

尼崎市嘱託職員労働組合 との交渉状況

令和5年度第1号
通算第61号
令和5年8月31日
尼崎市総務局
人事管理部給与課

—令和5年6月期の期末手当等について—

◎日時・場所

令和5年6月9日（金）午後7時30分～午後9時（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（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理解と協力をいただき、改めて感謝申し上げます。先般、新型コロナウイルス感染症の位置付けが5類感染症に変更されたこともあり、今回の交渉についてはコロナ禍以前の形式で開催できたところではあるが、今後の感染症の流行状況によっては、再びコロナ禍において実施した形式で開催しなければならない可能性もあることを、あらかじめご理解いただきたい。

さて、昨年の人事院勧告では、3年ぶりに増額改定となったところではあるが、一方で、本市の財政状況については、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移するなど、依然として厳しい状況にあり、そうしたことについて、引き続き、理解・協力をいただきたい。

このような中で市民サービスを実施していくためには、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。引き続き話し合いを基調として着実に解決を図っていけるよう、お願い申し上げます。

◎今回の交渉の主な目的

令和5年5月31日に2023夏季一時金等に関する統一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、組合と交渉の場を持った。

◎組合への回答

（回答メモ）令和5年6月に支給する期末手当について

[別紙1](#)

（回答メモ）令和5年5月31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5年6月に支給する期末手当について

協議の要旨

支給月数を1.2月（対前年度±0.00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
今回の期末手当の支給月数については、一定理解した。ただし、今後については、地方自治法の改正により勤勉手当の支給が可能となることや、報酬改定の反映時期について、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ことを踏まえ、適切に対応いただきたい。	地方自治法の改正によって勤勉手当の支給が可能となるのは、令和6年4月1日以降となっており、その具体的な内容については、今後国から示されることになると考える。そのため、報酬改定の反映時期を含め、協議することは決して否定しないが、その時期については具体的な内容が明らかとなってからとしたい。
確定交渉において結論を出すということでしょうか。	そのようになると認識している。
昨年の改定において、遡及改定を実現させることができなかったことは、組合としては苦渋の決断であった。次は前向きな対応をお願いする。	組合はしきりに昨年のお話をしたが、それ以前のマイナス改定時には反映を遅らせてきたではないか。
それは、常勤職員との格差是正を踏まえ、なされた対応であると捉えている。人事院勧告において増改定がなされた場合には、会計年度任用職員の報酬改定においても、遡及適用を求める。	報酬改定に係る現在の取扱いは、会計年度任用職員制度移行時の最初の確定交渉において、任用形態等も踏まえつつ、労使協議の上、決定したものであることは十分にご理解いただきたい。

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
報酬について 任用上限年齢が撤廃されたことにより、職員の年齢も高くなっている。そのような中で、職員のモチベーションアップの観点から、65歳までは経験年数を加味していただきたい。	この点については、会計年度任用職員制度の移行時に労使協議の上決定したものであり、見直す考えはない。

<p>民間において大幅なベースアップが行われている福祉分野では、本市を離職して民間へ移っているのが現状である。そのような離職を防ぐためにも、見直しを検討いただきたい。</p>	<p>会計年度任用職員制度移行時に、具体的な勤務条件の中で一つの要素として決定したものであり、決定された一部分だけを見直すことは難しい。現に、経験年数加味の手法を現行のものとしたのは、報酬額の全体的な引上げに合わせてのものであり、経験年数加味の手法を見直す場合は、報酬額の引下げも含めた見直しも同時に協議していくことになる。</p>
<p>児童ホームにおいては、翌年度から開所時間の延長が予定されている。これに対応するのであれば、人材を確保し、欠員を解消するのが不可欠であり、そのためにも報酬の改善が必要と考える。</p>	<p>人材確保に関しては、当局としても解決すべき課題と認識しており、報酬引上げはその対応策の一つになるであろうが、財政面への影響を考慮すると難しく、例えばPR方法等、他の手法を検討していきたい。</p>
<p>物価高騰に対する手当について</p> <p>近年の物価高騰の影響を緩和するためにも、何らかの手当を支給する等、手立てを講じていただきたい。</p>	<p>独自の手当を支給するというのは、法令や均衡の原則に鑑みて、認められない。</p> <p>なお、物価高騰を受けて民間賃金の変動しているのであれば、それは今後の人事院勧告において考慮されることが見込まれるため、引き続き人事院勧告に準拠して報酬等を改定していく中で、本市にも波及するのではないかと考えている。</p>
<p>特別措置額について</p> <p>勤勉手当の支給後においても、特別措置額については維持していただきたい。</p>	<p>特別措置額については、昨年の確定交渉時にメモでもお示ししたとおり、勤勉手当が支給できるようになるまでの限定的な取扱いのため、勤勉手当が支給されるようになれば、当然廃止することとなる。</p>
<p>勤勉手当の支給額によっては、特別措置額が廃止されれば、年収ベースとして低くなる可能性があるのではないかと考えている。</p>	<p>勤勉手当の取扱いが明らかになってから、具体的な試算等も踏まえて協議をしていきたいと考えている。</p>
<p>フルタイムの会計年度任用職員について</p> <p>会計年度任用職員も、所属によっては、超過勤務等を余儀なくされている。また、児童ホームであれば、会計年度任用職員制度移行後に開所時間が延長される等、移行時とは勤務環境が変化している。県下ではフルタイムの会計年度任用職員の任用例があると聞くが、本市において導入の考えはないのか。</p>	<p>本市においては、会計年度任用職員制度への移行時に、それぞれの職が担う職務・職責を十分に勘案してその業務に見合った業務量を精査した上で現在の勤務時間を設定しているところであり、導入の考えはない。</p>

