

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和2年度第3号
通算第45号
令和2年12月8日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和2年12月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和2年11月9日（月）午後7時30分～午後9時（すこやかプラザ多目的ホールC）

◎交渉に先立っての発言（人事管理部長）

これまで、嘱託労組の皆様におかれては、本市の市政運営にまつわる様々な課題等について協議を行う中で、理解と協力をいただいていたが、特に今年度は、年明けから新型コロナウイルス感染症禍にあって、各職場においても様々な対応に尽力いただいていることについても、改めて感謝申し上げます。また、この新型コロナウイルス感染症は依然として収束の見通しが立っていないこともあり、今年度においては、3密対策を意識しながら労使交渉を行っていかねばならないことなど、引き続き例年とは異なる状況にあることについて、理解いただくようお願いしたい。

さて、今年の人事院勧告においては、例月給は7年ぶりの据置き、特別給は10年ぶりとなる引下げが2か月遅れで示されたところである。また、本市の財政状況についても依然として厳しく、更なる取組を進めていく必要がある。

このような中、市民生活を支えていくためには、職員一人ひとりの力が重要であり、そのためにも、我々労使が緊密に協議を行うことが大切である。引き続き、理解と協力をいただきながら、これまで同様、話し合いを基調として着実に解決を図っていけるよう、よろしくようお願いしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和2年10月30日に冬期一時金に関する要求書及び独自要求書が組合から提出されたことを受け、交渉の場を持った。

◎組合への提案

（回答メモ）令和2年12月に支給する期末手当について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和2年10月30日付け「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 令和2年12月に支給する期末手当について

協議の要旨

支給月数を1.25月とする回答を示した上で、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>会計年度任用職員制度への移行時に年収ベースで現給を保障すると約束したはずであるのに、マイナス改定となるのは組合として納得できない。</p>	<p>会計年度任用職員制度への移行時に現給保障措置を実施したのは事実であるが、これは移行のタイミングで年収ベースで引下げとならないようにするとの観点からである。現給保障措置と人事院勧告は全く別物であることをご理解いただきたい。</p>
<p>今般の新型コロナウイルス感染症禍にあって業務に尽力しているにもかかわらず、期末手当の支給月数を下げるのか。</p>	<p>今般の新型コロナウイルス感染症禍にあって業務に尽力いただいていることは理解している。一方、近年、プラス改定を実施できたのも、人事院勧告に基づく考えがあったからこそであり、今回の引下げについても人事院勧告に準拠する必要がある。</p>
<p>任用時に聞いていた年収が、後になってから引き下げられるのはおかしい。何か工夫できないのか。</p>	<p>一般職である会計年度任用職員となった以上、人事院勧告については常勤職員と同様の対応とする必要があることにご理解いただきたい。</p>
<p>人事院勧告に準拠して期末手当を引き下げざるを得ないのであれば、代わりに何らかの引上げを実施できないのか。例えば、会計年度任用職員制度への制度移行に伴い、不支給となった通勤距離1 km以上2 km未満の交通用具利用者の通勤に要する費用を改めて支給できるようにならないか。</p>	<p>通勤手当に要する費用については、会計年度任用職員制度への移行時にしっかりと組合と協議した上で常勤職員に準拠した内容としたものであり、改める考えはない。また、人事院勧告で引下げが示されている以上、それ以外の報酬面での工夫をするというのも難しい。</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 独自要求書について

協議の要旨

要求書に対する回答メモを示した上で、具体的な協議を行った。

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
<p>健康診断について</p> <p>なぜ勤務時間によって健康診断を受診できない者が出るのか。雇用する側として健康に働いてもらうことは義務ではないのか。</p>	<p>当局としても職員の健康は重要であると考えている。一方で、何らかの基準の下で健康診断の受診対象を決める必要があるところ、本市においては法令等が定める基準をもって決定しているところである。</p>

