

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和2年度第4号
通算第46号
令和2年12月14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12日（木）午後7時35分～午後8時55分（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

冬季一時金に関する要求書及び独自要求書について前回に引き続き協議を重ねた。

◎組合への提案

（修正メモ）令和2年12月に支給する期末手当について

[別紙](#)

◎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

尼崎市嘱託職員労働組合の主張	当局の回答
前回の交渉内容を踏まえて、修正回答はあるのか。	前回の交渉における何か工夫できないかとの組合の意見を受けて改めて検討した結果、会計年度任用職員の任用期間が最長1会計年度であることなどを考慮すると、改定時期を遅らせることも可能との判断に至った。もともと、飽くまでも改定時期を遅らせるだけのことであり、人事院勧告に準拠するという考え方に変わりはなく、次年度には今回のマイナス改定を反映させることになる。また、今回が会計年度任用職員制度導入後最初の人事院勧告に係る対応ということもあり、今回の対応は今後の対応をも方向付けるものとなり、今後、今回のようなマイナス改定だけでなく、プラス改定においても同様に対応していくこととなる。この点についてご理解いただけるのであれば、修正メモをお渡しさせていただきます。

当局の対応について評価する。次年度以降の期末手当についても、交渉の場で議論していきたい。

公務員は民間が大変な時にはその役割が増す反面、その給与については税金でまかなわれる以上、マイナス改定にもなり得るものであり、そうした公務員としての使命を労使で共有していかなければならないと考えている。

来年度の交渉の場で議論することを全面的に否定するものではないが、財政状況が厳しい中でプラス改定を続けることができたのは、人事院勧告に準拠してきたからこそであることをご理解いただきたい。

また、次年度以降の任用を希望する者に対し、当該年度の収入がどれくらいになるかを周知していく必要があると考えている。前回の交渉で後から引き下げられるのはおかしいとの意見があったが、そのようにならないためにも、周知に当たっては人事院勧告に準拠した改定を反映させた内容とすることもご承知いただきたい。

課題解決への方向性

本日示した内容にて、諾否期限までに判断を行うよう求めた。

2 独自要求書について

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>健康診断については、修正回答はあるのか。</p>	<p>健康診断についても、前回の交渉後、何か工夫できないかとの組合の意見を受けて改めて検討した。前回申し上げたとおりの法令等に基づくという基準を変える考えはなく、回答としては前回のとおりであり、修正はない。その上で、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以上という基準については、児童ホーム・こどもクラブには常勤職員がいないことを踏まえ、一般的な非常勤行政事務員の勤務時間である週30時間の4分の3を基準とする運用上の工夫を予算の範囲内でさせていただく。こうすることで、組合が問題意識をもっていた児童ホーム・こどもクラブの週26時間や週28時間勤務の職員も、健康診断の対象となるものと考えられる。</p>
<p>できる限りの工夫をしていただいたものとして、評価する。</p>	<p>児童ホーム・こどもクラブには常勤職員がいないことに着目した工夫であり、業務の性質を勘案したものではないため、それ以外の職場には及ぶものではないが、厳しい財政状況にある中でできる限りの対応であることをご理解いただきたい。</p>
<p>私療休暇について</p> <p>私療休暇については、修正回答はあるのか。</p>	<p>私療休暇についても検討を行ったが、現行の水準を引き上げることは難しい。</p>
<p>組合としては、引き続き交渉や賃金小委員会の場で議論していく考えである。</p>	<p>これまでも議論させていただいており、今後も引き続き協議には応じていくが、前回お伝えしたとおりの、会計年度任用職員制度移行前の水準を維持することで精一杯である。</p>
<p>任用上限年齢について</p> <p>前回は確認したが、任用上限年齢については、引き続き賃金小委員会の場で議論していくということによいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>

<p>賃金小委員会を早急に開催するということがよいか。</p>	<p>業務等の都合もあり、時期を明言することはできないが、準備が整い次第、開催していく予定である。</p>
<p>被服について</p> <p>非常勤行政事務員の保育士についても、常勤職員と同様に被服に係る対応をしていただきたい。</p>	<p>非常勤行政事務員は1年ごとの任用ということもあり、常勤職員と同様の貸与基準にすることはなじまないと考えるが、在庫の問題はあるにしても、必要に応じて柔軟な対応を行っているところである。</p>
<p>せめてズボンだけでも年に1回支給してもらえれば、モチベーションが上がるのであるが。</p>	<p>意見として受け止めておく。</p>
<p>パソコンの貸与について</p> <p>児童ホーム・こどもクラブにおいても、パソコンがあればより効率的に仕事を進めることが可能となる。児童課も色々と調整してくれているようであるが、改善を求める。</p>	<p>組合の主張は当局からも原局に伝えておくが、パソコンの台数は数に限りがあり、所属が必要と判断しても足りないこともあることはご理解いただきたい。</p>
<p>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>学級閉鎖は同じクラスで何回も発生することもあり、思いは切実である。付与日数の上限引上げを求めているのではなく、取得事由の拡大を求めているものであり、改善できる余地はあるのではないか。</p>	<p>これまでも繰り返しお伝えしてきたところであるが、休暇水準については国等との均衡を十分に勘案する必要がある。その中で、本市会計年度任用職員の子の看護等の子育てのための休暇についていえば、①有給であること、②対象となる子を中学校就学前としていること、③学校行事等も対象としていることなど、既にかなり高い水準を確保している。この水準を維持するのが精一杯である。</p>
<p>その他</p> <p>予算が足りないことを理由に超過勤務申請ができないといったことはやめていただきたい。</p>	<p>超過勤務を命令するに当たっては、予算の裏付けが必要となるため、予算が枯渇している場合においては、命令権者は超過勤務をさせることなく業務を執行するように図っていく必要がある。また、予算がない中で、どうしても正規の勤務時間以外の時間に業務を遂行しなければならない時もあるかもしれないが、これに対しては振替や割振変更といった選択肢も考えられる。</p>

<p>十分な交渉時間を確保するためにも、交渉会場を市役所内の会議室等にできないのか。</p>	<p>あらかじめ決められた日時に限られた時間内で充実した議論をすることが重要であり、また、市役所内の会議室は確実に確保できるとは限らないため、今後も従来どおりとしていく考えである。</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2年12月に支給する期末手当について（メモ）

R2.11.12

令和2年11月9日付け「令和2年12月に支給する期末手当について（メモ）」の「1 期末手当の支給月数等」を次のとおり修正する。

1 期末手当の支給月数等

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、令和2年12月期については、令和2年12月1日に在職する者に期末手当として1.3月分を支給する。

以 上
(給与課)

参 考

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)

◎妥結事項

11月9日及び12日の2回にわたる交渉の結果を受け、11月16日に次の項目について妥結に至った。

1 期末手当の支給 [令和2年12月10日支給]

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、令和2年12月期については、令和2年12月1日に在職する者に期末手当として1.3月分を支給する。