<p>定期的な公募試験の実施について</p> <p>定期的な公募試験の実施時期を早めることはできないのか。年度末の実施では、試験の結果、翌年度は任用されないとなった場合に、大きな負担を強いることになってしまう。</p>	<p>組合側の意見も理解できるものの、予算の確保や体制の構築等、各所属においてはそれぞれの実情を踏まえ、公募試験のスケジュールを定めていると考えられるため、これを早めるのは難しいのではないかと。</p>
<p>公募試験の「試験」という文言を敬遠して、採用試験を受けようとしないうる者もいると考えられる。もっと柔らかい表現に変更すべきではないか。</p>	<p>実際には定期的に公募を実施するにもかかわらず、文言を変更することによりそのことが分かりにくくなってしまふのは、かえって不誠実ではないか。実態に沿った文言にするべきだと考える。</p>
<p>風通しの良い職場について</p> <p>風通しの良い職場環境とするために、全庁にハラスメント防止の啓発を行ってほしい。</p>	<p>昨年度末に各局企画管理担当課長が集まる会議で、ハラスメントに関する相談窓口の活用について周知を行ったり、また、所属長の人事評価項目に人権意識やコンプライアンス意識といった項目を加える等、風通しの良い職場環境づくりに努めているところである。</p>
<p>子の看護等の子育てのための休暇について</p> <p>尼崎市特定事業主行動計画推進委員会において、子の看護等の子育てのための休暇の取得事由に感染症のための学級閉鎖等を加える見直しを協議していくとのことだったが、どのような協議があったのか。</p>	<p>6月8日に同推進委員会を開催したところであり、委員会において見直しに対しては前向きな意見が多かったところである。</p>
<p>ということは、見直していくということか。</p>	<p>感染症のための学級閉鎖等を取引事由に加えている自治体は、中核市においては約10%にとどまっております。見直しは容易ではないことをご理解いただきたい。そうしたこともあり、取引事由の見直しを行う場合には、一定の時間を要することになるが、なるべく早期に実現できるように努めていきたい。</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6月に支給する期末手当について（メモ）

R5.6.9

1 期末手当の支給月数等

令和5年6月1日に在職する者に、期末手当として1.2月分を支給する。

2 支給日

令和5年6月30日

3 諾否期限

令和5年6月23日

以 上
(給与課)

令和5年5月31日付け「要求書」に対する回答について（メモ）

R5.6.9

要 求 内 容	回 答
1 行政事務員の賃金待遇を65歳までとし、昇給停止をしないこと	1 現行どおりとする。
2 物価高騰に対する追加報酬を支給すること	2 現行どおりとする。
3 「同一労働同一賃金」であるべき待遇格差の是正を早急に行うこと	3 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。
4 勤勉手当を支給すること。支給時には協議の場を持つこと	4 現行どおりとする。なお、これまでと引き続き、今後も必要な事項は協議していく。
5 労働条件等の変更による過重労働に対して、手当をつけるか号給を上げる等の対応すること	5 現行どおりとする。 原則として、非常勤行政事務員には超過勤務を想定しておらず、公務の必要性からやむを得ず当日の割り振られた勤務時間の超過が見込まれる場合、尼崎市会計年度任用職員取扱要綱に基づき、超過勤務手当相当報酬を支給するものである。
6 行政事務員の欠員についてはその都度採用し定数を確保すること	6 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。
7 再度任用時の公募試験の実施については撤廃すること	7 令和4年1月13日に合意している内容（令和4年1月13日付けメモ）のとおり運用を行っていく。
8 常勤並の勤務時間を要する職種についてはフルタイムにすること	8 現行どおりとする。

要 求 内 容	回 答
9 専門性の高い職種についてはその資格に見合った手当をつけること	9 現行どおりとする。
10 私療休暇を有給45日にすること	10 現行どおりとする。
11 行政事務員の子の看護休暇の緩和について進捗状況を明らかにすること	11 子の看護等の子育てのための休暇の取得要件については、尼崎市特定事業主行動計画推進委員会において議論しているところである。
12 市民の知的財産である図書館、食育を守り非常時のライフラインとなる学校給食は直営を堅持すること	12 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。 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り、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。
13 恒常的な業務について勤務内容の変更が生じる場合は事前に労使協議をすること	13 従前より、必要な事項については協議・交渉している。
14 あらゆるハラスメントを見逃さずことなく風通しの良い職場環境を守ること	14 今後も寄せられた情報や相談に対して適宜対応するとともに、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引き続き努めていく。

以 上
(給与課)