

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

# 論 矣

令和4年度第2号  
通算第590号  
令和4年8月17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4年度の欠員等について —

### ◎日時・場所

令和4年6月20日（月）午後3時30分～午後5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、6月期期末・勤勉手当、令和4年4月1日時点の欠員の状況、職員の定年引上げ、育児休業の取得回数制限の緩和等について協議を重ねた。

### ◎具体的な交渉内容

#### 1 6月期期末手当及び勤勉手当について

組合の主張	当局の回答
<b>期末手当の調整額について</b> 再確認であるが、期末手当の調整額については、常勤職員にあっては昨年12月分期末手当支給額の127.5分の15を、再任用職員にあっては72.5分の10を、今回の期末手当において調整するというのでよいか。	そのとおりである。
<b>非常勤事務補助員の夏季休暇について</b> 非常勤事務補助員の夏季休暇については、同じ職場で働く職員として常勤職員と差が出ていることに違和感を覚える。見直す考えはないのか。	他都市の状況を調査し、見直しの必要があるか検討していきたい。

<p><b>会計年度任用職員の勤勉手当について</b></p> <p>法が障壁となって会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給できないとする当局の見解については、理解できないわけではない。一方で、国の非常勤職員については、勤勉手当も支給されていると聞く。この点についての当局の認識はどうか。</p>	<p>本市で任用しているパートタイムの会計年度任用職員においては、地方自治法上、勤勉手当を支給することができないところであるが、一方で、国の非常勤職員においては、省庁ごとの違いや勤務時間の違いはあるかもしれないが、勤勉手当相当分を支給していると聞いている。</p> <p>このように同じ非常勤職員であっても、国と地方で差が出ていることについては、当局としても違和感がないわけではなく、前回の交渉でも説明したように、機会を捉えて県にも働き掛けていくという考えに変わりはない。</p>
<p>当局においても制度矛盾を感じているという理解でよいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>

**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4年4月1日時点の欠員の状況について**

組合の主張	当局の回答
<p><b>採用計画について</b></p> <p>前回の交渉で前倒し採用の実施については説明を受けた。その後、採用計画の考え方に変更はあるか。</p>	<p>基本的な考え方に変更はない。</p>
<p>採用計画上、職員数は増やすのか、それとも増やさないのか。</p>	<p>今回の対応は中期的な採用計画人数を前倒して採用するというものであり、職員数を増やすというものではない。もっとも、今後、職員数の動向を考慮する中で、計画そのものを変更する可能性はある。</p>
<p>実際に毎年欠員が生じている以上、計画の見込みが甘いと言わざるを得ないが、今回の交渉において採用計画に係る今後のビジョンが示されたことは評価する。組合としては、結果をもって計画の良し悪しを判断したいと思う。</p>	<p>承知した。</p>

<p><b>現業職場の今後の在り方について</b></p> <p>年齢構成のバランスは取れているのか。転職制度についても、現状の技能労務職員の年齢に鑑みれば、転職年齢は 40 歳以上が大半となるが、今から新たな仕事を覚えていくことは容易ではない。その上、現場によっては、年配の職員については人材育成をするつもりはないという声すら聞く。この点について、どのように考えているのか。</p>	<p>転職制度については、今年度評価基準等を見直し、これまでよりも円滑に新たな仕事に取り組むことができるようにしたところである。もちろんこれで完全なものになったとは思っておらず、今後も組合と意見交換をしながらより良い制度にしていきたいと思っている。</p>
<p>転職が前提の説明だが、災害等のリスクに鑑みれば、直営部分も残すべきだと考える。そのためにも、何が技能労務職の仕事で、何が非現業の仕事かを、早急に整理し、示していただきたい。</p>	<p>原局と協議を進め、お示ししていきたいと考えている。</p>
<p>技能労務職場を未来永劫残すことまでを要求しているわけではない。今回、要求書の表現を変えたのは、委託後の危機管理の面で不安要素があるからであるが、この回答では不十分である。また、原局と協議しているとのことであるが、進んでいない印象が強く、アウトソーシングの方針が出てからかなりの期間が経過しているのに、案すら示されない。組合としても考えていることはあるが、まずは当局の案を示していただきたい。</p>	<p>当局としても、いつまでも議論を引き伸ばす考えはなく、原局との協議を進め、できるだけ早急に案をお示ししたいと考えている。</p>
<p><b>職員の市内居住について</b></p> <p>災害対応の観点から聞くが、市内居住者はどれくらいの割合か。</p>	<p>約 50%弱である。</p>
<p>住居手当の市内居住加算について協議していた際には、50%を超えていたように記憶している。現状、それを下回っているということは、加算終了後に市外へ転居するなど、市内居住加算の効果が出ていないということではないか。</p>	<p>加算終了前後に市外へ転居する者もいないわけではないが、全体から見ると、それほど多くはない。むしろ、若手層の市内居住率について見てみると、かつては 40%程度であったが、今は 50%程度まで上がってきており、一定の効果がれているのではないかと考えている。</p>