<p>具体的にはどのような基準としているのか。</p>	<p>労働安全衛生法等に基づく基準としており、勤務時間についていえば、その事業場における週勤務時間数が同種の業務に従事する常勤職員の1週間の所定労働時間数の4分の3以上か否かを基準としている。</p>
<p>超過勤務時間を含めると、週30時間を超えるようなケースもあるのでは。</p>	<p>受診の対象は所定労働時間で判断するため、超過勤務時間まで考慮するものではない。</p>
<p>組合としても、一定の基準を設けることまでは否定しない。しかし、児童ホームやこどもクラブには週28時間や週26時間勤務の職員がおり、こうした職員が週30時間に満たないことをもって受診の対象外となることは問題である。週20時間勤務でも受診できる自治体があると聞いているが、本市も基準を変えることができないのか。</p>	<p>法を上回る基準での実施が禁止されているわけではないが、本市の厳しい財政状況を踏まえる中で、法令等で定める基準に基づいて実施するものとしてきたところである。</p>
<p>健康診断の1人当たりの経費は。</p>	<p>初年度で約19,000円となっており、希望により受診できる他の健診を含めると最大で約4万円となる。</p>
<p>児童ホームやこどもクラブは子どもと接する職場であり、健康診断を実施する必要性が特に高いといえるのではないのか。</p>	<p>組合の主張どおり必要性が高いかどうかはともかく、財源に限りがある以上、全てを実施できるわけではなく、法令等に基づく現行の基準を変える考えはない。もっとも、児童ホーム・こどもクラブの週28時間や週26時間勤務の者が健康診断を受診できないことは当局としても課題として受け止めており、現行の基準の枠内で何らかの運用上の工夫をすることができないか持ち帰って検討する。</p>
<p>高年齢者委嘱制度について 今年度から高年齢者任用制度に移行した者と令和2年度以前から高年齢者委嘱制度に移行していた者とで年収に差が生じているが。</p>	<p>今年度から高年齢者任用制度に移行した者の報酬水準については、これまでの交渉で議論を重ね、妥結してきたものである。</p>
<p>私療休暇について 私療休暇が足りなくて困っている職員がいる。せめて常勤職員の2分の1である45日とすることはできないのか。</p>	<p>国の非常勤職員の水準を大きく上回るものとなっており、会計年度任用職員制度移行前の水準を維持することが精一杯である。</p>
<p>近隣都市と比較すると、本市の水準は低いと考えるが。</p>	<p>近隣都市と比較しても、本市の水準は決して低いものではない。</p>

<p>任用上限年齢について</p> <p>人材確保の観点からも、任用上限年齢の引上げを求める。</p>	<p>任用上限年齢の引上げについては、引き続き賃金小委員会の場で議論していきたい。</p>
<p>パソコンの貸与について</p> <p>児童ホームでもパソコンを十分に確保していただきたい。</p>	<p>まずは業務を行う上での必要性を検討していただきたいが、パソコンの台数には限りがあり、要求の全てに応えることができるとは限らないこともご理解いただきたい。</p>
<p>その他</p> <p>所属においてマスクが支給されないことについて、当局から指導してもらえないか。</p>	<p>各職場において業務遂行上の必要性に応じて判断していくものであると考える。</p>
<p>超過勤務手当を申請できない所属がある。本人が勝手に残っているような場合はともかく、そうでない場合は申請できるようにしていただきたい。</p>	<p>命令権者からの命令を受けて行った超過勤務に対しては、超過勤務手当相当報酬を支給する必要があるものである。</p>
<p>インフルエンザ等による学級閉鎖等が発生した際に子の看護等の子育てのための休暇を使えるようにしていただきたい。</p>	<p>意見として聞いておく。</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 12 月に支給する期末手当について (メモ)

R2.11.9

1 期末手当の支給月数等

令和 2 年 12 月 1 日に在職する者に、期末手当として 1.25 月分を支給する。

2 支給日

令和 2 年 12 月 10 日

3 諾否期限

令和 2 年 11 月 16 日

以 上
(給与課)

