を要するものと考えており、定数上、そうした点に一定の配慮をお願いしたい。あわせて、技能労務職員が担っている業務のうち、非現業ポストとして直営で行うと整理する内容を、早急に示して欲しい。</p>	<p>現在、転職制度において募集割れとなっている状況は、当局としても大きな課題として認識している。定数や非現業ポストに関しては、行政管理課や原局との調整も要するものであるが、引き続き、今後の対応策について検討を進めていく考えである。</p>
<p>現行の転職制度については、まだまだ課題も多く、サポート体制の充実はもとより、事務・技術学び期間の拡大などといった工夫もあり得るのではないかと。また、非現業ポストの整理内容を明らかにすることは、転職の促進に寄与するとも考えられる。そうした点を踏まえて、引き続き検討を進めていただきたい。</p>	<p>転職制度の運用に当たっては、様々な課題があることは当局としても認識しており、引き続き、労使協議も重ねながら、より良い制度にしていきたいと考えている。</p>
<p>組合としても、転職制度をより良いものにしていくということについて同じ考えであり、早急な対応をお願いしたい。</p>	<p>現在、新型コロナの影響もあり、労使協議が十分には行えていない状況ではあるが、引き続き、現業労使協議会において協議を進めていく考えである。</p>
<p>基幹系システム関連業務の体制について</p> <p>基幹系システムのオープン化に当たっては、今後の保守も含めて、実態に即した人員体制が必要と考えている。実際、当該職場において超勤時間の増加が見受けられるが、当局の見解は。</p>	<p>本市の財政状況等を踏まえると、簡単に定数を増やすことは難しく、定数調整手法として局枠配の考え方が導入されている。そうした中、新規事業でない場合は、システム関係も含め、各所属の様々な事情を踏まえながら、各局において対応をしていただくこととしている。ご指摘の職場における超過勤務時間は、税務部門は昨年度より増、その他は概ね同水準となっているが、全庁的な考え方として、現在の定数調整手法にご理解をいただければと考えている。</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 その他

組合の主張	当局の回答
<p>新型コロナ関連業務への応援体制について</p> <p>新型コロナへの対応に当たっては、様々な部署で応援体制が組まれている。応援の必要性は理解しているが、長期的に職員を引き抜かれると業務の継続が難しい所属もあり、その点に配慮をいただきたい。</p>	<p>現在は、新型コロナウイルス感染症への対応を最優先にしなければならない非常事態であり、全庁的な協力を得ながら鋭意取り組んでいる状況である。また、応援要請に当たっては、できる限り局ごとの偏りが無いよう努めている。今しばらく、そうした状況にご理解とご協力をお願いしたいと考えている。</p>
<p>本庁南館 1 F の 3 密対策について</p> <p>南館 1 F にはマイナンバーカード普及担当などの市民窓口が設置されている中、期日前投票にあたって混雑状況はどうであったか。しっかりと対応は図られたのか。</p>	<p>平日は、混雑する日は少ない一方、土曜日は、相当な混雑があったと聞いている。主な対策として、市 HP、SNS、通知文書などにより平日の来庁を促すとともに、web 上でリアルタイムに混雑状況をお知らせしているほか、フロアのレイアウトの工夫、入口に常時職員を配置し適宜案内・誘導を実施するなど、混雑回避に努めている状況であり、次回選挙においても適切に対応を図っていくと原局からは聞いている。</p>
<p>選挙事務について</p> <p>選挙事務の投票管理者・投票管理者の職務代理人について、管理職がもっと担うべきではないか。また、新型コロナ関連業務に従事している職員を選挙事務に従事させるようなことがないようにすべきではないか。</p>	<p>投票管理者・投票管理者の職務代理人については、地域との関係性などを考慮し、一定の継続性を重視しているため、投票事務を幾度か経験している者や前任・現在の投票管理者の推薦などに基づき選んでいるところであるが、引き続き、管理職も含めた適切な選任に努めるとともに、新型コロナ関連業務の従事者に対しては配慮を行っていく。</p>
<p>汚職防止について</p> <p>汚職防止の観点から、個人の携帯電話での業者とのやりとりを禁止することや、公用の携帯電話を措置するなどの対策が考えられるのではないか。</p>	<p>当局としても再発のないよう取り組んでいく考えである。</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3年5月31日付け「2021 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）

R3.6.16

- 1 令和3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	1.275 月	0.950 月	2.225 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・② 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1.275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。

- ③ 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3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3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3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※）	765,975 円 (340,969 円)	344,079 円 (291,408 円)	268,329 円 (228,042 円)
前年度実績 （算定基礎月収※）	770,202 円 (339,016 円)	344,344 円 (292,520 円)	268,335 円 (228,035 円)
対前年比	△4,227 円 (0.5%減)	△265 円 (0.08%減)	△6 円 (0.002%減)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39 歳 2 月 （前年同期 38 歳 10 月）

平均勤続年数 14 年 3 月 （前年同期 14 年 0 月）

令和3年5月31日付け「2021 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 3. 6. 16

要 求 内 容	回 答
<p>1 2021 年度の欠員状況を早急に解消すること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>また、業務執行体制の見直しに向けた取組の中で、質の高い行政サービスを提供できる持続可能で効率的な執行体制の構築に向けて、業務改善に資する ICT の利活用及びアウトソーシングを導入した業務の効果検証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。</p> <p>4 職員定数については、本市の厳しい財政状況や少子高齢化が進む中でも、持続可能な執行体制を構築する</p>

要 求 内 容	回 答
<p>また、基幹系システムをオープン化した影響に伴い、ホスト業務を所属が負担している実態に即した人員体制を整備すること。</p> <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 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>7 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のための有効策を早急に示すこと。</p>	<p>必要があるため、職員数に合わせた業務量の調整を行いつつ、システムのオープン化による影響等も含め、それぞれの職場における業務の性質や量、繁忙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 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>7 職員採用に当たっては、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</p>

要 求 内 容	回 答
<p>8 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>9 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>10 技能労務職場の職場活性化と技術の伝承、直営力の保持を視点に技能労務職の将来像を明らかにすること。</p>	<p>き職員の市内居住を促していく。</p> <p>なお、ウィズコロナを踏まえつつ、より幅広く人材を確保する観点から、令和2年度より採用試験説明会をWebで行うとともに、1次試験を委託先企業が設置する全国の会場で実施することにより、説明会参加者が増えたり、現在遠方に住んでいても受験しやすかったとの声が寄せられたりしているところであり、本年度も同様に行っていく。</p> <p>8 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>9 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>10 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)

◎妥結事項

6月16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3年6月30日]

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.275月	0.950月	2.225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3年6月30日支給]

令和3年6月1日に在職する者に、期末手当として1.275月分を支給する。