

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和3年度第2号
通算第49号
令和3年7月13日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和3年6月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和3年6月18日（金）午後7時30分～午後9時（しごと支援課会議室）

◎今回の交渉の主な目的

前回の交渉において回答した独自要求書等について引き続き協議を重ねた。

◎具体的な交渉内容

1 令和3年6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
修正回答はないのか。	前回提案した内容にて引き続き協議をお願いしたい。
期末手当の支給月数を引き下げないことが非常に難しいことは承知していた。期末手当を引き下げざるを得ないのであるならば、期末手当以外の報酬面での補填、これも無理であるならば、休暇面での改善を求める。組合として、単にマイナス提案を受け入れるだけで終わることはできない。	前回の交渉を踏まえると、報酬面での補填については、2つの主張に大別できるかと思う。 まず、期末手当引下げの代わりに報酬を引き上げ、年収ベースでの水準維持を図るという主張については、当局としては、今後の協議の実施でさえも前向きに答えることはできない。 一方、勤勉手当が不支給であるため、近年の人事院勧告の動向を踏まえると、今後、一時金は引下げしかないのではないかとの問題意識からの主張については理解できる部分もある。具体的には、非常勤行政事務員においては、会計年度任用職員への移行時に期末手当の支給月数を引き下げ、報酬月額に割り振ったという経緯があることを踏まえると、当該割振分で勤勉手当の増減に対応する余地はある。もっとも、こういった対応について議論するとしても、それは実際に人事院勧告にて勤勉手当の増減が示されてからとなることはご理解いただきたい。

<p>勤勉手当の改定に対応する工夫の余地を示したことについては評価する。しかし、期末手当の引下げは、モチベーションの低下に直結する。少しでも報酬を引き上げることはできないのか。</p>	<p>組合の気持ちは理解するが、制度を運用していくに当たっては、できることとできないことがある。当局としても、歩み寄ることが可能な部分は歩み寄っていくが、歩み寄ることができない部分もあることはご理解いただきたい。</p>
<p>報酬面についていえば、55 歳以上の期間が経験年数に加味されないという点がある。この点については、組合としても、かつて合意したところであるが、それで良いと考えているわけではない。今すぐの見直しは無理かもしれないが、引き続き見直しを求めていく。</p>	<p>会計年度任用職員制度への移行に当たっての協議の中で、組合としても、この点についての課題を認識しながらも、全体としてはプラスになるということで、妥結したものと認識している。こうした経緯に鑑みれば、マイナスとなる部分だけを後から見直すということは難しい。</p>

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>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>子の看護等の子育てのための休暇の見直しはできないのか。</p>	<p>前回の交渉でもお伝えしたとおり、休暇の水準については国等との均衡を図る必要がある。本市の水準は既に国等を上回っており、見直しは難しい。</p>
<p>今回の要求を実現させても恩恵を受けるのは一部の職員に限られるかもしれないが、現に困っている人がいる以上、組合としては見過ごすことはできない。引き続き要求していくので、当局も考えていただきたい。</p>	<p>今後も組合の要求に対しては真摯に対応させていただきます。</p>
<p>私療休暇について</p> <p>本来であれば常勤職員の4分の3の日数への引上げを求めたいところであるが、現に30日で困っている者がいるため、少しでも改善していただきたいとの思いで45日への引上げを要求しているところである。今すぐは無理だろうが、引き続き引上げを求めさせていただく。</p>	<p>これまでもお伝えしているとおり、既に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、見直すことはできない。また、現行の日数では足りない者がいることに着目して引き上げると、再び足りない者がいることをもって引き上げる必要が生じることになり、際限なく引き上げるといふことになりかねない。</p>

<p>当局は日数の引上げに際限がなくなることを懸念しているようであるが、仮に 45 日への引上げが実現すれば、それ以上の引上げを要求しないと組合が約束したとしても、引上げはできないのか。</p>	<p>それでも引き上げることはできない。それぐらい取得日数の引上げは難しい。</p>
<p>現に国以上の水準としていることについては感謝している。しかし、現場は欠員に悩まされている。その解消策としては報酬の引上げが考えられるが、それが難しいということも承知している。それならば、私療休暇を見直すことにより、休暇を使い果たしたことにより離職する者を減らし、欠員の解消、ひいては市民サービスの向上につなげるというのが組合の主張である。当局は、今のまま欠員が続いてもよいと思っているということか。</p>	<p>当局としても、欠員は解消していかなければならないものと考えており、制度の検討時には常にこの点も意識している。その手立てとしては色々なものが考えられるところであり、組合との協議・交渉で話し合っている内容については、程度の差こそあれ、この点に関わってくるものと思っている。どういった手立てを講じるのがよいか、引き続き協議していきたい。</p>
<p>病気に常勤と非常勤の違いはない。常勤職員と同じ取扱いとすることにより、同一傷病での私療休暇については取得しづらくなることを承知の上で、区別せずと同じ取扱いとさせていただきたい。休暇の見直しであれば、報酬の引上げとは異なり、財政面での負担はないのではないか。</p>	<p>繰り返しになるが、休暇についても、国や民間の水準を余りにも超えるのは、市民の理解を得られない。また、有給の休暇である以上、取得日数の引上げが財政面に影響を及ぼさないわけではない。</p>
<p>新型コロナウイルス感染症について</p> <p>保護課の就労促進相談員のように、業務の性質上、市民とかなり近い距離で接する場面がある職については、優先的に新型コロナウイルス感染症のワクチン接種の対象とすることはできないのか。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症のワクチン接種については、国が示す基準に基づいて職員一丸となって対応しているところであるが、現状、市民への円滑な接種を図っていくことで精一杯であることをご理解いただきたい。</p>
<p>ハラスメントについて</p> <p>ハラスメントに関して相談をしたい場合、どこにすればよいのか。</p>	<p>所属長が職場の風通しを良くすることが大事であり、実際に所属長が対応したことで問題が改善されたこともあることから、まずは所属長に相談していただきたい。ただし、所属長が当事者であるなど、所属長に相談しづらい事情がある場合は、各部局企画管理担当や人事課に相談していただければと思う。</p>

課題解決への方向性

組合は、今回の要求に対して直ちに対応することは困難であっても、今後の前向きな協議を求

めた。これに対し当局は、引き続き互いに協議していくことについては変わらないが、現行の考え方への理解を求めた。

以 上
(給与課)

◎妥結事項

6月16日及び18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 期末手当の支給 [令和3年6月30日支給]

令和3年6月1日に在職する者に、期末手当として1.275月分を支給する。