令和2年10月30日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R2.11.9

組 合 要 求	回 答
<p>1 均等待遇について</p> <p>恒常的な業務に配属されている行政事務員の任用については、同一労働同一賃金に基づく均等待遇を実現すること。</p> <p>2 合理化について</p> <p>市民の知的財産である図書館、食育を守り、非常時の際の市民のライフラインとなる学校給食、市民の個人情報を扱う国保年金の徴収は直営を堅持し、職員の欠員についてはその都度行政事務員を採用すること。</p>	<p>1</p> <p>地方公務員法等の趣旨を踏まえる中で、職務の責任・困難度に応じた報酬体系としているところである。</p> <p>2</p> <p>図書館については、今後も、より良い市民サービスの提供に向けた事業の実施に努めるとともに、時宜にかなった取組・研究を重ね、機能・運営面の向上を図っていく。</p> <p>学校給食に関して、児童・生徒に対する食に関する指導は栄養教諭等が担っているところである。一方、調理業務は、その安全性を確保しつつ、業務の経済性・効率性等を比較検討する中で、民間事業者へ委ねることが有効な手段と考え順次進めているものであり、引き続き、児童・生徒への安定的な給食の提供とその内容の充実に向け、全校委託化を目指していくものである。</p> <p>国民健康保険料の徴収業務については、個人情報を適切に管理している民間事業者に、その一部を委託することによって対応しているところである。当面は、これまでどおり推進員の離職に対しては民間事業者への委託によって対応していく考えであるが、将来的な推進員や委託の在り方については、今後の状況も踏まえる中で、適切に判断していく。</p> <p>なお、非常勤行政事務員の欠員については、同職員の補充を原則とし、各部局において、その都度の採用に努めているところである。</p>
<p>3 雇用について</p> <p>① 雇用を継続した行政事務員を評価によって雇用止めしないこと。</p> <p>② 行政事務員を70歳まで働けるようにすること。</p>	<p>3</p> <p>① 会計年度任用職員の再度の任用は、携わる業務に必要な能力や知識等の有無及び健康状態等を踏まえた人事評価の結果又は公募による選考の結果を基に判断していくものであり、その判断については、引き続き適切に行っていく。</p> <p>② 現行どおりとする。</p>
<p>4 賃金制度、一時金の改善について</p> <p>① 賃金の昇給停止をしないこと。</p> <p>② 高年齢者賃金を引き上げること。</p> <p>③ 国保推進員の一時金を改善させること。</p>	<p>4</p> <p>①～③ 現行どおりとする。</p>
<p>5 超過勤務手当について</p>	<p>5</p>

組 合 要 求	回 答
<p>情勢の急速な変化・法改正等によって、業務も多様化・複雑化し、業務量の増加によって、行政事務員に対しても超過勤務の必要性が増しています。</p> <p>サービス残業を強要せず、適正に超過勤務手当を支給すること。</p>	<p>引き続き、適切な運用に努めていく。</p>
<p>6 有給休暇について</p> <p>① 介護休暇を正規職員と同様に改善すること。</p> <p>② 学校保健安全法規則の感染症に罹患した場合は特別休暇にすること。</p> <p>③ 育児休業を正規職員と同様にすること。</p> <p>④ 私療休暇を有給45日とすること。</p> <p>⑤ 子の看護休暇を拡大し、子の学校閉鎖・学年閉鎖・学級閉鎖中にも適応させること。</p> <p>⑥ 生理休暇を有給にすること。</p> <p>⑦ リフレッシュ休暇を創設すること。</p>	<p>6</p> <p>①～⑦ 現行どおりとする。</p>
<p>7 新型コロナウイルス感染防止について</p> <p>収束が見通せない場合、感染によるリスクが高い高齢者、障害者を家族に持つ職員、持病のある職員に対する特別休暇を設けること。</p>	<p>7</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>8 健康診断について</p> <p>行政事務員全員が健康診断を受けられるようにすること。</p>	<p>8</p> <p>非常勤行政事務員の健康診断については、引き続き、法令等の定める基準に基づき対象職員に対して実施していく。</p>
<p>9 被服について</p> <p>保育現場に於ける被服については、貸与期間・枚数・支給方法等を正規職員と同様とすること。</p>	<p>9</p> <p>現行どおりとする。</p>
<p>10 パソコンの貸与について</p> <p>業務上必要がある行政事務員職場に、正規職員と同等の必要な台数を確保し貸与すること。</p>	<p>10</p> <p>パソコンの貸与方法については個人単位ではなく課（又は担当、グループ）単位であり、申請があれば、配置台数の範囲内で複数人でパソコンを利用することが可能となっている。今後も適正な台数のパソコンの確保に向け、努力していく。</p>
<p>11 福利厚生について</p> <p>社会保険・厚生年金等の諸手続きに関し、支障のないよう配慮すること。</p>	<p>11</p> <p>諸手続きについて、支障のないよう引き続き取り組んでいく。</p>

組 合 要 求	回 答
<p>12 労働条件の変更について 恒常的な業務について、労働条件に関する勤務の内容の変更が生じる場合は、事前に組合と協議を行うこと。</p>	<p>12 従前より、必要な事項については協議・交渉している。</p>
<p>13 職場環境について あらゆるハラスメントを解消し、風通しの良い職場環境を守ること。</p>	<p>13 ハラスメントに関する職員研修を実施しているほか、コンプライアンス推進週間の取組として各職場でミーティングを実施するなど、風通しの良い職場環境となるよう努めている。</p>
<p>14 労働組合としての基本権利について ① 組合事務所を設置すること。 ② 交渉場所・日時については、労使双方で協議すること。</p>	<p>14 ① 現行どおりとする。 ② 従前より、予備交渉において、交渉事項、日時、場所、時間の設定を行っている。</p>

本回答に対する諾否については、令和2年11月16日までにされたい。

以 上
(給与課)

