

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 点

令和7年度第2号
通算第612号
令和7年8月4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6年度の欠員等について－

◎日時・場所

令和7年6月17日（火）午後3時35分～午後5時5分（中央北生涯学習プラザ 学習室1（A））

◎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、欠員の状況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
<u>再任用職員の処遇について</u> 再任用職員の処遇向上を図る観点から、再任用職員ポストを非常勤行政事務員のポストに置き換えることは可能か。	再任用職員全員を一律に非常勤行政事務員に置き換えることは考えていないが、専門性の高い職種においては、定数調整の中で非常勤行政事務員のポストへ置き換えるといった個別の対応は可能であると考えている。
まずは非常勤行政事務員において採用困難職種になっているものから見直していく等、段階的に実施していく方向でいい。見直しに当たって、労使間での具体的な協議の場を持つことは可能か。	再任用労使協議会で協議していきたい。

育児休業等における欠員の応援体制について 前回の交渉において、当局からは翌年度の実施に向けた前向きな回答はあったものの、現在の欠員状況を鑑みると、組合としては早急な制度導入が必要と考える。この内容について、前回の回答からの変更はないか。	前回の考え方に変わらない。他都市の導入事例を見ると、育児休業に限定している自治体が多いが、そういった欠員の範囲等の運用面での整理に一定の時間を要することから、現時点では翌年度からの実施に向けて検討していきたい考えである。
具体的な運用についても、組合と協議しながら進めていくという理解でよいのか。	当局としてもその認識である。
教員の旅費支給について この課題に対しては、過去の精算も含めた見直しが必要であると考えているが、旅費については一般的にいつまで遡及して支給すべきなのか。	民法上は一般債権のため、5年は遡及する必要があるものとする。ただ、現在の制度において独自の運用部分があり、適切な運用に改善していくには、予算の確保も含めて時間を要することを原局に確認している。
組合としては、法に則った適切な見直しを図ってもらいたい。	原局に伝えておく。

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7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
欠員状況について 現に欠員が発生していることは前回の交渉において労使間で確認したが、その欠員については、前倒し採用や通年採用を通して年度内補充に努めていく考えに変わらないか。	その考え方に変わらない。
欠員の解消に向けては採用計画から改める等、根本的なところの解決が必要であると考えている。例えば、何も担当業務を持たない所属を置き、その部署に役職定年した元管理職を配置した上で、その職員のこれまで培ってきた専門知識や人脈等を生かして柔軟に庁内の他の業務に当たるといった応援体制の構築はできないものか。	確かに組合が要求するように、役職定年した職員の活用事例としてそういった自治体があることは確認している。しかしながら、本市にそういった事例を用いるには、定数整理等の課題に時間を要するため、組合とも協議しながらそうした職員の活用を考えていければと思う。 ただ、今年度の当局で把握している欠員に関していえば、男性の育児休業に対する加配は約75%となっており、この欠員を完全に加配することができれば一旦の目途はつくものと考えている。

育児休業の取得期間について、その期間の変更は1回に限り可能となっているが、複数回にわたって変更できる等より柔軟な対応はできないのか。現行の取扱いでは育児休業を延長する場合、その職員の所属先が延長する間際に知られるケースが多いのではないかと。	地方公務員の育児休業等に関する法律で定められている部分が多いため、法律の適用関係を見ながら検討したい。
育児休業を取得していた職員は、取得前の所属に復職することが原則であると認識しているが、その所属の加配を理由に、専門職の職員が復職後に別の事務職職場に異動になったと聞いている。	専門職の職員に関しても、その職員の将来を見据え、政策形成力を身につける等の観点から、本人のモチベーションを踏まえた上で事務職への配置を過去から行っているところであり、今回のケースもそれに該当するものである。
そういった観点であれば、その職員本人にしっかりと説明すべきと考えるがどうか。	今回の事例についても事前に丁寧な説明を行ったつもりではいるが、本人に適切に伝わるよう各部局企画管理課と連携し、より丁寧な説明に心がけたい。
児童相談所について 翌年度の児童相談所の設置に向けて、そこに配属される職員の勤務条件が一定固まった段階で早めに情報提供してもらいたい。	承知した。

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 育児のための部分休業の見直しについて

組合の主張	当局の回答
前回交渉で提案された部分休業の見直しに加えて、養育する子の年齢を中学校就学の始期に達するまで等の対象範囲を広げることにはできないのか。また、取得単位についても、現行の30分単位から15分単位とする等のより柔軟なものにしていく考えはないのか。	今回の見直しに合わせて、子の対象範囲の拡大や取得単位に関しても、可能な限り前向きに検討していきたい。
取得単位については、部分休業に限らず年次休暇等の各種休暇も同様の見直しを図ってもらいたい。	それぞれの休暇の趣旨から考えれば、まずは育児や介護を理由とした休暇を中心に見直しを検討していきたい。

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 その他

組合の主張	当局の回答
選挙事務の従事について 選挙業務特殊勤務手当については物価上昇等の影響を考慮して、数年ごとに改正がなされているかと思うが、今回は改正されないのか。	選挙業務特殊勤務手当については、国会議員の選挙等の執行経費の基準に関する法律の算定額を用いて定めており、その法改正が6月に実施されたことを受けて、本市においても9月定例会に条例改正を提案し、法の施行日に遡及適用させ、その間に従事されたものにあつては差額手当として支給予定である。
当局においても従事者の確保に苦慮していることかと思う。選挙事務に従事したインセンティブとして、人事評価上での加味等はできないのか。	人事評価上でのインセンティブは難しいと考えるが、何か手立てはないか検討しているところである。
管理職の従事率も低く、投票管理者等の担い手が不足していると聞いているが、管理職はどれほど従事しているのか。	管理職のうち約50%が投票事務に従事しているところである。
過去から要求しているが、未だに空調が整備されていない小学校の体育館を投票所とする等、従事環境が悪いことも原因しているのではないか。労働安全衛生の観点からも、適正な従事環境となるよう指導されたい。	そういった意見があつたことは選挙管理委員会事務局に伝えておく。
マイナンバーカード普及担当について 当該職場において、例年、一部の職員に対して長時間の超過勤務が発生しているが、是正する考えはないのか。	所属内においても課題意識は持っており、属人的な業務は改善すべきとの考え方のもと、他市の事例を参考にする等、効率的に業務遂行がなされるように検討しているところである。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月10日及び17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7年6月30日〕

	期末手当	勤勉手当	合 計
定 年 前 職 員	1.25 月	1.05 月	2.30 月
定年前再任用短時間勤務職員 暫 定 再 任 用 職 員	0.70 月	0.50 月	1.20 月

2 育児のための部分休業の見直しについて〔実施日：令和7年10月1日〕

(1) 部分休業の多様化

ア 内容

育児のための部分休業（以下「部分休業」という。）について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加えて、1年につき10日相当を超えない範囲内で、1日当たりの上限時間なく取得できる形態を新たに設ける（職員はいずれかの形態を選択して取得可能）。また、現行の部分休業において、正規の勤務時間の始め又は終わりに限り取得できるものとしているが、これ以外の勤務時間帯も取得可能となるよう改める。

イ 対象職員

全職員（会計年度任用職員にあつては非常勤事務補助員に限る。）

(2) 部分休業の対象年齢の拡大

非常勤事務補助員の部分休業の対象となる養育する子の年齢について、現行、「3歳に達するまで」としているが、これを「小学校就学の始期に達するまで」に改める。