

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和5年度第1号
通算第596号
令和5年8月31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5年度の欠員等について —

◎日時・場所

令和5年6月9日（金）午後3時30分～午後5時5分（中央北生涯学習プラザ 学習室B・C）

◎交渉に先立っての発言（総務局長）

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として、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、日頃からそれぞれの所属において、市政運営に尽力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。

さて、昨年の人事院勧告では、3年ぶりに増額改定が示されたところである。その背景には、景気の緩やかな回復基調があるが、一方で、世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが景気を下押しするといったリスクもあり、今後の先行きは不透明な状況にある。

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という姿勢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5年5月31日に提出された2023夏期一時金に関する要求書及び2023欠員補充・人員確保に関する要求書に対する回答を示すため、交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和5年5月31日付け「2023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5年5月31日付け「2023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](#)

◎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、「算定基礎額の2.57か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、「定年前職員2.200月分、再任用職員1.150月分」との回答を行った。

(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
令和5年6月期の期末・勤勉手当の総額・前年度比較は。	定年前職員は約23億3,000万円で、対前年度1億9,000万円の増、暫定再任用フルタイム勤務職員は約4,700万円で、対前年度1,100万円の増、暫定再任用短時間勤務職員は約1,300万円で、対前年度20万円の減となっている。 全体的に前年度より大幅に増加している要因としては、前年の給与改定による支給月数の増もあるが、前年度においては調整額として令和3年人事院勧告引下げ相当分を減じて支給したことによるものが大きい。
そうした増要因がある中で、再任用短時間勤務職員のみ総額が減っている理由は、平均支給額は増えているようであるが。	前年度より職員数が減少していることによるものである。
非常勤事務補助員の夏季休暇について 尼崎市特定事業主行動計画推進委員会における協議の状況は。	先日、同委員会を開催したところであるが、そこでは前向きな意見が大勢を占めていた。こうした状況を踏まえ、回答でも示しているとおりに、見直しについて検討していきたい。
見直しにはどれほどの期間を要するのか。夏季期間となる7月1日までの見直しを目指して進めていただきたい。	見直しの対象である夏季休暇は、7月から9月までの間しか取得できない休暇であることも踏まえ、検討を進めていきたい。

<p>会計年度任用職員の報酬改定について</p> <p>先般、法が改正され、会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給できることとなった。また、人事院勧告に伴う会計年度任用職員の報酬改定について、本市においては、会計年度任用職員の性質を勘案し、常勤職員とは異なり、1年遅れで反映する取扱いとしているが、総務省において常勤職員に準じた取扱いとすることは不適切ではないとの考え方が示された。今年度の報酬改定においては、このような社会情勢の変化も踏まえて対応いただきたい。</p>	<p>会計年度任用職員の報酬改定における現在の取扱いについては、労使協議を行った上で決定したものであり、現時点においては見直さなければならぬものではないと考えている。一方で、見直しを全面的に否定するものではなく、総務省の考え方が示されたことを契機として、今後の取扱いについて協議することを否定するものではない。勤勉手当の取扱いも含め、今年の人事院勧告が示されてから、協議していきたいと考えている。</p>
<p>4級昇格の在り方について</p> <p>4級昇格の在り方の見直しについては、問題提起をしてから10年以上経過しているが、係長級職員の位置付けは変更されているのか。その結果として、係長級の職員数は増えているのか。</p>	<p>当初とは社会情勢が変わっている上、職員数も異なるため、一概に比較するのは難しい。</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。

2 令和5年4月1日時点の欠員の状況について

協議の要旨

令和5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>組合調べによると、非常勤職員も合わせて120人程度の欠員が生じている。具体的な人数については認識の違いもあるかと思うが、当局も欠員が生じているという認識でよいか。</p>	<p>育児休業の加配ができていない人数を含めると、非常勤職員も含め、当局としては95人の欠員が生じていると認識しており、解消に向けてできる限りのことをしていきたい。</p>
<p>昨年度の採用試験による採用者数は、どれほどか。採用計画どおりに採用することができたのか。</p>	<p>職種によっては追加募集も行い、80人程度を採用した。福祉職や造園職等の一部職種では採用予定数に届いていないものの、全体として見ると、おおむね採用計画どおりであったといえる。</p>
<p>採用計画どおりに採用できたにもかかわらず、今年度欠員が生じている理由は、採用計画自体が甘かったのではないか。</p>	<p>育児休業取得者や自己都合退職者の増加が、大きな要因となっている。</p>