<p>若手だけではなく、全体で市内居住者を増やす必要があり、どこに住むかは自由であることは承知の上で、現行の制度設計が望ましい形か今一度検証すべきではないか。また、災害発生時に一部の市内居住者ばかりが対応するようなことはなくしていただきたい。</p>	<p>2年前から防災体制上の部単位で配備なども考えるようになった結果、配備上でも市外居住者にも対応させている。</p>
<p>それは都市整備局だけだと聞いている。また、指示すべき職員がどこにいるかが大事である。大阪北部地震の際も、管理職の参集は少なかった記憶がある。</p>	<p>指示すべき管理職が現場にいないときでも、きっちりマニュアルどおり動けるように、普段から訓練しておくことが大事である。</p>
<p><b>非常勤行政事務員の欠員について</b></p> <p>健康福祉局の非常勤行政事務員の欠員は、常態化している。そもそも職の整理としてはどういう見解か。常勤職員に置き換えるべきだと考えるがどうか。</p>	<p>専門性を踏まえた採用のため、応募が少ない印象がある。安易に常勤職員へ置き換えることはできない。</p>
<p>福祉部門は、やはりフルタイムでないと集まらないと思う。そろそろ、「何年間か応募がなければフルタイムの会計年度任用職員を検討する」などの意思表示をしていただきたい。組合としては常勤職員に置き換えるべきという主旨ではあるが、いつまでも待ってられない。</p>	<p>部門ごとに見ていくのは難しいところである。仮にフルタイムの会計年度任用職員を採用すると、現行の職員数にも影響を及ぼすことになる。応募が少ない要因をもっと探っていく必要があると考えている。</p>
<p>応募が少ないことや採用した職員が定着しないことについて、いつまで分析しているのか。原因は報酬水準ではないのか。</p>	<p>報酬水準も一つの理由かもしれないが、原局からは職場の人間関係が要因となっている場合もあると聞いている。</p>
<p>保健師については、ハローワークからも報酬単価が低いと言われているほどであり、結果的に1年を通して欠員は解消されていない。</p> <p>保健師に限らず非常勤行政事務員は資格職であるため、他に勤務条件の良いところがあれば他に流れるものである。これを防ぐためには、個々の職で報酬面での見直しを図る必要があると考えるが、総務局が相談に応じてくれないと聞く。原局の相談には応じていただきたいが、どうか。</p>	<p>報酬水準について原局から相談があれば、給与課としても応じていきたい。</p>
<p><b>ストレスチェックの新項目について</b></p> <p>今年度のストレスチェックにおいて、新たに退職の意向についての項目が設けられていた。これはどういう趣旨の項目か。</p>	<p>昨年度、普通退職が想定外に増加したことを踏まえ、ストレスチェックを活用して現状把握を行うために設けたものである。</p>

<p><b>欠員解消策について</b></p> <p>組合調べと当局調べに差が生じているが、これは現場が大変だということの表れである。当局には現場をもっと知ってもらいたい。その上で、年度内に欠員を解消すると宣言していただきたい。</p>	<p>欠員解消に向けて、前倒し採用を積極的に行うなど、これからも努力していく。</p>
<p>当局におかれては、欠員解消策も含め、もっと具体的な案を提示してもらいたい。欠員を解消し、働きやすい職場にしたいという思いは当局とも同じ方向を向いている。</p>	<p>これからも当局として欠員解消に向け、あらゆる方策を講じていく。その中で、組合からも職場の意見として吸い上げていただき、労使で協力しながら課題解決に向かっていきたい。</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 職員の定年引上げについて**