<p>育児休業取得者は、どれほど増加しているのか。</p>	<p>特に男性職員は年々増加しており、昨年度においては、取得し得る者のうち約 45%が取得しており、取得期間も以前よりも長くなっている。</p>
<p>男性職員の育児休業取得率の増加自体は、尼崎市特定事業主行動計画において目標数値を掲げているところでもあり、評価に値するものである。一方で、育児休業を取得しやすい環境を整備する観点からも、職員の年齢構成をバランスの取れたものとする必要があり、採用においてはこの点も踏まえるべきではないか。</p>	<p>昨年度に引き続き、採用試験の年齢要件を拡大するなど、幅広い世代の採用に努めているところである。</p>
<p>採用計画においては、育児休業取得者の増加を見込んでいるのか。</p>	<p>育児休業取得者や自己都合退職者を見込んで採用計画を策定しており、次年度向けについては、今年度向けより多く見込んだ約 130 人の採用を予定している。</p> <p>あわせて、既卒者については全職種で 10 月 1 日採用を基本とする募集を行っており、少しでも早く職場の負担を減らせるように努めていきたい。</p>
<p>育児休業取得に関する意向調査は、行っているのか。</p>	<p>各部局企画管理担当課を通じて、毎年 2 月から 3 月頃に取得予定者の調査を行っているが、男性職員においては報告が取得直前となるケースもある。</p>
<p>把握が直前となるということは、職場内のコミュニケーションがしっかりできていないということではないか。</p>	<p>適切に取得意向等を確認できるよう、上司にあらかじめ報告する旨の周知を引き続き行っていきたい。</p>
<p>今年度から実施している育休法に基づく任期付職員の応募状況はどうか。</p>	<p>5 月に募集を行ったが、現状としては応募は数人にとどまっていることから、募集を継続して実施するなどの取組を講じているところである。</p>
<p>任期付職員を採用しようとしていることについては、組合としても評価しているところであるが、やはりなかなか確保できないのではないか。いずれにしても、10 月 1 日に少しでも多くの職員数を採用できるように努めていただきたい。</p>	<p>当局としても現状を重く受け止めており、その解消に努めていきたい。</p>

<p>採用試験区分について</p> <p>昨年度まで実施していた就職氷河期世代の採用については、今年度は実施しない考えなのか。</p>	<p>就職氷河期世代支援を目的とする採用試験の手法として年齢要件の拡大も容認されている中、多くの自治体が同手法によっていることや、今年度から新たに経験者採用を実施していくことを踏まえ、年齢要件の拡大で対応していくこととした。こうしたことから、就職氷河期世代に限定した採用試験については、今年度の実施は予定していないものの、就職氷河期世代支援に取り組んでいくことには変わらない。</p>
<p>大卒の試験区分については、今年度から経験者採用を加える等、人材確保に向けての改善が見られる。一方、高卒区分においては、応募は新卒に限定されており、たとえ本市の会計年度任用職員として現に力を発揮している者であっても、応募の機会すら与えられていない。こうした職員がステップアップしていくことに加え、人材確保の観点からも、高卒区分においても、既卒者の応募も可能とすべきではないか。</p>	<p>高卒区分において既卒者も応募可能とする、新卒者の採用を圧迫する可能性があるため、現在のところ応募は新卒者に限っている。一方で、技術職においては、既に既卒者の応募も可能としているところであり、事務職についても今後検討していきたい。</p>
<p>欠員代替の非常勤事務補助員の任用について</p> <p>非常勤行政事務員に欠員が生じている場合は、既定計画外として非常勤事務補助員を任用することがあるが、当該任用に係る事務を簡略化できないのか。ただでさえ欠員への対応に苦慮しているのに、煩雑な事務に手をとられることになり、超過勤務の増要因となっている。</p>	<p>持ち帰って検討したい。</p>
<p>市内居住促進について</p> <p>市内居住職員を一定確保するために、採用説明会等を通じて市内居住を PR しているとのことだが、具体的にはどのようなことをしているのか。また、その PR に伴う実績は。</p>	<p>採用説明会等で住居手当の市内居住加算の説明を行っており、20 代の市内居住率について見てみると、制度導入当初は 4 割ほどだったが、近年は 5 割程度まで増加しているところである。</p>