組合の主張	当局の回答
<p><b>今後の協議の方向性</b></p> <p>今回の交渉においては、全体の枠組みについて諾否の判断をするという認識であるが、役職定年制による元役職者のモチベーション維持策など、それ以外の部分でも課題はある。この点については、人事配置の中で一定解決できる部分もあるかもしれないが、こういった諸課題について今後も協議していくということによいか。</p>	<p>役職定年者のモチベーション維持策については当局も課題と考えており、今後も必要に応じて協議をしていきたい。</p>
<p><b>60歳超の職員の処遇について</b></p> <p>係長級については、今後、60歳に到達すると、職責は変わらないのに給料だけ7割になる。それでも、本市のためにしっかりと働きたいという思いは変わらないと思う。こういった職員のためにも、処遇についてはしっかり考えていただきたい。</p>	<p>金額面での措置は難しいが、シニア職員のモチベーション維持については、研修等も含めて検討していきたい。</p>
<p>定年引上げに係る前回の交渉内容について組合内で周知を図ったところ、大きな反響があった。その中で、管理監督者のみ給料の減額に対する特別な措置が講じられるという噂が立っているが、実際のところはどうか。</p>	<p>60歳到達前の給料の7割となるということについては、管理監督者も同様である。</p>

組合として主張したいのは、こうした誤解を招くことのないよう、丁寧な説明をしていただきたいということである。	今後の周知に当たっては、丁寧に説明していきたい。
-------------------------------------------------------	--------------------------

**課題解決への方向性**

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。

**4 育児休業の取得回数制限の緩和等について**

組合の主張	当局の回答
<p><b>改正内容について</b></p> <p>今回の育児休業等に関する提案内容は、国と同様の改正という理解でよいか。</p>	そのとおりである。

**課題解決への方向性**

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。

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・勤勉手当の支給 [支給日：令和4年6月30日]

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.200月	0.925月	2.150月
再任用職員	0.675月	0.450月	1.125月

※ 期末手当については、基準額（＝上記表の支給月数により算定される期末手当の額）から調整額（＝令和3年12月に支給された期末手当の額に、同月1日において定年前職員であったときは127.5分の15、再任用職員であったときは72.5分の10を乗じて得た額）を減じた額とする。

### 2 職員の定年引上げについて [令和5年4月1日実施]

#### (1) 定年年齢の段階的引上げ

ア 次のとおり60歳から65歳まで段階的に定年年齢を引き上げる。

現行	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

イ 定年年齢の引上げに伴い、再任用制度を廃止する。ただし、定年年齢の段階的引上期間中は、経過措置として現行と同様の制度を暫定再任用制度として存置する。

ウ 60歳に達した後の最初の4月1日以後、定年引上げ後の定年年齢に到達するまでの間、一旦退職し、現行の再任用短時間勤務制と同様の短時間勤務を可能とする定年前再任用短時間勤務制を導入する。

#### (2) 60歳に達した職員の給与の取扱い

当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した後の最初の4月1日以後、その者に適用される給料表の等級及び号給に応じた額に7割を乗じて得た額（100円未満は四捨五入）とする。

#### (3) 退職手当の取扱い

ア 60歳に達した日以後に、非違によることなく退職した者については、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

イ 定年前早期退職特例措置による割増の対象期間について、当分の間、定年引上げ前の定年（60歳）までの15年間とすることを基本とする。

#### (4) 高齢者部分休業制度の導入

##### ア 概要

55歳に達した定年前職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、55歳に達した日以後の日で当該申請において示した日から当該職員に係る定年退職日までの期間中、1日を通じて2時間（取得単位は、30分）を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの

イ 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあっては休業時間の2分の1を、勤勉手当にあっては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業期間の2分の1を除算する。

3 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 期末手当及び勤勉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 会計年度任用職員について、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、「子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。）。

カ 会計年度任用職員について、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) 対象職員

全職員。ただし、(1)のオ及びカについては、会計年度任用職員に限る。

<参考>

嘱託労組との妥結事項

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。