<p>組合としても市内居住者増加への一助として合意したところであり、20代が増加したこと自体は評価するが、一方で30代はそうでもないのではないか。一時的な職員の市内居住促進を目的としているのであれば、それでもよいかもしれないが、当局においても目的はそこではないのではないか。有事の際の危機管理の観点からも、長く市内に居住してもらえよう、現行の住居手当の市内居住加算にこだわらず、別の手当による手法も含め、制度の見直しを図るべきでないか。</p>	<p>主張の趣旨は理解できるものの、地方自治法上、支給できる手当には限界があるため、難しいところである。</p>
<p>アウトソーシングについて</p> <p>技能労務職の将来像を今後示していくとのことだが、具体的な時期はいつごろか。</p>	<p>今後の合理化提案の時期を踏まえ、夏ごろに現業労使協議会の場で提示し、協議していきたいと考えている。</p>
<p>技能労務職だけの課題ではないため、非現業職の職員も含めた協議の場を求める。</p>	<p>協議の手法も含め、引き続き話をしていきたい。</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。

以 上
(給与課)

令和5年5月31日付け「2023 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）

R5.6.9

- 1 令和5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。
 支給日は、令和5年6月30日

< 参考 >

	期末手当	勤勉手当	合計
定年前職員	1.200月	1.000月	2.200月
再任用職員	0.675月	0.475月	1.150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1.2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
 尼崎市特定事業主行動計画推進委員会における協議内容を踏まえて検討していく。
- 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 諾否期限

令和5年6月23日

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（再任用職員を含む。）。

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級の者のうち当年度4月1日現在30歳以上のもの	5%
上記以外の者	0%

（参考：令和5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 （算定基礎額※）	765,955 円 (344,845 円)	333,296 円 (289,823 円)	261,230 円 (227,157 円)
前年度実績 （算定基礎額※）	695,929 円 (342,663 円)	284,340 円 (290,360 円)	222,187 円 (227,512 円)
対前年比	70,026 円 (10.1%増)	48,956 円 (17.2%増)	39,043 円 (17.6%増)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳6月（前年同期 39歳5月）

平均勤続年数 14年6月（前年同期 14年5月）

令和5年5月31日付け「2023 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）

R5.6.9

要 求 内 容	回 答
<p>1 2023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>1 今年度の人事配置の中で、いくつかの職場で欠員が生じ、また、育児休業に伴う常勤職員の加配が満足にできていない状況にあることは認識している。そのため、常勤職員について、既卒者の採用日は10月1日を基本として職員募集を行ったり、育児休業を取得する職員の代替としての任期付職員の募集を行っており、欠員等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</p>

要 求 内 容	回 答
<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>また、基幹系システムのオープン化、ホスト業務の所属負担、さらに国の標準化に合わせたシステム整備に対し、実態に即した人員体制を整備すること。</p>	<p>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、繁閑などを踏まえた配置に努めている。国の標準化対応についても同様の考え方にに基づき、システムごとに標準化の時期及び業務量が異なることを踏まえ、委託業務を含めた業務量等を精査する中で、その人員体制の整備について検討していく。また、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、超過勤務命令の上限遵守の状況等から長時間勤務の原因の特定や、その解決策について検討を進めていく。</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>5 尼崎市特定事業主行動計画推進委員会における協議内容を踏まえ、非常勤事務補助員の夏季休暇の見直しについて検討していく。</p> <p>また、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 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。また防災や、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>6 職員採用に当たっては、技術職・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、教養・専門試験に代えての適性検査の導入、1次試験の全国会場での実施などの取組の継続に加えて、今年度からは、経験者採用の実施、10月1日採用の拡大、更なる年齢要件の緩和、申込方法の更なる簡易化などの新たな取組を講じることにより、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、今後も引き続き職員の市内居住を促していく。</p>
<p>7 女性職員雇用比率増大に伴い、産休・育休における</p>	<p>7 育児休業者の代替については、可能な限り常勤職員</p>

要 求 内 容	回 答
<p>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>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たり、今年度からは、任期付職員の募集を行ったりしている。</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>8 危機管理運営上必要な、即時対応できる技能労務職場の技術の伝承と職場活性化、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>8 民間事業者において担うことができる業務については、引き続きアウトソーシングを進めていくが、技能労務職場で培ってきた知識と技術を生かすという視点も踏まえた技能労務職の将来像について、今後示していきたい。</p>
<p>9 リフレッシュ休暇取得期間については、所属の欠員状況に鑑み取得環境を整え、やむを得ず取得が困難な場合、柔軟な対応を図ること。</p>	<p>9 現行どおりとする。</p> <p>なお、欠員解消に努め、リフレッシュ休暇を取得しやすい環境を作っていく。</p>

以 上
(給与課)